

**Vorlage
für die Sitzung
der staatlichen Deputation
für Soziales, Jugend und Integration
am 8.3.2018**

**Novellierung der Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz
(PersV BremWoBeG)**

A. Problem

Mit der PersV BremWoBeG wurde im April 2015 die erste landesrechtliche Rechtsverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeG) erlassen. Sie ist strukturell dem kürzlich geänderten BremWoBeG vom 12. Dezember 2017 anzupassen. Ferner haben die Anwendungserfahrungen in den ersten zwei Jahren gezeigt, dass die Differenzierung der Anforderungen an die Wohn- und Unterstützungsangebote für ältere Menschen und für erwachsene Menschen mit Behinderungen klarer herausgearbeitet werden kann. Die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration stimmte am 01. Juni 2017 dem Entwurf zur Novellierung der Personalverordnung der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport zu.

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) hat am 09.11.2017 den Änderungsantrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeG) überarbeiten!“ (Drucksache 19/1355) angenommen. Die Personalverordnung ist wie folgt zu ändern:

1. Ab dem 30. April 2019 ist in § 7 PersV ein Betreuungsschlüssel im Nachtdienst von 1 zu 40 vorzuschreiben.
2. Befreiungen nach § 10 PersV sind befristet zu erteilen.
3. Die Personalverordnung ist gemeinsam mit dem Wohn- und Betreuungsgesetz auf fünf Jahre zu befristen und ihre Wirkung durch externe Gutachter zu evaluieren. Der zuständigen Deputation ist frühzeitig ein entsprechender Bericht vorzulegen.

B. Lösung

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport legt der Deputation für Soziales, Jugend und Integration einen aktualisierten Entwurf für eine neue Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (WoBePersV) vor. Wesentliche Neuregelungen im Entwurf der Personalverordnung sind:

1. Aufnahme mobiler Pflege- und Unterstützungsdienste, Tagespflegen und Wohngemeinschaften in den Anwendungsbereich
2. Entbürokratisierung bei der Anrechnung von § 43b SGB XI-Kräften bei der Präsenzregelung
3. Betreuungsschlüssel im Nachtdienst von 1:50 auf 1:40 ab 1. Mai 2019
4. Befristete Befreiungen nach § 10 WoBePersV

5. Befristung der WoBePersV bis zum 31.12.2022 mit vorheriger externer Evaluation

Die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration hat am 01.06.2017 dem früheren Entwurf zur Novellierung der PersV BremWoBeG zugestimmt.

C. Alternativen

Werden nicht empfohlen.

D. Finanzielle / Personalwirtschaftliche Auswirkungen / Gender Prüfung

Die Verbesserung des Präsenzschlüssels für die Nachtwachen von 1 zu 50 auf 1 zu 40 hat finanzielle Auswirkungen auf den öffentlichen Haushalt und auf die Selbstzahler. Wie viele Einrichtungen in welchem Umfang davon betroffen sein werden, hängt von der jeweiligen Betriebsgröße und der zukünftigen Belegungsstruktur nach Pflegegraden ab. Bei der Schätzung der Mehrausgaben handelt es sich deshalb um eine Modellbetrachtung. Geschätzt wird, dass die Mehrkosten jährlich ca. 2,914 Mio. € betragen (Annahme: zusätzlich 62 Pflegekräfte zu je 47.000 € p.a.), davon entfallen auf den Sozialhaushalt ca. 33 % = ca. 961.620 €. Der Anteil von 33% entspricht dem derzeitigen Anteil der sozialhilfebedürftigen Heimbewohnerinnen und Heimbewohner. Ansonsten erhöhen die Mehrkosten deren Selbstzahlerbeitrag. Da die Mehrausgaben erst nach der entsprechenden Erhöhung der Entgelte auf Antrag des Trägers erfolgen, setzt der Effekt der Mehrausgaben sukzessive in 2019 und voll-umfänglich erst in 2020 ein. Eine Abdeckung wird vorrangig im Budget Hilfe zur Pflege, nachgelagert im gesamten Haushalt der Sozialleistungen sichergestellt.

Keine personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Unterstützung und Pflege betreffen Frauen und Männer grundsätzlich gleichermaßen. Männer sind gegenüber Frauen aufgrund der Bevölkerungsstruktur und Altersentwicklung in geringerem Maß auf Pflegeeinrichtungen angewiesen.

E. Beteiligung / Abstimmung

Die Vorlage ist mit der Senatskanzlei und der Senatorin für Finanzen abgestimmt.

Der Senator für Justiz und Verfassung hat den Entwurf erneut rechtsförmlich geprüft.

F. Beschlussvorschlag

1) Die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration nimmt den aktualisierten Entwurf für die WoBePersV zur Kenntnis.

2) Die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration befürwortet den Erlass der WoBePersV durch die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport.

Anlagen:

Anlage 1: Entwurf der Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (WoBePersV) Stand Januar 2018

Anlage 2: Begründung zur Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (WoBePersV) Stand Januar 2018

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

Vom

Aufgrund des § 14 Absatz 2 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes vom 12. Dezember 2017 (Brem.GBl. S. 730 – 2161-b-1) wird verordnet:

§ 1

Mindestanforderungen

Der Leistungsanbieter von Wohn- und Unterstützungsangeboten nach §§ 5, 6, 8 Absatz 3 und § 9 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes darf nur Personen beschäftigen, die die für das jeweilige Wohn- und Unterstützungsangebot geltenden Anforderungen dieser Verordnung erfüllen, soweit nicht in den §§ 10 und 11 etwas anderes bestimmt ist. Der Leistungsanbieter ist verpflichtet, für eine ausreichende Präsenz der Beschäftigten für Unterstützungsleistungen zu sorgen.

§ 2

**Leitung des Wohn- und
Unterstützungsangebotes**

- (1) Der Leistungsanbieter von Wohn- und Unterstützungsangeboten nach §§ 5, 6, 8 Absatz 3 und § 9 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes hat sicherzustellen, dass die Wohn- und Unterstützungsangebote unter der Leitung fachlich und persönlich geeigneten Personals mit entsprechenden Führungskompetenzen erbracht werden. Es ist
 1. in Wohn- und Unterstützungsangeboten nach §§ 5 und 9 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes eine gesamtverantwortliche Leitung (Einrichtungsleitung) und
 2. in Wohn- und Unterstützungsangeboten nach §§ 5, 6, 8 Absatz 3 und § 9 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, eine fachliche Leitung für den Bereich der Pflege (Pflegedienstleitung)vorzusehen.
- (2) Die Verantwortungsbereiche und die Entscheidungsbefugnisse der Leitung umfassen insbesondere
 1. für die Einrichtungsleitung nach Absatz 1 Nummer 1 die gesamtverantwortliche Koordinierung und Kontrolle der Betriebsabläufe wie Verwaltung, Wirtschaft, Personalführung und Vertretung des Wohn- und Unterstützungsangebotes nach außen sowie
 2. für die Pflegedienstleitung nach Absatz 1 Nummer 2 die Steuerung und Kontrolle der Pflege- und Betreuungsprozesse.
- (3) Zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 ist fachlich geeignet, wer

1. eine mindestens dreijährige berufliche Qualifikation mit staatlich anerkanntem Abschluss in einem Pflegeberuf oder in einem sozialen Beruf mit sozialpflegerischer Ausrichtung und jeweils eine betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikation,
2. eine mindestens dreijährige berufliche Qualifikation mit staatlich anerkanntem Abschluss in einem kaufmännischen Beruf oder in einem Beruf der öffentlichen Verwaltung und jeweils eine sozialpflegerische Zusatzqualifikation oder
3. einen zumindest mit dem Bachelor-Grad abgeschlossenen, akkreditierten oder staatlich anerkannten Studiengang mit gesundheitlichem, pflegefachlichem, sozialpädagogischem oder sozialwirtschaftlichem Schwerpunkt

nachweisen kann und über Leitungserfahrung verfügt. Leitungserfahrung wird durch eine mindestens zweijährige hauptberufliche Tätigkeit in einer vergleichbaren Einrichtung erworben. Die Tätigkeit muss geeignet sein, die für die Leitung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Durch die Wahrnehmung geeigneter Weiterbildungsangebote kann die Anforderung der zweijährigen hauptberuflichen Tätigkeit bis auf ein Jahr verkürzt werden.

- (4) Zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 ist fachlich geeignet, wer
1. eine Ausbildung zur Fachkraft in einem Pflegeberuf mit staatlich anerkanntem Abschluss nachweisen kann und
 2. im Rahmen einer mindestens zweijährigen hauptberuflichen Tätigkeit die für die Leitung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat. Absatz 3, Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

Es sind zusätzlich die Bestimmungen des § 71 Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch einzuhalten. In Hospizen sind darüber hinausgehende Verpflichtungen aus der Rahmenvereinbarung nach § 39a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch einzuhalten.

- (5) Für die gesamtverantwortliche Leitung nach Absatz 1 Nummer 1 sind in Pflege- und Betreuungseinrichtungen nach § 9 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes in der Regel Personalressourcen im Umfang einer Vollzeitstelle vorzusehen.
- (6) In Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, mit bis zu 100 Nutzerinnen und Nutzern sind die Aufgaben der Pflegedienstleitung mindestens von einer Vollzeitkraft oder zwei Teilzeitkräften mit dem Beschäftigungsumfang einer Vollzeitkraft wahrzunehmen. Für jeweils weitere bis zu 25 Nutzerinnen und Nutzer sind die Personalressourcen für die Pflegedienstleitung um 10 Wochenstunden zu erhöhen. Der Pflegedienstleitung nachgeordnete Leitungskräfte sind, soweit sie für Leitungsaufgaben freigestellt sind, auf die zu erhöhenden Personalressourcen für die Pflegedienstleitung anzurechnen. In Hospizen sind darüber hinausgehende Verpflichtungen aus den Rahmenverträgen nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch einzuhalten.
- (7) In Gasteinrichtungen sind für die Leitung nach § 2 Absatz 1 Nummer 2 mindestens 0,25 Vollzeitstellen vorzuhalten. Eine in Verträgen nach dem Neunten, Elften und Zwölften Buch Sozialgesetzbuch darüber hinaus vereinbarte Personalausstattung ist umzusetzen.

§ 3

Leitung mehrerer Wohn- und Unterstützungsangebote

- (1) Soll eine Einrichtungsleitung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1
 1. mehrere Wohn- und Unterstützungsangebote leiten,
 2. zusätzlich Leitungsaufgaben nach § 2 Absatz 1 Nummer 2 übernehmen oder
 3. abweichend von § 2 Absatz 5 mit weniger als einer Vollzeitstelle besetzt sein,muss die vorherige Zustimmung der nach § 37 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes zuständigen Behörde eingeholt werden.
- (2) Zusätzlich zur Leitung einer Gasteinrichtung oder einer Pflege- und Betreuungseinrichtung darf eine Person nicht mehr als drei weitere Wohn- und Unterstützungsangebote leiten. Bei Leitung mehrerer Gasteinrichtungen oder Pflege- und Betreuungseinrichtungen darf die Gesamtzahl der Plätze dieser Einrichtungen nicht größer als 120 sein.
- (3) Bei der Zustimmung nach Absatz 1 soll die zuständige Behörde Besonderheiten der Zielgruppe, die Größe der Einrichtungen, die räumliche Entfernung zwischen den Einrichtungen sowie Konzeption und Organisation der Leitungsebene berücksichtigen.

§ 4

Persönliche Ausschlussgründe

Bei Personen, die mit Leitungsaufgaben nach § 2 Absatz 2 betraut sind, dürfen keine Tatsachen vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, dass sie für die Leitung einer Pflege- und Betreuungseinrichtung ungeeignet sind. Ungeeignet ist insbesondere,

1. wer wegen einer Straftat zu einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder zu einer Freiheitsstrafe von mindestens drei Monaten verurteilt worden ist,
2. wer in den letzten fünf Jahren wegen einer Straftat nach den §§ 29 bis 30 b des Betäubungsmittelgesetzes rechtskräftig verurteilt worden ist, oder
3. gegen den innerhalb der letzten fünf Jahre wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 38 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes mehr als zweimal eine Geldbuße rechtskräftig verhängt wurde.

§ 5

Beschäftigte für Unterstützungsleistungen im Sinne des § 3 Absatz 1 Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz

- (1) Beschäftigte für Unterstützungsleistungen in Wohn- und Unterstützungsangeboten nach §§ 5,6, 8 Absatz 3 und § 9 müssen die erforderliche persönliche und fachliche Eignung für die von ihnen ausgeübte Funktion und Tätigkeit besitzen. Der Nachweis der persönlichen Eignung ist insbesondere durch Vorlage eines Führungszeugnisses beim Leistungsanbieter zu erbringen, das bei Einstellung nicht älter als ein Jahr ist.

- (2) Zur Leistungserbringung haben Wohn- und Unterstützungsangebote eine ausreichende Zahl an Beschäftigten für Unterstützungsleistungen vorzuhalten. In Gasteinrichtungen und in Pflege- und Betreuungseinrichtungen darf die in Verträgen nach dem Neunten, Elften und Zwölften Buch Sozialgesetzbuch vereinbarte Personalausstattung nicht unterschritten werden. Bei Kurzzeitpflegeeinrichtungen, die im Verbund mit Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, betrieben werden, wird deren Personalausstattung in der Gesamtschau mit der Pflege- und Betreuungseinrichtung bewertet.
- (3) In Gasteinrichtungen nach § 5 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes und in Pflege- und Betreuungseinrichtungen nach § 9 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, werden diejenigen,
1. die auf Grundlage der Ansprüche der Nutzerinnen und Nutzer auf Leistungen nach § 43b des Elften Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt sind,
 2. die auf der Grundlage von Arbeitsmarktprogrammen oder des Bundesfreiwilligendienstes beschäftigt sind,
 3. die im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres beschäftigt sind, und
 4. die in einem Ausbildungsverhältnis beschäftigt sind,
- nicht auf die Mindestzahl an Beschäftigten für Unterstützungsleistungen nach Absatz 2 angerechnet. Diese Personengruppen werden bei der Feststellung der nach § 7 Absatz 2 erforderlichen Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen berücksichtigt.
- (4) Der Leistungsanbieter hat eine qualifizierte Einarbeitung neuer Beschäftigter für Unterstützungsleistungen unter der Verantwortung einer Fachkraft sicherzustellen. Maßgeblich für die Dauer und Intensität der Einarbeitung ist insbesondere der Ausbildungsstand und die Berufserfahrung bezogen auf das Arbeitsfeld der einzuarbeitenden Personen sowie der Unterstützungsbedarf der betreffenden Nutzerinnen und Nutzer.

§ 6

Fachkräfte für Unterstützungsleistungen

- (1) Unterstützungsleistungen dürfen nur durch Fachkräfte oder unter angemessener Beteiligung von Fachkräften geleistet werden. Fachkräfte im Sinne dieser Verordnung müssen über den staatlich anerkannten Abschluss einer für den Tätigkeitsbereich in Frage kommenden Berufsausbildung verfügen, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung der von ihnen ausgeübten Funktion und Tätigkeit vermittelt. Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport benennt in einer Richtlinie Berufsabschlüsse, die insbesondere die Voraussetzungen des Satzes 2 erfüllen.
- (2) In Gasteinrichtungen und in Pflege- und Betreuungseinrichtungen wird eine angemessene Beteiligung von Fachkräften angenommen, wenn mindestens 50 Prozent der mit unterstützenden Tätigkeiten Beschäftigten Fachkräfte sind, sofern nicht ein außerordentlicher Unterstützungsbedarf eine darüber hinausgehende Beteiligung erforderlich macht. Bezugsgröße für die Berechnung der Fachkraftquote nach Satz 1 ist die Personalausstattung nach § 5 Absatz 2 Satz 2.
- (3) In anbieterverantworteten Wohngemeinschaften nach § 8 Absatz 3 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes müssen die Unterstützungsleistungen un-

ter der Verantwortung einer verantwortlichen Fachkraft im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 und 3 erbracht werden.

- (4) In Wohn- und Unterstützungsangeboten, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, und die sich zur Erbringung hauswirtschaftlicher Leistungen verpflichtet haben, muss diese Leistungserbringung unter Beteiligung einer Hauswirtschaftsfachkraft erfolgen. Hierzu genügt deren verantwortliche Einbindung in die Konzeption und Überwachung der hauswirtschaftlichen Leistungserbringung.

§ 7

Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen

- (1) Der Leistungsanbieter von Wohn- und Unterstützungsangeboten hat eine den Unterstützungsbedarfen der Nutzerinnen und Nutzer entsprechende Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen sicherzustellen. Dazu hat er unter Berücksichtigung des Unterstützungskonzeptes eine personelle Mindestbesetzung zu definieren und überprüfbar zu dokumentieren.
- (2) In Gasteinrichtungen nach § 5 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes und in Pflege- und Betreuungseinrichtungen nach § 9 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, mit mehr als 10 Nutzerinnen und Nutzern muss für jeweils bis zu 10 Nutzerinnen und Nutzer im Tagdienst eine Beschäftigte für Unterstützungsleistungen anwesend sein. Für jeweils bis zu 30 Nutzerinnen und Nutzer muss eine Fachkraft für pflegerische Betreuung im Sinne der Richtlinie nach § 6 Absatz 1 Satz 3 anwesend sein, die auf die nach Satz 1 anwesenden Beschäftigten anzurechnen ist. In Einrichtungen mit 10 oder weniger Nutzerinnen und Nutzern müssen zwei Unterstützungskräfte anwesend sein, von denen eine eine Fachkraft für pflegerische Betreuung im Sinne der Richtlinie nach § 6 Absatz 1 Satz 3 sein muss. Sofern nach den Sätzen 1 bis 3 die Anwesenheit mehrerer Beschäftigter für Unterstützungsleistungen erforderlich ist, müssen diese zeitgleich anwesend sein. § 5 Absatz 3 Satz 2 ist zu beachten.
- (3) Im Nachtdienst muss in Gasteinrichtungen und in Pflege- und Betreuungseinrichtungen für jeweils bis zu 40 Nutzerinnen und Nutzer, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter für Unterstützungsleistungen anwesend sein. Von diesen Beschäftigten für Unterstützungsleistungen im Nachtdienst muss eine Person eine Fachkraft für pflegerische Betreuung im Sinne der Richtlinie nach § 6 Absatz 1 Satz 3 sein.
- (4) Pflege- und Betreuungseinrichtungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen, die nicht vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, haben bei Unterstützungsbedarfen im Bereich der Pflege die ausreichende Beteiligung von Unterstützungskräften mit pflegfachlicher Qualifikation zu gewährleisten. Sie haben der nach § 37 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes zuständigen Behörde darzulegen, auf welche Weise sie dies gewährleisten.
- (5) Sofern der Unterstützungsbedarf mindestens einer Nutzerin oder eines Nutzers einer anbieterverantworteten Wohngemeinschaft die durchgehende Anwesenheit einer Fachkraft erfordert, kann die zuständige Behörde die entsprechende Anwesenheit einer Fachkraft oder einer anderen geeigneten Betreuungskraft anordnen. Erfordert der konkrete Betreuungsbedarf der Nutzerinnen und Nutzer nicht die

ständige Anwesenheit einer Fachkraft, ist durch organisatorische Vorkehrungen sicherzustellen, dass im Bedarfsfall in angemessener Zeit eine zur Leistung des konkreten Unterstützungsbedarfes geeignete Fachkraft zur Verfügung steht.

§ 8

Fort- und Weiterbildung

- (1) Der Leistungsanbieter ist verpflichtet, den Beschäftigten der Wohn- und Unterstützungsangebote einschließlich der Leitungspersonen Gelegenheit zur Teilnahme an Veranstaltungen berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung zu geben. Er hat darauf hinzuwirken, dass die Fort- und Weiterbildungsangebote in angemessenem Umfang wahrgenommen werden.
- (2) Eine ausreichende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit ist gewährleistet, wenn Veranstaltungen insbesondere mit folgenden Themen und Tätigkeitsfeldern nachgewiesen werden:
 1. Erweiterung und Aktualisierung der jeweiligen Grundqualifikation,
 2. Hintergrundwissen über besondere Zielgruppen,
 3. Integration von Menschen mit Behinderung gemäß der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen sowie dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
 4. professionelles Verhalten in Pflege- und Betreuungsbeziehungen, insbesondere Umgang mit Sexualität im Alter und bei Behinderung, Deeskalationstraining und Gewaltprävention sowie Begleitung Sterbender und Palliativversorgung,
 5. pflegerische Unterstützungsleistungen für alt gewordene oder pflegebedürftig gewordene Menschen mit Behinderungen,
 6. gemeinwesenorientierte Arbeit und Vernetzung mit anderen auf die jeweilige Zielgruppe bezogenen Angeboten.

§ 9

Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 38 Absatz 2 Nummer 1 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 3 Nummer 1 bis 3 oder Absatz 4 Personen mit Leitungsaufgaben betraut, die fachlich nicht geeignet sind oder
2. entgegen § 1 in Verbindung mit § 4 Personen beschäftigt, die persönlich ungeeignet sind oder
3. entgegen § 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 und 3 und § 6 Absatz 1 und 2 unterstützende Tätigkeiten nicht durch ausreichenden Personaleinsatz und eine ausreichende Beteiligung von Fachkräften sicherstellt, oder
4. entgegen § 1 in Verbindung mit § 7 eine ausreichende Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen nicht sicherstellt.

§ 10

Befreiungen und Abweichungen

- (1) Die nach § 37 Absatz 1 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes zuständige Behörde kann den Leistungsanbieter auf Antrag aus wichtigem Grund von den Anforderungen des § 2 Absatz 3 und Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 befreien, wenn eine ausreichende Fachaufsicht gewährleistet wird und die Befreiung mit den Interessen und Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer vereinbar ist. Die Befreiung ist zu befristen.
- (2) Die zuständige Behörde kann den Leistungsanbieter ausnahmsweise auf Antrag von den Anforderungen des § 7 Absatz 2 befreien, wenn die Anforderungen der §§ 2, 3, 5 und 6 erfüllt sind und der Leistungsanbieter darlegt, wie er mit einer von den Anforderungen des § 7 Absatz 2 abweichenden Personalpräsenz eine sichere und qualitativen Mindestanforderungen genügende Unterstützung der Nutzerinnen und Nutzer gewährleistet. Die Befreiung ist zu befristen.
- (3) Eine Befreiung nach Absatz 2 ist zu widerrufen, wenn die zuständige Behörde feststellt, dass eine der Anforderungen der §§ 2, 3, 5 und 6 nicht erfüllt ist. Sie kann widerrufen werden, wenn die zuständige Behörde Mängel im Sinne des § 31 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes feststellt.

§ 11

Übergangsregelungen und Bestandsschutz

- (1) Anforderungen dieser Verordnung, die über die Anforderungen der Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz vom 5. Oktober 2010 (Brem.GBl. S. 509), die durch Verordnung vom 9. April 2015 (Brem.GBl. S. 219) geändert worden ist, hinausgehen, sind bis zum Ablauf des [einsetzen: Angaben des Tages vor dem Inkrafttreten, des Monats des Inkrafttretens sowie der Jahreszahl des ersten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] zu erfüllen.
- (2) Für Wohn- und Unterstützungsangebote, die am[einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung] bereits in Betrieb sind und die bisher nicht in den Anwendungsbereich der Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz gefallen sind, sind die in den §§ 2, 3, 5, 6 und 7 Absatz 2 genannten Mindestanforderungen spätestens am[Datum des 1. Tages des 13. auf das Inkrafttreten der Verordnung folgenden Monats] zu erfüllen. Die Frist kann von der nach § 37 Absatz 1 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes zuständigen Behörde verlängert werden, wenn die Erfüllung der Mindestanforderungen von neuen Entgeltverhandlungen abhängt und nachgewiesen wird, dass Entgeltverhandlungen in dem in Satz 1 genannten Zeitraum nicht möglich sind.
- (3) § 2 Absatz 3 und 4 gilt nicht für Personen, die am[einsetzen: Datum des bei Inkrafttretens dieser Verordnung]:

1. Leitungsaufgaben nach § 2 Absatz 2 Nummer 1 wahrnehmen und den zu diesem Zeitpunkt geltenden Anforderungen des § 2 Absatz 2 der Heimpersonalverordnung genügen oder
2. Leitungsaufgaben nach § 2 Absatz 2 Nummer 2 wahrnehmen und den zu diesem Zeitpunkt geltenden Anforderungen des § 4 Absatz 2 der Heimpersonalverordnung genügen.

Satz 1 gilt nur für die Leitungsaufgaben in einer Pflege- und Betreuungseinrichtung, in der diese Aufgaben bereits vor dem ...[einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung] wahrgenommen wurden.

(4) Abweichend von § 7 Absatz 3 muss bis zum 30. April 2019 im Nachtdienst in Gasteinrichtungen und in Pflege- und Betreuungseinrichtungen für jeweils bis zu 50 Nutzerinnen und Nutzer, die vornehmlich auf die Erbringung von Pflegeleistungen ausgerichtet sind, mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter für Unterstützungsleistungen anwesend sein.

§ 12

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz vom 9. April 2015 (Brem.GBl. S. 219 — 2161-b-3) außer Kraft.
- (3) Diese Verordnung ist bis zum 31. Dezember 2021 durch externe Gutachter zu evaluieren. Das Ergebnis der Evaluierung ist der staatlichen Deputation für Soziales, Jugend und Integration zu berichten.
- (4) Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

Bremen, den

Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport

Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz

Entwurf

Januar 2018

Begründung

Zu § 1

Die größte 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 Pflegebedarf 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 Mitar-

beitern 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 beruflichen 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 Bremischen 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 ein anerkanntes fachliches 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 zuständigen 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 Abs. 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 auf alle 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 entworfenene 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 andere 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.