





Foto: © DWBO/EVAP

LIEBE LESENDE,

im vergangenen Berichtszeitraum standen wir erneut vor zahlreichen Neuerungen und Herausforderungen, denen wir mit Tatkraft und Zuversicht begegnet sind.

Ende 2024 konnten wir auf Grund der gestiegenen Arbeitsaufgaben insbesondere beim Thema Verhandlungen mit Kostenträger eine zusätzliche Stelle schaffen. Leider entschied sich unsere bisherige Referentin für ambulante Pflege, Kirsten Müller, noch bevor die personelle Verstärkung ihre Tätigkeit beginnen konnte, für eine andere Richtung auf ihrem Lebensweg.

Die Zeiten ohne eine Mitarbeiter*in im ambulanten Bereich haben mir sehr verdeutlicht, welchen Unterschied es macht, in der diakonischen Familie zu arbeiten. Ich möchte mich an dieser Stelle ganz deutlich bei vielen Vertreter*innen unserer Mitgliedsorganisationen, bei den Kolleg*innen der anderen Liga-Wohlfahrtsverbände und ganz besonders bei unserem ehrenamtlichen EVAP-Vorstand bedanken. Danke für ihre Unterstützung, Zuarbeit, ihren Rat, die Übernahme von Aufgaben und vor allem, dass sie bei Fragen immer Geduld mit mir hatten. Auch bei meinem Team im EVAP muss ich mich bedanken für die tatkräftige Unterstützung und das herausragende Engagement. Ohne Sie/Euch alle, hätten wir diese Zeit nicht so gut überbrücken können.

Ich erlaube mir in diesem Zusammenhang ein Zitat von Hermann Gmeiner, dem Gründer der SOS-Kinderdörfer »Alles Gute in der Welt, geschieht nur, weil eine Person mehr tut, als sie tun muss.«

Von Herzen meinen Dank!

Ihr Andreas Becker

Geschäftsführer des EVAP



Von links nach rechts (stehend): Andreas Becker, Ralf Boost, Eva-Maria Dressler, Sophia Wirtz, Stefan Lemke, Pia Reisert, (sitzend) Katja Möhlhenrich-Krüger, Michaela Mendel-Kindermann und Beate Wolff. Foto: © DWBO/EVAP

EVAP-VORSTAND

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Fachverbandsarbeit ist der ehrenamtlich tätige Vorstand. Er engagiert sich für die Belange unserer Mitgliedseinrichtungen und fördert durch seine Mitarbeit die enge Verzahnung zwischen Praxis und Geschäftsstelle. In den Vorstandssitzungen informiert Andrea Asch, Vorständin des DWBO, regelmäßig über relevante Themen aus dem gesamten Diakonischen Werk und es findet ein Austausch hierzu statt. Die Geschäftsführung des EVAP stellt zentrale Aufgaben und Projekte aus der Geschäftsstelle vor, wobei bei Bedarf, einzelne Mitarbeitende gezielt zu fachlichen Schwerpunktthemen berichten.

Der EVAP-Vorstand hat an der dgv-Klausurtagung zur Fortentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts im April 2025 und an der 2. DWBO Zukunftswerkstatt im Juni 2025 teilgenommen.

Zudem vertritt die Vorsitzende des Vorstandes den EVAP im Diakonischen Rat und in der AG Beitrags- und Umlagesystematik (AG BUS).

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt acht Vorstandssitzungen abgehalten, davon eine als zweitägige Klausur.

Schwerpunktmäßig hat sich der Vorstand mit folgenden Themen beschäftigt:

- inhaltliche Weiterentwicklung des EVAP
- Aspekte der Pflegefinanzierung
- Kampagne zum Tag der Pflege 2025
- Reformmodelle zur Finanzierung des DWBO's/Fachverbände
- Arbeitsrechtliche Themen wie u.a. Vergütung von Pflegefachassistenten und »Holen aus dem Frei«
- Strategien zur Gewinnung und Bindung von Personal
- Umgang mit Leiharbeit in der Pflege

Fester Bestandteil der Vorstandsarbeit ist die Entscheidung über die Vergabe von Kollektenmitteln für die Hospiz- und Trauerarbeit sowie für die Offene Altenarbeit.

Der Vorstand hat im Berichtszeitraum über Aufnahmeanträge von fünf neuen Mitgliedseinrichtungen entschieden.

Michaela Mendel-Kindermann

M. Mendel-Kindermann
Vorstandsvorsitzende des EVAP



»Pflege – fit für die Zukunft« – Podiumsdiskussion zum Tag der Pflegenden (von links nach rechts): Elke Ronneberger (Diakonie Deutschland), Ates Gürpınar (MdB, Die Linke), Andrea Asch (DWBO), Serdar Yüksel (MdB, SPD), Wilfried Wesemann (DEVAP), Petra Roth-Steiner (Stephanus), Simone Borchardt (MdB, CDU), Simone Fischer (MdB, Bündnis 90/Die Grünen), Martin Schölkopf (BMG). Foto: © DWBO/EVAP

DIE EVAP-MITGLIEDER-STRUKTUR

Mitgliederstruktur des EVAP Juli 2025:

EVAP-Mitgliedseinrichtungen
Berlin & Brandenburg

Anzahl

Altenpflegeschulen	7
Ambulante Hospizdienste	15
ambulante Pflegedienste	101
Anbieter eingestreuter Kurzzeitpflege	51
Angebote zur Unterstützung im Alltag	22
Beratungsstellen	4
Kirchengemeinden	41
Kurzzeitpflegeeinrichtungen (solitär)	6
Mobilitätshilfsdienste	3
Seniorenwohnhäuser	14
stationäre Pflegeeinrichtungen	114
stationäre Hospize	13
Tagespflegeeinrichtungen	78
Wohnstifte	2

ASSISTENZ GESCHÄFTSSTELLE

Digitalisierung und neue Arbeitsstrukturen

Die fortschreitende Digitalisierung hat unsere Arbeitsprozesse in den vergangenen Monaten deutlich verändert. Wir haben neue Programme und Datenstrukturen eingeführt, die sowohl interne Abläufe als auch die externe Kommunikation betreffen. Viele dieser Entwicklungen konnten wir intern umsetzen; für spezifische Aufgaben, wie die Veranstaltungsorganisation mit Eveeno oder die Durchführung von Mitgliederbefragungen über Easyfeedback, nutzen wir auch entsprechende externe Lösungen. Diese Anpassungen unterstützen uns dabei, Arbeitsprozesse transparenter zu gestalten und die Kommunikation mit unseren Mitgliedern weiter zu verbessern.

Veranstaltungsplanung und Mitgliederpflege

Auch im Berichtsjahr 2024/25 haben wir erneut zahlreiche Veranstaltungen realisiert – sowohl in Präsenz als auch in digitalen oder hybriden Formaten. Damit bieten wir unseren Mitgliedern eine verlässliche Plattform für Austausch und Information.

Ebenso ist die Pflege der Mitgliederdaten ein zentraler Aspekt, um eine zeitnahe und verlässliche Information aller Mitglieder sicherzustellen. Das Engagement der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle und die Zusammenarbeit mit externen Expert*innen gewährleisten weiterhin ein hochwertiges und bedarfsorientiertes Programm.

Mitgliederversammlung und Beitragserhebung

Die jährliche Mitgliederversammlung wurde im letzten Jahr im Festsaal des Lazarus Haus Berlin der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal durchgeführt. Die Veranstaltung bot einen angenehmen Rahmen für Information und Austausch. Positiv wurde die Podiumsdiskussion zum Thema »Zukunft der Pflege« aufgenommen, die auf großes Interesse stieß und von vielen Teilnehmenden als bereichernd empfunden wurde.

Die Vorbereitungen für die Mitgliederversammlung 2025 sind in vollem Gange. Die Beitragserhebung als wichtiger Pfeiler unserer Verbandsarbeit wird zeitgleich mit der Mitgliederversammlung in der zweiten Jahreshälfte sorgfältig vorbereitet und umgesetzt. Turnusgemäß stehen in diesem Jahr die Wahlen des EVAP-Vorstands an. Diese Wahlen finden alle vier Jahre statt und sind ein zentraler Moment für den Verband: Sie bieten Gelegenheit, die strategische Ausrichtung und die zukünftige Entwicklung mitzugestalten.

REGINE KÜTTER



Foto: © DWBO/EVAP



Foto: © DWBO/EVAP

AUS DEM REFERAT STATIONÄRE PFLEGE

UMSETZUNG BESONDERER GESETZLICHER VERÄNDERUNGEN:

Festlegungen nach §113c

Die, seit dem 1. Juli 2023 anwendbare bundesweite einheitlichen Personalbemessung, die verbunden ist mit einer deutlichen Steigerung des Personalumfangs ist auch weiterhin in einer stetigen Umsetzung. In Berlin und Brandenburg ist es uns gelungen, anhand von vereinbarten Festlegungen einerseits die bisherige Personalmindestausstattung und andererseits den möglichen Personalaufwuchs flexibel und unter Beachtung der einrichtungsspezifischen Ressourcen in den stationären Pflegeeinrichtungen zu sichern. Inzwischen nutzen viele Einrichtungen die Möglichkeit, zusätzliches Personal zu beschäftigen und über die Vergütungsvereinbarungen zu finanzieren.

Tarfmeldungen und Meldungen an den Ausbildungsfonds

Träger von Pflegeeinrichtungen sind verpflichtet stetig besondere Meldefristen zu beachten. Besonderen Beratungsaufwand betreffen zum Beispiel die Meldungen zur Ermittlung des regional üblichen Entgeltlevels wie auch die Meldungen und Abrechnungen gegenüber der generalistischen Pflegeausbildung verwaltenden zuständigen Stellen in Berlin und Brandenburg.

Verhandlung der Rahmenverträge

Die Gesetzesanpassungen und die Weiterentwicklung der Ansprüche an die Pflege erfordern eine Anpassung der Rahmenverträge. In beiden Bundesländern verhandeln wir mit Nachdruck die Rahmenverträge der vollstationären Pflege mit dem Ziel, spätestens im Jahr 2026 Einigungen der Inhalte in den Verhandlungen, ggf. auch im Rahmen von Schiedsstellenverhandlungen, zu erreichen.

Begleitung der Vergütungsverhandlungen

Der Aufwand von Verhandlungen für auskömmliche Vergütungen hat sich in den letzten Jahren in der stationären Pflege erheblich erhöht. Aufgrund unzureichender Personalausstattung und Organisationsstrukturen bei den Kostenträgern sind erhebliche Verzögerungen bei der Antragsbearbeitung üblich. Über die Liga Brandenburg konnten wir auf dieses Problem gegenüber dem Ministerium und der Landespolitik hinweisen. Veränderungen sind jedoch nur in geringem Umfang feststellbar. Doch unsere Aktivitäten haben dazu beigetragen, dass auch auf Bundesebene der Handlungsbedarf erkannt wurde und gesetzliche Regelungen hierzu entwickelt werden.

Pauschale Fortschreibung

Zur Vereinfachung von Entgeltverhandlungen haben wir im Land Brandenburg neben der Option einer Einzelsatzverhandlung auch eine pauschale AVR-DWBO bezogene Steigerung der Vergütungen erreicht. Im Land Berlin wird diese Option zum Teil von den gleichen Kassen abgelehnt. Für die optionale Vereinbarung einer Vergütung nach 132g SGB V (Versorgungsplanung), konnten wir in beiden Bundesländern eine pauschale Steigerung vereinbaren.

Leistungsdynamisierung ab 2025

Die Leistungsbeträge der Pflegeversicherung werden ab 1. Januar 2025 um 4,5 % erhöht. Wir haben frühzeitig bei den Kostenträgern eingefordert, diese absehbare Veränderung des Eigenanteils als auch der Pflegesätze in den Vereinbarungen zu berücksichtigen und haben ferner die Mitglieder sensibilisiert, diese Veränderungen bei anstehenden Mitteilungen an die Pflegebedürftigen zu berücksichtigen. Der von Bewohnenden in vollstationären Pflegeeinrichtungen zu tragende Eigenanteil steigt weiterhin und liegt im Berliner Durchschnitt allein bezogen auf die pflegebedingten Kosten bei 2.162 Euro/Monat, inklusive weiterer Kosten beträgt der Eigenanteil im Durchschnitt 3.447 Euro/Monat (Stand 1. Juli 2024). Dies zeigt den weiterhin bestehenden Bedarf einer massiven Veränderung der Finanzierung (Sockel-Spitze-Tausch) auf.

Anpassung von Antragsformularen

Aufgrund aktueller rechtlicher Bewertung und Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes als auch unterschiedlicher Bedarfe aus der Erfahrung der Anwendung der Formulare gibt es einen ständigen Austauschbedarf über die Anpassung der Antragsunterlagen.

§113c SGB XI/Pflegefachassistenten-Ausbildung Berlin

Für die Umsetzung einer besseren Personalbemessung nach 113c SGB XI, ist die sichere Finanzierung der Ausbildung von Pflegeassistenten notwendig. Mit Befremden mussten wir feststellen, dass die notwendige Refinanzierung der Kosten dieser Ausbildung von den Pflegekassen einseitig interpretiert

wird und ein Bezug zu vergleichbaren Bedingungen bei der dreijährigen Ausbildung abgelehnt wird. Positiv werten wir, dass die Pflegefachassistentenausbildung ab dem Jahr 2027 bundesweit generalistisch erfolgen soll. Die Finanzierung wird dann über ein Umlageverfahren vergleichbar der dreijährigen Ausbildung gestaltet. Wir bereiten uns hierfür bereits auf die im Jahr 2026 beginnenden Budgetverhandlungen vor.

Erhalt des Angebots

Stationäre Pflegeeinrichtungen sind zunehmend schwieriger wirtschaftlich zu betreiben. Der allgemeine Mangel an Pflegekräften und der an vielen Standorten zu verzeichnende Nachfragerückgang, haben bundesweit zu Schließungen von Tagespflegen geführt. Zur Vermeidung dieser Risiken konnten wir in Berlin für die vollstationäre Pflege eine Absenkung der in Vergütungsvereinbarungen zu berücksichtigenden Auslastungsquote erreichen. In Brandenburg konnten wir die Option erzielen, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine andere Auslastung bei der Kalkulation der Finanzierung zugrunde gelegt werden kann.

Kurzzeitpflege

In beiden Bundesländern besteht ein akuter Bedarf an weiteren Plätzen der Kurzzeitpflege. Durch den gesetzlichen Auftrag nach §88a SGB XI liegen seit Jahresbeginn 2023 Empfehlungen zur besseren wirtschaftlichen Vergütung vor. Als eines der ersten Bundesländer konnten wir in Berlin diese Empfehlungen in Abstimmung mit den Kostenträgern umsetzen und die Vergütungsbedingungen erheblich verbessern. Für Brandenburg wird seitens der Pflegekassen aktuell eine vergleichbare Verhandlung geführt.

Mitgliederkommunikation

Aktuelle Themen der vollstationären Pflegeeinrichtungen und Tagespflegen wurden intensiv mit den Mitgliedern bewertet. Die Treffen der Geschäftsführenden, die Tagespflegeworkshops und Treffen der AG Wirtschaft und Finanzen SGB XI wurden sehr gut besucht..

HELGE HAFTENBERGER



Klausurtagung der Trägervertreter*innen ambulanter Pflegedienste Berlin und Brandenburg.
Foto: © DWBO/EVAP

AUS DEM REFERAT AMBULANTE PFLEGE

Die durch den Weggang der bisherigen Referentin Kirsten Müller entstandene Lücke konnte zeitweise nur auf das Notwendigste beschränkt überbrückt werden.

Als Erfolg ist zu werten, dass in dem Bereich der ambulanten Pflege im EVAP eine zusätzliche Stelle geschaffen werden konnte, so dass nun primär eine Person für Brandenburg und eine Person für Berlin zuständig sein wird. Auch eine gegenseitige Vertretung ist damit gewährleistet. Zum 1. Juli 2025 hat Sara Kossyk Hernández als Referentin für ambulante Pflege mit Schwerpunkt Brandenburg ihre Tätigkeit im EVAP aufgenommen. Zum 1. August 2025 folgt Thomas Bella, der die Verhandlungen in Berlin begleiten und unterstützen wird. Wir versprechen uns von der Personalverstärkung, eine bessere Unterstützung unserer Mitglieder und Stärkung in den Verhandlungen.

Verhandlungen SGB XI & SGB V

Sowohl in den Einzelverhandlungen als auch in den Pauschalverhandlungen zeigen sich die Kostenträger als schwierige Verhandlungspartner. Abschlüsse zu chronischen Wunden konnten im Berichtszeitraum noch nicht erzielt werden. In Berlin wurde ein Schiedsverfahren angesetzt, da die Vorstellungen von Leistungserbringern und Kostenträgern weit auseinanderliegen.

Rahmenvertrag SGB XI

In Berlin und Brandenburg werden Großteile der Pflegebedürftigen durch ambulante Dienste versorgt. Um den steigenden Bedarf decken zu können, ist eine Anpassung der Rahmenbedingungen dringend nötig.

In beiden Bundesländern werden deswegen die Rahmenverträge neu verhandelt, um die ambulante Pflege zukunftsfähig zu gestalten.

Leider zeigt sich auch hier, dass ein Ende der Verhandlungen nicht in Sicht ist. In den vergangenen Monaten konnten Einigungen nur in kleinen Gebieten erzielt werden, der große Wurf oder gar ein Ende der Verhandlungen und der Abschluss neuer Rahmenverträge scheint sich noch eine längere Zeit hinauszuzögern.

AUS DEM REFERAT QUALITÄTSMANAGEMENT UND PFLEGE

Ambulante Pflege

Das gesetzliche Vorhaben, eine veränderte Prüfsystematik bei Qualitätsprüfungen in der ambulanten Pflege einzuführen, wurde mit der Verabschiedung der neuen Qualitätsprüfungsrichtlinien (QPR ambulant) Teil 1a – Ambulante Pflegedienste realisiert. Diese wird am 1. Juli 2026 in Kraft treten. Bereits im 1. Quartal 2024 fand eine erste Informationsveranstaltung zum Entwurf der neuen QPR statt, die auf der Grundlage eines wissenschaftlichen Abschlussberichtes erstellt wurde. Es folgten weitere Veranstaltungen und Austauschformate im Berichtszeitraum zu diesem Thema, die vor allem auf die erforderlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden in den Pflegediensten abzielten.

Positiv zu bewerten ist, dass es nach einem zähen Verfahren und hartnäckigen Bemühungen schließlich gelungen ist, eine Anpassung der Maßstäbe und Grundsätze für die Qualität und die Qualitätssicherung sowie die Entwicklung eines einrichtungs-internen Qualitätsmanagements nach §113 SGB XI in der ambulanten Pflege (MuGs ambulant) zu den Anforderungen an die Qualifizierung von Betreuungskräften zu erzielen. Mit Inkrafttreten der QPR ambulant ab 1. Juli 2026 werden auch die MuGs aktualisiert werden. Zwischenzeitlich konnte sowohl in Berlin als auch in Brandenburg eine Art Stillhalteabkommen mit den Pflegekassen getroffen werden, so dass in Qualitätsprüfungen keine Nachteile für die Dienste aufgrund der weiterhin bestehenden formalen Anforderung entstanden sind.

Stationäre Pflege

Die Rahmenvertragsverhandlungen der stationären Pflege in Brandenburg wurden im Berichtszeitraum kontinuierlich fortgesetzt. Leider zeichnete sich im Verlauf ab, dass das Verständnis der zu verhandelnden Inhalte und nicht zuletzt das Verständnis über die tatsächlich stattfindende pflegerische Versorgung in stationären Pflegeeinrichtungen zwischen den Vertragsparteien so weit auseinanderliegen, dass an zentralen Stellen innerhalb der Verhandlungen keine Einigung erzielt werden konnte. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung fanden aktuelle Gespräche mit allen Verbänden der Leistungserbringer statt, um das weitere Vorgehen gemeinsam abzustimmen.

Innerhalb der Austauschformate und im Rahmen der AG Umsetzung §113c wurde der hohe Bedarf an neuen Arbeitszeitmodellen in der Pflege deutlich. Dies mündete in der Planung einer zweitägigen Veranstaltung. Im ersten Teil werden die gesetzlichen Grundlagen dargestellt, im zweiten Teil stehen die Besonderheiten der AVR-DWBO sowie Praxisberichte zur Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle im Vordergrund.

Tagespflege

Die Workshops der Tagespflegen, getrennt nach Bundesländern, bieten ein geeignetes Format zum kollegialen Austausch. Die Aktualisierung der Schulungsunterlagen von EinStep fand auch in diesem Arbeitsfeld großen Anklang.

JENNIFER KURZHALS



Foto: © DWBO/EVAP

AUS DEM REFERAT DIGITALISIERUNG UND PERSONAL- SICHERUNG

Digitalisierung

Gesetzliche Vorgaben, insbesondere die verbindlichen Fristen, treiben diesen Prozess maßgeblich voran. Aktuell prägt weiterhin der Begriff der Telematikinfrastruktur die Entwicklungen in diesem Bereich. Die gesetzte Frist für die verpflichtende Anbindung zum 1. Juli 2025 blieb bestehen. Die Mehrheit der Träger und Einrichtungen befand sich bis Mitte 2025 noch in der Findungs- und Implementierungsphase erster Piloteinrichtungen. Wann tatsächlich der Großteil der Einrichtung in Deutschland angeschlossen sein wird, bleibt abzuwarten.

Die gematik setzt ihre Bemühungen fort, die Langzeitpflege stärker in das System zu integrieren. Das nachträgliche Hinzufügen dieser Versorgungsform ist im praktischen Alltag jedoch weiterhin deutlich spürbar. Mit dem fortschreitenden Zugang zur Telematikinfrastruktur sehen sich viele Einrichtungen mit der Frage der Refinanzierung zusätzlicher Leistungen konfrontiert, wie etwa personalisierter KIM-Adressen oder der KIM-Integration in die Primärsysteme, welche durch die TI-Finanzierungsvereinbarung nicht abgedeckt sind. Die daraus resultierenden Herausforderungen bleiben daher weiterhin im Vordergrund: Investitionen in die IT-Infrastruktur und deren Wartung – auch durch entsprechend qualifiziertes Personal –, umfangreiche Schulungen, insbesondere zu Datenschutz und Cybersicherheit, sowie zusätzliche finanzielle Mittel für weitergehende Digitalisierungsmaßnahmen, die über die Anforderungen der TI hinausgehen.

In der praktischen Arbeit zeigen sich zudem Schwierigkeiten in der interdisziplinären Zusammenarbeit. Die unterschiedlichen Akteure im Gesundheitswesen befinden sich an verschiedenen Punkten der Anbindung und Nutzung des Systems. Etablierte Versorgungsprozesse, wie beispielsweise in der Medikamentenversorgung, müssen angepasst und neu gestaltet werden, bis alle Beteiligten das System vollständig nutzen.

Dennoch ist Digitalisierung weit mehr als die Einführung der Telematikinfrastruktur. Sprach- und elektronische Pflegedokumentation, Pflege-Apps und mobile Lösungen, Telemonitoring und Fernüberwachung, Videoberatungen, Online-Schulungen sowie KI- und Big-Data-gestützte Assistenzsysteme für Versicherte und Pflegekräfte halten in unterschiedlichem Umfang Einzug in die Praxis. Robotik sowie Anwendungen der Virtuellen Realität (VR) und Augmented Reality (AR) werden bislang nur in einzelnen Modellprojekten erprobt.

Deutlich wird, dass die Digitalisierung die Arbeitsbedingungen in der Pflege maßgeblich beeinflussen und verändern kann. Um die damit verbundenen Potenziale zu erschließen, müssen entsprechend refinanzierte Personalstellen in den Einrichtungen geschaffen, die Maßnahmen geplant, koordiniert und begleitet werden. Schulungen zur digitalen Kompetenz sollten verpflichtend in die Aus- und Weiterbildung integriert und ebenfalls angemessen refinanziert werden, um die Attraktivität der Digitalisierung in der Praxis zu steigern und insbesondere die Potenziale für die Langzeitpflege optimal zu nutzen.



Foto: © DWBO/EVAP

Fachkräfte

Der anhaltende Personalmangel bleibt eine der größten Herausforderungen in der Langzeitpflege. Um die Qualität der Pflege dauerhaft sicherzustellen und dem steigenden Bedarf an Fachkräften gerecht zu werden, gewinnen bestimmte Handlungsfelder weiterhin an Bedeutung: Dazu zählen die Stärkung von Aus- und Weiterbildung, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Modernisierung der Mitarbeitergewinnung, der Aufbau kommunaler Strukturen zur Unterstützung der sozialen Integration bei internationalen Rekrutierungen sowie die Nutzung digitaler Technologien.

Erwartet wird weiterhin das Gesetz zur bundeseinheitlichen Pflegefachassistenz, das eine Vereinheitlichung der verschiedenen landesspezifischen Helferausbildungen herbeiführen soll. In Brandenburg lag der Schwerpunkt daher auf der Fortführung der bewährten einjährigen Qualifizierungsmaßnahme.

Im Bereich der akademisch ausgebildeten Pflegekräfte bestehen in der Langzeitpflege nach wie vor offene Fragen hinsichtlich der praktischen Umsetzung, der Stellenprofile und der Vergütung. Dies führt zu Problemen bei der Schaffung attraktiver Arbeitsplätze für diese Berufsgruppe im Wettbewerb zur Akutpflege.

Die Ausbildungszahlen in der Pflegefachassistenz sowie bei den hochqualifizierten Pflegekräften liegen weiterhin unter den Erwartungen. Insbesondere Weiterbildungsangebote, die mit finanzieller Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit realisiert werden können, gewinnen an Bedeutung. Wesentlich bleibt hierbei die niederschwellige Zugänglichkeit zu Informationen und zu Beantragungsprozessen.

Die Rückmeldungen aus der Trägerschaft verdeutlichen den dringenden Handlungsbedarf bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Neben Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, etwa durch Digitalisierung und erweiterten Weiterbildungsmöglichkeiten, spielen auch die Rekrutierung internationaler Pflegekräfte und Auszubildender sowie alternative Modelle der Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation eine wichtige Rolle.

In Brandenburg wird im Rahmen des »Brandenburger Wegs« die Thematik der Anwerbung vorangetrieben und durch digitale Instrumente unterstützt. Dabei ist sicherzustellen, dass die Anwerbung dem Standard des Siegels »Faire Anwerbung Deutschland« entspricht und diakonische Grundwerte in die Wettbewerbsstrategie integriert werden. Hinzu kommt, dass insbesondere bei der Refinanzierung von Anwerbeprogrammen noch Verbesserungsbedarf besteht: Die erforderlichen Personalstrukturen für die Anwerbung, die Begleitung des Anerkennungsprozesses und die Integration – idealerweise Inklusion – internationaler Fachkräfte im Arbeits- und Sozialkontext sind in den meisten Pflegeeinrichtungen derzeit nicht ausreichend vorhanden. Daraus ergeben sich geringe Erfolgsaussichten für nachhaltige Integrationskonzepte.

In Berlin ist für Mitte 2025 der Beginn eines Projekts zum Aufbau eines berlinweiten Netzwerks zur Pflegeberufsorientierung geplant. Ziel ist es, eine frühzeitige und systemisch verankerte Berufsorientierung für Schüler*innen zu schaffen sowie Berührungspunkte mit den Berufsfeldern in der Pflege zu ermöglichen. Dies stellt einen alternativen Ansatz dar, um Personal für die Langzeitpflege zu gewinnen. Durch frühzeitigen Kontakt potenzieller Interessierter mit dem Berufsbild können realitätsnahe Praxiseinblicke das Bild des Pflegeberufs prägen und so langfristig den Ausbildungserfolg fördern.

AUS DEM REFERAT HOSPIZE, PALLIATIVPFLEGE UND ANGEBOTE FÜR ÄLTERE MENSCHEN



Foto: © DWBO/EVAP

Seit dem 1. November 2024 ist die Referentinnenstelle für Hospiz- und Altenarbeit neu besetzt. Der Übergang war – neben der fachlichen Arbeit – insbesondere geprägt vom gegenseitigen Kennenlernen: Menschen, Einrichtungen und Strukturen standen im Fokus der ersten Monate. Vor allem die direkten Begegnungen und Gespräche vor Ort ermöglichten es, die Vielfalt der Aufgaben und die jeweiligen Herausforderungen wahrzunehmen. Im Mittelpunkt standen hierbei der freundliche, offene und konstruktive Austausch, lebendiges und wertschätzendes Miteinander sowie die große Bereitschaft aller Beteiligten, Einblicke in ihre Arbeit zu gewähren und gemeinsam Schwerpunkte zu definieren. Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle den Personen und Einrichtungen für die zahlreichen Einladungen, die diesen persönlichen Austausch und das gegenseitige Kennenlernen erst ermöglicht haben.

Wichtige Regelungen, die die Hospizarbeit in den kommenden Jahren begleiten werden, sind die neuen Rahmenvereinbarungen für stationäre Hospize, die zum 1. Januar 2025 in Kraft getreten sind. Insbesondere die Bereiche Qualitätsentwicklung, Pflegeprozesse und Tariffreue stehen dabei im Vordergrund. Durch regelmäßige Informationen, Handlungsempfehlungen und fortlaufenden Dialog und wird eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Hospizarbeit gefördert und eine praxisgerechte Umsetzung der neuen Vorgaben unterstützt.

Dreimal jährlich schaffen die hybriden Netzwerktreffen einen Raum für offenen Dialog, fördern den Erfahrungsaustausch und stärken die gemeinsame Kompetenz bei der Bewältigung vielfältiger Anforderungen. Themen der Netzwerktreffen im Berichtszeitraum waren Ideendialoge zur Verabschiedung langjährig engagierter Ehrenamtlicher, zum Thema wirksame Öffentlichkeitsarbeit, eine praktische Einführung zum Thema Resilienz in der täglichen Arbeit, sowie der fachliche Austausch zu Best-Practice-Beispielen rund um die Einführung und Nutzung digitaler Dokumentations- und Koordinationstools. Ebenso waren Informationen und Fragestellungen zu Trauerarbeit, assistiertem Suizid und Suizidprävention kontinuierlich präsent.

Für die kommenden Zusammenkünfte sind Impulse zu den Themen Nachhaltigkeit im Hospizbereich sowie zur Stärkung und Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements geplant.

Dem vielfachen Wunsch nach persönlichen Begegnungen entsprechend, soll die Tradition der Besuche in den Einrichtungen wieder aufgenommen werden. Künftig ist ein jährliches Treffen vor Ort geplant – den Auftakt macht Frankfurt (Oder) im Oktober 2025.

Auch in diesem Berichtsjahr fand ein besonderes Jubiläum statt: Das Diakonie-Hospiz Lichtenberg feierte am 9. Mai 2025 im Festsaal des Evangelischen Krankenhauses Königin Elisabeth Herzberge (KEH) sein 20-jähriges Jubiläum – ein Meilenstein für die Hospizarbeit in Berlin. Über 100 Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Wegbegleiter*innen kamen zu diesem Anlass zusammen, um gemeinsam zu feiern, Rückblick zu halten und der wertvollen Arbeit des Teams Ausdruck zu verleihen. Bewegende Reden und musikalische Beiträge machten die große Vielfalt und Verbundenheit im Hospiz deutlich. Thematisiert wurde das Hospiz sinnbildlich als ein Baum – ein Ort, der das Leben in all seinen Jahreszeiten umarmt und Menschen bis zuletzt begleitet. Das Jubiläum betonte erneut die zentrale Bedeutung von Gemeinschaft, Mitmenschlichkeit und Hoffnung in der Hospizarbeit. Eine Führung durch das Haus, ein Konzert und der Austausch der Gäste rundeten diesen besonderen Tag ab.

Die Geschäftsstelle des EVAP engagiert sich auch auf politischer Ebene und in unterschiedlichen Gremien. So sind wir unter anderem am Runden Tisch Hospiz- und Palliativversorgung Berlin, in der Arbeitsgruppe zur Charta für die Betreuung schwerstkranker und sterbender Menschen sowie im Vorstand des Hospiz- und Palliativverbandes Brandenburg vertreten. Diese Initiativen bieten die Möglichkeit, wichtige Anliegen einzubringen und die Weiterentwicklung der Versorgungslandschaft mitzugestalten. Einen wichtigen Impuls setzte zuletzt der 14. Runde Tisch Hospiz- und Palliativversorgung Berlin am 14. Juni 2025, bei dem – angestoßen durch Frau Mda Elke Breitenbach die Idee entstand, sich vertiefend dazu auszutauschen, wie das Thema Hospiz- und Palliativversorgung im parlamentarischen Raum mit klaren Schwerpunkten künftig stärker verankert werden kann. Der Austausch ist für den Herbst 2025 geplant.

Im vergangenen Jahr erreichten das Referat Anfragen zur Implementierung von Beratungsangeboten nach §132g SGB V – Gesundheitliche Versorgungsplanung für die letzte Lebensphase (kurz GVP) in Pflegeeinrichtungen. Dies zeigt die Bedeutung des Themas für die Praxis. GVP bietet Bewohnenden von vollstationären Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, ihre Versorgung am Lebensende bewusst zu gestalten und persönliche Wünsche verbindlich festzuhalten. So werden Selbstbestimmung und Handlungssicherheit für alle Beteiligten nachhaltig gestärkt. Um interessierte Einrichtungen zu vernetzen und den Erfahrungsaustausch zu fördern, planen wir für das kommende Jahr ein Netzwerktreffen.

Zum Bereich der Angebote für ältere Menschen zählen die Offene Altenarbeit in Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen ebenso wie die Besuchsdienste und die Mobilitätshilfedienste.

Mobilitätshilfedienste und Besuchsdienste sind essenziell, um soziale Teilhabe, Selbstständigkeit und Lebensqualität älterer Menschen zu sichern. Daher initiieren wir Austauschmöglichkeiten mit den Diensten und engagieren uns in Gremien.

Der Besuch der Arbeitsstelle »Zweite Lebenshälfte« des evangelischen Kirchenkreises Tempelhof-Schöneberg verdeutlichte eindrucksvoll die Bandbreite und die Bedeutung der Seniorenarbeit: die Gemeinden werden fachlich unterstützt, Menschen unterschiedlichen Alters werden vernetzt, Projekte werden initiiert und zugleich wird der Fortbestand bewährter Angebote in der Seniorenarbeit gesichert. An diesen Stellen darf nicht gespart werden, da das Engagement wesentlich dazu beiträgt, Gemeinden zukunftsfähig zu machen und sowohl neue Entwicklungen als auch bewährte Unterstützungsangebote zuverlässig für ältere Menschen verfügbar zu halten.

Die regelmäßigen Netzwerktreffen der LAG offene Altenarbeit boten auch in diesem Berichtszeitraum eine Plattform, um sich über wichtige Themen auszutauschen und Anregungen zu erhalten.

Interessante Gesprächsimpulse waren dabei die Initiierung und Verstetigung bedarfsgerechter Angebote, die Vorstellung einer Toolbox zum demenzsensiblen Umgang in Gemeinden, Informationen und Austausch zu Kernthemen des 9. Altenberichts im Hinblick auf die Tätigkeit in den Gemeinden und die Frage, wie generationenübergreifende Begegnungen gezielt gefördert werden können.

Mit Interesse aufgenommen wurden die von Sonay »Soziales Leben« vorgestellten Initiativen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt, zur digitalen Bildung von Senior*innen und zur gegenseitigen Unterstützung im Alltag.

Sonay soziales Leben e.V. ist ein Berliner Verein, der generationenübergreifende Projekte initiiert, in denen Jugendliche und Senior*innen voneinander lernen, sich austauschen und gemeinsam den Alltag gestalten.

Im Berichtszeitraum wurde ebenfalls die bei Treffen mit der Landespfarrerin für Altenheimseelsorge, Anne Heimendahl, entstandene Idee aufgegriffen, verschiedene Superintendenturen in Berlin und Brandenburg zu besuchen. Ziel war es, den Austausch zu möglichen Schnittstellen in der Arbeit mit älteren Gemeindegliedern zu fördern, die Landesarbeitsgemeinschaft Offene Altenarbeit vorzustellen und Leuchtturmprojekte der Gemeinden kennenzulernen, die beispielhaft und inspirierend für andere Orte sein können.

INES WESKE



Treffen der Liga-Verbände Brandenburg mit den pflegepolitischen Sprecher*innen von SPD (links) und BSW (rechts). Foto: © DWBO/EVAP

GREMIEN- UND POLITISCHE ARBEIT

Zum Tag der Pflege gab es zwei große Aktionen. Am Vormittag hatten EVAP, DEVAP und Diakonie Deutschland eine Demonstration und Unterschriftenübergabe der Petition für eine gute Pflege organisiert. Tatkräftige Unterstützung gab es durch Mitarbeitende unserer Mitgliedseinrichtungen und am Abend luden wir zur Podiumsdiskussion »Pflege fit für die Zukunft« ein. Als Teilnehmende an der Diskussion konnten wir Bundestagsabgeordnete aller demokratischen Parteien gewinnen, einen Vertreter des Bundesministeriums für Gesundheit und eine Vertreterin aus der Praxis. Der Saal war voll, so dass einige Publikumsgäste nur noch Stehplätze bekamen.

Mit den Kolleg*innen der Liga der Wohlfahrtsverbände intensivierten wir unseren Austausch mit den Abgeordneten beider Bundesländer. In Brandenburg fanden bereits kurz nach der Wahl Gespräche mit Vertreter*innen von CDU, BSW und SPD statt, und wir konnten unser Positionspapier »Keine Frage des Alters – Pflege bereichsübergreifend denken und entwickeln« vorstellen. Ein Erfolg ist sicherlich, dass die Mittel für den »Pakt für Pflege« nicht gekürzt wurden.

In Berlin trafen wir uns regelmäßig mit Abgeordneten von CDU, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke und der SPD. Dauerthema war die schwierige Haushaltslage in Berlin. Als Erfolg lässt sich hier zumindest verbuchen, dass uns die Politik nun auf dem Schirm hat und wir zu Veranstaltungen immer öfter angefragt und eingeladen werden, wie zum Beispiel zur Zukunftswerkstatt »Sicherheit« der SPD und dem dazugehörigen Workshop »gesunde Stadt«.



Gespräch mit MdA, Elke Breitenbach zu Hospizfragen.
Foto: © DWBO/EVAP



Vorstellen des Landespflegeplanes Berlin: Andreas Becker (EVAP), Ina Czyborra (Senatorin), Ellen Haußdörfer (Staatssekretärin), Hans-Joachim Fritzen (AOK Nordost).
Foto: © DWBO/EVAP

Die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle im EVAP arbeiten in vielen Gremien mit, um die Pflege stark und die Arbeit mit älteren Menschen sichtbar zu machen. Wir wollen hier nur eine kleine Auswahl benennen.

Landespflegeausschuss Berlin und Landespflegeausschuss Brandenburg, Beirat Hilfe zur Pflege Berlin, Bündnis für gute Arbeit in Brandenburg, Netzwerk Hitzeschutz, Arbeitsgemeinschaft Charta der schwerstkranken und sterbenden Menschen, Landesseniorenbeirat Berlin, Landessenioren Brandenburg, AG Digitalisierung und viele, viele mehr.

Wie Sie sehen, gibt es stets zahlreiche Aufgaben, die uns beschäftigen, und wir setzen uns auch weiterhin engagiert dafür ein, Ihre Interessen als Ihr Verband bestmöglich zu vertreten.

DAS TEAM DER GESCHÄFTSSTELLE DES EVAP

EVAP- GESCHÄFTSSTELLE

EVAP-Geschäftsstelle

REGINE KÜTTER

T 030 820 97-222

evap@dwbo.de

Geschäftsführung

ANDREAS BECKER

T 030 820 97-325

becker.a@dwbo.de

Ambulante Pflege
(Brandenburg)

SARA KOSSYK HERNÁNDEZ

T 030 820 97-221

kossyk.s@dwbo.de

Ambulante Pflege
(Berlin)

THOMAS BELLA

T 030 820 97-299

bella.t@dwbo.de

Stationäre Pflege

HELGE HAFTENBERGER

T 030 820 97-215

haftenberger.h@dwbo.de

Qualitätsmanagement

JENNIFER KURZHALS

T 030 820 97-198

kurzhals.j@dwbo.de

Digitalisierung &
Personalgewinnung

MARIA RABENHORST

T 030 820 97-220

rabenhorst.m@dwbo.de

Hospize, Palliativpflege und
Angebote für ältere Menschen

INES WESKE

T 030 820 97-229

weske.i@dwbo.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

**Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)
Evangelischer Verband für Altenarbeit
und Pflegerische Dienste (EVAP)**

Paulsenstr. 55/56, 12163 Berlin

T 030 820 97-222

evap@dwbo.de

www.evap.de

Berichtszeitraum:

Juni 2024 bis Juni 2025

Titelfoto: © DWBO/EVAP

