

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/4136

ver.di Nord • Huxstr. 1 • 23552 Lübeck

Vorab per E-Mail:

An den Sozialausschuss des Landtages
Schleswig-Holstein
Postfach 71 21
24171 Kiel



Huxstr. 1
23552 Lübeck

Telefon: 0451/8100-6
Telefax: 0451/8100-888

Datum	11. März 2015
Ihre Zeichen	
Unsere Zeichen	SK
Tel.-Durchwahl	- 801
Fax-Durchwahl	- 888

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Nord, zum Gesetzentwurf der Landesregierung

„Entwurf eines Gesetzes zur Errichtung einer Kammer für die Heilberufe in der Pflege“ (Drucksache 18/2569)

Sehr geehrte Frau Tschanter,
Sehr geehrter Herr Eichstädt,
Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist mit Schreiben vom 10. Februar 2015 vom Vorsitzenden des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages aufgefordert worden, bis zum 13. März 2015 zum o.g. Gesetzentwurf schriftlich Stellung zu nehmen.

Wir übersenden ihnen mit diesem Schreiben unsere Stellungnahme zum o.g. Gesetzentwurf.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di lehnt die Errichtung einer Kammer für Heilberufe in der Pflege in Schleswig-Holstein und auch in anderen Bundesländern ab. Diese Haltung haben wir bereits im ersten Umlauf des Gesetzentwurfes im Jahr 2014 deutlich gemacht. Verweisen möchten wir auf alternative Vorschläge, insbesondere auf das diskutierte bayerische Modell eines „Pflegerings“. In diesem Sinne sind wir weiterhin zu einem kritischen und konstruktiven Austausch bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Steffen Kühhirt

Stellungnahme des ver.di Landesbezirks Nord

zum

Gesetzentwurf der Landesregierung

**„Entwurf eines Gesetzes zur Errichtung einer Kammer
für die Heilberufe in der Pflege“ (Drucksache 18/2569)**

März 2015

Vorbemerkung:

Der vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit, Familie und Gleichstellung in Schleswig-Holstein vorgelegte Gesetzentwurf will ein Gesetz zur Errichtung einer Kammer für die Heilberufe in der Pflege (Pflegeberufekammergesetz – PBKG) auf den Weg bringen.

Die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen in Schleswig-Holstein wird steigen, die Anzahl junger Menschen, die einen Pflegeberuf ergreifen könnten, nimmt durch demographischen Wandel ab und zwar in allen Pflegebereichen, in Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege. Neben länderübergreifenden Aktivitäten zur Erhöhung der Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze in der Altenpflege, Entbürokratisierung und Stärkung von Modellprojekten und alternativen Wohnformen, planen verschiedene Landesregierungen auch die Einrichtung von Pflegekammern. Die Begründung für Schleswig-Holstein: Es fehle an mandatierten Ansprechpartnern der Pflegeberufe, die Berufsinteressen bündelt und Verfahren und Prozesse zur Verbesserung der Gesamtsituation ein- und auf den Weg bringt. Daher hat die amtierende Regierungskoalition in ihrem Koalitionsvertrag die Einrichtung einer Pflegekammer als mögliche Lösung der Probleme vereinbart, der Schleswig-Holsteinische Landtag wurde aufgefordert „die rechtlichen Voraussetzungen für die Errichtung einer Schleswig-Holsteinischen Pflegekammer zu schaffen“.

In der Analyse der Gesamtsituation in der Pflege liegen die Einschätzung von ver.di und Regierungskoalition nah beieinander. Auch nach Einschätzung von ver.di gibt es im Bereich der Pflege vielfältige Probleme, wie zu geringe Wertschätzung, zum Teil schlechte Entlohnung, hoher physischer und psychischer Druck oder Fachkräftemangel.

Auch wir sagen: Pflege ist eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit, die in einer älter werdenden Gesellschaft immer wichtiger wird und dringend **mehr Anerkennung und Wertschätzung** braucht.

Wie für alle Berufe liegt der Schlüssel nach unserer Auffassung auch bei den Pflegeberufen in einer wirkungsvollen Verbesserung der **Arbeitsbedingungen** und einer **besseren Entlohnung** der Beschäftigten.

Das politische Ziel der Landesregierung Schleswig-Holsteins, die Situation der Pflegekräfte im Land zu verbessern wird von uns daher ausdrücklich unterstützt. Allerdings sehen wir eine **Pflegekammer nicht als geeignetes Instrument**, um diese Ziele zu erreichen.

Wir befürchten jedoch, dass sich an die Errichtung einer Landespflegekammer nur zu berechnete, aber letztlich unerfüllbare Hoffnungen nach höherer Wertschätzung der Pflegeberufe und verbesserter Einflussnahme knüpfen.

Nach einer sorgfältigen Abwägung der Vor- und Nachteile von Pflegekammern vertritt ver.di die Einschätzung, dass Pflegekammern die Probleme nicht lösen können:

Die Tarifautonomie liegt in Händen der Sozialpartner – also Gewerkschaften und Arbeitgeber – und würde durch die Einführung einer Pflegekammer nicht berührt. Durch die Errichtung von Kammern würde sich in den wichtigsten Fragen der Bezahlung und Arbeitsbedingungen also nichts bewegen können.

Um den konkreten Problemen: hoher Arbeitsdruck, Überstunden, Einsparungen an freien Tagen, zu wenig Zeit für Patientinnen und Patienten zu begegnen bedarf es in erster Linie mehr Personal. Einer Pflegekammer stehen jedoch keine anderen Instrumente zur Verfügung als heute schon den Berufsverbänden und Gewerkschaften, um auf die Politik einzuwirken. Vielmehr besteht die Gefahr, dass politisch Verantwortliche sich unter Verweis auf die scheinbare Aufwertung der Pflegeberufe durch Kammern aus ihrer Verantwortung stellen und echte Problemlösungen weiterhin verweigern.

Die Übertragung hoheitlicher Aufgaben an Kammern käme einer Privatisierung bislang öffentlich wahrgenommener Aufgaben gleich, bei der die Kosten statt von der öffentlichen Hand in Zukunft von den Mitgliedern durch deren Zwangsbeiträge getragen werden müssten.

Eine Zwangsmitgliedschaft in Kammern wird nicht dazu führen, dass die Pflegeberufe „mit einer Stimme sprechen“, denn in den Kammerversammlungen wird sich die ganze Vielfalt der Verbände und Meinungen widerspiegeln, die schon heute kennzeichnend für die Pflegeberufe sind.

Mit der Errichtung einer Landespflegekammer würde in Schleswig-Holstein auch dahingehend Neuland betreten, dass erstmalig Berufe verkammert werden, bei denen das Angestelltenverhältnis weit überwiegt. Über 90 Prozent der Pflegekräfte arbeiten im Angestelltenverhältnis.

Vor diesem Hintergrund wäre es folgerichtig, die im Berufsfeld Pflege bestehenden Probleme entweder durch die Gestaltung politischer Rahmenbedingungen oder im Arbeitsverhältnis durch gesetzliche oder kollektivvertraglich Regelungen zu lösen.

Für echte Verbesserungen sind nach Auffassung von ver.di zwingend notwendig:

1. mehr Personal und gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung
2. eine bessere Finanzierung der Krankenhäuser, die auch Beschäftigte erreicht, sowie die Beseitigung der strukturellen Unterfinanzierung in der Altenpflege.
3. Besserer Gesundheitsschutz für die zunehmend physisch und psychisch völlig überlasteten Beschäftigten im Gesundheitswesen.

ver.di hat während des Prozesses um die Gründung einer Pflegekammer in Schleswig-Holstein dazu aufgerufen, sich an der Diskussion und Meinungsbildung zu beteiligen. Wir halten es für unsere Pflicht als Gewerkschaft in der die weitaus meisten Pflegekräfte organisiert sind, die Beschäftigten über die Grenzen und Schwächen einer Pflegekammer zu informieren.

Wenn der Landesgesetzgeber die politische Entscheidung trifft und eine Landespflegekammer eingerichtet wird, werden wir mit in Verantwortung gehen und unsere Fachkompetenz zum Nutzen für die Pflege Beschäftigten einbringen.

Grundsätzlich sei im Rahmen der schriftlichen Stellungnahme zum Entwurf eines Pflegeberufekammergesetzes deutlich gemacht, dass wir in dem Gesetzentwurf zwar eine Reihe von neuen Pflichten (u.a. Meldepflicht, Fortbildungspflicht, Berufspflicht), während dafür notwendige Rechte des Kammermitglieds, etwa auf Freistellung zur Fortbildung, nicht geregelt werden.

Zudem wirkt das Pflegeberufekammergesetz nicht auf die Arbeitgeber, sondern nur auf die Mitglieder der verkammerten Berufe. Dies ist ein Grundproblem bei der Errichtung einer Landespflegekammer: Eine berufliche Selbstverwaltung mag bei Freiberuflern und Selbstständigen, die sonst keinen Weisungen unterliegen, sinnvoll sein, bei Angestellten wird das berufliche Verhalten sehr stark durch das Arbeitsverhältnis und seine Bedingungen geprägt. Allzu leicht können **Berufspflichten** mit **Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis** in Konflikt geraten, ein Konflikt, der dann von den abhängig Beschäftigten allein zu lösen ist. Zudem können nicht eingehaltene oder nicht einhaltbare Pflichten aus beiden Rechtsverhältnissen sanktioniert werden.

Die Einbeziehung der Pflegeberufe in bzw. der Aufbau einer eigenen Berufsgerichtsbarkeit führt zu einem unnötigen zusätzlichen Bürokratieaufwand, der in keinem Verhältnis zu den zu erwartenden Ergebnissen steht. Pflegekräfte werden in ihrer beruflichen Tätigkeit bereits hinreichend durch Dienstvorgesetzte und Arbeitgeber, den Medizinischen Dienst der Krankenkassen und Pflegekassen, die Heimaufsicht usw. überprüft.

Einer selbst finanzierten zusätzlichen Überprüfung durch den eigenen Berufsstand bedarf es nicht. Die Verfahrenskosten tragen immer die Berufsangehörigen, ob sie nun selbst Recht bekommen oder die Kammer, deren Ausgaben sie wiederum refinanzieren müssen.

Besonders kritisch neben den entstehenden Kosten sind unserer Auffassung nach jedoch die Angaben zu Auswirkungen auf die private Wirtschaft zu beurteilen. Eine Pflegekammer, die nicht nur überwiegend, sondern ausschließlich aus Beiträgen der abhängig Beschäftigten finanziert werden muss, finanziert quasi im Umlageverfahren Arbeitsplätze für andere abhängig Beschäftigte. Eine derartige Konstruktion halten wir für nicht konstruktiv.

Grundsätzlich befürworten wir die Intension, die Beschäftigten in den Pflegeberufen zu unterstützen, lehnen aber die Einrichtung einer Pflegekammer ab. Die von der Landesregierung Schleswig-Holstein geplante Pflegeberufekammer verfehlt ihre Wirkung in jedweder Ausrichtung und hilft nicht den Beschäftigten in den Pflegeberufen. Die geplante Kammer schafft keine besseren Rahmenbedingungen. Für die langfristige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege stehen der Pflegekammer keine wirksamen Instrumente zur Verfügung.

Im Einzelnen nimmt der ver.di-Landesbezirk Nord wie folgt Stellung:

Artikel 1

Errichtung einer Pflegeberufekammer in Schleswig-Holstein

Gesetz zur Errichtung einer Kammer für die Heilberufe in der Pflege

In Schleswig-Holstein soll eine Pflegeberufekammer als Körperschaft des öffentlichen Rechts errichtet werden. Die Pflegeberufekammer soll die beruflichen Belange der Gesamtheit aller Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger sowie der Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger wahrnehmen und sich für eine langfristige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege und damit der Pflegesituation aller Bürgerinnen und Bürger einsetzen.

ver.di hat sich in einem jahrelangen und intensiven Meinungsbildungsprozess zum Thema Pflegekammern bundesweit auseinandergesetzt und im Frühjahr 2011 nach einer sorgfältigen Abwägung der Vor- und Nachteile einer Pflegekammer gegen ihre Errichtung ausgesprochen. Entscheidend für uns die Frage, ob Pflegekammern eine zeitgemäße Antwort auf die zentralen Probleme im Pflegesektor sein können, sie also politisch sinnvoll sind. ver.di befürchtet, dass die mit einer Pflegeberufekammer verbundenen Erwartungen aus den eingangs dargelegten Gründen nicht erfüllt werden können.

Ungeachtet unserer grundsätzlichen Bedenken zur Errichtung einer Pflegekammer nimmt ver.di als zuständige Fachgewerkschaft für die Beschäftigten im Gesundheitswesen zu den aus ihrer Sicht zentralen Punkten wie folgt Stellung.

Errichtungsausschuss: Zusammensetzung, Aufgaben und Meldepflichten

Ein neu zu gründender Errichtungsausschuss soll eine nach Maßgabe des Pflegeberufekammergesetzes gewählte Kammerversammlung einberufen. Seine Amtszeit endet mit der Konstituierung der ersten gewählten Kammerversammlung. Frauen und Männer sollen jeweils hälftig im Errichtungsausschuss vertreten sein. ver.di spricht sich dafür aus, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Berufsgruppe im Errichtungsausschuss vertreten sein sollen.

Die **Gesamtkosten der Errichtungsphase** (bei 30 Monaten) werden auf knapp 730.000 Euro geschätzt. Die Kosten der Errichtungsphase sollen mit Fremdkapital vorfinanziert und aus den späteren Beitragszahlungen der Mitglieder gedeckt werden. Das heißt, die Pflegeberufekammer startet mit einem Defizit von geschätzten knapp 730.000 Euro, das durch ihre Mitglieder finanziert werden muss. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Mitglieder der Pflegeberufekammer dafür finanziell aufkommen müssen. Die Errichtung einer Pflegeberufekammer ist eine politische Entscheidung des Landesgesetzgebers, sodass die damit verbundenen Kosten auch von der öffentlichen Hand zu tragen sind.

Zur Vorbereitung einer Pflegeberufekammer gehört auch die **Registrierung der Beschäftigten**. Die Berufsangehörigen haben gegenüber dem Errichtungsausschuss ihrer **Meldepflicht** nachzukommen. Diese Auskunftserteilung kann notfalls im Wege des Verwaltungszwangs durchgesetzt werden. Auf dieser Grundlage soll der Errichtungsausschuss ein Wählerverzeichnis aller Berufsangehörigen erstellen, die Mitglieder der Pflegeberufekammer werden.

Die **Registrierung aller Berufsangehörigen** wird von den Befürwortern einer Pflegekammer gefordert und als ein wesentlicher Grund für die Notwendigkeit ihrer Errichtung angeführt. Doch für eine Erhebung, wie viele Pflegekräfte es in Schleswig-Holstein gibt, ist die Errichtung einer Pflegekammer nicht notwendig. Es ist vor allem nicht nachvollziehbar, weshalb diese Aufgabe von den Pflegekräften durch Zwangsbeiträge für ihre Kammer selbst finanziert werden soll, da die Daten vor allem durch den Gesetzgeber für die Prüfung und Veranlassung weiterer gestalterischer Maßnahmen im Bereich der Pflege herangezogen werden dürften. Diese Erhebung kann und muss das Land selbst veranlassen und finanzieren

Alternativ zur Errichtung einer Pflegekammer können die bereits beschriebenen Erhebungsmethoden und -instrumente auf Grundlage einer Rechtsverordnung oder eines Landesgesetzes weiter ausdifferenziert werden. Eine über die bestehenden Erfassungsmöglichkeiten durch Zulassungs- und Meldebehörden, Arbeitgeber und Sozialversicherungen hinausgehende Registrierung halten wir nicht für erforderlich.

Artikel 2

Gesetz über die Kammer und die Berufsgerichtsbarkeit für die Heilberufe in der Pflege (Pflegeberufekammergesetz – PBKG)

Organisation und Aufgaben der Pflegeberufekammer

(§§ 1 - 11 PBKG)

(Pflicht-)Mitglieder

Pflichtmitglieder der Pflegeberufekammer sollen alle Personen sein, die im Besitz einer Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger sowie Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger sind und einen dieser Berufe in Schleswig-Holstein ausüben. Auch in der Pflege tätige Personen, die eine vergleichbare Berufsbezeichnung führen dürfen, sollen von der Pflichtmitgliedschaft erfasst werden.

ver.di sieht durch die geplante Regelung die **Solidarität und Kooperation** sowohl innerhalb der Pflegeberufe als auch mit anderen Gesundheitsfachberufen gefährdet. Im Unterschied zu anderen Heilberufen kann man beim Pflegeberuf *nicht* von einem einheitlichen Berufsbild und Qualifikationsniveau ausgehen. Wenn eine Landespflegekammer durch den Gesetzgeber geschaffen wird, müsste sie alle Berufsangehörigen erfassen – ungeachtet des Umfangs ihrer Qualifikation. Nur wenn alle in der unmittelbaren Pflege Tätigen einbezogen werden, kann eine Kammer der Anforderung gerecht werden, den gesamten Berufsstand zu repräsentieren.

ver.di bewertet es daher positiv, dass **Beschäftigte der Alten- sowie Gesundheits- und Krankenpflegehilfe** der Pflegeberufekammer zumindest freiwillig beitreten können. Die wachsende Zahl der Pflegehelfer/-innen ohne Ausbildung oder mit sehr kurzen Qualifizierungen – oft weit unter einem Jahr – bleibt allerdings unberücksichtigt.

ver.di spricht sich ausdrücklich dafür aus, dass der Landesgesetzgeber die Frage der Mitgliedschaft abschließend gesetzlich regelt und nicht der Pflegeberufekammer überlässt, in der Hauptsatzung die freiwillige Mitgliedschaft weiterer Personengruppen zu regeln, die mit direktem Bezug zur professionellen Pflege von Patientinnen und Patienten beruflich tätig sind, ohne dabei über eine o.g. Berufserlaubnis zu verfügen. § 2 Abs. 5 sollte daher gestrichen werden. Darüber hinaus ist die Formulierung zur Mitgliedschaft in § 2 Abs. 1 Nr. 2, die „jede Tätigkeit“ umfasst, bei der „berufsspezifische Fachkenntnisse angewendet oder verwendet werden“, zu weit gefasst und sollte daher ebenfalls gestrichen werden. ver.di begrüßt, dass **Auszubildende** nicht zur Mitgliedschaft verpflichtet werden, gleichwohl bei Interesse durch freiwillige Mitgliedschaft ihre besonderen Interessen einbringen können.

Unverständlich ist, dass andere **Gesundheitsfachberufe**, die z.T. in beträchtlichem Umfang in freier Niederlassung als Selbstständige tätig sind, wie Hebammen und therapeutische Berufe bei Überlegungen der Verkammerung offenbar keine Rolle spielen. Die für eine qualitativ hochwertige gesundheitliche und pflegerische Versorgung notwendige Kooperation der Gesundheits- und Pflegeberufe dürfte weiter geschwächt werden.

Grundsätzlich spricht sich ver.di mit Nachdruck dafür aus, eine **freiwillige Mitgliedschaft** einer Zwangsmitgliedschaft vorzuziehen.

Die Ergebnisse der Befragung zum Thema Pflegekammer im Auftrag des Sozialministeriums bieten nach Ansicht von ver.di keine ausreichende Mehrheit für die Errichtung einer Pflegekammer mit Pflichtmitgliedschaft in Schleswig-Holstein. Von 40.000 Beschäftigten in der Pflege wurden lediglich 2,9 Prozent befragt, davon haben sich nur knapp 51 Prozent der Befragten für eine Pflegekammer ausgesprochen. 44 Prozent der Befragten haben zum Befragungszeitpunkt sogar jegliche Beitragszahlung abgelehnt. Zudem sind viele der Beschäftigten in Helferberufen tätig, die überhaupt nicht in die Befragung einbezogen wurden.

Aufgaben

Die Pflegeberufekammer soll an der Erhaltung eines sittlich und wissenschaftlich hochstehenden Berufsstandes mitwirken, auch durch die **Förderung der beruflichen Fortbildung und der Qualitätssicherung** im Gesundheits- und Pflegewesen. Pflegefachkräfte sind zum überwiegenden Teil im Angestelltenverhältnis tätig, deshalb ist es entscheidend, dass die entsprechenden Rahmenbedingungen durch den Gesetzgeber sichergestellt sind, damit sie berufliche Fortbildungen in Anspruch nehmen können und eine qualitativ hochwertige Pflege gewährleistet werden kann (insbesondere über gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung).

Die Pflegeberufekammer soll zu Gesetz- und Verordnungsentwürfen Stellung nehmen. Bereits heute können Berufsverbände und Gewerkschaften zur **Beratung bei Rechtsetzungsvorhaben** herangezogen werden.

Eine Pflegekammer wäre lediglich eine weitere Stelle, die beratend tätig werden kann. Ob tatsächlich Verbesserungen im Sinne der pflegerischen Versorgung und der Beschäftigten vorgenommen werden, hängt letztlich vom politischen Willen ab. In der Pflege besteht seit Jahren kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem.

Die Pflegeberufekammer soll die **Berufspflichten** der Kammermitglieder in einer Berufsordnung regeln und deren Einhaltung überwachen. Für den Erlass einer Berufsordnung bedarf es keiner Errichtung einer Pflegekammer, dies könnte der Landesgesetzgeber direkt auf den Weg bringen. Die entscheidende Frage ist allerdings, ob eine Berufsordnung angesichts der Rahmenbedingungen in der Pflege tatsächlich Wirkung entfalten kann.

Die **Weiterbildung** der Kammermitglieder soll in einer Weiterbildungsordnung geregelt werden. Aufgrund des gesamtgesellschaftlichen Interesses an einer guten Versorgungsqualität sollte nach Ansicht von ver.di die Regelung von Weiterbildung grundsätzlich staatliche Aufgabe bleiben.

Die Pflegeberufekammer soll im Gesamtinteresse die beruflichen Belange aller Kammermitglieder wahrnehmen und sich langfristig für die **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** in der Pflege einsetzen. Darüber soll auch die Pflegesituation aller Bürgerinnen und Bürger verbessert werden. Die Pflegeberufekammer wird dabei jedoch über keine Instrumente verfügen, um auf die Arbeitsbedingungen direkt Einfluss nehmen zu können. Hier ist der Gesetzgeber in der Verantwortung, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Aus diesem Grund sollten die entsprechenden Ausführungen in § 3 Abs. 1 Nr. 5 gestrichen werden.

Die Pflegeberufekammer soll sich für eine **Kooperation mit Angehörigen sonstiger Gesundheitsberufe** einsetzen. Es stellt sich die Frage, ob die Errichtung einer Pflegeberufekammer eine solche Kooperation nicht eher erschwert.

Bei der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass die Aufgaben, die die Pflegeberufekammer erhalten soll, bereits heute durch die entsprechenden Organisationen wie Gewerkschaften, staatliche Behörden und Berufsverbände erfüllt werden können. Mit der Errichtung einer Pflegeberufekammer besteht jedoch die Gefahr, dass der Gesetzgeber an einigen Stellen aus der Verantwortung für echte Verbesserungen in der Pflege entlassen wird.

Zudem wirkt das Pflegeberufekammergesetz nicht auf die Arbeitgeber, sondern nur auf die Mitglieder der verkammerten Berufe. Dies ist ein Grundproblem bei der Errichtung einer Landespflegekammer: Eine berufliche Selbstverwaltung mag bei Freiberuflern und Selbstständigen, die sonst keinen Weisungen unterliegen, sinnvoll sein, bei Angestellten wird das berufliche Verhalten sehr stark durch das Arbeitsverhältnis und seine Bedingungen geprägt. Allzu leicht können Berufspflichten mit Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Konflikt geraten, ein Konflikt, der dann von den abhängig Beschäftigten allein zu lösen ist.

Wenn der Landesgesetzgeber sich für die Errichtung einer Pflegeberufekammer entscheidet, sollte die Übertragung von Aufgaben abschließend durch das Gesetz erfolgen. Eine Ermächtigung der Aufsichtsbehörde, weitere Aufgaben zu übertragen, räumt der Administration zu weitgehende Eingriffsmöglichkeiten in die freie Berufsausübung ein. Die ggf. zusätzlich zum Kammerbeitrag zu erhebenden Verwaltungs- und Benutzungsgebühren stellen eine weitere Belastung der Berufsangehörigen dar, deren Umfang nicht abzuschätzen ist.

Fortbildung und Qualitätssicherung

Eine Kernaufgabe der Pflegeberufekammer soll sein, einen fachlich hochstehenden Berufsstand auch durch die **Förderung der beruflichen Fortbildung** im öffentlichen Gesundheits- und Pflegewesen zu erhalten.

Pflegefachkräfte sind zum überwiegenden Teil im Angestelltenverhältnis tätig, deshalb ist es entscheidend, dass die entsprechenden Rahmenbedingungen durch den Gesetzgeber sichergestellt sind, damit sie berufliche Fortbildungen in Anspruch nehmen können.

Die Pflegeberufekammer soll an der Sicherung der **Qualität der Leistungserbringung** im öffentlichen Gesundheits- und Pflegewesen mitwirken. Die primäre Qualitätsverpflichtung der Versorgungsträger bleibt unberührt, die Pflegeberufekammer soll den Auftrag erhalten, sich an der Durchführung qualitätssichernder Maßnahmen zu beteiligen und insbesondere durch die Definition von berufsrechtlichen Maßstäben der Pflege zur Qualitätssicherung beitragen.

Für die Leistungsbereiche der Sozialgesetzbücher V, XI und XII, in denen Pflegekräfte tätig sind, gibt es sehr ins Detail gehende Vorschriften zur Qualitätssicherung und -kontrolle, die in der Zuständigkeit des Bundesgesetzgebers liegen. Grundsätzlich können keine Aufgaben auf die Pflegeberufekammer übertragen werden, in der das Land keine eigene landesrechtliche Kompetenz hat (vgl. dazu Rechtsgutachten im Auftrag des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen, Gesundheit und Integration, August 2012, S. 22). Es ist daher folgerichtig, dass die Qualitätsprüfung von Pflegeeinrichtungen auch künftig nicht zum dem Aufgabenbereich einer Pflegeberufekammer zählt. Zu bedenken ist des Weiteren, dass der Kranken- und Pflegeversicherung überwiegend das Sachleistungsprinzip zu Grunde liegt.

Die Qualitätskontrolle erstreckt sich daher im Wesentlichen auf die Leistungserbringer; da die Pflegekräfte für diese ihre Leistungen erbringen, sind sie davon erfasst (ebd.).

Aus Sicht von ver.di kann eine Pflegeberufekammer daher allenfalls Empfehlungen oder Hinweise zur Qualitätsentwicklung erarbeiten, auf die Qualifizierung der Pflegekräfte Einfluss nehmen – in den Bereichen Fort- und Weiterbildung – oder durch die Festlegung von Berufspflichten und damit verbundenen Sanktionsmöglichkeiten. Zu bedenken ist dabei, dass viele Pflegefehler aus den Rahmenbedingungen der Pflege resultieren und auf Organisationsverschulden wie nicht angemessene Personalausstattung zurückzuführen sind. Dass die einzelne Pflegekraft, die beispielsweise unter erheblichem Zeitdruck arbeitet, für ihre Sanktionierung bezahlen soll, wenn ihr ein Pflegefehler unterläuft, scheint nicht angemessen.

Es ist eine wichtige Aufgabe, pflegebedürftige Menschen vor schlechter oder unsachgemäßer Pflege zu schützen. Ein zentrales Problem zurzeit ist, dass aufgrund der Rahmenbedingungen in der Pflege wissenschaftliche Erkenntnisse für eine qualitativ hochwertige Pflege in der Praxis nicht adäquat umgesetzt werden können. Auf diese Rahmenbedingungen, die Finanzierung, Qualifikation und Qualitätssicherung garantieren, kann eine Pflegekammer lediglich in derselben Form Einfluss nehmen wie es derzeit bereits durch die Berufsverbände und Gewerkschaften erfolgt. Hinzu kommt, dass Pflegekräfte überwiegend im Angestelltenverhältnis tätig sind und damit der Weisungspflicht ihres Arbeitgebers unterliegen. Dadurch haben sie als Beschäftigte nur begrenzte Möglichkeiten, die Qualität der Arbeit zu beeinflussen.

Eine Pflegeberufekammer wird nicht über das entsprechende Instrumentarium verfügen, um vor unsachgemäßer Pflege zu schützen. ver.di spricht sich mit Nachdruck dafür aus, dass für eine qualitativ hochwertige gesundheitliche und pflegerische Versorgung der Bundes- und Landesgesetzgeber die notwendigen Rahmenbedingungen schafft, insbesondere durch eine bessere Personalausstattung und angemessene Finanzierung der Krankenhäuser sowie ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Für die Qualität der pflegerischen Leistungen sind in erster Linie die Leistungserbringer selbst in der Pflicht, nicht ihre Angestellten.

Schlichtungskommission

Streitigkeiten aus der Berufsausübung dürften sich in der überwiegenden Mehrheit der Fälle an den Arbeitgeber bzw. den Träger der Einrichtung richten, nicht aber an die abhängig Beschäftigten der Pflege.

Diese Regelung ist im Wesentlichen an der für die Pflegeberufe eher untypischen selbständigen Tätigkeit ausgerichtet. Sie ist unserer Meinung nach verzichtbar.

Meldepflicht, Erhebung und Verarbeitung von Daten

Die in § 7 Absatz 2 aufgelistete Datenmenge ist viel zu umfassend, ihre Notwendigkeit zur Aufgabenwahrnehmung der Pflegekammer ist nicht nachvollziehbar. Dies gilt insbesondere für:

die in Nr. 2 genannten Telekommunikationsverbindungen;

die in Nr. 5 genannten Angaben. Da ein Studienabschluss für die nicht reglementierte Berufstätigkeit der Angehörigen der Pflegeberufe nicht bedeutsam ist und sich daraus nur in Verbindung mit einer Berufserlaubnis eine Kammermitgliedschaft herleiten lässt, ist dieser Datensatz irrelevant für die Aufgaben der Pflegekammer.

die in Nr. 6 genannten Angaben, die sich nur auf die jeweils aktuelle berufliche Tätigkeit beziehen können. Angaben zu zurückliegenden Berufstätigkeiten und damit die Abbildung einer beruflichen Biographie sind für die Aufgabenerfüllung der Pflegekammer nicht erforderlich. Hier sollte eine entsprechende Klarstellung erfolgen.

die in Nr. 6 geforderten Angaben bei selbstständiger Tätigkeit. In diesem Fall schließt eine Pflegekraft Versorgungsverträge mit den Kostenträgern. Hierauf hat die Pflegekammer keinen Einfluss, es besteht keine Zuständigkeit.

die in Nr. 7 geforderten Angaben zu Fortbildungsveranstaltungen und Fortbildungszertifikaten. Hier ist eine Präzisierung nötig, welche Fortbildungen dieser Meldepflicht unterliegen sollen. Zudem dürften die in der Vergangenheit absolvierten Fortbildungen völlig ohne Belang sein, allenfalls kann es um den Nachweis gehen, einer Fortbildungspflicht in einem gegebenen Zeitraum im Rahmen der Berufsordnung entsprochen zu haben.

die in Nr. 9 geforderte Erklärung zur Berufshaftpflichtversicherung (vgl. dazu die Ausführungen zu den geplanten Berufspflichten).

Beiträge und Gebühren

Die Pflegeberufekammer soll von ihren Mitgliedern aufgrund einer Beitragssatzung für die Deckung ihrer Kosten Beiträge von den Kammermitgliedern erheben. Bei der Festlegung der **Beitragshöhe** soll das aus pflegerischer Tätigkeit erzielte Einkommen angemessen berücksichtigt werden. Im Falle der Einrichtung einer Pflegeberufekammer muss diese durch eine entsprechende finanzielle Ausstattung ihren Aufgaben nachkommen können. Gleichzeitig darf aus Sicht von ver.di sicherzustellen, dass damit keine finanzielle Überforderung für die Beschäftigten in der Pflege verbunden sind. Es ist nicht ausreichend, dass das aus pflegerischer Tätigkeit erzielte Einkommen angemessen zu berücksichtigen ist.

Es ist zumindest gesetzlich vorzuschreiben, dass der Beitrag zur Landespflegekammer nach Einkommen gestaffelt sein soll, keine finanzielle Überforderung nach sich ziehen darf und aus sozialen Gründen Beitragsfreistellungen festgelegt werden können. Gleichzeitig ist klarzustellen, dass im Falle von Beitragsfreistellungen die Rechte der Kammermitglieder unberührt bleiben.

Unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte der bestehenden Heilberufekammern geht die Landesregierung von **jährlichen Kosten der Pflegeberufekammer von 2 bis 4 Mio. Euro** aus – je nach personeller Ausstattung der Geschäftsstelle. Diese Kosten sind durch die Mitgliedsbeiträge und den Einnahmen der Pflegeberufekammer aus Gebühren (z.B. Fort- und Weiterbildungsgebühren) zu finanzieren. An dieser Stelle ist die Formulierung in der Gesetzesbegründung missverständlich. Weiterbildungsgebühren dürfen nur zweckgebunden verwendet werden und damit nicht zur Finanzierung der allgemeinen Kammerarbeit herangezogen werden. Dies sollte entsprechend klargestellt werden.

Zudem haben die Ergebnisse der Befragung zum Thema Pflegekammer gezeigt, dass 44 Prozent der Befragten jegliche Beitragszahlung ablehnen. Lediglich 33 Prozent der befragten Pflegefachkräfte würden eine monatliche Beitragshöhe von maximal 5 bis 9 Euro akzeptieren. Nur Minderheiten halten auch Beiträge zwischen 10 bis 14 Euro (14 Prozent) oder darüber (5 Prozent) für angemessen. Aufgrund der geschätzten hohen jährlichen Kosten einer Pflegeberufekammer sind die zu erwartenden Belastungen der Pflichtmitglieder im weiteren Gesetzgebungsverfahren umfassend den betroffenen Pflegefachkräften darzulegen.

Wie die aktuelle Studie „Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient“ im Auftrag des Pflegebeauftragten der Bundesregierung, Staatssekretär Laumann, zeigt, weist das durchschnittliche Gehalt der Beschäftigten in den Pflegeberufen eine deutliche Spannweite auf. So liegt das monatliche Median-Bruttoentgelt (2013) in der Krankenpflege in Schleswig-Holstein bei 3.015 Euro, in der Altenpflege bei 2.325 Euro (inkl. Sonderzahlungen, vgl. S. 15). . Vor dem Hintergrund des breit diskutierten Fachkräftebedarfs in den Pflegeberufen ist in den folgenden Jahren durch den Landesgesetzgeber zu beobachten, ob die Erhebung eines zusätzlichen Beitrags negative Auswirkungen auf die Entscheidung für eine Ausbildung in den Pflegeberufen nach sich zieht.

Grundsätzlich ist ver.di der Auffassung, dass aufgrund des erwarteten geringen Nutzens einer Pflegekammer jeder zusätzliche Beitrag zu hoch ist. Im Falle der Errichtung einer Pflegeberufekammer wird sich ver.di dafür einsetzen, dass der Beitrag von den Arbeitgebern übernommen wird.

Aufbau und Aufgaben der Organe der Pflegeberufekammer (§§ 12 -28 PBKG)

Kammerversammlung

Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen zur Kammerversammlung ist vorzusehen, dass Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil bei den Pflichtmitgliedern berücksichtigt werden müssen.

Zusammensetzung des Vorstands

Nach Ansicht von ver.di sollte die Vorgabe aufgenommen werden, dass im Vorstand Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil bei den Pflichtmitgliedern vertreten sein sollen.

Berufsausübung (§§ 29 - 31 PBKG)

Mit der Pflichtmitgliedschaft in der Pflegeberufekammer wären eine Reihe von **Berufspflichten** für die Pflegefachkräfte verbunden. So sollen die Kammermitglieder u.a. sich gegen die aus der Ausübung ihres Berufes ergebenden **Haftpflichtansprüche** nach Art und Umfang dem Risiko angemessen versichern; die **Versicherungspflicht** besteht für das Kammermitglied persönlich, es sei denn, das Kammermitglied ist in vergleichbarem Umfang im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Haftpflichtansprüche abgesichert (§ 30 Nr. 11).

Bei Pflegefachkräften handelt es sich zum größten Teil um abhängig Beschäftigte, ihre haftungsrechtliche Absicherung hängt von der vertraglichen Ausgestaltung in den einzelnen Einrichtungen ab. Derzeit können bspw. Krankenhäuser eine Betriebshaftpflichtversicherung abschließen, es besteht allerdings keine allgemeine Verpflichtung und die Ausgestaltung kann deutliche Unterschiede aufweisen (u.a. in der Frage Selbstbeteiligung durch das Krankenhaus, Haftungsfreistellung). Da abhängig Beschäftigte darauf keinen Einfluss haben, spricht sich ver.di gegen die Versicherungspflicht für die Beschäftigten aus. Vielmehr sollte der Gesetzgeber die jeweiligen Einrichtungen in die Pflicht nehmen und eine entsprechende Haftpflichtversicherung vorschreiben, die das Haftungsrisiko der Beschäftigten – einschließlich grober Fahrlässigkeit – auffängt.

Die im Rahmen der Pflegeberufekammer geplante Versicherungspflicht sollte sich dagegen ausschließlich auf selbstständig tätige Pflegefachkräfte beziehen, die sich und ihre Beschäftigten ausreichend gegen Haftpflichtansprüche im Rahmen der beruflichen Tätigkeit versichern müssen. § 30 Nr. 11 ist entsprechend zu ändern. Vorbild hierfür könnten die Berufsordnungen für Pflegefachkräfte in Hamburg, Bremen oder Sachsen sein.

Die Berufspflichten sollen in der als besondere Satzung zu erlassenden **Berufsordnung** geregelt werden (§ 31). In dieser werden **Aufgaben, Pflichten und Verhalten der Pflegekräfte** festgeschrieben. Für die Befürworter einer Landespflegekammer wird der Erlass einer Berufsordnung als ein zentrales Argument für die Errichtung von Pflegekammern angeführt.

Doch für den Erlass einer Berufsordnung bedarf es keiner Errichtung einer Landespflegekammer. Berufsordnungen wurden bereits in einzelnen Bundesländern (Bremen, Hamburg, Saarland, Sachsen) erlassen. Sofern politisch gewünscht, könnte also auch der Landesgesetzgeber in Schleswig-Holstein eine solche Berufsordnung auf den Weg bringen. Die Verbindlichkeit wäre gegeben, es stellt sich aber die Frage, ob sie wesentlich zur Qualitätssicherung beitragen kann, also die Regelungen auch unter den gegebenen Bedingungen in die Praxis umgesetzt werden können. Pflegekräfte sind zum überwiegenden Teil im Angestelltenverhältnis tätig und unterliegen damit der Weisungspflicht ihrer Arbeitgeber.

Die Qualität ihrer Arbeit wird maßgeblich von den ökonomischen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Eine ausreichende Finanzierung der Krankenhäuser und Pflegedienste oder eine angemessene Personalausstattung könnte eine Landespflegekammer nicht sicherstellen.

Bei den bisherigen Berufsordnungen zeigt sich zudem, dass die darin geregelten Aufgaben und Pflichten überwiegend bereits an anderer Stelle geregelt sind oder zu den arbeitsvertraglichen Pflichten von Angestellten in Pflegeberufen gehören.

Die **Fortbildungspflicht** ist in Schleswig-Holstein bisher für Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen in § 4 des Gesetzes über die Berufsausübung in Gesundheitsfachberufen geregelt, von der Verordnungsermächtigung wurde kein Gebrauch gemacht. Künftig soll im Rahmen der Berufspflichten die Fortbildungspflicht für die Pflichtmitglieder der Pflegeberufekammer verankert werden. Zunächst ist festzuhalten, dass es für die Verankerung einer Fortbildungspflicht grundsätzlich nicht der Errichtung einer Pflegeberufekammer bedarf.

Darüber hinaus muss aus Sicht von ver.di für Angestellte im Vordergrund stehen, dass die notwendigen Rahmenbedingungen – Freistellungsansprüche und Finanzierung – sichergestellt sind, damit Fortbildungen auch wahrgenommen werden können. Wie die Ergebnisse des Arbeitsreports Krankenhäuser vom August 2014 aufzeigen, werden die Kosten für Fort- und Weiterbildung durch die Arbeitgeber nur teilweise (mit)finanziert, zudem gibt es wenig Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Suche nach passgenauen Qualifizierungsangeboten (S. 35). Eine alternative Möglichkeit wäre daher, das Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG) dahingehend zu überprüfen, inwieweit es geeignet ist, die Inanspruchnahme von Fortbildungen für die Pflegeberufe zu befördern und auf dieser Grundlage Schlussfolgerungen für eine mögliche Weiterentwicklung zu ziehen.

Die Berufsordnung kann auch Regelungen enthalten über die **Ausübung des Berufs**, insbesondere welche Aufgaben eigenverantwortlich und welche Aufgaben im Rahmen der Delegation eigenständig durchgeführt werden dürfen. Mehr Rechtssicherheit für die Berufsgruppen ist seit langem geboten. Schließlich wird hier auch eine haftungsrechtliche Dimension angesprochen. Auch für die Kooperation und Koordinierung der Gesundheitsberufe ist dies eine wesentliche Voraussetzung. Für die Entwicklung klarer Berufsprofile und die Festlegung der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche wäre eine zielführendere und umfassendere Lösung, die Tätigkeitsprofile in den Berufsgesetzen weiterzuentwickeln. Berufsangehörige sollten grundsätzlich entsprechend ihrer Qualifikationen und Kompetenzen eingesetzt werden.

Deshalb sollten in den bestehenden Berufszulassungsgesetzen die jeweiligen Ausbildungsziele klar formuliert und dabei Art und Weise des Tätigwerdens festgelegt werden (selbstständig, eigenverantwortlich und mitwirkend). Der Begriff der Heilkunde ist zu definieren. Sofern es vorbehaltene Tätigkeiten gibt, sollten diese benannt werden. Darüber hinaus sollten auch die Bestimmungen im Gesundheitssozialrecht zur Kooperation und Koordination von Tätigkeiten und Aufgaben weiterentwickelt werden. Voraussetzung für eine solche Weiterentwicklung ist, dass für jeden Heilberuf zunächst definiert wird, welche Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche für diesen vorgesehen sind und wie diese im Verhältnis zu anderen Heilberufen stehen.

Da dies die grundlegende Frage der Kooperation und Koordination der Gesundheitsberufe unmittelbar berührt, ist innerhalb der Gesundheitsberufe ein gemeinsamer Diskussionsprozess zu führen. Eine Kammer könnte – wie jetzt schon die Berufs- und Fachverbände – sich in diesen Diskussionsprozess einbringen und dazu beitragen, entsprechende Empfehlungen auszuarbeiten.

ver.di spricht sich dafür aus, dass der Landesgesetzgeber die Regelungen abschließend aufzählen sollte, die in der Berufsordnung enthalten sein sollen.

Weiterbildung (§§ 32 - 40 PBKG)

Aufgrund des gesamtgesellschaftlichen Interesses an einer guten Versorgungsqualität sollte die Regelung von **Weiterbildung** grundsätzlich staatliche Aufgabe bleiben. ver.di spricht sich mit Nachdruck dafür aus, dass der Bereich der Weiterbildung bei der Errichtung einer Pflegeberufekammer nicht in ihren Regelungsbereich übergeht und das Gesetz über die Weiterbildung in Gesundheitsfachberufen nicht entsprechend geändert wird.

Zielführend wäre aus Sicht von ver.di vielmehr, dass Weiterbildungsabschlüsse bundeseinheitlich standardisiert werden. In Frage kommen auch staatliche Regelungen nach Landesrecht. Vorzuziehen sind aber Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG, die zu bundeseinheitlichen Regelungen führen.

Sollte der Landesgesetzgeber an dem Vorhaben festhalten, die Regelung der Weiterbildung auf die Pflegeberufekammer zu übertragen, sind zumindest die Standards für die Anerkennung der Weiterbildungsstätten – die erforderlichen personellen, baulichen und sachlichen Voraussetzungen – staatlich detailliert vorzugeben.

Berufsgerichtsbarkeit (§§ 41, 42 PBKG)

Kammermitglieder, die schuldhaft ihre Berufspflichten verletzen (Berufsvergehen) sollen künftig der **Berufsgerichtsbarkeit** unterliegen. Die Regelungen des Zweiten Teils des Heilberufekammergesetzes (HBKG) sollen entsprechend Anwendung finden, soweit § 42 nicht anderes bestimmt. ver.di fordert dringend, von einer institutionalisierten Berufsgerichtsbarkeit Abstand zu nehmen und die §§ 41, 42 PBKG ersatzlos zu streichen. Pflegekräfte unterliegen in der Regel dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, der im Rahmen seiner Organisationsverantwortung haftet.

Auch in dem Fall, dass ein Fehler auf eine einzelne Pflegefachkraft zurückzuführen ist, reichen die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten aus, die sich aus der Berufszulassung, dem Haftungsrecht, dem Arbeitsrecht und dem Strafrecht ergeben (vgl. hierzu die Eckpunkte „Eine Pflegekammer für Niedersachsen“ vom 26.05.2014, S. 6).

Nach § 58 Absatz 1 HBKG sind berufsgerichtliche Maßnahmen:

- der Verweis,
- die Geldbuße bis zu 20.000 Euro,
- die Aberkennung des passiven Berufswahlrechts für die Dauer von bis zu 10 Jahren.

Die Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 2 und 3 können nebeneinander verhängt werden. ver.di nimmt positiv zur Kenntnis, dass im Vergleich zum ursprünglichen Gesetzentwurf die Möglichkeit einer Geldbuße als berufsgerichtliche Maßnahme für die Pflegefachkräfte auf bis zu 20.000 Euro begrenzt wurde.

Mit dem Bezug auf das HBKG war zunächst ein Rahmen bis zu 50.000 Euro vorgesehen. Dies gilt auch für die Anpassungen in § 42 Abs. 2 und 3 (u.a. bei Entscheidungen zu leichteren Berufsvergehen). Sollte der Gesetzgeber an der Entscheidung festhalten, eine Berufsgerichtsbarkeit für die in der Pflege Beschäftigten einzurichten, sollte ergänzend hierzu in § 42 jeweils klargestellt werden, dass die berufserichtliche Entscheidung sich am aktuellen Einkommen des Kammermitglieds orientieren muss. Eine solche Klarstellung ist notwendig, da die Einkommensverhältnisse der Pflegefachkräfte sich deutlich unterscheiden.

ver.di vertritt grundsätzlich die Auffassung, dass die korrekte Berufsausübung der gesellschaftlichen Kontrolle und unabhängiger Gerichte bedarf, die die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu überwachen haben. Das Disziplinarrecht dem Berufsstand zu überlassen, entfaltet als Instrument der Qualitätssicherung nur eine geringe Wirkung. Das Beispiel anderer Heilberufe zeigt, dass es in der Regel den ordentlichen Gerichten überlassen bleibt, Betroffenen zu ihrem Recht zu verhelfen und auch die Gesellschaft vor unzuverlässigen Berufsangehörigen zu schützen.



Steffen Kühhirt

Landesfachbereichsleiter