

DBfK Nordwest e.V. · Beethovenstraße 32 · 45128 Essen

An

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat VII A 3 – Qualitätsentwicklung Pflege, Wohn-
und Teilhabegesetz

– per E-Mail –

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

10.04.2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwaltungsvereinfachung im Bereich des Heimrechts für das Land Nordrhein-Westfalen sowie zum Entwurf einer Verordnung zur Durchführung des Wohn- und Teilhabegesetzes

Sehr geehrte Frau Haag,
sehr geehrte Damen und Herren,

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) Nordwest e. V. bedankt sich für die Möglichkeit, zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwaltungsvereinfachung im Bereich des Heimrechts für das Land Nordrhein-Westfalen sowie zum Entwurf einer Verordnung zur Durchführung des Wohn- und Teilhabegesetzes Stellung zu nehmen.

Der DBfK Nordwest begrüßt ausdrücklich das Anliegen des Landes Nordrhein-Westfalen, das Heimrecht übersichtlicher zu strukturieren, Doppelregelungen abzubauen und die Aufsicht stärker auf ihren ordnungsrechtlichen Kern der Gefahrenabwehr auszurichten. Aus Sicht der professionellen Pflege enthält der vorliegende Entwurf hierfür nachvollziehbare Ansätze.

Zugleich sehen wir an zentralen Stellen erheblichen Nachbesserungsbedarf. Dies betrifft insbesondere die personellen Anforderungen in pflegebezogenen Angeboten, die fehlende landesrechtliche Konkretisierung vor allem der Nachtdienstbesetzung in stationären Pflegeeinrichtungen, die unzureichend geregelten personellen Anforderungen in Gasteinrichtungen sowie die Frage, in welchem Umfang Entbürokratisierung mit dem Schutz von Nutzerinnen und Nutzern, der Sicherung pflegfachlicher Verantwortung und der Qualität der Versorgung vereinbar ist.

Darüber hinaus bewerten wir die vorgesehene Öffnung des Fachkraftbegriffs in Unterstützungsangeboten kritisch, soweit hierdurch Unschärfen bei fachlicher Verantwortung, Aufgabenabgrenzung und pflegebezogenen Aufgaben entstehen.

Unsere Anmerkungen gliedern wir nach einer grundsätzlichen Einführung entlang der Struktur des Gesetzentwurfs und der Durchführungsverordnung.

Stellungnahme des DBfK Nordwest e.V.

zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwaltungsvereinfachung im Bereich des Heimrechts für das Land Nordrhein-Westfalen sowie zum Entwurf einer Verordnung zur Durchführung des Wohn- und Teilhabegesetzes

10. April 2026

Grundsätzliche Einführung

Der Gesetzentwurf verfolgt erklärtermaßen das Ziel, das Heimrecht auf die Kernaufgabe der Gefahrenabwehr zurückzuführen, Doppelstrukturen abzubauen und das Wohn- und Teilhabegesetz anwendungsfreundlicher zu gestalten. Der DBfK Nordwest begrüßt ausdrücklich, dass das Land Nordrhein-Westfalen das Heimrecht strukturell überarbeitet, einzelne unnötige Doppelregelungen identifiziert und zugleich zentrale Schutzstandards – etwa im Bereich der Einzelzimmerquote, der Mitwirkungsrechte, des Gewaltschutzes und der pflegefachlichen Weisungsfreiheit der Pflegedienstleitung – nicht aufgibt.

Aus Sicht des DBfK Nordwest ist jedoch entscheidend, dass Entbürokratisierung nicht zu einer Entleerung ordnungsrechtlicher Schutzstandards führt. Dies gilt insbesondere für die personellen Anforderungen in pflegebezogenen Wohn- und Betreuungsangeboten. Gerade in der stationären Langzeitpflege, in Wohngemeinschaften mit pflegerischem Schwerpunkt sowie in Gasteinrichtungen ist die Personalausstattung in quantitativer und qualitativer Hinsicht ein zentraler Faktor für Sicherheit, Versorgungsqualität, Gewaltschutz, Infektionsschutz und gesunde Arbeitsbedingungen. Das Heimrecht darf sich an dieser Stelle nicht auf einen bloßen Verweis auf leistungsrechtliche Bundesvorgaben zurückziehen.

Besonders kritisch bewerten wir daher

- den Wegfall landesrechtlicher Klarstellungen zur „Fachkraft“ bzw. Pflegefachperson¹ in pflegebezogenen Angeboten,
- das Ausbleiben verbindlicher Mindestpersonalvorgaben insbesondere für den Nachtdienst in stationären Pflegeeinrichtungen,
- die erhebliche Öffnung für Abweichungen von gesetzlichen Anforderungen,
- sowie die unzureichend konkretisierten personellen Anforderungen in Gasteinrichtungen, insbesondere in Tages- und Nachtpflege sowie Kurzzeitpflege.

Im Einzelnen nimmt der DBfK Nordwest wie folgt Stellung:

¹ Der Begriff „Fachkraft“ ist problematisch und kann u.a. als Teil einer inhumanen Vorstellung von Wirtschaft gesehen werden, in der der Mensch nur als „Kraft“ für arbeitsbezogene Prozesse zählt. Die Bezeichnung „Pflegefachkraft“ wirkt ebenso entpersonalisierend und negiert die professionelle Identität von Pflege als Heilberuf mit eigener Qualifikation. Im § 71 Absatz 3 SGB XI wird dementsprechend nicht mehr von „Pflegefachkraft“ gesprochen, sondern klar definiert, dass es sich hierbei um Personen mit einer Erlaubnis nach § 1 PfIBG handelt. Der DBfK Nordwest plädiert in der Konsequenz dafür, dass es in sämtlichen Rechtssetzungen anstatt „Fachkraft“, „Fachperson“ und anstelle „Pflegefachkraft“ „Pflegefachperson“ heißt.

I. Zum Gesetzesentwurf

Teil 1: Allgemeiner Teil

Zu § 1 – Zweck des Gesetzes

Der in § 1 formulierte Schutzzweck des Gesetzes ist aus Sicht des DBfK Nordwest richtig und wichtig. Die Sicherung von Würde, Rechten, Interessen, Bedürfnissen, Teilhabe und Schutz vor Gewalt kann aber nur dann tatsächlich gelingen, wenn die personellen Voraussetzungen in den Angeboten verlässlich geregelt sind.

Zu § 4 – Allgemeine Anforderungen

§ 4 Absatz 2 verlangt, dass Angebote und Leistungen dem jeweiligen Stand der fachlichen und wissenschaftlichen Erkenntnisse entsprechen. § 4 Absatz 7 fordert die persönliche und fachliche Eignung aller Beschäftigten. Diese Grundsätze sind ausdrücklich zu unterstützen. Sie bleiben allerdings zu unbestimmt, wenn für die Pflege keine hinreichend konkreten ordnungsrechtlichen Vorgaben zur Anzahl, Qualifikation und Präsenz des Personals mehr vorhanden sind. Es ist vollkommen unzureichend, wenn in § 4 Absatz 2 die alleinige Verantwortung zur Schaffung und Unterhaltung der erforderlichen personellen, sächlichen, baulichen und organisatorischen Voraussetzungen den Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter zugeschrieben wird.

Aus Sicht des DBfK Nordwest sollte deshalb bereits im allgemeinen Teil deutlicher hervorgehoben werden, dass die Erfüllung der Anforderungen des Gesetzes eine bedarfsgerechte personelle Ausstattung in Anzahl und Qualifikation voraussetzt.

Zu § 8 – Gewaltschutz, freiheitsbeschränkende und freiheitsentziehende Maßnahmen und Unterbringungen

Die Bündelung der bisher getrennten Konzepte in ein Gewaltschutzkonzept ist im Grundsatz nachvollziehbar. Auch die stärkere Ausrichtung auf Prävention, Intervention und die Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen ist richtig.

Allerdings gilt auch hier: Gewaltprävention und die Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen gelingen nicht durch Konzepte allein. Sie setzen eine ausreichende Personalausstattung und fachlich qualifiziertes Personal voraus. Wo Personalmangel herrscht, steigen Eskalationsrisiken; zugleich sinken die Möglichkeiten, deeskalierend, beziehungsorientiert und individuell zu handeln. Aus Sicht des DBfK Nordwest sollte daher im Gesetz oder zumindest in der Begründung klarer hervorgehoben werden, dass personelle Unterbesetzung dem Ziel der Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen strukturell zuwiderlaufen kann.

Teil 2: Besonderer Teil

Kapitel 1 – Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot

Zu § 12 – Grundsätzliche Anforderungen

Die vorgesehene Verpflichtung in § 12 Absatz 1 Nr. 2, Beschäftigte regelmäßig zum sachgerechten Umgang mit Arzneimitteln zu beraten und Qualitätsinstrumente zur Vermeidung von Über-, Unter- oder Fehlversorgung zu implementieren, ist fachlich sinnvoll.

Aus pflegfachlicher Sicht sollte jedoch deutlicher herausgestellt werden, dass diese Anforderungen in Einrichtungen mit pflegerischem Schwerpunkt nur dann sicher erfüllt werden können, wenn Pflegefachpersonen in ausreichender Zahl verfügbar sind und die Verantwortung für die pflegfachliche Umsetzung tatsächlich wahrnehmen können. Auch hier zeigt sich, dass qualitative Anforderungen ordnungsrechtlich nicht von quantitativen und qualifikatorischen Personalanforderungen getrennt werden sollten.

Zu § 14 – Personelle Anforderungen an die Pflege

Zu Absatz 2

In § 14 Absatz 2 wird von einer verantwortlichen „Pflegefachkraft“ gesprochen. Die Bezeichnung „Pflegefachkraft“ wirkt entpersonalisierend und negiert die professionelle Identität von Pflege als Heilberuf mit eigener Qualifikation. Auch der Bundesgesetzgeber verwendet inzwischen präzisere, an die Berufsqualifikation anknüpfende Begriffe (in § 71 Absatz 3 SGB XI wird inzwischen von „Pflegefachperson“ gesprochen).

Der DBfK Nordwest plädiert deshalb dafür, die Bezeichnung „Pflegefachperson“ anstelle von „Pflegefachkraft“ auch im Land Nordrhein-Westfalen in sämtlichen Rechtssetzungen zu übernehmen.

Die ausdrückliche Regelung im § 14 Absatz 2, dass die Pflegedienstleitung in pflege- und betreuungsfachlichen Entscheidungen nicht weisungsgebunden ist und durch anderweitige vertragliche Anreize nicht in ihrer Unabhängigkeit beeinträchtigt werden darf, begrüßt der DBfK Nordwest ausdrücklich. Hierzu gehört die Verantwortung, die Pflegeprozessesteuerung durch Pflegefachpersonen sicherzustellen. Diese fachliche Unabhängigkeit ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass pflegfachliche Entscheidungen an den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer und nicht an betriebswirtschaftlichen Erwägungen ausgerichtet werden.

Zu Absatz 3

Mit § 14 Absatz 3 werden die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter sowie die Einrichtungsleitungen verpflichtet, bundesgesetzliche Regelungen der Personalbemessung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen sicherzustellen. Die angesprochenen Normen, hier § 84 Absatz 5 Satz 2 Nr. 2 i.V.m. § 113c Absatz 5 Satz 1 Nr. 1 SGB XI verpflichten die Vertragsparteien auf Landesebene, Rahmenverträge an die „Personalbemessung in der Pflege (PeBeM)“ anzupassen, um eine verbindliche Personalausstattung und deren Finanzierung im Pflegesatz zu sichern.

Ziel des Bundesgesetzgebers ist dabei, den tatsächlichen Personalbedarf besser abzubilden und eine kompetenzorientierte Aufgabenverteilung zu ermöglichen. Allerdings weist der DBfK Nordwest darauf hin, dass höhere Qualifikationsniveaus – insbesondere akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen (QN 6) sowie weitergehende Qualifikationen pflegewissenschaftlicher Expertise (QN 7 und QN 8) – im

gesetzlichen Rahmen und in der praktischen Umsetzung des Personalbemessungssystems bislang nicht systematisch berücksichtigt werden. Solange diese Qualifikationsprofile nicht verbindlich in die Regel- und Finanzierungslogik integriert sind, bleibt ein kompetenzorientierter Personaleinsatz strukturell unvollständig.

Kern des Verfahrens zur Personalbemessung in der Pflege (PeBeM) sind sogenannte Personalanhaltswerte. Sie legen rechnerisch fest, wie viel Personal mit welcher Qualifikation für die Versorgung von Menschen mit Pflegebedarf in den einzelnen Pflegegraden insgesamt vorgehalten werden sollte. Die Einrichtungen können Personal bis zur Höhe der Personalanhaltswerte finanzieren lassen. Das bedeutet: es ist möglich, Personal bis zu diesen Anhaltswerten in Pflegeeinrichtungen zu beschäftigen, aber nicht verpflichtend. Nach § 113c Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 SGB XI können die Personalanhaltswerte in den Pflegesatzvereinbarungen theoretisch auch überschritten werden, wenn Pflegeeinrichtungen sachliche Gründe geltend machen können. In den Verhandlungen zwischen Pflegeeinrichtungen, Pflegekassen und Sozialhilfeträgern wird also festgelegt, wie viele Stellen in welcher Qualifikationsstruktur tatsächlich finanziert werden.

Während § 113c SGB XI bundesweit geltende Personalanhaltswerte für die Finanzierung der Personalkosten definiert, sind die Bundesländer verpflichtet, eine personelle Mindestausstattung (Anwesenheitsquoten für Tag- und Nachtstunden) für Pflegeeinrichtungen festzulegen. Diese Anwesenheitsquoten müssen im Rahmen der Heimaufsicht beziehungsweise der zuständigen Landesbehörden kontrolliert werden und Unterschreitungen zu Auflagen, Belegungsbeschränkungen oder im Extremfall zum Entzug der Betriebserlaubnis führen können.

Dem DBfK Nordwest geht es dabei nicht um eine vom Bundesrecht abweichende Regelung, sondern vielmehr um eine Ergänzung: **Während im SGB XI und den Vergütungsvereinbarungen der Pflegeeinrichtungen finanzierte Stellenschlüssel vereinbart sind, geht es im Sinne des Verbraucherschutzes im Heimrecht darum, dass unter Maßgabe dieser Stellenschlüssel auch eine bedarfsgerechte Ausgestaltung der Anwesenheit gewährleistet ist.**

Der DBfK Nordwest sieht die vollständige Verweisung auf die nach § 113c SGB XI vereinbarte personelle Ausstattung deshalb als vollkommen unzureichend an. Der Verweis auf das leistungsrechtliche Personalbemessungssystem ersetzt aus fachlicher Sicht keine eigenständige ordnungsrechtliche Rahmensezung durch das Land.

Das gilt insbesondere für die Nachtstunden. Die bundesweiten Empfehlungen nach § 113c SGB XI verweisen vielmehr ausdrücklich darauf, dass für die Pflegesituation in der Nacht die heimrechtlichen Vorgaben des jeweiligen Landes gelten. In den „[Gemeinsamen Empfehlungen](#)“ nach § 113c Absatz 4 SGB XI zum Inhalt der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI i. V. m. § 113c Absatz 5 SGB XI in der vollstationären Pflege“ heißt es dazu unter Punkt 5:

„Als Mindestpersonalvorgaben für die Pflegesituation in der Nacht gelten die heimrechtlichen Vorgaben des jeweiligen Landes. (...)“.

Gerade deshalb ist das Land Nordrhein-Westfalen weiterhin in der Verantwortung, eigene, verbindliche Mindestvorgaben für den Tag- und besonders für den Nachtdienst festzulegen. Der DBfK Nordwest verweist an dieser Stelle auch auf das entsprechende Positionspapier des DBfK aus dem Jahr 2025: [Mindestpersonalvorgaben im Nachtdienst in der stationären Langzeitpflege](#).

Die Begründung des Gesetzentwurfs, wonach die leistungsrechtlichen Regelungen die relevanten Pflegesituationen – „wie beispielsweise Anwesenheit einer Fachkraft während der Nacht“ – bereits sicherstellten, überzeugt aus Sicht des DBfK Nordwest nicht. Eine bloße Anwesenheit „einer Fachkraft“ ist weder mit einer bedarfsgerechten personellen Besetzung noch mit einem wirksamen Schutzstandard gleichzusetzen. Ohne landesrechtliche Mindestvorgaben im Sinne von Anwesenheitsquoten (Präsenzpflicht) bleibt die Pflegesituation in der Nacht weiterhin strukturell unbestimmt.

Zu Absatz 4

Wie in der Kommentierung zu § 14 Absatz 2 verweist der DBfK Nordwest auch zu Absatz 4 darauf, die Bezeichnung „Pflegefachkraft“ zu streichen und einheitlich durch „Pflegefachperson“ zu ersetzen. Insbesondere muss „Pflegefachkraft im Sinne des § 4 des Pflegeberufegesetzes“ rechtlich deutlich klarer gefasst werden. Denn § 4 Pflegeberufegesetz beschreibt Vorbehaltsaufgaben, definiert aber keine Berufsbezeichnung. Präziser wäre eine Bezugnahme auf Personen mit Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1 Pflegeberufegesetz beziehungsweise nach den Vorgängergesetzen. Dies ist auch deshalb bedeutsam, weil mit den pflegerischen Vorbehaltsaufgaben die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, die Planung, Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege untrennbar mit der Qualifikation von Pflegefachpersonen verbunden sind.

Positiv ist, dass der Entwurf zumindest festhält, dass jederzeit, auch nachts und an Wochenenden, mindestens eine Fachperson anwesend sein muss. Das ist jedoch aus Sicht des DBfK Nordwest nur ein Mindest-Minimum und kein ausreichender Schutzstandard.

Eine einzige Pflegefachperson kann in größeren Einrichtungen oder bei komplexen Bewohner:innenstrukturen weder Sicherheit noch pflegefachliche Qualität noch gesunde Arbeitsbedingungen zuverlässig gewährleisten.

Die Dringlichkeit wird durch die im Jahr 2023 vom [DBfK initiierte Umfrage zur Personalbesetzung in der Pflege zu ungünstigen Zeiten](#) deutlich: Fast ein Fünftel der Befragten aus der stationären Langzeitpflege gab darin an, im letzten Nachtdienst für 80 und mehr Bewohner:innen zuständig gewesen zu sein; 38,9 Prozent gaben an, nachts vollkommen allein verantwortlich gewesen zu sein. Solche Konstellationen sind aus Sicht des DBfK Nordwest weder mit fachlich sicherer Versorgung noch mit gesunden Arbeitsbedingungen vereinbar.

Dies gilt insbesondere dann, wenn Bereiche baulich nicht gleichzeitig überblickt werden können, wenn mehrere Notfälle zeitgleich auftreten, wenn Pausen eingehalten werden müssen oder wenn freiheitsentziehende Maßnahmen vermieden werden sollen.

Der DBfK Nordwest fordert deshalb, § 14 Absatz 4 um verbindliche Mindestpersonalvorgaben im Sinne von Anwesenheitsquoten (Präsenzpflicht) für die Tag- und insbesondere die Nachtstunden zu ergänzen. Die konkrete Ausgestaltung dieser Anwesenheitsquoten sollte in der WTG-Durchführungsverordnung geregelt werden. Aus Sicht des DBfK Nordwest ist hierfür im Besonderen Teil der Verordnung, im Kapitel 1 zu den Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot, ein eigener Abschnitt ‚Personaleinsatz in Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot‘ vorzusehen. Dort sind verbindliche Mindestvorgaben zur personellen Präsenz in den Tag- und Nachtstunden zu normieren. Als Vorbilder kommen beispielsweise § 19 Absatz 5 der [Bayerischen Ausführungsverordnung zum Pflege- und Wohnqualitätsgesetz](#) sowie § 7 Absätze 2 und 3 der [Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz](#) in Betracht.

Zu § 15 – Personelle Anforderungen an die Eingliederungshilfe

Der „Fachkraftbegriff“ in § 15 ist aus Sicht des DBfK Nordwest zu ungenau und führt zu erheblichen Unschärfen bei Verantwortung, Aufsicht und Aufgabenwahrnehmung.

Das gilt insbesondere für die Regelung in § 15 Absatz 4 Nr. 1: Sofern Unterstützungsleistungen Pflegeleistungen umfassen bzw. der Pflegeprozess berührt ist, ist ausdrücklich klarzustellen, dass die pflegefachliche Steuerung, Planung, Überwachung und Evaluation Pflegefachpersonen vorbehalten bleibt.

Aus Sicht des DBfK Nordwest ist es nicht ausreichend, wenn in § 15 Absatz 8 klargestellt wird, dass die zuständige Behörde die ständige Anwesenheit einer ausreichenden Anzahl geeigneter Beschäftigter mit der erforderlichen Qualifikation nur anordnen kann.

Das gilt insbesondere in Verbindung mit § 15 Absatz 4 Nr. 3, in dem geregelt ist, dass die „Fachkräfte“ die Überprüfung der Erforderlichkeit und Angemessenheit sowie die Überwachung der Durchführung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen verantworten. Freiheitsentziehende Maßnahmen bleiben ein schwerwiegender Grundrechtseingriff und müssen auf das zwingend Erforderliche begrenzt werden. Der Einsatz von Beziehungsgestaltung, Deeskalation, Milieuthérapie, enger Beobachtung, Krisenintervention und frühzeitiger Unterstützung muss deshalb stets Vorrang vor freiheitsentziehenden oder sonstigen eingriffsintensiven Maßnahmen haben. Gerade diese Ansätze werden in der Praxis in besonderem Maße von Pflegefachpersonen getragen oder anderen einschlägig qualifizierten Fachberufen, wie Heilerziehungspfleger:innen.

Zu § 17 – Prüfungsabstände

Mit § 17 sollen inhaltsgleiche Doppelprüfungen vermieden werden, was im Grundsatz sehr sinnvoll ist. Gleichwohl darf eine stärkere Berücksichtigung vorausgegangener Prüfungen des Medizinischen Dienstes oder des Prüfdienstes der Privaten Krankenversicherung nicht dazu führen, dass WTG-spezifische ordnungsrechtliche Aspekte faktisch zurücktreten.

Die Prüfgegenstände des Heimrechts reichen über das Leistungsrecht hinaus. Dies betrifft insbesondere Fragen der personellen Präsenz in konkreten Situationen, des Gewaltschutzes, der Mitwirkungsrechte, der Beschwerdeverfahren, der Einrichtungsorganisation und der tatsächlichen Sicherstellung von Selbstbestimmung und Teilhabe. Diese Aspekte müssen weiterhin eigenständig und bei Bedarf auch vor Ort überprüfbar bleiben. Ein „hohes Qualitätsniveau“ im leistungsrechtlichen Sinne ersetzt keine ordnungsrechtliche Bewertung aller nach dem WTG relevanten Sachverhalte.

Kapitel 2 – Wohngemeinschaften

Zu § 19 – Grundsätzliche Anforderungen

In § 19 Absatz 5 wird geregelt, dass anbieterverantwortete Wohngemeinschaften mit Wohnraum für weniger als zwölf Nutzerinnen und Nutzer oder Leistungsanbieterinnen oder Leistungsanbieter, die in einem Gebäude Wohnraum für weniger als 24 Nutzerinnen und Nutzer in Wohngemeinschaften bereitstellen, sicherzustellen haben, dass die Anzahl der Beschäftigten und ihre persönliche und fachliche Eignung für die von ihnen zu leistenden Tätigkeiten ausreichen.

Diese Regelung ist aus Sicht des DBfK Nordwest unzureichend. Immer dann, wenn es um die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, die Planung, Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege geht (Vorbehaltsaufgaben gem. § 4 Pflegeberufegesetz) muss eine Pflegefachperson verbindlich eingebunden sein. Das muss auch für anbieterverantwortete Wohngemeinschaften mit weniger als zwölf Nutzerinnen und Nutzer gelten.

Zu § 21 – Personelle Anforderungen

Die Regelung in § 21 Absatz 1, dass die Betreuung oder Unterstützung in anbieterverantworteten Wohngemeinschaften unter der Verantwortung einer fachlich und persönlich geeigneten „Fachkraft“ stehen muss, ist grundsätzlich zu begrüßen. Aber auch hier verweist der DBfK Nordwest darauf, dass die allgemeine Begrifflichkeit „Fachkraft“ zu unscharf ist.

Für Wohngemeinschaften mit pflegerischem Schwerpunkt reicht die Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ nicht aus. Soweit pflegerische Bedarfe, pflegeprozessbezogene Aufgaben oder die Verantwortung für die Steuerung pflegerischer Leistungen betroffen sind, muss normativ eindeutig klargestellt werden, dass diese Verantwortung bei Pflegefachpersonen liegt.

Deshalb ist es aus Sicht des DBfK Nordwest auch nicht ausreichend, wenn in § 21 Absatz 2 klargestellt wird, dass die zuständige Behörde die ständige Anwesenheit einer oder eines geeigneten Beschäftigten mit „der erforderlichen Qualifikation“ nur anordnen kann.

Darüber hinaus regt der DBfK Nordwest für den Fall an, dass der Bedarf der Nutzerinnen und Nutzer keine ständige Anwesenheit „einer oder eines geeigneten Beschäftigten mit der erforderlichen Qualifikation“ verlangt, die „angemessene Zeit“, in der eine geeignete Beschäftigte oder ein geeigneter Beschäftigter im Bedarfsfall zur Verfügung stehen muss, klar zu definieren.

Kapitel 4 – Gasteinrichtungen

Zu §§ 26 bis 29 – Begriffsbestimmungen – Grundsätzliche Anforderungen – Anforderungen an die Wohnqualität – Personelle Anforderungen

Die Systematisierung der Gasteinrichtungen in einem eigenen Kapitel ist nachvollziehbar. Positiv ist auch, dass Hospize, Kurzzeitpflege und entsprechende Einrichtungen der Eingliederungshilfe grundsätzlich an die weitergehenden Anforderungen für Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot angebunden werden.

Gleichwohl bleiben die personellen Anforderungen in § 29 aus Sicht des DBfK Nordwest zu unkonkret. Die bloße Vorgabe, dass Anzahl, persönliche und fachliche Eignung „ausreichen“ müssen, ist für pflegebezogene Gasteinrichtungen nicht hinreichend bestimmt. Das gilt insbesondere für Einrichtungen der Kurzzeitpflege, in denen Menschen regelmäßig mit hohen, instabilen und kurzfristig wechselnden Pflegebedarfen versorgt werden. Auch in Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege bedarf es klarer qualitativer Anforderungen an die personelle Besetzung, insbesondere an die Verfügbarkeit von Pflegefachpersonen.

Hier sollte das Gesetz deutlicher zwischen allgemeinen betreuenden Tätigkeiten und pflegefachlichen Aufgaben unterscheiden. Wo Pflege den Kern des Angebots bildet, müssen auch die personellen Anforderungen ausdrücklich pflegefachlich definiert werden.

Grundsätzlich sollten die übrigen ordnungsrechtlichen Anforderungen so ausgestaltet sein, dass alltagsnahe soziale Teilhabe in der Tagespflege ermöglicht und nicht durch unverhältnismäßige formale Vorgaben erschwert wird. Dies gilt insbesondere für wiederkehrende soziale Aktivitäten im Einrichtungsalltag, soweit Schutz- und Sicherheitsanforderungen gewahrt bleiben

Zu § 31 – Prüfungsabstände

Aus Sicht des DBfK Nordwest ist es inkonsistent, dass die in § 17 Absatz 3 vorgesehene Berücksichtigung von Prüfergebnissen des Medizinischen Dienstes oder des Prüfdienstes der Privaten Pflegeversicherung nicht auf Gasteinrichtungen übertragen wird. § 31 Absatz 3 verweist derzeit allein auf § 17 Absatz 4 und damit nur auf die Einstellung der Prüfberichte in die Datenbank. Gerade für die Tages- und Nachtpflege, in der umfangreiche Qualitätsprüfungen nach dem SGB XI bereits stattfinden, wäre eine differenzierte Anerkennung von MD-Prüfergebnissen ein sachgerechter Beitrag zur Entbürokratisierung. Insbesondere für Einrichtungen der Tagespflege sollte die Aufsicht risikoadaptiert, praxistauglich und ohne vermeidbare Doppelprüfungen ausgestaltet werden. Anlassbezogene Prüfungen und die stärkere Berücksichtigung bereits vorliegender Prüfergebnisse können hierzu beitragen.

Voraussetzung muss allerdings sein, dass kein konkreter Anlass für eine ordnungsrechtliche Prüfung besteht und WTG-spezifische Anforderungen weiterhin eigenständig überprüfbar bleiben. Dies betrifft insbesondere Fragen der personellen Präsenz, der Gewaltschutzstrukturen, der Mitwirkungsrechte, der Beschwerdeverfahren sowie sonstige für die Gefahrenabwehr maßgebliche Sachverhalte.

Teil 3: Aufgaben und Befugnisse der zuständigen Behörden zur Gefahrenabwehr

Zu § 34 – Möglichkeit begründeter Abweichungen

Der DBfK Nordwest erkennt an, dass innovative Wohn- und Betreuungskonzepte flexible Lösungen erfordern können. Die Regelung in § 34 Absatz 2, wonach bei ausbleibender Entscheidung der Behörde nach sechs Wochen automatisch eine vorläufige Befreiung von den beantragten Anforderungen eintritt, hält der DBfK Nordwest jedoch für problematisch.

Gerade bei Anforderungen, die dem unmittelbaren Schutz der Nutzerinnen und Nutzer dienen, insbesondere bei personellen Anforderungen, Gewaltschutz, Infektionsschutz und fachlicher Eignung, darf es keine automatische vorläufige Befreiung geben.

Aus Sicht des DBfK Nordwest sollten diese sicherheitsrelevanten Anforderungen ausdrücklich von der Regelung des § 34 Absatz 2 ausgenommen werden.

Zu § 35 – Durchführung der behördlichen Gefahrenabwehr

Der DBfK Nordwest kann nachvollziehen, dass zur Verwaltungsvereinfachung künftig der ohnehin zu erstellende Prüfbericht veröffentlicht werden soll und auf einen gesonderten Ergebnisbericht verzichtet wird (§ 35 Absätze 8 und 9). Dies ist jedoch nur dann überzeugend, wenn die Veröffentlichung für Nutzerinnen und Nutzer, Angehörige und Interessierte tatsächlich verständlich und aussagekräftig bleibt.

Aus Sicht des DBfK Nordwest sollten Prüfberichte, die veröffentlicht werden, in einer klaren, innerhalb der jeweiligen Behörde einheitlichen Struktur vorliegen. Ebenso muss für Dritte transparent erkennbar sein, auf welchen Prüfzeitraum sich die Feststellungen beziehen, ob Mängel zwischenzeitlich beseitigt wurden und ob gegen den Prüfbericht ein behördliches oder gerichtliches Verfahren anhängig ist.

Transparenz ist sinnvoll; sie muss aber verlässlich, aktualisiert und für die Betroffenen nachvollziehbar ausgestaltet sein.

Zu § 36 – Mittel der behördlichen Gefahrenabwehr

Der DBfK Nordwest bewertet die in § 36 vorgesehene abgestufte Systematik der behördlichen Gefahrenabwehr im Grundsatz positiv. Dass die zuständige Behörde zunächst beraten, bei fortbestehenden Mängeln Anordnungen treffen und notfalls einen Aufnahmestopp oder eine Betriebsuntersagung aussprechen kann, entspricht dem ordnungsrechtlichen Schutzauftrag des Gesetzes und stärkt die Handlungsfähigkeit der Aufsicht im Interesse der Nutzerinnen und Nutzer.

Kritisch sieht der DBfK Nordwest jedoch die Sonderregelung in § 36 Absatz 2 Satz 3. Danach sollen Anordnungen bei einer Unterschreitung der mindestens zu vereinbarenden Personalausstattung nur solange und soweit erlassen werden, wie dies zur Abwehr einer Gefahr für die Versorgung erforderlich ist. Diese Begrenzung greift aus fachlicher Sicht zu kurz. Personelle Unterbesetzung ist in pflegebezogenen Angeboten nicht erst dann relevant, wenn eine akute Gefährdung bereits offen zutage tritt. Sie ist selbst ein wesentlicher Risikofaktor für Versorgungsqualität, Gewaltschutz, Infektionsschutz, sichere Pflegeprozesse und gesunde Arbeitsbedingungen.

Der DBfK Nordwest regt daher dringend an, § 36 Absatz 2 Satz 3 so zu fassen, dass behördliche Maßnahmen bei personeller Unterbesetzung nicht nur zur Abwehr akuter Gefahren, sondern auch zur wirksamen Beseitigung struktureller und wiederkehrender Personaldefizite zulässig und geboten sind.

Teil 4: Zusammenarbeit, Ordnungswidrigkeiten, Zuständigkeit, Verordnungsermächtigung

Zu § 37 – Monitoring- und Beschwerdestelle, Ombudsperson

Der DBfK Nordwest begrüßt, dass die zentrale Monitoring- und Beschwerdestelle sowie die kommunalen Ombudspersonen im Entwurf erhalten und systematisch fortgeführt werden. Die unabhängige und fachlich nicht weisungsgebundene Ausgestaltung der Stelle entspricht bereits dem geltenden Recht und ist aus Sicht des Gewaltschutzes ausdrücklich zu unterstützen.

Positiv ist zudem die vorgesehene Vereinfachung der Meldungen zu freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen; sie ist als Entbürokratisierung sinnvoll, solange die Aussagekraft des Monitorings erhalten bleibt.

Nachbesserungsbedarf sieht der DBfK Nordwest jedoch darin, dass die im geltenden § 16 WTG ausdrücklich genannte Möglichkeit, bei der Auswahl geeigneter Ombudspersonen auch Selbsthilfeorganisationen von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität einzubeziehen, im Entwurf nicht mehr aufgegriffen wird; diese diskriminierungssensible Öffnung sollte beibehalten werden.

Zu § 39 – Ordnungswidrigkeiten

Der DBfK Nordwest bewertet § 39 im Grundsatz positiv. Es ist richtig, dass Verstöße gegen zentrale Schutzanforderungen des Gesetzes auch bußgeldbewehrt sein können. Dies gilt insbesondere für die Regelungen zu pflegerischen Vorbehaltsaufgaben, zur fachlichen Unabhängigkeit der verantwortlichen Pflegefachperson sowie zum verpflichtenden Gewaltschutzkonzept.

Nachschärfungsbedarf sieht der DBfK Nordwest bei § 39 Absatz 1 Nummer 8. Die Formulierung, Unterstützung könne auch „unter angemessener Beteiligung“ von „Fachkräften“ erfolgen, ist zu unbestimmt. Es sollte klargestellt werden, dass pflegefachliche Vorbehaltsaufgaben nach dem Pflegeberufegesetz hiervon unberührt ausschließlich von Pflegefachpersonen wahrgenommen werden dürfen.

Zu § 42 – Rechtsverordnungen

Der DBfK Nordwest bewertet kritisch, dass die Begründung des Gesetzentwurfs davon ausgeht, für pflegebezogene Personalanforderungen bedürfe es keiner eigenständigen landesrechtlichen Konkretisierung mehr. Zwar enthält § 42 Absatz 1 Nummer 2 weiterhin eine allgemeine Verordnungsermächtigung zu Anzahl und Qualifikation der Beschäftigten im Verhältnis zum Pflege-, Betreuungs- und Unterstützungsbedarf der Nutzerinnen und Nutzer. Die Entwurfsbegründung stellt jedoch ausdrücklich darauf ab, dass personelle Anforderungen an die Pflege bundesrechtlich geregelt seien. Diese Einschätzung teilt der DBfK Nordwest ausdrücklich nicht. Der Bundesgesetzgeber und die Rahmenvertragspartner regeln, was in den Vergütungsvereinbarungen bezüglich der Personalausstattung zu berücksichtigen ist. Hier handelt es sich um wirtschaftliche Größen, also darum wie viel Vollzeitäquivalent (VZÄ) an Personal mit welcher Qualifikation von den Kassen finanziert wird. **Das Heimrecht muss dagegen regeln, wie viel Personal im Verhältnis zu der ,Bewohner:innen-/ Gästeanzahl jeweils anwesend sein muss, um eine akute Gefahr zu vermeiden beziehungsweise den Schutzzweck des Gesetzes zu realisieren.** Das sind unterschiedliche Sachverhalte.

Gerade für pflegebezogene Wohn- und Betreuungsangebote bleibt ein eigenständiger landesrechtlicher Konkretisierungsbedarf bestehen. Dies gilt insbesondere für qualitative und quantitative Mindestanforderungen im Nachtdienst stationärer Pflegeeinrichtungen, für personelle Anforderungen in pflegebezogenen Gasteinrichtungen sowie für die klare Zuordnung pflegefachlicher Verantwortung. Das Heimrecht des Landes darf sich an dieser Stelle nicht auf einen bloßen Verweis auf das Leistungsrecht nach dem SGB XI zurückziehen.

II. Zur Verordnung zur Durchführung des Wohn- und Teilhabegesetzes (Wohn- und Teilhabegesetz-Durchführungsverordnung – WTG DVO)

Teil 1: Allgemeiner Teil

Kapitel 1 – Personelle Anforderungen

Zu § 1 – Fachkräfte in Unterstützungsangeboten

Der § 1 öffnet den „Fachkraftbegriff“ in einer Weise, die aus Sicht des DBfK Nordwest zu erheblichen Unschärfen bei Verantwortung, Aufsicht und Aufgabenwahrnehmung führt. Insbesondere § 1 Absatz 1 Nr. 4 verlagert die Bestimmung der „Fachkrafteigenschaft“ in problematischer Weise auf das jeweilige Einrichtungskonzept. Dies genügt den Anforderungen an Rechtsklarheit und fachaufsichtliche Prüfbarkeit nicht.

Soweit Unterstützungsleistungen Pflegeleistungen umfassen oder Pflegeprozesse berührt sind, ist ausdrücklich klarzustellen, dass die pflegfachliche Steuerung, Planung, Überwachung und Evaluation Pflegefachpersonen vorbehalten bleibt. Die „offene Fachkraftliste“ nach § 1 Absatz 1 Nr. 3 ist nach Aufgabenprofilen zu differenzieren; management- und organisationsbezogene Studienabschlüsse dürfen nicht ohne weitere fachliche Konkretisierung zur Anerkennung als Fachperson für die unmittelbare Leistungserbringung führen.

Zu § 2 – Persönliche Ausschlussgründe

Die Verpflichtung, sich bei Einrichtungsleitungen und Leitungspersonen regelmäßig von der persönlichen Eignung zu überzeugen und hierfür Führungszeugnisse einzufordern, ist im Grundsatz nachvollziehbar. Sie ersetzt jedoch keine fachaufsichtliche und ordnungsrechtliche Prüfung der tatsächlichen Qualität der Personalführung und des Schutzes der Nutzerinnen und Nutzer im Alltag.

Zu § 3 – Fort- und Weiterbildung

Die Fortbildungsanforderungen für Leitungspersonen sowie die Verpflichtung, Beschäftigten notwendige Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen, sind ausdrücklich zu begrüßen. Themen wie Gewaltschutz, Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung und Personalführung sind für die Praxis hoch relevant.

Die Regelungen in § 3 Absätze 3 und 4 zur Nachqualifizierung sollten jedoch nicht dahingehend missverstanden werden, dass jede langjährig beschäftigte Person in der Pflege oder Eingliederungshilfe ohne strukturierte auch praktische Ausbildung schrittweise die Rolle einer „Fachperson“ übernehmen könne. Qualifizierungswege sind sinnvoll, wenn sie gezielt, kompetenzorientiert und realistisch ausgestaltet sind. Sie dürfen aber nicht zu einem Ersatz für reguläre Berufsausbildung beziehungsweise pflegfachliche Qualifikation werden. Der DBfK Nordwest verweist diesbezüglich auf sein [Positionspapier zur Pflegefachassistenz](#) (2026) und der hierin geübten scharfen Kritik an einem Kurzbildungsgang von 320 Stunden ohne praktische Ausbildung und strukturierte Praxisanleitung.

Kapitel 2 – Gefahrenabwehr

Zu § 4 – Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse der Prüfungen

Der DBfK Nordwest begrüßt grundsätzlich, dass anstelle eines zusätzlichen Ergebnisberichts künftig der bereits vorliegende Prüfbericht veröffentlicht werden soll. Dies ist als Beitrag zur Entbürokratisierung nachvollziehbar, sofern Transparenz und Nachvollziehbarkeit für Nutzerinnen und Nutzer, Angehörige

und Interessierte gewahrt bleiben. Positiv ist insbesondere, dass die Prüfberichte übersichtlich und leicht verständlich formuliert, personenbezogene Daten anonymisiert und zwischenzeitliche Mängelbeseitigungen im Zusammenhang mit der Veröffentlichung kenntlich gemacht werden sollen.

Nachbesserungsbedarf sieht der DBfK Nordwest jedoch bei der Verzahnung mit dem Gesetzesentwurf. Soweit § 35 WTG (Entwurf) eine Berücksichtigung zwischenzeitlicher Mängelbeseitigungen sowie Einschränkungen der Veröffentlichung bei anhängigen Rechtsbehelfen vorsieht, sollte § 4 WTG-DVO (Entwurf) diese Vorgaben klar und widerspruchsfrei aufnehmen. Zudem sollte sichergestellt werden, dass die Veröffentlichungen auf den kommunalen Internet-Portalen nach möglichst einheitlichen Standards erfolgen, damit Verständlichkeit und Vergleichbarkeit nicht von der örtlichen Verwaltungspraxis abhängen.

Bei der Veröffentlichung von Prüfberichten ist insbesondere für kleinere Versorgungssettings wie die Tagespflege auf eine verständliche Einordnung, einen erkennbaren Aktualitätsstand und die zeitnahe Kennzeichnung von Mängelbeseitigungen zu achten, um Fehlinterpretationen zu vermeiden.

Zu § 5 – Verfahren zur elektronischen Datenverarbeitung

Die verpflichtende Nutzung von PfAD.wtg kann zur Entlastung beitragen und ist im Grundsatz zu begrüßen. Damit digitale Verfahren tatsächlich bürokratiearm wirken, müssen sie jedoch landeseinheitlich, standardisiert und anwenderfreundlich ausgestaltet sein. Aus Sicht des DBfK Nordwest sollte daher vermieden werden, dass Art, Umfang und technische Form der einzureichenden Unterlagen wesentlich von unterschiedlicher lokaler Verwaltungspraxis abhängen.

Erforderlich sind klare, möglichst einheitliche Vorgaben dazu, welche Angaben und Unterlagen in welcher Form, in welchen Aktualisierungsintervallen und über welche digitalen Schnittstellen einzureichen sind. Echte Entbürokratisierung entsteht nicht durch bloße Digitalisierung bestehender Uneinheitlichkeit, sondern durch nachvollziehbare, standardisierte und für Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter verlässliche Verfahren.

Teil 2: Besonderer Teil

Kapitel 1 – Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot

Zum bisher fehlenden Abschnitt – ‚Personaleinsatz in Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot‘

In einem neuen, eigenen Abschnitt ‚Personaleinsatz in Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot‘ sind verbindliche Mindestvorgaben zur personellen Präsenz in den Tag- und insbesondere in den Nachtstunden zu normieren.

Als Vorbilder kommen insbesondere § 19 Absatz 5 der [Bayerischen Ausführungsverordnung zum Pflege- und Wohnqualitätsgesetz](#) sowie § 7 Absätze 2 und 3 der [Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz](#) in Betracht.

Abschnitt 1 – Anforderungen an die Wohnqualität

Zu § 9 – Gemeinschaftsbereiche

Der DBfK Nordwest begrüßt, dass § 9 die Gemeinschaftsbereiche weiterhin mit Blick auf Lebensqualität, Teilhabe und pflegebezogene Bedarfe der Nutzerinnen und Nutzer regelt. Nachbesserungsbedarf besteht jedoch hinsichtlich der für eine fachgerechte Pflege und Betreuung erforderlichen Arbeitsbereiche der Beschäftigten. Der Entwurf enthält für Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot keine ausdrücklichen Anforderungen an Räume für geschützte Dienstübergaben, ungestörte Dokumentation, Fall- und Teambesprechungen sowie Pausen der Beschäftigten. Die allgemeine Formulierung des § 9 Absatz 2 reicht hierfür nicht aus.

Aus Sicht des DBfK Nordwest sollten in § 9 oder an anderer geeigneter Stelle daher auch angemessene, funktional geeignete Räume für pflegfachliche Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, vertrauliche Besprechungen und ungestörte Pausen ausdrücklich berücksichtigt werden. Solche Räume sind keine bloße Komfortfrage, sondern Teil der strukturellen Voraussetzungen für Versorgungsqualität, Klient:innen- bzw. Bewohner:innensicherheit sowie gesunde Arbeitsbedingungen.

Abschnitt 2 – Mitwirkung und Mitbestimmung der Nutzerinnen und Nutzer

Der DBfK Nordwest begrüßt, dass die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Nutzerinnen und Nutzer weiterhin detailliert und praxisnah ausgestaltet werden. Positiv hervorzuheben ist insbesondere, dass der Beirat ausdrücklich in Fragen der Gefahrenabwehr und des Gewaltschutzes sowie in die Erstellung, Beratung und Evaluation des Gewaltschutzkonzeptes einbezogen wird. Ebenfalls sachgerecht sind die vorgesehenen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsrechte des Beirats, einschließlich des Anspruchs auf Schulung, Räume und die Hinzuziehung unabhängiger fachlicher Unterstützung. Aus Sicht des DBfK Nordwest ist diese Konkretisierung zu begrüßen.

Zugleich gilt: Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte können nur dann wirksam wahrgenommen werden, wenn auch die personellen und strukturellen Voraussetzungen in den Einrichtungen verlässlich gesichert sind.

Abschnitt 3 – Anzeige- und Dokumentationspflichten

Zu §§ 24 und 25 – Anzeigepflichten – Dokumentationspflichten

Der DBfK Nordwest bewertet die Anzeige- und Dokumentationspflichten im Grundsatz als sachgerecht. Positiv ist insbesondere, dass personelle Ausstattung, Qualifikation, Leitungsfunktionen, Pflegeplanung, Arzneimittelmanagement, freiheitsbeschränkende Maßnahmen und Gewaltschutz weiterhin als ordnungsrechtlich relevante Sachverhalte erfasst werden. Dies unterstreicht, dass personelle und pflegfachliche Strukturen für Gefahrenabwehr, Versorgungsqualität und den Schutz der Nutzerinnen und Nutzer zentral sind.

Aus Sicht des DBfK Nordwest ist zugleich wichtig, dass Dokumentationspflichten nicht zu unnötiger Doppeldokumentation führen. Dokumentation muss dort aktuell und einsehbar verfügbar sein, wo sie

für die Versorgung und Aufsicht erforderlich ist, zugleich aber effizient und praxistauglich – insbesondere auch digital oder hybrid – geführt werden können.

Kapitel 2 – Anbieterverantwortete Wohngemeinschaften

Abschnitt 1 – Anforderungen an die Wohnqualität

Zu §§ 26 bis 28 – Allgemeine Anforderungen – Individualbereich – Gemeinschaftsbereiche

Der DBfK Nordwest bewertet die Regelungen zu den anbieterverantworteten Wohngemeinschaften im Grundsatz positiv. Insbesondere die Pflicht zur Gewährleistung einer Notstromversorgung bei intensiv-pflegerischem Betreuungsbedarf, die Anforderungen an Privatsphäre und Wohnqualität im Individualbereich sowie die Vorgaben zu Blickbezügen, Rufmöglichkeiten und Gemeinschaftsflächen sind fachlich nachvollziehbar und unterstützen Sicherheit, Würde und Selbstbestimmung der Nutzerinnen und Nutzer.

Positiv hervorzuheben ist zudem, dass § 28 Absatz 1 bei ständig anwesenden Betreuungs- oder Unterstützungspersonen ausdrücklich bauliche oder organisatorische Vorkehrungen verlangt und hierfür ein Dienstzimmer als geeignete Lösung benennt. Dies macht deutlich, dass auch in wohnnahen Angebotsformen funktional geeignete Räume für Organisation, Dokumentation und Abstimmung erforderlich sein können, ohne die Wohnlichkeit der Wohngemeinschaft zu beeinträchtigen.

Aus Sicht des DBfK Nordwest sollte in diesem Zusammenhang geprüft werden, ob bei Wohngemeinschaften mit dauerhaft hohem Pflege- und Unterstützungsbedarf die bloße Vorhaltung technischer Voraussetzungen für eine Rufanlage ausreicht oder eine tatsächlich betriebsbereite Rufmöglichkeit klarer verlangt werden sollte.

Abschnitt 2 – Mitwirkung und Mitbestimmung der Nutzerinnen und Nutzer

Zu §§ 29 bis 33 – Aufgaben der Nutzerinnen- und Nutzerversammlung – Mitbestimmung der Nutzerinnen- und Nutzerversammlung – Mitwirkung der Nutzerinnen- und Nutzerversammlung – Grundsätze der Zusammenarbeit – Verfahrensregelungen zur Arbeit der Nutzerinnen- und Nutzerversammlung

Der DBfK Nordwest begrüßt, dass die in § 22 WTG (Entwurf) grundlegend angelegte Mitwirkung und Mitbestimmung der Nutzerinnen und Nutzer in anbieterverantworteten Wohngemeinschaften in der Durchführungsverordnung praxisnah konkretisiert wird. Positiv hervorzuheben ist insbesondere die Einbeziehung der Nutzerinnen- und Nutzerversammlung in Fragen der Gefahrenabwehr und des Gewaltschutzes sowie in die Erstellung, Beratung und Evaluation des Gewaltschutzkonzeptes. Ebenfalls sachgerecht ist die Einbindung der verantwortlichen Fachperson in die Umsetzung der Mitbestimmung.

Aus Sicht des DBfK Nordwest ist dabei klarzustellen, dass die Mitwirkung der Nutzerinnen- und Nutzerversammlung bei der Einstellung der verantwortlichen Fachperson die fachlichen und

persönlichen Eignungsanforderungen an diese Funktion nicht relativieren darf. Beteiligung stärkt die Selbstbestimmung der Nutzerinnen und Nutzer; die Beurteilung fachlicher Eignung muss jedoch weiterhin an professionellen und rechtssicheren Maßstäben ausgerichtet bleiben.

Abschnitt 3 – Anzeige- und Dokumentationspflichten

Zu §§ 34 und 35 – Anzeigenpflichten – Dokumentationspflichten

Der DBfK Nordwest bewertet es im Grundsatz als sachgerecht, dass auch für anbieterverantwortete Wohngemeinschaften Angaben zur personellen Ausstattung, zu Qualifikationen und zur fachlichen Eignung der verantwortlichen Fachperson anzuzeigen sind. Dies unterstreicht, dass fachliche Verantwortung und personelle Strukturen auch in dieser Angebotsform ordnungsrechtlich relevant bleiben.

Nachbesserungsbedarf sieht der DBfK Nordwest jedoch bei § 35 des Verordnungsentwurfs. Die dortige Verweisung auf § 24 ist systematisch nicht stimmig, da § 24 Anzeigenpflichten und nicht Dokumentationspflichten regelt. Es sollte klar und rechtssicher geregelt werden, welche Dokumentationspflichten für anbieterverantwortete Wohngemeinschaften gelten; naheliegend ist insoweit ein Verweis auf § 25. Entsprechende redaktionelle Unklarheiten sollten auch im Ordnungswidrigkeitentatbestand der Verordnung bereinigt werden.

Soweit Dokumentationspflichten angeordnet werden, müssen diese praxistauglich ausgestaltet sein und dürfen nicht zu unnötiger Doppeldokumentation führen.

Kapitel 4 – Gasteinrichtungen

Abschnitt 1 – Anforderungen an die Wohnqualität

Soweit für Einrichtungen der Tagespflege in der Verwaltungspraxis bereits flexible Lösungen zur tageweisen Auslastungssteuerung bestehen, kann geprüft werden, ob hierfür eine klarstellende Regelung in der Durchführungsverordnung sinnvoll ist. Eine solche Öffnung wäre aus Sicht des DBfK Nordwest vertretbar, wenn räumliche Standards, sichere Personalausstattung, Notfallorganisation, Transportlogistik und gegebenenfalls das Medikamentenmanagement jederzeit zuverlässig gewährleistet bleiben.

Die Überführung bisheriger Verwaltungspraxis (tageweise Mehrbelegung) in die DVO kommt in Betracht, wenn die Voraussetzungen und Grenzen normenklar bestimmt werden und Schutzstandards ausdrücklich Vorrang behalten.

Zu §§ 37 bis 39 – Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege – Hospize – Einrichtungen der Kurzzeitpflege

Der DBfK Nordwest bewertet die wohnqualitativen Anforderungen an Tages- und Nachtpflege, Hospize und Kurzzeitpflege im Grundsatz als nachvollziehbar und sachgerecht. Positiv ist insbesondere, dass für Tages- und Nachtpflege Rückzugsmöglichkeiten, sanitäre Anlagen, Flächenvorgaben und

Hitzeschutz ausdrücklich geregelt werden und für Hospize die besonderen Bedürfnisse schwer kranker und sterbender Menschen erkennbar berücksichtigt werden.

Nachbesserungsbedarf besteht aus Sicht des DBfK Nordwest jedoch bei § 37. Für Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege werden keine funktional geeigneten Räume für geschützte Dokumentation, Besprechungen, Arzneimittelorganisation und ungestörte Pausen der Beschäftigten ausdrücklich berücksichtigt. Solche Räume sind keine Komfortfrage, sondern Teil der strukturellen Voraussetzungen für sichere und fachgerechte Versorgung.

Mit Blick auf § 39 ist zudem darauf zu achten, dass die vorgesehene Absenkung einzelner Wohnqualitätsanforderungen in der Kurzzeitpflege nicht zulasten von Privatsphäre, Würde und pflegepraktischer Eignung geht. Die Ausweitung des Angebots an Kurzzeitpflege ist wichtig; sie darf jedoch nicht durch eine Absenkung zentraler Schutzstandards erkaufte werden.

Abschnitt 2 – Personelle Anforderungen

Zu § 40 – Besondere Fachkraft

Im personellen Bereich bleibt die Verordnung aus Sicht des DBfK Nordwest hinter dem Erforderlichen zurück.

Dass in Hospizen mindestens eine Pflegefachperson eine Fortbildung im Bereich Palliativpflege abgeschlossen haben muss, ist ein sinnvoller Mindestansatz. Für die besondere Versorgungssituation in Hospizen ist diese Regelung jedoch zu knapp. Sie stellt nicht sicher, dass palliativpflegerische Fachkompetenz in der praktischen Versorgung in ausreichendem Umfang tatsächlich verfügbar ist. Aus Sicht des DBfK Nordwest sollte die Verordnung stärker auf die tatsächliche Verfügbarkeit palliativpflegerischer Kompetenz in den maßgeblichen Dienstzeiten abstellen (Anwesenheitsquote).

Noch gravierender ist, dass für Tages- und Nachtpflege sowie für die Kurzzeitpflege keine weitergehenden pflegebezogenen personellen Konkretisierungen vorgesehen sind. Gerade dort, wo pflegerische Versorgung im Zentrum steht, reichen pauschale Eignungsformeln nicht aus. Die Verordnung sollte deshalb qualitative Mindestanforderungen an die pflegerische Personalstruktur in Gasteinrichtungen ausdrücklich regeln.

Abschnitt 4 – Anzeige- und Dokumentationspflichten

Zu § 42 – Anzeigepflichten

Der DBfK Nordwest begrüßt, dass die Beteiligung von Tages- und Nachtpflegeeinrichtungen an der Meldung freier Kapazitäten nunmehr als Kann-Regelung ausgestaltet ist. Damit wird ein wesentlicher Kritikpunkt aus früheren Stellungnahmen teilweise aufgegriffen.

Gleichwohl bleibt die Formulierung, wonach die Zahl freier und belegbarer Plätze tagesaktuell übermittelt werden könne, für Tagespflegeeinrichtungen praktisch nur eingeschränkt geeignet. Tagespflege wird typischerweise in individuell vereinbarten Besuchstagen organisiert; freie Kapazitäten lassen sich daher nicht sinnvoll allein über eine statische Platzzahl abbilden. Sachgerechter wäre aus unserer Sicht weiterhin eine Regelung, wonach übermittelt wird, ob überhaupt freie Kapazitäten vorhanden sind.

Zu § 43 Dokumentationspflichten

Die Verweisung auf die Dokumentationspflichten für Kurzzeitpflege, Hospize und Tages- bzw. Nachtpflege ist systematisch nachvollziehbar. Wichtig ist aus Sicht des DBfK Nordwest, dass Dokumentation nicht unnötig verdoppelt wird, zugleich aber dort einsehbar und aktuell verfügbar bleibt, wo sie für die konkrete Versorgung benötigt wird.

Teil 3: Schlussbestimmungen

Zu § 44 – Ordnungswidrigkeiten

Der DBfK Nordwest hält § 44 im Grundsatz für nachvollziehbar, soweit zentrale Pflichten der Verordnung auch ordnungswidrigkeitenrechtlich abgesichert werden. Nachbesserungsbedarf besteht jedoch bei der systematischen Stimmigkeit der Verweisungen. Insbesondere § 44 Absatz 1 Nr. 6 ist nicht konsistent, da dort auf Dokumentationspflichten nach §§ 24, 34 und 43 verwiesen wird, obwohl § 24 und § 34 Anzeigepflichten regeln. Auch § 44 Absatz 1 Nr. 4 sollte überprüft werden, da die Anzeigepflichten der Gasteinrichtungen nach § 42 in der Bußgeldregelung bislang nicht ausdrücklich aufgegriffen werden. Gerade bei bußgeldbewehrten Tatbeständen ist eine eindeutige und widerspruchsfreie Normfassung erforderlich.

Kommentierung zu Anlage 1 – „offene Fachkraftliste“

Soweit die Anlage 1 und § 1 der Verordnung die *Fachkräfteeinordnung* in Unterstützungsangeboten der Eingliederungshilfe betreffen, ist deren funktionale Offenheit nachvollziehbar. Für pflegebezogene Aufgaben darf daraus jedoch ausdrücklich nicht abgeleitet werden, dass pflegfachliche Verantwortung oder pflegerische Vorbehaltsaufgaben auf andere Berufsgruppen übergehen könnten. Wo Pflegeprozessverantwortung, Bedarfsfeststellung, Pflegeplanung und Pflegeevaluation betroffen sind, muss weiterhin eindeutig gelten: Diese Aufgaben liegen bei Pflegefachpersonen.

III. Zusammenfassende Bewertung und Forderungen

Der DBfK Nordwest begrüßt die Zielrichtung, das nordrhein-westfälische Heimrecht übersichtlicher zu strukturieren und vermeidbare Doppelregelungen abzubauen. Aus Sicht der professionellen Pflege ist der vorliegende Entwurf in seiner jetzigen Fassung jedoch an zentralen Stellen nicht ausreichend.

Der DBfK Nordwest regt deshalb insbesondere zu folgenden Punkten Nachbesserungen an:

- 1. Beibehaltung bzw. Wiederherstellung einer landesrechtlichen Steuerungsmöglichkeit für personelle Anforderungen in Pflegeeinrichtungen (Anwesenheitsquote/ Präsenzpflcht).**
- 2. Verbindliche Regelung zu Mindestpersonalvorgaben für den Nachtdienst in stationären Pflegeeinrichtungen.**

- 3. Eindeutige normative Klarstellung, dass pflegfachliche Verantwortung und pflegerische Vorbehaltsaufgaben ausschließlich von Pflegefachpersonen wahrgenommen werden.**
- 4. Rechtsklare Begrenzung des „Fachkraftbegriffs“ in Unterstützungsangeboten; pflegfachliche Steuerung und Pflegeprozessverantwortung dürfen nicht durch offene „Fachkraftdefinitionen“ verwischt werden.**
- 5. Deutlichere und verbindlichere Konkretisierung der personellen Anforderungen in Gasteinrichtungen, insbesondere in Tages- und Nachtpflege, Kurzzeitpflege und Hospizen.**
- 6. Sicherstellung, dass Entbürokratisierung nicht zu einer Absenkung der Versorgungsqualität, zu Lasten des Gewaltschutzes oder zu einer weiteren Überlastung beruflich Pflegenden führt.**

Für Rückfragen steht der DBfK Nordwest sehr gerne zur Verfügung.

Essen, 10. April 2026

Dr. Martin Dichter

Vorsitzender des DBfK Nordwest e. V.

Sandra Mehmecke

Geschäftsführerin des DBfK Nordwest e. V.

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

Regionalvertretung West | Beethovenstraße 32 | 45128 Essen | Telefon: +49 511 696844-0 |

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

Für diese Stellungnahme relevante Publikationen

BayRS, Bayerische Rechtssammlung 2170-5-1-G (2025): Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes und Weiterbildung in der Pflege und Hebammenkunde (AVPfleWoqG) (GVBl. S. 346). Online unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayAVPfleWoqG>true> (08.04.2026).

Brem.GBl., Bremisches Gesetzblatt (2025): Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeGPersVO) vom 5. März 2025 (Brem.GBl. 2025, S. 62). Online unter: https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/personalverordnung-zum-bremischen-wohn-und-betreuungsgesetz-bremwobegpersvo-vom-5-maerz-2025-268099?template=20_gp_ifg_meta_detail_d (08.04.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2026): Position des DBfK zur Pflegefachassistenz: Pflegefachassistenz braucht klare Qualitätsplanken – der 320-Stunden-Kurzweg gefährdet Patient:innensicherheit und belastet Pflegefachpersonen. Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/dbfk-positionen/DBfK-Positionspapier_Pflegefachassistenzgesetz.pdf (20.03.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2025): Positionspapier: Mindestpersonalvorgaben im Nachtdienst in der stationären Langzeitpflege. Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/dbfk-positionen/DBfK-Positionspapier_Mindestpersonalvorgaben-LZP-2025.pdf (20.03.2026).

DBfK Fraktion – Stark für Pflegende (2025): Antrag zur Verabschiedung des Positionspapiers zu Mindestpersonalvorgaben im Nachtdienst in der stationären Langzeitpflege durch die Kammerversammlung der Pflegekammer NRW am 10.04.2025. Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/regionalverbaende/rvnw/downloads/DBfK_NW-Fraktion_Antrag_Mindestpersonalvorgaben-2025-03-13.pdf (20.03.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2024a): Personalbesetzung in der Pflege zu ungünstigen Zeiten. Bundesweite DBfK-Umfrage zur personellen Situation in den Nacht- und Wochenenddiensten in Langzeitpflege und Krankenhaus. Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/publikationen/Broschuere_Umfrage_Schichtdienst_2024.pdf (20.03.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2024b): Stellungnahme des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe Nordwest e.V. zum Entwurf für eine Änderungsverordnung zur Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz. Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/regionalverbaende/rvnw/positionen/stellungnahmen/hb/hb_2024-08-30_dbfk-nordwest-stellungnahme_PersVO2024.pdf (20.03.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2023): Stellungnahme des DBfK Nordwest e. V. zum Entwurf der Verordnung zur Änderung der Wohn- und Teilhabegesetz-Durchführungsverordnung (WTG DVO). Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/regionalverbaende/rvnw/positionen/stellungnahmen/nrw/nrw_2023-03-17_dbfk-nordwest_stellungnahme_aenderung-der-wohn-teilhabegesetz-durchfuhrungsverordnung_wtg-dvo.pdf (20.03.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2021): Stellungnahme des DBfK Nordwest e. V. zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/14256: Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern – Fachkräftemangel jetzt bekämpfen! Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/regionalverbaende/rvnw/positionen/stellungnahmen/nrw/nrw_2021-10-26_dbfk-nordwest_stellungnahme_antrag-gruene-zukunft-der-care-arbeit-in-nrw-sichern.pdf (20.03.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2018a): Stellungnahme des DBfK Nordwest e. V. zur Überarbeitung des Wohn- und Teilhabegesetzes Nordrhein-Westfalen und der WTG-DVO. Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/regionalverbaende/rvnw/positionen/stellungnahmen/nrw/nrw_2018-01-22_dbfk-nordwest_stellungnahme_wohn-teilhabegesetz_wtg_wtg-dvo.pdf (20.03.2026).

DBfK, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2018b): Stellungnahme des DBfK Nordwest e. V. zum Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Wohn- und Teilhabegesetzes Nordrhein-Westfalen sowie zum Entwurf der Verordnung zur Änderung der Wohn- und Teilhabegesetz-Durchführungsverordnung. Online unter: https://www.dbfk.de/media/docs/regionalverbaende/rvnw/positionen/stellungnahmen/nrw/nrw_2018-07-24_dbfk-nordwest_stellungnahme_wohn-teilhabegesetz_wtg_wtg-dvo.pdf (20.03.2026).

GKV-Spitzenverband; Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene; Medizinischer Dienst Bund; Verband der privaten Krankenversicherung e.V.; Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände; Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe; Eingliederungshilfe (2023): Gemeinsame Empfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI zum Inhalt der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI i. V. m. § 113c Absatz 5 SGB XI in der vollstationären Pflege. Online unter: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/rahmenvertraege_richtlinien_und_bundesempfehlungen/2023_02_22_Empfehlungen_nach_113c_Abs_4_SGB_XI.pdf (20.03.2026).

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

Regionalvertretung West | Beethovenstraße 32 | 45128 Essen | Telefon: +49 511 696844-0 |
E-Mail: nordwest@dbfk.de | www.dbfk.de