

DBfK Nordwest e.V. · Bödekerstraße 56 · 30161 Hannover

An:

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration  
Referat Pflege, Heimrecht, Wohn- und Betreuungsaufsicht  
Bahnhofsplatz 29, 28195 Bremen

per E-Mail: [martina.timmer@soziales.bremen.de](mailto:martina.timmer@soziales.bremen.de)

**DBfK Nordwest e.V.**

Geschäftsstelle  
Bödekerstraße 56  
30161 Hannover

Regionalvertretung Nord  
Am Hochkamp 14  
23611 Bad Schwartau

Regionalvertretung West  
Beethovenstraße 32  
45128 Essen

Zentral erreichbar  
T +49 511 696 844-0  
F +49 511 696 844-299

nordwest@dbfk.de  
www.dbfk.de

30.08.2024

## **Stellungnahme des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe Nordwest e. V. (DBfK) zum Entwurf für eine Änderungsverordnung zur Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz**

Ihr Zeichen: 400/321-000-25/2023-7-2

Sehr geehrte Frau Timmer,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit, zum geplanten Entwurf für eine Änderungsverordnung zur Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz Stellung zu nehmen.

Angesichts des eklatanten Fachpersonalmangels in der Langzeitpflege sind die ordnungsrechtlichen Vorgaben zur Personalausstattung von Pflegeeinrichtungen ein zentraler Problembereich. Dabei ist zwingend darauf zu achten, dass der Druck einer angespannten Fachkraftsituation nicht zu einer Absenkung der Anforderungen und damit der Qualität der Versorgung führt.

Mit dem neuen Verfahren zur Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen nach § 113 c SGB XI („PeBeM“) soll in allen Bundesländern die Fachkraftquote von 50 Prozent perspektivisch abgeschafft werden. Einige Bundesländer haben dies in ihren Heimgesetzen beziehungsweise zugehörigen Personalverordnungen bereits in unterschiedlicher Art und Weise getan. Nun ist mit dem vorliegenden Entwurf für eine Änderungsverordnung zur Personalverordnung auch für Bremen beabsichtigt, die Fachkraftquote für die vollstationären Pflegeeinrichtungen, die Vereinbarungen auf der Grundlage des § 113 c SGBXI abgeschlossen haben, abzuschaffen.

Als DBfK stehen wir der Aufhebung der Fachkraftquote für vollstationäre Pflegeeinrichtungen grundsätzlich skeptisch gegenüber, weil in Bezug auf die Qualität der Versorgung der Einsatz von qualifiziertem Pflegeassistenzpersonal noch nicht ausreichend geregelt scheint. Wir

verweisen hierzu auch auf unsere [Stellungnahme aus dem Jahr 2022 zur Novellierung des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes](#).

Für eine qualitativ hochwertige Versorgung ist die Frage der Qualifizierung von Pflegeassistentenpersonal zentral und sie ist für uns nicht befriedigend beantwortet: Welche Anforderungen bezüglich der Mindestqualifikation werden ordnungsrechtlich an Beschäftigte in den Einrichtungen gestellt? Wie hoch muss beispielsweise der Anteil an Beschäftigten mit einer zweijährigen Pflegeassistentenausbildung sein? Das sind Fragen, die für die Zukunft Bremens als attraktiver Arbeitsort für qualifiziertes Pflegepersonal in der Langzeitpflege zentral sind. Ein denkbarer Weg wäre, dass die zuständige Behörde in einer zu veröffentlichenden Richtlinie auch die Voraussetzungen (u.a. Qualifikationsmerkmale) für den Einsatz von Assistenzpersonal entsprechend beschreiben muss.

Bremen gehört zu den wenigen Bundesländern, die im Rahmen der Personalverordnung auch die Präsenz von „Fachkräften“ regeln. Wir begrüßen es außerordentlich, dass dies auch mit der geplanten Änderungsverordnung in Bremen beibehalten werden soll und weiterhin Mindestpersonalvorgaben im Tagdienst sowie während der Nacht gelten. Mit den Mindestpersonalvorgaben gerade für die Nachtstunden bleibt Bremen ein Vorbild für die meisten anderen Länder, die diesbezüglich keine Vorgaben machen. Allerdings ist für uns mit Blick auf die Vorbehaltsaufgaben gemäß § 4 Pflegeberufegesetz (PflBG) die Feststellung wesentlich, dass es sich bei diesen „Fachkräften“ um Pflegefachpersonen mit einer Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1 PflBG beziehungsweise nach dem Krankenpflegegesetz oder nach dem Altenpflegegesetz in der jeweils gültigen Fassung handelt.

Die geplanten Aufhebung der Fachkraftquote gilt nicht für Betreuungseinrichtungen der Altenhilfe und der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen sowie für Gasteinrichtungen nach § 5 BremWoBeG (Tagespflegen, Nachtpflegen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen und Hospize). Hier sollen weiterhin jeweils 50 Prozent der Beschäftigten Fachkräfte sein. Als DBfK Nordwest begrüßen wir die Beibehaltung dieser Fachkraftquote, denn eine Aufhebung ohne alternatives Personalbemessungsinstrument würde zulasten der Qualität in diesen Bereichen führen.

Zu den geplanten Regelungen im Einzelnen finden Sie nachfolgend unsere Stellungnahme.

# Stellungnahme des DBfK Nordwest e.V.

zum Entwurf für eine Änderungsverordnung zur  
Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und  
Betreuungsgesetz

30. August 2024

## Zu § 2 Leitung des Wohn- und Unterstützungsangebotes

### Absatz 3

*Nr. 2:*

Es stellt sich uns die Frage, warum Hauswirtschaftler:innen im Gegensatz zu den in Nr. 1 genannten Personengruppen (u.a. Pflegefachpersonen) keine betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikation als Voraussetzung für die Funktion als Einrichtungsleitung benötigen sollten.

*Nr. 3:*

Wir weisen darauf hin, dass Pflegefachpersonen, die einen primärqualifizierenden Studiengang absolviert haben, diesen Studiengang sowohl mit der Verleihung des akademischen Grads eines Bachelors als auch der Berufszulassung als Pflegefachfrau/Pflegefachmann abschließen und damit über keinerlei Berufserfahrung verfügen.

### Absatz 4

Als DBfK Nordwest begrüßen wir grundsätzlich, dass die zuständige Behörde ermächtigt wird, die Anforderung an die „verantwortliche Pflegefachkraft“ auch im Rahmen einer Aufsichtsprüfung nach § 27 ff. Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz zu prüfen.

*Nr. 1:*

Wir fordern eine Klarstellung (an dieser Stelle zu Nr. 1), dass es sich hier um Personen mit der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1 Pflegeberufegesetz (PflBG) beziehungsweise nach dem Krankenpflegegesetz oder nach dem Altenpflegegesetz in der jeweils gültigen Fassung handelt. Das ist deswegen so relevant, da das PflBG im § 4 Absatz 2 für eben diese Pflegefachpersonen die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege als pflegerische Vorbehaltsaufgaben regelt.

## **Zu § 3 Leitung mehrerer Wohn- und Unterstützungsangebote**

### **Absätze 2 und 3**

Wir möchten bekräftigen, dass die Aufgaben der Pflegeplanung, -koordination und -kontrolle nicht angemessen wahrgenommen werden können, wenn einer Pflegedienstleitung nach dem zeitlichen Umfang ihrer Beschäftigung oder der organisatorischen Stellung innerhalb der Einrichtung ein nur nachgeordneter beziehungsweise marginaler Stellenwert zugewiesen wäre.

Deshalb begrüßen wir auch, dass die Zustimmung der Behörde von der Frage abhängig gemacht werden muss, ob die Aufgaben der Pflegedienstleitung strukturell und tatsächlich erfüllt werden können, und zwar im Interessen der Nutzer:innen.

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

### **Absatz 3**

Die Behörde soll ermächtigt werden, im Rahmen der Verordnung den Einsatz von Leiharbeiter:innen zu regeln. Beschäftigte für Unterstützungsleistungen, die im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses tätig sind, sollen in der Regel erst mit einem monatlichen Stundenumfang ab 30 Stunden auf die Mindestzahl an Beschäftigten für Unterstützungsleistungen angerechnet werden dürfen. Wir begrüßen diesen Schritt.

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

### **Absatz 1**

Die zuständige Behörde benennt in einer Richtlinie Berufsabschlüsse, die insbesondere die Voraussetzungen zur Anerkennung als „Fachkraft“ im Sinne des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz erfüllen.

Als DBfK Nordwest begrüßen wir ausdrücklich die Intension, eine solche Richtlinie künftig zu veröffentlichen.

Da neben den Berufsabschlüssen nach § 1 Absatz 1 Pflegeberufegesetz (PflBG) offenbar auch andere Berufsabschlüsse als „Fachkraft“ im Sinne des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz anerkannt werden können, weisen wir an dieser Stelle darauf hin, dass mit dem PflBG in § 4 Absatz 2 Aufgaben definiert sind, die ausschließlich von Pflegefachpersonen mit einer Berufserlaubnis nach § 1 Absatz 1 PflBG respektive den Vorgängergesetzen ausgeübt werden dürfen. Diese Vorbehaltsaufgaben beziehen sich explizit auf den Pflegeprozess. Das heißt, dass die konkrete Bedarfsfeststellung, Planung und Evaluation von Pflege nunmehr zwingend pflegerische Fachkompetenz erfordert. Es ist aus unserer Sicht nicht ausreichend – wie mit dem neuen Absatz 3 angedacht – die Verantwortung für die Voraussetzung hierzu allein den Leistungsanbietern zuzuschreiben. Auch die zuständige Behörde sollte hier Regelungen treffen, die sicherstellen, dass zu jeder Zeit Pflegefachperson

die ihnen vorbehaltenen Aufgaben ausüben. Darüber hinaus regen wir an, dass unter § 7 klargestellt wird, dass für die vorgesehene Mindestpräsenz von Fachkräften ausdrücklich Pflegefachpersonen als solche anerkannt werden.

### **Absatz 2**

Hiermit soll die Fachkraftquote von 50 Prozent für diejenigen vollstationären Pflegeeinrichtungen, die Vereinbarungen auf der Grundlage des § 113 c SGBXI abgeschlossen haben, aufgelöst werden.

Unsere grundsätzliche Skepsis bezüglich der Aufhebung der Fachkraftquote haben wir eingangs bereits thematisiert. Der Einsatz von qualifiziertem Pflegeassistentenpersonal ist aus unserer Sicht noch nicht ausreichend geregelt. Wir regen an, dass die zuständige Behörde in einer zu veröffentlichenden Richtlinie auch die Voraussetzungen (Qualifikationsmerkmale) für den Einsatz von Assistentenpersonal beschreiben muss.

Als DBfK Nordwest begrüßen wir, dass die Fachkraftquote nicht ersatzlos gestrichen werden soll. Mit der Änderungsverordnung ist eine ordnungsrechtliche Orientierung an der auf der Grundlage der Landesrahmenverträge vereinbarten Personalausstattung der Einrichtung vorgesehen und zudem gelten weiterhin die Mindestpersonalvorgaben gemäß § 7 der Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz.

### **Absatz 3**

Wir begrüßen grundsätzlich die Klarstellung, dass pflegerische Aufgaben nach § 4 Absatz 2 des Pflegeberufgesetzes (PflBG) nur von Personen mit einer Erlaubnis nach § 1 Absatz 1 des PflBG durchgeführt werden dürfen. Allerdings sehen wir hier nicht allein die Leistungsanbieter in der Verantwortung, die personellen Voraussetzungen hierfür sicherzustellen. Wie in unserer Kommentierung zu § 6 Absatz 1 angemerkt, regen wir an, dass auch die zuständige Behörde Regelungen treffen muss, die sicherstellen, dass zu jeder Zeit Pflegefachperson die ihnen vorbehaltenen Aufgaben ausüben können – beziehungsweise, dass unter § 7 klargestellt wird, dass für die vorgesehene Mindestpräsenz von Fachkräften ausdrücklich Pflegefachpersonen als solche anerkannt werden.

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

### **Absatz 2**

Als DBfK Nordwest begrüßen wir ausdrücklich die weiterhin vorgesehene Präsenzregelung. Hierfür ist es allerdings erforderlich, dass für die vorgesehene Mindestpräsenz von Fachkräften ausdrücklich nur Pflegefachpersonen als solche anerkannt werden (siehe auch unsere Kommentierung zu § 6 Absatz 1). Anderenfalls kann das formulierte Ziel, eine pflegegradunabhängige Präsenz Anforderung mit Blick auf die Wahrnehmung von Vorbehaltsaufgaben nach § 4 des PflBG sowie auf pflegerische Interventionen, die „Pflegefachkraftniveau“ voraussetzen, nicht erreicht werden.

Im Gegensatz zur „alten“ Personalverordnung, soll es künftig ausreichend sein, wenn in einer

Einrichtung tagsüber durchschnittlich eine Fachkraft für je 30 Nutzer:innen anwesend ist, wobei mindestens eine Fachkraft ständig anwesend sein muss. Uns erschließt sich nicht, wie der Durchschnitt zu bemessen ist: pro Tag, über die Woche oder über den Monat? Eine eindeutige Regelung ist Voraussetzung für eine Überprüfbarkeit, die wir für erforderlich halten. Wir fordern eine Streichung des Begriffs „durchschnittlich“ oder eine entsprechende Präzisierung.

### **Absatz 3**

Wir begrüßen außerordentlich, dass die Präsenzregelungen in Bezug auf die Mindestpersonalvorgaben für die Nachtstunden beibehalten werden. Hiermit bleibt Bremen ein Vorbild für die meisten anderen Länder, die diesbezüglich keine Vorgaben machen.

## **Zu § 8 Fort- und Weiterbildung**

### **Absatz 2**

Wir regen an, einen siebten Punkt zum Thema Klimaschutz und Hitzeschutzmaßnahmen aufzunehmen. Begründung: Infolge des steigenden Klimarisikos für Europa wurde im Sommer 2023 vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) ein erster Hitzeschutzplan für Deutschland vorgelegt. Am 28.03.2024 hat der Qualitätsausschuss Pflege nach § 113 b SGB XI „Bundeseinheitliche Empfehlungen zum Einsatz von Hitzeschutzplänen in stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten“ beschlossen.

## **Zu § 9 Ordnungswidrigkeiten**

*Nr. 4:*

Uns stellt sich die Frage, wie die ausreichende Präsenz von Beschäftigten nach § 1 in Verbindung mit § 7 geprüft wird, wenn die Präsenz nur „im Durchschnitt“ gewährleistet sein muss. Eine eindeutige Regelung ist Voraussetzung für eine Überprüfbarkeit, die wir für erforderlich halten.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Hannover/ Bremen, den 30.08.2024

**Heidrun Pundt**

Vorstandsmitglied DBfK Nordwest e.V.

**Patricia Drube**

Referentin für Langzeitpflege DBfK Nordwest e.V.

**Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) Nordwest e.V.**

Geschäftsstelle | Bödekerstraße 56 | 30161 Hannover | Telefon: +49 511 696844-0 |

E-Mail: nordwest@dbfk.de | www.dbfk.de