



**Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz  
(BremWoBeGPersV)**

**Vom 8. März 2018**

**Begründung**

**Inhalt**

- § 1 Mindestanforderungen
- § 2 Leitung des Wohn- und Unterstützungsangebotes
- § 3 Leitung mehrerer Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- § 4 Persönliche Ausschlussgründe
- § 5 Beschäftigte für Unterstützungsleistungen im Sinne des § 3 Absatz 1  
Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz
- § 6 Fachkräfte für Unterstützungsleistungen
- § 7 Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen
- § 8 Fort- und Weiterbildung
- § 9 Ordnungswidrigkeiten
- § 10 Befreiungen und Abweichungen
- § 11 Übergangsregelungen und Bestandschutz
- § 12 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

**Zu § 1 Mindestanforderungen**

Die größten, der bei der Bremischen Wohn- und Betreuungsaufsicht vorgetragenen Beschwerden, bezieht sich auf Mängel der Personalausstattung, die häufig bestätigt werden. Zum Schutz der Nutzerinnen und Nutzer bestimmt diese Verordnung daher qualitative und quantitative Mindeststandards für die Personalausstattung. In Satz 1 wird der neue Anwendungsbereich der Verordnung benannt. Die Allgemeinen Anforderungen an das Personal gelten auch für ambulante Dienste, sofern sie in unterstützenden Wohnformen tätig sind.

Das Personal im Servicewohnen und in selbstverantworteten Wohngemeinschaften wird weiterhin nicht von der Personalverordnung erfasst.

## **Zu § 2 Leitung des Wohn- und Unterstützungsangebotes**

### Zu § 2 Abs. 1

In dieser Vorschrift wird die Verpflichtung des Leistungsanbieters zur Beschäftigung von qualifizierten Leitungskräften ausdrücklich benannt. Es ist grundsätzlich in jeder Einrichtung eine gesamtverantwortliche Leitung (Einrichtungsleitung) einzusetzen, die Funktionen nach Nummer 1 und Nummer 2 sind grundsätzlich von verschiedenen Personen wahrzunehmen, sofern § 3 nicht andere Lösungen ermöglicht.

Die gesamtverantwortliche Leitung wird für Gast- und Pflege- und Betreuungseinrichtungen gefordert – die PDL für Gast-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie für Mobile Pflege- und Betreuungsdienste und anbieterverantwortete WGs.

Das ergibt eine Überlappung bei den Gast- und Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die über beide Leitungsebenen verfügen müssen.

Das Erfordernis der PDL in anbieterverantworteten Wohngemeinschaften bedeutet, dass die Leistungen dort unter der Verantwortung einer geeigneten Leitungskraft erbracht werden müssen, die den Nutzerinnen und Nutzern sowie der zuständigen Behörde zu benennen ist. Dies ist zu unterscheiden von der Forderung nach einer ständigen Präsenz der PDL, die nur in Pflege- und Betreuungseinrichtungen und Gasteinrichtungen, -die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, gefordert wird.

Eine Einrichtungsleitung, die in der Regel nur für eine Einrichtung zuständig ist, wird für erforderlich gehalten, um sicherzustellen, dass die nötigen Leitungsentscheidungen in räumlicher und zeitlicher Nähe getroffen werden können. Nur mit einer Einrichtungsleitung, die in der Regel nicht mehrere Häuser leitet, kann eine der Größe, der Betriebsorganisation und der Lebenswirklichkeit der Nutzerinnen und Nutzer angepasste Anwesenheit und Erreichbarkeit der Leitung insbesondere für Nutzerinnen und Nutzer sowie Angehörige gewährleistet werden.

Eine den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Nutzerinnen und Nutzer angepasste Anwesenheit und Erreichbarkeit kann für Nutzerinnen und Nutzer mit starken Mobilitätsbeeinträchtigungen bedeuten, dass die Leitungskraft sie auf Verlangen baldmöglichst in deren Individualwohnraum aufsuchen muss. Für gehfähige Nutzerinnen und Nutzer kann das bedeuten, dass die Leitungskraft baldmöglichst in ihrem Büro erreichbar sein muss. Für Nutzerinnen und Nutzer mit entsprechenden Kompetenzen kann dies wiederum bedeuten, dass die Leitungskraft Anfragen per Telefon oder mit elektronischen Kommunikationsmitteln baldmöglichst beantworten muss, wenn dies der Nutzerin oder dem Nutzer genügt. Das Qualitätsmanagement des Anbieters muss dazu Standards formulieren.

Die Regelung soll die Leitungsqualität in Einrichtungen, „die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind“, sichern. Dabei ist nicht erheblich, ob es sich um einen nach den Bestimmungen des SGB XI anerkannten Pflegebedarfs handelt, oder ob die Einrichtung einen Versorgungsvertrag nach dem SGB XI hat.

### Zu § 2 Abs. 2

Als Hintergrund für die Qualifikationsanforderungen werden die Aufgaben der gesamtverantwortlichen Leitung und der Pflegedienstleitung beschrieben.

Nr. 1 benennt die Leitungskraft nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 BremWoBeG, auch als Heim- oder Einrichtungsleitung bekannt.

Nr. 2 benennt die ausschließlich für die Qualität der pflegerischen Unterstützungsleistungen verantwortliche Leitung.

Mit dieser Regelung wird noch keine Festlegung zur erforderlichen Präsenz der Leitungskräfte getroffen.

### Zu § 2 Abs. 3

In dieser Vorschrift werden die Qualifikationsanforderungen an die gesamtverantwortliche Leitung (früher: Heim- oder Einrichtungsleitung) formuliert. Ein abgeschlossenes Bachelor-Studium wurde als eine neue Option aufgenommen.

„Die Koordinierung und die Kontrolle der die Einrichtung betreffenden übergreifenden Betriebsabläufe wie Verwaltung, Wirtschaft, Personalführung und Vertretung der Einrichtung nach außen“ erfordern ein breites Qualifikationsspektrum. Es werden alternativ die Kombinationen in den Nummern 1 und 2 sowie das in Nummer 3 genannte Studium als Voraussetzung für die Leitungstätigkeit nach § 2 Abs. 2 Nummer 1 benannt.

Die in den Punkten 1 und 2 geforderten Zusatzqualifikationen sollen in einer jeweils 80 Std. umfassenden Aus-/Weiterbildung erworben sein.

Nach den Erfahrungen der Bremischen Wohn- und Betreuungsaufsicht können die Qualifikationen nach den Punkten 1 - 3 nur auf der Grundlage einer praktisch erworbenen Erfahrung in einer Leitungstätigkeit zum Tragen kommen. Die qualifizierte Wahrnehmung der Leitungstätigkeit setzt insbesondere die Kompetenz zur fachlichen Anleitung, zu einem den Nutzerinnen und Nutzern und den Mitarbeitern gerecht werdenden Personaleinsatz, zur Konfliktmoderationen unter Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten und Nutzerinnen und Nutzer voraus. Diese Kompetenzen sind nicht ausschließlich theoretisch erlernbar, sondern erfordern auch praktische Erfahrungen in nachgeordneten Führungspositionen.

Dem soll die Forderungen in den Sätzen 2 und 3 gerecht werden.

Sie wird insbesondere im Zusammenhang mit einer Qualifikation nach Nr. 3 für erforderlich gehalten.

### Zu § 2 Abs. 4

Fachkräfte in einem Pflegeberuf sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen bzw. -pfleger und Altenpflegerinnen bzw. -pfleger.

Von einem Erwerb der weiteren für die Leitung erforderlichen Kenntnisse ist immer dann auszugehen, wenn eine bisherige Tätigkeit als stellvertretende Pflegedienstleitung, als Wohn- oder Gruppenleitung oder als Leitung eines ambulanten Pflegedienstes nachgewiesen wird. Die in § 3 Satz 4 eröffnete Möglichkeit der Verkürzung der geforderten Leitungserfahrung berührt natürlich nicht die Forderung nach beruf-

lichen Vorerfahrungszeiten von 2 Jahren innerhalb der letzten acht Jahre nach § 71 Absatz 3 Satz 3 SGB XI.

Satz 2 trägt der Erfahrung Rechnung, dass in vielen Fällen nur die leistungs-, nicht aber die ordnungsrechtlichen Voraussetzungen von den Leistungsanbietern berücksichtigt wurden, oder umgekehrt. Dem trägt auch der Satz 3 Rechnung, indem er auf die besonderen Vereinbarungen zur Personalausstattung in Hospizen hinweist.

#### Zu § 2 Abs.5

Die nach § 3 mögliche Leitung mehrerer Wohn- und Unterstützungsangebote auf der Basis einer Teilzeitstelle würde die Leitungsressourcen für das einzelne Wohn- und Unterstützungsangebot unverantwortlich reduzieren. Dies erfordert die Klärung, dass die für die gesamtverantwortliche Leitung grundsätzlich Personalressourcen im Umfang einer Vollzeitstelle vorzusehen sind.

#### Zu § 2 Abs. 6

Qualitätssicherung von Unterstützungsleistungen bedeutet u.a., Qualitätsmaßstäbe auf die Ebene aller Beschäftigten zu transportieren, fachlich anzuleiten, Qualitätszirkel zu betreuen. Die für diese Aufgabe erforderlichen Personalressourcen sind abhängig von der Zahl der Beschäftigten und damit von der Zahl der Nutzerinnen und Nutzer. Sie sind daher bei mehr als 100 Bewohnerinnen und Bewohnern proportional zu erhöhen.

Um diese Erhöhung personalorganisatorisch realisieren zu können, soll sie in Stufen von jeweils 10 Wochenstunden für 25 Nutzerinnen und Nutzer, die über 100 Nutzerinnen und Nutzer hinausgehen, erfolgen. Dabei werden nicht nur die Personalressourcen für die Pflegedienstleitung, sondern auch die für die ihr nachgeordneten Leitungskräfte berücksichtigt. Es wird angenommen, dass die Pflegedienstleitung durch Stations- oder Wohnbereichsleitungen entlastet wird.

Für die Prüfung durch die Bremische Wohn- und Betreuungsaufsicht bedeutet das, dass alle ausgewiesenen tatsächlich erbrachten Leitungsstunden addiert werden.

Die Gesamtverantwortung für die Qualität der Pflege bleibt jedoch bei einer entsprechend qualifizierten Person, die durch die Personen der unteren Leitungsebenen entlastet werden kann.

#### Zu § 2 Abs. 7

Gasteinrichtungen sind eine neue Kategorie nach dem derzeitigen Entwurf des BremWoBeG. Die Personalverordnung muss sich daher auch ausdrücklich auf sie beziehen.

Für die Tagespflege sind in der Praxis überwiegend 0,25 Stellen üblich. Es sind bisher keine schwerwiegenden Mängel bekannt, die auf unzureichende Personalressourcen in der Leitung zurückzuführen sind. Wo solche Mängel bekannt werden, kann die zuständige Behörde eine höhere Ausstattung anordnen.

Es wird angenommen, dass in Fällen, in denen in Verträgen nach dem Neunten, Elften und Zwölften Buch Sozialgesetzbuch darüber hinaus gehende Personalausstattungen vereinbart werden, dem eine anerkannte fachliche Erfordernis zugrunde liegt.

## **Zu § 3 Leitung mehrerer Pflege- und Betreuungseinrichtungen**

### Zu § 3 Abs. 1

§ 3 Abs. 1 regelt ausschließlich die Leitung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1. Deren in § 2 Abs. 2 Ziffer 1 geregeltem Verantwortungsbereich kann sie in der Regel mit weniger als einer Vollzeitstelle kaum gerecht werden.

Abweichungen von § 2 Absatz 5 sind daher zu definieren und von einer Prüfung durch die zuständige Behörde abhängig zu machen.

Die Leitung mehrerer Wohn- und Unterstützungsangebote hat ähnliche Auswirkungen auf das einzelne Wohn- und Unterstützungsangebot, wie die Wahrnehmung der Leitung mit weniger als einer Vollzeitstelle. Diese Option wird daher auf gleicher Ebene geregelt.

Es wird ausnahmsweise auch die zusätzliche Leitung solcher ambulanten Dienste, die kein Wohn- und Unterstützungsangebot im Sinne des BremWoBeG sind, geduldet. Dies soll insbesondere dann möglich sein, wenn ein solcher ambulante Dienst in einem konzeptionellen Zusammenhang mit der oder den Wohn- und Unterstützungsangeboten steht und leistungsrechtliche Vereinbarungen dem nicht entgegenstehen.

Die Durchlässigkeit zwischen den sogenannten ambulanten und stationären Unterstützungsangeboten ist fachpolitisch erwünscht. Sie kann durch eine für beide Bereiche zuständige Leitung gefördert werden, sofern insbesondere im Bereich der unterstützenden Wohnformen den Nutzerinnen und Nutzern und Angehörigen ausreichend Leitungsressourcen zur Verfügung stehen.

### Zu § 3 Abs. 2

Absatz 2 begrenzt die Zahl der möglichen zu leitenden Einrichtungen im Sinne der Begründung zu Absatz 1.

Mit der Höchstplatzzahl in Satz 2 wird unzureichenden Leitungsressourcen gerade im Bereich der Pflegeeinrichtungen vorgebeugt.

### Zu § 3 Abs. 3

Mehrgliedrige Einrichtungen mit unterschiedlichen Zielgruppen und verschiedenen Fachbereichen stellen höhere Anforderungen an die Leitung. Lange Wege zwischen den von einer Person geleiteten Einrichtungen mindern die den Nutzerinnen und Nutzern und Angehörigen zur Verfügung stehenden Leitungsressourcen. Dies soll die zuständige Behörde berücksichtigen.

## **Zu § 4 Persönliche Ausschlussgründe**

Es wird grundsätzlich von einem verantwortlichen Verhalten der Leistungsanbieter ausgegangen.

Die Praxis hat aber gezeigt, dass die Leistungsanbieter sich in Einzelfällen nicht ausreichend von der persönlichen Eignung ihrer Bewerber überzeugt hatten, was erhebliche Auswirkungen auf Nutzerinnen und Nutzer hatte. Zu deren Schutz sind diese Ausschlussgründe zu regeln.

Bei Personen, die eine Straftat begangen haben, ist die persönliche Eignung für Unterstützungsleistungen für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen besonders zu prüfen. Das gilt insbesondere, wenn Straftaten gegen das Leben, die sexuelle Selbstbestimmung oder die persönliche Freiheit, vorsätzliche Körperverletzung, Erpressung, Urkundenfälschung, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug oder Hehlerei, andere gemeingefährliche Straftaten oder einer Insolvenzstraftaten vorliegen.

Bei der Untersagung der Beschäftigung eines Bewerbers/einer Bewerberin als Leitungskraft muss ein Zusammenhang zwischen dem Ausschlussgrund und dem Schutzbedarf der jeweilig zu betreuenden Zielgruppe herstellbar sein.

### **Zu § 5 Beschäftigte für Unterstützungsleistungen im Sinne des § 3 Absatz 1 Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz**

#### Zu § 5 Abs. 1

Absatz 1 überträgt dem Leistungsanbieter die Verantwortung dafür, ausreichend qualifiziertes und geeignetes Personal zu beschäftigen. Details der Qualifikation sind von der zu unterstützenden Zielgruppe sowie dem Unterstützungskonzept abhängig.

Aufgrund von Erfahrungen mit Personal, das Straftaten begangen hat, wurde die Forderung nach dem polizeilichen Führungszeugnis aufgenommen. Dieses soll vom jeweils Beschäftigten im Rahmen des Bewerbungsverfahrens dem Leistungsanbieter vorgelegt werden. Die Regelung bezieht sich auch auf Personal, das von Leiharbeitsfirmen ausgeliehen wird. Sind in einem Wohn- und Unterstützungsangebot mehrere Leistungsanbieter tätig, hat der Beschäftigte das Führungszeugnis dem Leistungsanbieter vorzulegen, mit dem er in einem Beschäftigungsverhältnis steht.

Beschäftigt der verantwortliche Leistungsanbieter eine Person trotz eines Eintrags in deren Führungszeugnis, kann der Eintrag im Führungszeugnis je nach Art und Schwere der benannten Straftat Grundlage für ein Beschäftigungsverbot nach § 34 Abs. 2 BremWoBeG sein.

Sofern Leistungsanbieter mit Kostenträgern weitergehende Vereinbarungen zur Feststellung der persönlichen Eignung getroffen haben, bleiben die von dieser Regelung unberührt.

Mit „Beschäftigten für Unterstützungsleistungen“ sind hier alle Beschäftigten gemeint, deren reguläre Tätigkeit sich teilweise, aber regelmäßig den Kontakt zu Nutzerinnen und Nutzern erfordert.

#### Zu § 5 Abs. 2

Das Erfordernis der ausreichenden Personalausstattung wird global auf alle Wohn- und Unterstützungsangebote bezogen.

Konkretisiert mit Bezug auf die leistungsrechtlichen Vereinbarungen wird es nur in Bezug auf Gast- und Pflege- und Betreuungseinrichtungen.

Mit dem Verbot der Unterschreitung soll deutlich werden, dass es sich eben um das Minimum handelt, das freiwillig und auf Anordnung der Bremischen Wohn- und Betreuungsaufsicht überschritten werden kann.

Kurzzeitpflegen sind im BremWoBeG der neuen Kategorie des § 5 BremWoBeG zugeordnet. Sofern sie im Verbund mit Dauerpflegeeinrichtungen betrieben werden, soll dies aber nicht dazu führen, dass die Erfüllung der Personalanforderungen losgelöst von der Verbundeinrichtung betrachtet wird.

#### Zu § 5 Abs. 3

Der Absatz 3 dient dem Schutz von Nutzerinnen und Nutzern vor unzureichend qualifiziertem Personal insbesondere in den Bereichen,

- in denen Bewohnerinnen und Bewohner mit hohen gesundheitlichen Risiken durch unzureichend qualifizierte Betreuung besonders gefährdet sind, und
- in denen erfahrungsgemäß die nach § 14 Abs. 2 Satz 4 BremWoBeG und § 6 Abs. 2 PersV BremWoBeG geforderte minimale Fachkraftquote von 50 % kaum überschritten wird und daher besonders geringe Ressourcen zur qualifizierten Anleitung der in Abs. 3 genannten Berufsgruppen gegeben sind.

In Absatz 3 wird klargestellt, welche Personen zu den zu berücksichtigenden Beschäftigten zählen, und welche nicht angerechnet werden.

Das BremWoBeG und seine Verordnungen regeln Mindestanforderungen. Es wird keine Personalausstattung gefordert, die über die „nach Art und Schwere der Pflegebedürftigkeit notwendige Versorgung“ (vgl. § 87 b Abs. 1 Nummer 1 SGB XI) hinausgeht. Unterstützungskräfte, die auf Grundlage des § 87 b SGB XI bzw. entsprechender Nachfolgeregelungen beschäftigt werden, sollen weder bei der Berechnung der Gesamtzahl der Unterstützungskräfte, noch bei der Fachkraftquote berücksichtigt werden.

Auf die Anrechnung der Auszubildenden im Stellenkontingent soll verzichtet werden, um den Ausbildungsstatus zu wahren. Auszubildende dürfen in unterschiedlichen Ausbildungsgraden nur „überwacht“ und „angeleitet“ tätig werden. Sie können keine Verantwortung übernehmen, auch nicht zu einem Bruchteil, zu dem sie bisher in leistungsrechtlichen Vereinbarungen angerechnet werden.

Satz 2 verweist darauf, dass die nach Satz 1 bei der Berechnung des Gesamtumfangs des per Arbeits- oder Dienstleistungsvertrags zu beschäftigenden Personals nicht zu berücksichtigenden Gruppen bei der Berechnung der Präsenzregelung nach § 7 Abs. 2 durchaus berücksichtigt werden können.

#### Zu § 5 Abs. 4

Sowohl eine ausreichende Grundqualifikation als auch Berufserfahrung sind oft nicht ausreichende Voraussetzungen für eine bewohnerorientierte und das Team sinnvoll ergänzende Wahrnehmung der Unterstützungsleistungen.

Eine Einarbeitung, die sowohl mit den Nutzerinnen und Nutzern und dem Unterstützungskonzept vertraut macht, als auch eine neue Unterstützungskraft sinnvoll in

das Team integriert, wurde in vielen Fällen vernachlässigt. Dies soll weiterhin verpflichtend sein.

Grundsätzlich wird angenommen, dass die Anforderung des Absatzes 4 erfüllt ist, wenn Einarbeitungs- und Qualifizierungsstandards vorliegen, die inhaltlich die Anforderungen des Absatzes 4 berücksichtigen. Eine Überprüfung durch die Bremische Wohn- und Betreuungsaufsicht findet nur stichprobenartig statt, es sei denn, es liegen Anhaltspunkte für entsprechende Mängel vor.

## **Zu § 6 Fachkräfte für Unterstützungsleistungen**

### Zu § 6 Abs. 1

Nutzerinnen und Nutzer von Wohn- und Unterstützungsangeboten sind vor unqualifizierten Unterstützungsleistungen zu schützen. Für die Qualifikation des Personals existiert derzeit kein zuverlässigeres und vergleichbareres Kriterium als der Abschluss einer Ausbildung als Fachkraft. Eine ausreichende Beteiligung von Fachkräften ist daher zu fordern. Absatz 1 schafft die Grundlage für eine Richtlinie, die konkrete Berufsabschlüsse benennt und flexibel angepasst werden kann.

Mit dem staatlich anerkannten Abschluss ist der gemeint, dem in der Regel die dreijährige Ausbildung vorausgeht. Es können auch neue Wege zu einer staatlichen Anerkennung mit einer Ausführungsbestimmung eröffnet werden.

### Zu § 6 Abs. 2

Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 4 BremWoBeG wird die Fachkraftquote von 50 Prozent beibehalten, solange kein allgemein anwendbares und zuverlässigeres Modell zur Berechnung einer ausreichenden Fachkraftbeteiligung besteht.

Wo die hier festgelegte Fachkraftquote der Realisierung qualifizierter Unterstützungsleistungen offensichtlich entgegensteht, sind Abweichungen nach § 18 BremWoBeG zu prüfen.

### Zu § 6 Abs. 3

Wohngemeinschaften nach § 8 Abs. 3 BremWoBeG gibt es in der Pflege und in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Darum wird nicht eine Pflegefachkraft, sondern eine Fachkraft im Sinne des Absatzes 1, Sätze 2 und 3 gefordert. Damit ist gesichert, dass es sich um eine für den jeweiligen Bereich geeignete Fachkraft handelt.

### Zu § 6 Abs. 4

In vielen Einrichtungen für ältere pflegebedürftige Menschen wächst die Bedeutung der hauswirtschaftlichen Leistungen im Rahmen der Unterstützungsleistungen im direkten Kontakt zu den Nutzerinnen und Nutzern. Dies erfordert eine dieser Regelung entsprechende Qualitätssicherung in diesem Bereich.



## **Zu § 7 Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen**

### Zu § 7 Abs. 1

Eine Regelung für die Präsenz von Unterstützungskräften wird von Betroffenen vielfach gefordert. Erfahrungen der Bremischen Wohn- und Betreuungsaufsicht zeigen, dass die Personalpräsenz oft nicht ausreicht, um eine minimale Unterstützung zu realisieren.

§ 7 Abs. 1 gibt den Leistungsanbietern Gestaltungsmöglichkeiten zur Sicherung einer angemessenen Präsenz, die jedoch fachlich nachvollziehbar und überprüfbar sein muss.

Die hier entworfene Regelung stellt einen Kompromiss zwischen der berechtigten und nachvollziehbaren Forderung von Betroffenen, der Realität der Ressourcen und der unternehmerischen Realisierbarkeit dar. So kann durch die zuständige Behörde geprüft werden, in wieweit der Anbieter sich nachvollziehbar bemüht, mit den knappen Ressourcen planvoll und nutzergerecht umzugehen, eine schlüssige bedarfsgerechte Personaleinsatzplanung hat, mit der er die eigenen Pläne umsetzt.

Erhebliche Abweichungen sollen Anhaltspunkte für Nachfragen und Beratung sein.

Satz 2 berücksichtigt, dass eine Personalplanung bei verschiedenen Unterstützungskonzepten und Zielgruppen sehr unterschiedlich ausfallen kann.

### Zu § 7 Abs. 2

Für Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag nach SGB XI (Pflegeeinrichtungen) werden die Gestaltungsmöglichkeiten nach Absatz 1 begrenzt. Es wird ein Mindeststandard für die Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen festgesetzt.

Auch bei ausreichender Anzahl von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen gibt es häufig Beschwerden über eine unzureichende Präsenz von Unterstützungskräften.

Der ständigen Präsenz von Fachkräften wird insbesondere in den unterstützenden Wohnformen eine Bedeutung beigemessen, in denen die Nutzerinnen und Nutzer vorrangig wegen ihrer Pflegebedürftigkeit leben und vorrangig pflegerische Unterstützungsleistungen erhalten. Dies sind insbesondere Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 43 SGB XI.

### Zu § 7 Abs. 3

In den Nachtdiensten ist eine geringere Fachkraftbeteiligung erforderlich, als am Tage. Planbare Fachkrafttätigkeiten können und sollen im Tagdienst vorgenommen werden, nachts ist die Beteiligung einer Fachkraft nur bei unvorhersehbaren Ereignissen und in Notfällen erforderlich. Es wird daher als ausreichend angesehen, wenn in einer Einrichtung nachts eine Fachkraft anwesend ist. Bei besonders großen Einrichtungen mit zeitaufwändigen Wegen zwischen den Wohnbereichen kann die zuständige Behörde mehr als eine Fachkraft fordern.

### Zu § 7 Abs. 4

In Pflege- und Betreuungseinrichtungen ohne Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 43 SGB XI leben die Bewohnerinnen und Bewohner vorwiegend aus anderen Gründen, als wegen der Pflegebedürftigkeit und erhalten auch vorwiegend an-

dere Unterstützungsleistungen. Pflegebedürftigkeit unterschiedlicher Ausprägung ist bei ihnen vielfach auch gegeben, steht jedoch nicht im Vordergrund und ist nicht entscheidend für die Aufnahme in dieser Form einer unterstützenden Wohnform.

Die ständige Präsenz einer für gelegentlich auftretende Pflegebedarfe beschäftigten Fachkraft wird nicht grundsätzlich gefordert, weil sie in der Regel den Bedarfen nicht entspricht. Die Regelung soll aber gewährleisten, dass pflegfachliche Hilfe dort, wo sie benötigt wird, auch gewährleistet wird.

#### Zu § 7 Abs. 5

Nutzerinnen und Nutzer anbieterverantworteter Wohngemeinschaften leben dort nicht immer aufgrund eines gegenüber den Nutzerinnen und Nutzern von Pflege- und Betreuungseinrichtungen verminderten Unterstützungsbedarfes. In vielen Fällen können sie und ihre persönlichen Vertreterinnen und Vertreter nicht mehr als die Nutzerinnen und Nutzern von Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ihre Sicherheit sorgen. Weil außerdem die Zahl von anbieterverantworteten Wohngemeinschaften und ihrer Nutzerinnen und Nutzer zunimmt, soll diese Verordnung auch in diesem Bereich eine ausreichende Qualität des Personals sicherstellen.

Die Regelung bezieht sich im Wesentlichen auf solche Fälle, bei denen aufgrund eines intensiven Pflegebedarfes Leistungen nach dem SGB V gewährt werden.

### **Zu § 8 Fort- und Weiterbildung**

#### Zu § 8 Abs. 1

Abs. 1 Satz 2 verpflichtet den Leistungsanbieter über das eher passive „Gelegenheit geben“ zur Weiterbildung hinaus dazu, auch zur Weiterbildung anzuregen.

#### Zu § 8 Abs. 2

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Die Verordnung soll eine Grundlage dafür bieten, die Durchführung der Fortbildungen zu prüfen (also nicht nur Fortbildungskonzept).

### **Zu § 9 Ordnungswidrigkeiten**

Die in dieser Verordnung gesetzten Standards und andere Bestimmungen sind nur wirksam, wenn ihre Nichteinhaltung ggf. ordnungsrechtlich sanktioniert werden kann.

Es ist daher festzustellen, wann eine Ordnungswidrigkeit vorliegt.

### **Zu § 10 Befreiungen und Abweichungen**

#### Zu § 10 Abs. 1

Es soll ein gewisser Spielraum für die Personalpolitik des Leistungsanbieters eingeräumt werden z.B. für den Fall, dass eine vom Leistungsanbieter ausgewählte Person eine besondere Eignung für eine bestimmte Leitungsstelle nachweist und der Leistungsanbieter die Erfüllung der genannten Anforderungen auf andere Weise nachweist.

### Zu § 10 Abs. 2

Analog zu Absatz 1 soll auch hier ein gewisser Spielraum für die Personalpolitik des Leistungsanbieters eingeräumt werden, dessen Nutzung aber überprüfbar sein muss. Befreiungen sollen nicht zur dauerhaften Unwirksamkeit der Regelungen dieser Verordnung führen. Sie sind daher zu befristen.

### Zu § 10 Abs. 3

Eine Befreiung nach Absatz 2 darf nicht zu Mängeln in der Unterstützung der Nutzerinnen und Nutzer führen. Ist dies der Fall, muss sie widerrufen werden.

## **Zu § 11 Übergangsregelungen und Bestandsschutz**

### Zu § 11 Abs. 1

Die Erfüllung höherer Anforderungen im Vergleich zur geltenden Rechtslage erfordert unternehmerische Anpassungsmaßnahmen, denen mit dem neuen Absatz 1 die notwendige Zeit eingeräumt wird.

### Zu § 11 Abs. 2

Die eingeräumte Frist von einem Jahr berücksichtigt die Zeit, die für eine qualifizierte Personalakquise benötigt wird.

Die Übergangsregelung soll nur noch für die Einrichtungen gelten, die bisher nicht in den Anwendungsbereich der PersV BremWoBeG fielen. Das sind Tagespflegen, ambulante Dienste und Wohngemeinschaften.

### Zu § 11 Abs. 3

Fluktuationen bei den Beschäftigten für Unterstützungsleistungen können dazu führen, dass die Anforderungen des § 7 Abs. 2 vorübergehend nicht erfüllbar sind. Wenn in diesem Zeitraum eine sichere und qualitativ vertretbare Unterstützung der Bewohnerinnen und Bewohner realisierbar ist, soll eine befristete Befreiung möglich sein. Voraussetzung ist die Erfüllung der übrigen grundlegenden Anforderung an die Personalausstattung.

Da grundsätzlich eine den Bestimmungen des § 7 Abs. 2 entsprechende Personalpräsenz für eine sichere und qualitativ vertretbare Unterstützung der Nutzerinnen und Nutzer für erforderlich gehalten wird, soll die Befreiung nach Absatz 2 nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgen.