**Vorlage
für die Sitzung
der staatlichen Deputation
für Soziales, Kinder und Jugend
am 9. April 2015**

**Entwurf für eine Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz
(BremWoBeG)**

A. Problem

Der Deputation wurde mit Vorlage vom 8.12.2014 zur Sitzung am 8.1.2015 der Entwurf für eine Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeG) vorgelegt. Mit Vorlage vom 19.1.2015 zur Sitzung am 5.2.2015 wurde der Deputation das Ergebnis der Prüfung von Änderungsvorschlägen aus der Sitzung am 8.1.2015 vorgelegt. – Die Beschlussfassung wurde ausgesetzt, da noch weiterer Beratungsbedarf bestand.

B. Lösung

In weiteren Gesprächen des Ressorts mit dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) und der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (LAG) wurden verbliebene offene Punkte erörtert.

Beide Verbände hatten u.a. kritisiert, dass Fachkräfte des Berufsabschlusses Gesundheits- und Krankenpflege nicht generell als Fachkräfte im Sinne der Verordnung anerkannt würden. Die Behörde hat daraufhin eine Konkretisierung der als Fachkräfte anzuerkennenden Beschäftigten in Form einer differenzierten Liste vorgelegt und an die Verbände übergeben. U.a. wird darin geklärt, dass Gesundheits- und Krankenpfleger/innen auch in den Einrichtungen für Menschen mit psychischen Erkrankungen als Fachkräfte anerkannt werden.

Beide Verbände befürchten Mehrkosten durch die Umsetzung der Regelungen. Die Behörde verweist auf die in vielen Einrichtungen bereits umgesetzten Maßnahmen und die vorgesehenen Ausnahmeregelungen und Anpassungszeiträume. Um den Bedenken zu begegnen, hat die Behörde darüber hinaus in die Rahmenvereinbarung zur Vergütungsentwicklung nach dem SGB XII eine entsprechende Öffnungsklausel für eventuelle Nachverhandlungen aufgenommen und wird sich auch für eine entsprechende Regelungen im Bereich SGB XI einsetzen.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse hat die LAG mit Mail vom 17.3.2015 mitgeteilt, dass sich deren Kritikpunkte erledigt haben.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle / Personalwirtschaftliche Auswirkungen / Gender Prüfung

Es wird auf die Ausführungen in der Vorlage vom 8.12.2014 verwiesen. Eine Wirtschaftlichkeitsprüfung ist nicht erforderlich, weil keine quantifizierbaren Mehrkosten entstehen.

E. Beteiligung / Abstimmung

Es wird auf die Ausführungen in der Vorlage vom 8.12.2014 verwiesen.

F. Beschlussvorschlag

Die staatliche Deputation für Soziales, Kinder und Jugend nimmt den Entwurf einer Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeG) mit den in der Vorlage vom 19.1.2015 enthaltenen Änderungen zur Kenntnis und bittet die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen, eine entsprechende Verordnung zu erlassen.

Anlagen

**Referat Ältere Menschen
- unterstützende Wohnformen, Heimrecht -
400-32-8**

T (04 21) 361 89545
F (04 21) 496 89545
Email
Martin.Stoever
@soziales.bremen.de
19. Jan. 2015

Anlage zur Vorlage für die Sitzung der staatlichen Deputation für Soziales, Kinder und Jugend am 05.02.2015

Personalverordnung zum BremWoBeG

Prüfung der Änderungsvorschläge aus der Sitzung der staatlichen Deputation für Soziales, Kinder und Jugend am 08.01.2015

Änderungsvorschlag 1 (Grüne):

§ 4 S. 3 Nr. 1

Es wurde darauf hingewiesen, dass die Begründung hier genauer sei als der Verordnungstext. Nicht alle Straftaten sollten zum Ausschluss führen, sondern nur solche mit einem Bezug zum Beruf. Es wurde vorgeschlagen, dass es heißen sollte „wer wegen einer einschlägigen Straftat . . .“. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff solle dann über die Begründung näher ausgeführt werden.

Prüfung:

Der Begriff „einschlägig“ ist nicht nur unbestimmt und entsprechend ausführungsbedürftig. Er ist auch dahin gehend missverständlich, als nur solche Straftaten gemeint sein könnten, die einen inhaltlichen Bezug zum Beruf haben, wie z.B. „Misshandlung Schutzbefohlener“ zum Pflegeberuf. Es müssen aber auch z.B. schwere Körperverletzung, Raub oder mehrfaches Randalieren im Alkoholrausch Ausschlussgründe sein können, weil sie Hinweise auf die Zuverlässigkeit der Bewerberin/des Bewerbers sein können. Wichtig ist, dass im Einzelfall geprüft wird, ob zwischen der begangenen Straftat bzw. Ordnungswidrigkeit und der konkret angestrebten Tätigkeit eine Verbindung besteht.

Dies ist bisher Praxis in der Bremischen Wohn- und Betreuungsaufsicht und muss auch weiterhin Praxis bleiben, da die Untersagung der Beschäftigung eines Bewerbers/einer Bewerberin als Leitungskraft so begründet sein muss, dass sie einer gerichtlichen Prüfung standhält.

Das Anliegen der Grünen soll aufgegriffen werden, indem diese Praxis in der Begründung ausdrücklich festgeschrieben wird (s. neuer letzter Satz in der Begründung zu § 4).

Änderungsvorschlag 2 (Grüne):

§ 9 Nr. 2

Die Grünen plädieren für die Aufnahme § 4 S. 2 Nr. 3 in die Ordnungswidrigkeits-Bestimmungen.

Prüfung:

Grundsätzlich sind Ordnungswidrigkeiten weniger schwer zu bewerten, als Straftaten. Da in § 4 Nr. 3 jedoch solche Ordnungswidrigkeiten benannt sind, wegen derer „mehr als zweimal eine Geldbuße rechtskräftig verhängt wurde“, ist anzunehmen, dass es sich hier nicht um geringfügige Ordnungswidrigkeiten handelt. Damit liegt ein Grund vor, die erforderliche Zuverlässigkeit des Bewerbers/der Bewerberin in Frage zu stellen.

Dem Vorschlag der Grünen wird gefolgt. In § 9 Nr. 2 werden die Worte „Nummer 1 und 2“ gestrichen, damit ist der ganze § 4 gemeint.

Änderungsvorschlag 3 (SPD):

§ 5 Abs. 1

Frau M. Schmidtke (SPD) plädiert dafür, in § 5 Abs. 1 das „erweiterte Führungszeugnis“ (§ 30a BZRG) zu fordern, wie dies in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und in Vereinen, die Kinder und Jugendliche betreuen, üblich ist.

Prüfung:

Mit dem am 1. Mai 2010 in Kraft getretenen 5. Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes vom 16. Juli 2009 ist in § 30a und § 31 BZRG ein „erweitertes Führungszeugnis“ eingeführt worden, das über Personen erteilt werden kann, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen. In der Regel wird die betroffene Person vom Arbeitgeber oder dem jeweiligen Träger, unter Bezugnahme auf § 30a BZRG, oder im Falle einer Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des 8. Buchs Sozialgesetzbuch, bei beruflicher oder ehrenamtlicher Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder bei einer Tätigkeit mit ähnlichem Kontakt zu Minderjährigen, aufgefordert werden, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das erweiterte Führungszeugnis enthält gegenüber dem normalen Führungszeugnis zusätzlich Verurteilungen wegen Sexualdelikten, die für die Aufnahme in das normale Führungszeugnis zu geringfügig sind.

Der § 30a BZRG bezieht sich also konkret auf den § 72a SGB VIII und sieht das in ihm geregelte erweiterte Führungszeugnis nur vor für „Personen. . . , die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen“. Bundesländer (z.B. Berlin), in denen die Absicht bestand, das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a BZRG in eine der hier zur Rede stehenden entsprechenden Verordnung aufzunehmen, wurden vom Bundesministerium für Justiz entsprechend belehrt.

Diese Rechtslage wurde vom Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil 10 Sa 1718/13 vom 25.04.2014 und Urteil 10 Sa 171/14 vom 4.07.2014) bestätigt. Das Begehren eines Arbeitgebers in einer unterstützenden Wohnform für volljährige Menschen, sich von einer Mitarbeiterin das erweiterte Führungszeugnis vorlegen zu lassen, wurde für unrechtmäßig erklärt.

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen bewertet zwar den Schutzbedarf von erwachsenen Bewohnerinnen und Bewohnern der Pflege- und Betreuungseinrichtungen nicht geringer, als den von Kindern und Jugendlichen, kann aber nach geltender Rechtslage die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte in Einrichtungen für erwachsene Menschen nicht fordern. Die hier zur Rede stehende Personalverordnung bezieht sich ausschließlich auf unterstützende Wohnformen für volljährige Menschen.

Die Bremische Wohn- und Betreuungsaufsicht kann jedoch in begründeten Einzelfällen einen Auszug aus dem Bundeszentralregister anfordern.

Änderungsvorschlag 4 (CDU):

§ 10 Abs. 3

Frau S. Grönert hält mit dem „Zeitraum von bis zu 6 Monaten“ die Tür für Abweichungen zu weit geöffnet. Es müsse geregelt sein, dass nicht mehrfach nacheinander die Befreiung für 6 Monate ausgesprochen werden kann.

Prüfung:

§ 10 ist eine Kann-Regelung, d.h., dass es im Ermessen der zuständigen Behörde liegt, eine entsprechende Befreiung auszusprechen. Die zuständige Behörde kann also nicht gezwungen werden, dies zu tun, schon gar nicht, dies mehrfach nacheinander zu tun. Im Übrigen besteht mit der Bestimmung „wenn die Anforderungen der §§ 2, 3, 5 und 6 erfüllt sind“ eine recht hohe Hürde für diese Befreiung.

M. Stöver

Entwurf**Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz****vom**

Aufgrund des § 12 Absatz 3 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes vom 5. Oktober 2010 (Brem.GBl. S. 509 – 2161-b-1) wird verordnet:

§ 1 Mindestanforderungen

Der Leistungsanbieter einer Pflege- und Betreuungseinrichtung nach § 7 Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz darf nur Personen beschäftigen, die die Mindestanforderungen der §§ 2 bis 6 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 der Pflege- und Betreuungseinrichtung

- (1) Der verantwortliche Leistungsanbieter hat sicherzustellen, dass die Pflege- und Betreuungseinrichtung durch fachlich und persönlich geeignetes Personal mit entsprechenden Führungskompetenzen geleitet wird. Es ist grundsätzlich

1. eine gesamtverantwortliche Leitung (Einrichtungsleitung) und
2. in Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 42 und § 43 des Elften Buches Sozialgesetzbuch eine fachliche Leitung für den Bereich der Pflege (Pflegedienstleitung)

vorzusehen. Den Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 42 und § 43 des Elften Buches Sozialgesetzbuch gleichgestellt werden unterstützende Wohnformen nach § 7 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes, deren Bewohnerinnen und Bewohner vorwiegend wegen einer Pflegebedürftigkeit in dieser Wohnform wohnen.

- (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 der Einrichtung 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, pflegfachlichem, 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.

Es sind zusätzlich die Bestimmungen des § 71 Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch einzuhalten.

- (5) In Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch sind für die Pflegedienstleitung ausreichende Personalressourcen vorzuhalten. In Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit bis zu 100 Bewohnerinnen und Bewohner gelten die Personalressourcen als ausreichend, wenn die Aufgaben der Pflegedienstleitung von einer Vollzeitkraft oder zwei Teilzeitkräften mit dem Beschäftigungsumfang einer Vollzeitkraft wahrgenommen werden. Für jeweils weitere 25 Bewohnerinnen und Bewohner sind die Personalressourcen für die Pflegedienstleitung einschließlich der ihr unmittelbar nachgeordneten Leitungskräfte um 10 Wochenstunden zu erhöhen.

§ 3 Leitung mehrerer Pflege- und Betreuungseinrichtungen

- (1) Soll eine Einrichtungsleitung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 mehrere Pflege- und Betreuungseinrichtungen leiten oder zusätzlich Leitungsaufgaben nach § 2 Absatz 1 Nummer 2 übernehmen, muss die vorherige Zustimmung der nach § 31 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes zuständigen Behörde eingeholt werden. Gleiches gilt, wenn die Leitung einer Pflege- und Betreuungseinrichtung zusätzlich die Leitung für ambulante und teilstationäre Einrichtungen im Sinne des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder für andere unterstützende

Wohnformen im Sinn des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes übernehmen soll.

- (2) Zusätzlich zur Leitung einer Pflege- und Betreuungseinrichtung darf eine Person nicht mehr als zwei weitere der in Absatz 1 genannten Einrichtungen leiten.

§ 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 § 32 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 in Pflege- und Betreuungseinrichtungen 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 zu erbringen, das nicht älter als ein Jahr ist.
- (2) Der verantwortliche 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 Bewohnerinnen und Bewohner.
- (3) Zur Leistungserbringung ist in Pflege- und Betreuungseinrichtung eine ausreichende Personalausstattung im Sinne des § 12 Absatz. 1 Nummer 4 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz vorzuhalten.
- (4) Zur Personalausstattung im Sinne des Absatzes 3 zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte. Nicht angerechnet werden
 - diejenigen, die auf Grundlage der Zuschläge zur Pflegevergütung nach § 87b Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt sind,
 - diejenigen, die auf der Grundlage von Arbeitsmarktprogrammen oder des Bundesfreiwilligendienstes beschäftigt sind und
 - Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis.

§ 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 in Frage kommenden Berufsabschlüsse werden durch eine Richtlinie der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen benannt.
- (2) Eine angemessene Beteiligung wird 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 3.

§ 7 Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen

- (1) Der verantwortliche Leistungsanbieter hat eine den Unterstützungsbedarfen der Bewohnerinnen und Bewohner einer Pflege- und Betreuungseinrichtung entsprechende Präsenz von Beschäftigten für unterstützende Tätigkeiten sicherzustellen. Dazu hat er unter Berücksichtigung des Unterstützungskonzeptes eine personelle Mindestbesetzung zu definieren und überprüfbar zu dokumentieren.
- (2) In Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 42 und § 43 des Elften Buches Sozialgesetzbuch müssen im Tagesdienst mindestens zwei Beschäftigte für Unterstützungsleistungen zeitgleich anwesend sein, davon muss eine Kraft eine Fachkraft für pflegerische Betreuung im Sinne der Richtlinie nach § 6 Absatz 1 Satz 3 sein. In Einrichtungen mit mehr als 30 Bewohnerinnen und Bewohnern müssen für jeweils 30 Bewohnerinnen und Bewohner im Tagdienst drei Beschäftigte für Unterstützungsleistungen zeitgleich anwesend sein, davon muss eine Kraft eine Fachkraft für pflegerische Betreuung im Sinne der Richtlinie nach § 6 Absatz 1 Satz 3 sein. Im Nachtdienst muss für jeweils 50 Bewohnerinnen und Bewohner 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.
- (3) Den Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 42 und § 43 des Elften Buches Sozialgesetzbuch gleichgestellt werden unterstützende Wohnformen nach § 7 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz, deren Bewohnerinnen und Bewohner vorwiegend wegen einer Pflegebedürftigkeit dort wohnen.
- (4) In Pflege- und Betreuungseinrichtungen ohne Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 42 und § 43 des Elften Buches Sozialgesetzbuch ist eine Personalpräsenz sicherzustellen, die dem Unterstützungsbedarf der Zielgruppe und den Vereinbarungen mit der Fachbehörde entspricht. Bei Unterstützungsbedarfen im Bereich der Pflege ist unverzüglich eine Fachkraft für pflegerische Betreuung hinzuzuziehen. Entsprechende Kooperationsabsprachen oder andere strukturelle Voraussetzungen sind zu schaffen.

§ 8 Fort- und Weiterbildung

- (1) Der verantwortliche Leistungsanbieter ist verpflichtet, den Beschäftigten der unterstützenden Wohnform 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 und Hintergrundwissen über besondere Zielgruppen,
 2. 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,
 3. professionelles Verhalten in Pflege- und Betreuungsbeziehungen, insbesondere Umgang mit Sexualität im Alter und bei Behinderung, Deeskalationstraining und Gewaltprävention sowie Begleitung Sterbender und Palliativversorgung,
 4. pflegerische Unterstützungsleistungen für alt gewordene oder pflegebedürftig gewordene Menschen mit Behinderungen,
 5. gemeinwesenorientierte Arbeit und Vernetzung mit anderen auf die jeweilige Zielgruppe bezogenen Angeboten.

§ 9 Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 32 Absatz 2 Nummer 1 Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 3 Nummer 1 bis 3 oder § 2 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 § 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 § 31 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes zuständige Behörde kann den Leistungsanbieter auf Antrag aus wichtigem Grund von den Anforderungen des § 2 Absatz 3 und § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 befreien, wenn eine ausreichende Fachaufsicht gewährleistet wird und die Befreiung mit den Interessen und Bedürfnissen der Bewohner vereinbar ist.

- (2) Die zuständige Behörde kann den Leistungsanbieter ausnahmsweise auf Antrag für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten 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 Bewohnerinnen und Bewohner gewährleistet.
- (3) Die zuständige Behörde kann ausnahmsweise auf Antrag des Leistungsanbieters bei der Feststellung der nach § 7 Absatz 2 erforderlichen Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen auch solche Beschäftigten berücksichtigen, die nach § 5 Absatz 4 Satz 2 nicht anzurechnen sind.
- (4) Eine Befreiung nach den Absätzen 2 und 3 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 § 25 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes feststellt.

§ 11 Übergangsregelungen und Bestandsschutz

- (1) Für unterstützende Wohnformen, die am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung] bereits in Betrieb 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 § 31 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.
- (2) § 2 Absatz 3 und 4 gelten nicht für Personen, die am [einsetzen: Datum des bei Inkrafttretens dieser Verordnung]:
 1. Leitungsaufgaben nach § 2 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 wahrnehmen und den zu diesem Zeitpunkt geltenden Anforderungen des § 2 Absatz 2 der Heimpersonalverordnung vom 19. Juli 1993 genügen oder
 2. Leitungsaufgaben nach § 2 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wahrnehmen und den zu diesem Zeitpunkt geltenden Anforderungen des § 4 Absatz 2 der Heimpersonalverordnung vom ...genügen.

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

§ 12 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft.

Bremen, den

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen

Nachfolgeregelung zur Heimpersonalverordnung:

Entwurf

**Begründung zur Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz
(PersV BremWoBeG)**

Zu § 2

Leitung der Pflege- und Betreuungseinrichtung

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 (Heimleitung) einzusetzen. Grundsätzlich sind die Funktionen nach Nummer 1 und Nummer 2 von verschiedenen Personen wahrzunehmen. Ausnahmen sind nach § 3 PersV BremWoBeG-E möglich.

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 Bewohnerinnen und Bewohner angepasste Anwesenheit und Erreichbarkeit der Leitung insbesondere für Bewohnerinnen und Bewohner sowie Angehörige gewährleistet werden.

Die „der Lebenswirklichkeit angepasste Anwesenheit und Erreichbarkeit“ kann für Bewohnerinnen und Bewohner mit starken Mobilitätsbeeinträchtigungen bedeu-

ten, dass die Leitungskraft sie auf Verlangen baldmöglichst in deren Individualwohnraum aufsuchen muss. Für gehfähige Bewohnerinnen und Bewohner kann das bedeuten, dass die Leitungskraft baldmöglichst in ihrem Büro erreichbar sein muss. Für Bewohnerinnen und Bewohner mit entsprechenden Kompetenzen kann dies wiederum bedeuten, dass die Leitungskraft Anfragen per Telefon oder mit elektronischen Kommunikationsmitteln baldmöglichst beantworten muss, wenn dies der Bewohnerin oder dem Bewohner genügt. Das Qualitätsmanagement des Anbieters muss dazu Standards formulieren.

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 § 12 Abs. 1 Nr. 2 BremWoBeG, also die bisherige Heimleitung.

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

Zu § 2 Abs. 3

In dieser Vorschrift werden die Qualifikationsanforderungen an die gesamtverantwortliche Leitung (früher: Heimleitung) 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. Diesen Anforderungen werden die einzelnen in der HeimPersV genannten Qualifikationen nicht mehr immer gerecht. Es werden jetzt 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 Bewohnern und den Mitarbeitern gerecht werdenden Personaleinsatz, zur Konfliktmoderationen unter Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten und Bewohnern voraus. Diese Kompetenzen sind nicht ausschließlich theoretisch erlernbar, sondern erfordern auch praktische Erfahrungen in nachgeordneten Führungspositionen. Die Regelung des § 2 Abs. 2 Nr. 2 HeimPersV wird daher übernommen. Sie wird insbesondere im Zusammenhang mit einer Qualifikation nach Nr. 3 für erforderlich gehalten.

Zu § 2 Abs. 4

Die Regelung entspricht weitgehend dem § 4 Abs. 2 HeimPersV.

Fachkräfte in einem Pflegeberuf sind Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. pfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin bzw. pfleger und Altenpflegerin 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.

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.

Ein ausschließlicher Bezug auf die Bestimmungen des SGB XI würde zu Lasten der für erforderlich gehaltenen Führungskompetenz gehen

Zu § 2 Abs. 5

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 Bewohnerinnen und Bewohner. 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 Bewohnerinnen und Bewohner, die über 100 Bewohnerinnen und Bewohner 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 heimaufsichtliche Prüfung 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 § 3

Leitung mehrerer Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Zu § 3 Abs. 1

Die Anforderungen nach § 2 Abs. 2 Sätze 2 und 3 sind kaum zu erfüllen, wenn eine Leitungskraft mehrere Einrichtungen leitet. Da es bisher an klaren Regelungen fehlte, wurde diese nunmehr aufgenommen, um Rechtsklarheit zu schaffen.

In § 3 Abs. 1 regelt ausschließlich die Leitung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1. Sie soll grundsätzlich mit einer Vollzeitstelle beschäftigt sein. Abweichungen bedürfen der Zustimmung der zuständigen Behörde.

Zu § 3 Abs. 2

Absatz 3 begrenzt die Zahl der möglichen zu leitenden Einrichtungen.

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 Bewohnerinnen und Bewohner hatte. Zu deren Schutz wurde die Bestimmung des § 3 HeimPersV übernommen.

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.

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 § 28 Abs. 2 BremWoBeG sein.

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

Zu § 5 Abs. 2

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 Bewohnerinnen und Bewohnern und dem Unterstützungskonzept vertraut macht, als auch eine neue Unterstützungskraft sinnvoll in das Team integriert, wurde in vielen Fällen vernachlässigt. Dies soll nunmehr verpflichtend sein.

Grundsätzlich wird angenommen, dass die Anforderung des Absatzes 2 erfüllt ist, wenn Einarbeitungs- und Qualifizierungsstandards vorliegen, die inhaltlich die Anforderungen des Absatzes 2 berücksichtigen. Eine Überprüfung durch die

Bremische Wohn- und Betreuungsaufsicht findet nur stichprobenartig statt, es sei denn, es liegen Anhaltspunkte für entsprechende Mängel vor.

Zu § 5 Abs. 3

Im HeimG und der HeimPersV war bislang eine Fachkraftquote geregelt, nicht jedoch das Gesamtvolumen des Personals. § 12 Abs. 1 Nr. 4 Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz schließt diese Lücke.

Die grundlegende Regelung zum Umfang des zu beschäftigenden Personals in dieser Verordnung bezieht sich darauf.

Zu § 5 Abs. 4

§ 12 Abs. 3 Satz 1 BremWoBeG ermächtigt die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen zu einer Verordnung, die Näheres zum Leitungspersonal und den übrigen Beschäftigten (§ 12 Abs. 1 Nr. 2 und 4) regelt.

Daher wird in Absatz 4 klargestellt, welche Personen zu den zu berücksichtigenden Beschäftigten zählen, und welche nicht angerechnet werden.

Es erfolgt eine Klarstellung, dass freiwillig engagierte Bürgerinnen und Bürger als Personal im Sinne der Verordnung nicht gelten.

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.

Zu § 6

Fachkräfte für Unterstützungsleistungen

Zu § 6 Abs. 1

Im Unterschied zu § 5 HeimPersV wurden die Fachkraftdefinition (früher § 6 HeimPersV) und die Fachkraftquote in einem Paragraphen zusammengefasst sowie die Grundlage für eine Richtlinie geschaffen, 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 § 12 Abs. 3 Satz 3 BremWoBeG wird die Fachkraftquote von 50 Prozent beibehalten. Zur besseren Verständlichkeit wird „jede zweite.“ durch „%“ ersetzt.

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 auch, 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 bewohnergerecht umzugehen,
- eine schlüssige bedarfsgerechte Personaleinsatzplanung hat,
- die eigenen Pläne umzusetzen.

Erhebliche Abweichungen können 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 Bewohnerinnen und Bewohner vorrangig wegen ihrer Pflegebedürftigkeit leben und vorrangig pflegerische Unterstützungsleistungen erhalten. Dies sind insbesondere Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Versorgungsvertrag für Leistungen nach § 43 SGB XI.

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. 3

Es gibt erste Modelle unterstützender Wohnformen, in denen Menschen betreut werden, deren Unterstützungsbedarf dem in einer vollstationären Pflegeeinrichtung entspricht, ohne dass es dort Verträge nach §§ 42, 43 SGB XI gibt.

Die dort lebenden Menschen haben denselben Schutzbedarf wie diejenigen, die in unterstützenden Wohnformen mit Verträgen nach §§ 42, 43 SGB XI leben.

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 Regelungen in den Sätzen 2 und 3 sollen aber gewährleisten, dass pflegefachliche Hilfe dort, wo sie benötigt wird, auch gewährleistet wird.

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 stellt eine gekürzte Zusammenfassung der Aufzählung aus der HeimPersV und neueren Vorschlägen aus anderen Länder-Verordnungen dar.

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

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

Nr. 5 wurde wegen des Inhalts von § 13 BremWoBeG eingefügt

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

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 Bewohnerinnen und Bewohner für erforderlich gehalten wird, soll die Befreiung nach Absatz 2 nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgen.

Zu § 10 Abs. 3

Durch die Regelung des § 7 Abs. 2 soll das Risiko, dass Bewohnerinnen und Bewohner in eine hilflose Situation geraten, ohne dass dies gesehen wird, minimiert werden. Dabei kommt es weniger auf die nach § 5 Abs. 3 grundsätzlich verfügbaren Beschäftigten an, sondern darauf, wie viele Unterstützungskräfte den Bewohnerinnen und Bewohnern im Sinne einer verbindlichen und ständigen Präsenz zur Verfügung stehen.

Insoweit ist es im Unterschied zu § 5 Abs. 3 unerheblich, ob es sich um Kräfte für die grundlegende, auch pflegerische, Unterstützungsleistungen handelt oder um Beschäftigte für „eine zusätzliche Betreuung und Aktivierung der Bewohnerinnen . . . , die über die nach Art und Schwere der Unterstützungsbedürftigkeit notwendige Unterstützung hinausgeht“ (s. § 87b Absatz 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch).

Es wird angenommen, dass die angestrebte Risikominimierung zu einem erheblichen Teil erreicht wird, sobald eine „bessere Betreuung für die Betroffenen im Sinne der von den Fachverbänden geforderten „Präsenzstrukturen“ realisiert ist (vergl. Richtlinien nach § 87b Abs. 3 SGB XI zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in stationären Pflegeeinrichtungen (Betreuungskräfte-RI) vom 19. August 2008 in der Fassung vom 6. Mai 2013).

Dies gilt umso mehr, je mehr die Betreuung nach § 87 b SGB XI in Gruppen stattfindet. Dabei ist klarzustellen, dass die Beschäftigten nach § 87 b in der Regel nur die Aufgaben nach § 2 der o.a. Richtlinie wahrzunehmen haben. Dazu gehören jedoch auch „Hilfen, die bei der Durchführung ihrer Betreuungs- und Aktivierungstätigkeiten unaufschiebbar und unmittelbar erforderlich sind, wenn eine Pflegekraft nicht rechtzeitig zur Verfügung steht.“ (§ 2 Abs. 3 der oben zitierten Richtlinie).

Aus diesen Gründen sollen dann, wenn die nach § 7 Abs. 2 geforderte Präsenz mit dem nach § 5 Abs. 4 anzurechnenden Personal nicht realisierbar ist, bei der Feststellung der nach § 7 Absatz 2 erforderlichen Präsenz von Beschäftigten für Unterstützungsleistungen auch solche Beschäftigten berücksichtigt werden können, die nach § 5 Absatz 4 Satz 2 nicht anzurechnen sind.

Zu § 10 Abs. 4 neu

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

Zu § 11

Übergangsregelungen und Bestandsschutz

Die eingeräumte Frist von einem Jahr berücksichtigt die Zeit, die für eine qualifizierte Personalakquise benötigt wird. Im Vergleich zur bestehenden Heimpersonalverordnung stellt sie eine bürokratische Erleichterung dar, da Anträge auf Fristverlängerung in den meisten Fällen nicht erforderlich sind.