



Bundesinteressenvertretung für alte  
und pflegebetroffene Menschen e.V.

## **Stellungnahme**

**der Bundesinteressenvertretung für alte und  
pflegebetroffene Menschen (BIVA-Pflegeschutzbund) e.V.**

**zum**

**Entwurf einer Verordnung zur Änderung der  
Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und  
Betreuungsgesetz (BremWoBeG)**

BIVA-Pflegeschutzbund e.V.

Siebenmorgenweg 6-8

53229 Bonn

Tel.: 0228-909048-0

E-Mail: [info@biva.de](mailto:info@biva.de)

Ansprechpartner: Reinhard Leopold

Bremen, Bonn, den 30.08.2024

## Vorbemerkungen

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Änderung der Personalverordnung zum BremWoBeG. Nachfolgend finden Sie Informationen zu unseren Erfahrungen und Einschätzungen zur Situation. In der vorgelegten Fassung des Entwurfs zur Änderung der Personalverordnung sind die folgenden Punkte mit Begründung zur Änderung vorgeschlagen, zu denen wir wie folgt Stellung nehmen.

## Grundsätzliches

Wir können nachvollziehen, dass es aufgrund der knappen Ressource Pflege-Fachkräfte eine Aufhebung der bisher gesetzlich verankerten 50-Prozent Quote und so zu einer Flexibilisierung kommen soll.

Die Tatsache, dass pflegebedürftige Menschen immer später, also in höherem Alter, mit immer höherem, qualitativ immer anspruchsvollerem Pflege- und Begleitungs-Bedarf in Pflegeeinrichtungen aller Art versorgt werden müssen, bedingt eigentlich eher eine Anhebung statt Absenkung der Fachkraft-Quote. In der bekannten Studie kommt das Team um Prof. Dr. Rothgang zu dem Ergebnis, dass der Bedarf an Pflegekräften in den Pflegeeinrichtungen durchweg höher ist als die Zahl der derzeit dort Beschäftigten. Dabei kommt es jedoch nicht nur auf die Anzahl der Pflegekräfte an, sondern auch auf deren Qualifikation.

**Eine völlige Aufhebung der bisherigen Fachkraftquote in der Personalbesetzung ist aus unserer Sicht abzulehnen. Hier ist eher dafür zu sorgen, dass Pflegefachkräfte nicht z.B. hauswirtschaftliche oder andere Tätigkeiten übernehmen müssen, nur weil Hauswirtschafts- oder anderes Nicht-Pflege-Personal fehlt. Es kommt daher darauf an, die Mitarbeitenden noch stärker kompetenzspezifisch einzusetzen.**

Der Personaleinsatz in Pflegeeinrichtungen muss sach- und fachgerecht erfolgen und regelhaft nachgewiesen werden. Das kann in der Form geschehen, dass regelmäßig die aktuellen Personalzahlen im Internet veröffentlicht werden. Dies dient der Transparenz, insbesondere vor dem Hintergrund regelmäßiger Pflegesatzvereinbarungen, und könnte einen Qualitäts-Wettbewerb unter den Anbietern fördern. Das gilt insbesondere im Zusammenhang mit der Abrechnung des tatsächlich eingesetzten Personals (vgl. dazu [Bertelsmann-Stiftung 13.01.2022](#)). Darüber hinaus bedarf es dazu einer regelmäßigen Überprüfung durch die zuständige Behörde und des Nachweises des einrichtungsspezifischen Personaleinsatzes, der entsprechend den Veränderungen in der Bewohnerstruktur bedarfsgerecht angepasst werden muss.

Die Berücksichtigung der individuellen Bedarfe und Bedürfnisse der pflegebedürftigen Menschen muss gewährleistet werden. Wenn es hier eine entsprechende Anpassung und Flexibilisierung des Personaleinsatzes geben soll, ist das zu begrüßen. Eine Einbindung von An- und Zugehörigen sowie Ehrenamtlichen in nicht pflegerische Tätigkeiten kann zudem nicht nur Entlastung für Pflegefachkräfte bedeuten, sondern auch – durch die gegenseitige Wertschätzung – Konflikte vermeiden helfen. Ein Anreiz dafür könnte eine adäquate Kostenreduzierung für die pflegebedürftigen Menschen sein. Siehe dazu auch „[Konzept zur Angehörigenarbeit \(stationär\)](#)“.

In Pflege- und Betreuungseinrichtungen der Altenhilfe und der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen sowie für die Gasteinrichtungen nach § 5 BremWoBeG (Tagespflegen, Nachtpflegen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen und Hospize) sollten, entsprechend den besonderen Ansprüchen an eine qualitativ ausreichende Versorgung, angepasste Personalvorgaben gelten. Dabei ist die Frage, ob Einrichtungen nach dem SGB XI und solche nach dem SGB IX überhaupt hinsichtlich Quantität und Qualität des Bedarfs an Fachkräften vergleichbar sind.

Es ist auf jeden Fall sicherzustellen, dass mit der Absenkung der Fachkraftquote keine Einbußen bei der Versorgungsqualität einhergehen und Qualitätsstandards abgesenkt werden.

## Zu § 3 Leitung mehrerer Wohn- und Unterstützungsangebote

### **Abs. 1, Ziffer 3, letzte 2 Sätze**

**(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.)**

Es ist nicht nachvollziehbar oder ersichtlich, warum eine Einzelperson bis zu vier Einrichtungen – unabhängig von der Entfernung und Lage derselben – leiten können soll. Die Leitungsaufgaben für solche Einrichtungen sind sehr anspruchsvoll. Im Sinne des Arbeitnehmerschutzes sind einerseits Überforderungen zu vermeiden und andererseits ist die Versorgungsqualität der Bewohner jeder einzelnen Einrichtung sicherzustellen.

Pflegebedürftige Menschen und ihre rechtlichen Vertretungspersonen (An- bzw. Zugehörige / BetreuerInnen) müssen bei den hohen und weiter steigenden Kosten erwarten können, dass bei auftretenden Problemen die

zuständige Leitungskraft innerhalb eines Tages zur Lösung eben dieser beitragen wird. Bei der Zuständigkeit und Verantwortlichkeit einer Leitungskraft für vier Einrichtungen schätzen wir das als problematisch ein.

**Wir empfehlen daher die Anzahl der Einrichtungen auf max. 2 zu begrenzen und schlagen dazu die folgende Formulierung vor:**

*„Zusätzlich zur Leitung einer Gasteinrichtung oder einer Pflege- und Betreuungseinrichtung darf eine Person nicht mehr als **ein** weiteres Wohn- und Unterstützungsangebot leiten. Bei Leitung mehrerer Gasteinrichtungen oder Pflege- und Betreuungseinrichtungen darf die Gesamtzahl der Plätze dieser Einrichtungen nicht größer als 120 sein.“*

## **Abs. 2**

Warum eine Pflegedienstleitung im Sinne des § 2 Abs. 1 Nummer 2

1. mehrere Wohn- und Unterstützungsangebote leiten oder
  2. abweichend von § 2 Absatz 6 mit weniger als einer Vollzeitstelle besetzt
- qualitativ und quantitativ ausreichend sein soll, ist nicht nachvollziehbar.

Unter welchen Voraussetzungen und Umständen nach § 37 des BremWoBeG die zuständige Behörde dem Pkt. 2 „weniger als einer Vollzeitstelle besetzt“ zustimmen können soll, ist nicht weiter bestimmt und lässt u.E. nach zu große Ermessensspielräume. Im Übrigen halten wir eine Vollzeitstelle in diesem Zusammenhang für unbedingt erforderlich.

**Wir empfehlen daher als Ersatz folgende Formulierung zu übernehmen:**

*(2) Soll eine Pflegedienstleitung im Rahmen einer Vollzeitstelle im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 2 für mehrere Wohn- und Unterstützungsangebote als Pflegedienstleitung verantwortlich tätig sein, muss die vorherige Zustimmung der nach § 37 des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes zuständigen Behörde eingeholt werden. Zusätzlich zur Leitung einer Gasteinrichtung oder einer Pflege- und Betreuungseinrichtung darf eine Person nicht mehr als ein weiteres Wohn- und Unterstützungsangebot leiten.*

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

## Abs. 1

Die Formulierung in diesem Absatz ist zwingend mit dem Hinweis zu ergänzen, dass ein **Führungszeugnis vor Arbeitsaufnahme beim Leistungserbringer vorgelegt werden muss**. Wenn ein Führungszeugnis ohne Fristnennung erst Wochen oder gar Monate später vorgelegt wird, ist das weder zielführend noch wird der dahinterstehende Schutzgedanke erfüllt.

**Entsprechend sollte die Formulierung hier lauten:**

*(1) ... Der Nachweis der persönlichen Eignung ist insbesondere durch Vorlage eines Führungszeugnisses nach § 30 Absatz 1 Satz 1 des Bundeszentralregistergesetzes beim Leistungsanbieter **vor Arbeitsaufnahme** zu erbringen, das bei Einstellung nicht älter als ein Jahr ist.*

## Abs. 3

Die Verständlichkeit des gesamten Absatzes sollte durch Neuformulierung deutlich verbessert werden. Vorgaben, die leicht und gut zu verstehen sind, führen i.d.R. auch leichter und konsequenter zur Beachtung und Umsetzung.

In der Erläuterungsspalte heißt es **“... wird die Sozialsenatorin ermächtigt auch Anordnungen zum Einsatz temporärer Kräfte ... zu regeln“**. Im Rahmen der Neustrukturierung der Ressorts liegt die Aufgabe dann vermutlich bei der Gesundheitssenatorin ...?

Der Text in der Erläuterungsspalte ist unseres Erachtens gut geeignet, ihn als Basis für eine entsprechende Anordnung / Vorgabe für den Einsatz von Leiharbeitskräften zu nehmen. Inhaltlich stimmen wir dem Erläuterungstext zu.

**Hinsichtlich der Leiharbeitskräfte würden wir uns eine klarere und stärker einschränkende Vorgabe für deren Einsatz wünschen.**

Es wird berechtigt darauf hingewiesen, dass „negative Auswirkungen auf die Versorgungsqualität und einhergehende Gefährdungen für Leib und Leben der Bewohnerschaft müssen verhütet werden“.

## Zu § 6 Fachkräfte für Unterstützungsleistungen

### Abs. 1

**(1) Unterstützungsleistungen dürfen nur durch Fachkräfte oder unter angemessener Beteiligung von Fachkräften geleistet werden.**

Die Vorgabe „angemessene Beteiligung“ halten wir für zu ungenau und sehr dehnbar. Was genau noch „angemessen“ ist oder nicht, kann weder von Anbieterseite noch der zuständigen Prüf-Behörde oder den pflegebetroffenen Menschen klar eingeschätzt werden.

**Hierfür ist eine deutlich präzisere, eingrenzende Definition notwendig, um unnötige Auseinandersetzungen über die „richtige“ Einschätzung und Deutung für alle Beteiligten zu vermeiden.**

Dagegen begrüßen wir, dass es eine stärkere Verbindlichkeit und bessere Orientierung in der Fachkraftanerkennung geben soll.

**Die neue Richtlinie sollte schnellstens erarbeitet und – am besten mit Veröffentlichung dieser Personalverordnung – bekanntgegeben werden.**

### Abs. 2

Der Hinweis im Erläuterungstext weist zurecht auf den noch nicht angepassten bzw. neuen Landesrahmenvertrag nach § 75 SGB XI für das Land Bremen hin. Seit Inkraftsetzung im Jahr 1997 (!) hat sich vieles verändert.

**Hier sind die verantwortlichen Stellen aufzufordern, die Überarbeitung oder Neufassung des Bremischen Landesrahmenvertrags unverzüglich anzugehen.**

## Zu § 12 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

**Wir halten eine Befristung und Evaluation dieser Personalverordnung für sinnvoll und notwendig, da wichtige Inhalte neu oder dem aktuellen BremWoBeG angepasst werden mussten.**