

Verordnung zur Änderung der Wohn- und Teilhabegesetz-Personalverordnung.

Vom 26. September 2024.

(GVBl. LSA, S. 271f.)

Begründung

A) Allgemeiner Teil

Die Verordnung über personelle Anforderungen für stationäre Einrichtungen und betreute Wohngruppen nach dem Wohn- und Teilhabegesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Wohn- und Teilhabegesetz-Personalverordnung – WTG-PersVO) vom 23. April 2019 ist am 1. Juli 2019 in Kraft getreten. Nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes über Wohnformen und Teilhabe des Landes Sachsen-Anhalt (Wohn- und Teilhabegesetz – WTG LSA) vom 17. Februar 2011 ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS) zum Erlass einer entsprechenden Verordnung ermächtigt. Die WTG-PersVO ist auf vollstationäre Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe sowie auf betreute Wohngruppen der Eingliederungshilfe im Land anzuwenden.

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung vom 11. Juli 2021 ist in der vollstationären Pflege ein neues Personalbemessungssystem gemäß § 113c des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI – Soziale Pflegeversicherung) ab 1. Juli 2023 eingeführt und in der Fassung des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes von 19. Juni 2023 modifiziert worden. Dabei sind bundeseinheitliche Stellenschlüssel als Personalanhaltswerte für die Ausstattung vollstationärer Pflegeeinrichtungen mit Pflege- und Betreuungspersonal (nach Qualifikationsniveau – QN – mit Vollzeit-Äquivalenten je Pflegebedürftigen differenziert nach Pflegegraden) festgelegt worden. Pflegerische Aufgaben werden dem Pflege- und Betreuungspersonal kompetenz- und qualifikationsorientiert zugeordnet.

Die Personalbemessung orientiert sich am Pflegebedarf, der mit Steigerung der Pflegebedürftigkeit zunimmt. Pflegehilfs- und Assistenzkräfte sollen in weniger komplexen Pflegesituationen in der körperbezogenen Pflege und pflegerischen Betreuung tätig werden und damit die Pflegefachkräfte (QN 4) deutlich entlasten, um Zeit für deren fachliche Aufgaben zu schaffen. Künftig werden daher insbesondere mehr qualifizierte Pflegehilfs- und Assistenzpersonen in der Pflege vollstationärer Pflegeeinrichtungen (QN 3) benötigt.

Ab dem 1. Juli 2023 können vollstationäre Pflegeeinrichtungen in Pflegesatzvereinbarungen (§§ 84, 85 SGB XI) eine personelle Ausstattung vereinbaren, welche die o. a. Personalanhaltswerte nicht überschreitet (Höchstwerte). Die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung wird hingegen in den Rahmenverträgen (§ 75 Abs. 1 SGB XI) festgelegt. Damit sollen die Personalanhaltswerte, welche für die einrichtungsindividuell vereinbarte personelle Ausstattung der Pflegeeinrichtungen zu Grunde gelegt werden, innerhalb eines Korridors in Richtung der bundeseinheitlichen Personalanhaltswerte schrittweise angeglichen werden („Konvergenzphase“). Die Unterarbeitsgruppe (UAG) der Landespflegesatzkommission (LPSK) hat Empfehlungen zum Personalbemessungsverfahren in der vollstationären Pflege nach § 113c SGB XI im Juli 2023 beschlossen. Diese sind noch abschließend in Landesrahmenverträge zu überführen. Für die personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal sind auf Basis der Personalanhaltswerte nach § 113c SGB XI Mindest- und Höchstwerte (Mindestwert beträgt 78 % des Höchstwertes) bestimmt worden. Pflege- und Betreuungskräfte müssen zu mindestens 80 % Fachkräfte im Bereich der Pflege sein. Darüber hinaus ist eine Übergangsregelung bis zur nächsten regulären Pflegesatzvereinbarung mit Bestandsschutz (bei prospektiver Belegung) für die Einrichtungen festgelegt worden, welche den Mindestpersonalwert auf Basis ihrer am 30. Juni 2023 geltenden Pflegesatzvereinbarung nicht erreichen.

Mit der Einführung eines neuen Personalbemessungssystems in der vollstationären Pflege gemäß § 113c SGB XI ist die WTG-PersVO entsprechend anzupassen.

Die WTG-PersVO sieht bislang als eine wesentliche Voraussetzung für den Betrieb einer vollstationären Pflegeeinrichtung die Einhaltung einer ordnungsrechtlichen Fachkraftquote von grundsätzlich 50 % vor. Mit Einführung der Personalanhaltswerte nach § 113c SGB XI soll die starre ordnungsrechtliche Fachkraftquote abgeschafft und allein ein Bezug zu den im Leistungsrecht geltenden Vereinbarungen und Rahmenverträgen hergestellt werden. Mit Vorhaltung des im Leistungsrecht vereinbarten Personals gilt ein ausreichender Personaleinsatz somit als erfüllt. Damit werden Ordnungs- und Leistungsrecht harmonisiert.

Für den Bereich der Eingliederungshilfe soll die ordnungsrechtliche Fachkraftquote nunmehr ebenfalls abgeschafft und die Verknüpfung mit den im Leistungsrecht geltenden Vereinbarungen und Rahmenverträgen entsprechend nachvollzogen werden.

Der Begriff der Fachkraft in den Bereichen der Pflege, sozialen Betreuung und Eingliederungshilfe wird erweitert.

Im Hinblick auf unterschiedliche Personalanhaltswerte je Qualifikationsniveau werden die Hilfskräfte mit Ausbildung und Hilfskräfte ohne Ausbildung im Bereich der Pflege ausdifferenziert.

Personen, welche eine vergleichbare Ausbildung zur/m Pflegefachfrau und -mann, Altenpflegerin und -pfleger sowie Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegerin und -pfleger im Ausland absolviert haben, werden während ihres Anerkennungsverfahrens über die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung bereits als Hilfskraft mit Ausbildung berücksichtigt.

Eine Hilfskraft ohne Ausbildung und mit mindestens 3-jähriger spezifischer Berufserfahrung wird bereits bei Aufnahme einer Ausbildung zur/m Pflegehelferin und -helfer mit einer Hilfskraft mit Ausbildung gleichgestellt.

Auszubildende zur/m Pflegefachfrau und -mann können ab dem 2. Ausbildungsjahr als Fachkraft im Umfang von bis zu 20 % berücksichtigt werden.

Die Anwesenheit einer Fachkraft wird von je 35 auf 40 Bewohnende im Tagesdienst stationärer Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe durchschnittlich abgesenkt, mindestens jedoch auf die ständige Anwesenheit einer Fachkraft auf 60 Bewohnende.

In stationären Pflegeeinrichtungen wird die ständige Anwesenheit einer Fachkraft im Nachtdienst unabhängig von deren Einrichtungsgröße (bisher ab 100 und je weiteren 100 Bewohnerinnen und Bewohner jeweils eine zusätzliche Fachkraft) vorgesehen. Eine eigenständige ordnungsrechtliche Regelung zum Nachtdienst für die Eingliederungshilfe wird durch den Bezug auf leistungsrechtliche Festlegungen zur personellen Ausstattung in den Leistungsvereinbarungen abgelöst.

Insgesamt soll das Pflegepersonal entlastet und die pflegerische Versorgung in den vollstationären Pflegeeinrichtungen verbessert werden. Pflegefachkräfte sollen sich verstärkt auf ihre fachlichen Aufgaben konzentrieren können. Die Attraktivität des Pflegeberufs und die Tätigkeit in der Altenpflege soll damit erhöht werden. Entsprechendes gilt tendenziell auch für die Eingliederungshilfe.

Die Heimaufsicht beim Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt ist gebeten worden, gemäß diesem Referentenentwurf zur Änderung der WTG-PersVO bezüglich der noch geltenden Regelungen im Bereich der Pflege (nicht der Eingliederungshilfe), deren Anpassung avisiert ist, ordnungsrechtliche Maßnahmen auszusetzen und Ordnungswidrigkeiten nicht mehr zu ahnden sowie auf Basis der avisierten Anpassungen zur WTG-PersVO bereits zu beraten.

Dies gilt unter der Maßgabe, dass Pflegeeinrichtungen bereits Personalanhaltswerte nach § 113c SGB XI in ihren Pflegesatzvereinbarungen verhandelt bzw. vereinbart haben. Die Ermittlung einer Fachkraftquote kann hier entgegen dem Wortlaut der noch geltenden Fassung der WTG-PersVO entfallen. Sollten die vereinbarten Personalanhaltswerte allerdings unterschritten werden, wird die Heimaufsicht den Mangel bis auf Weiteres als solchen feststellen und eine Mängelberatung durchführen, aber auf weiterführende Maßnahmen vorerst verzichten, soweit Maßnahmen der Personalgewinnung oder etwaiger Qualifizierungen nicht unmittelbar wirken und zum Erfolg führen. Maßgeblich bleibt jedoch die Fachkraftpräsenz in den Tagesdiensten nach der noch geltenden Fassung der WTG-PersVO (§ 8 Abs. 3: mindestens eine Fachkraft für bis zu je 35 anwesende Bewohnerinnen und Bewohner). Hier wird kein Vollzug ausgesetzt werden können (also Anordnungen nach erfolgter Mängelberatung). Es wird aber mit Augenmaß vorgegangen und bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung u. a. auch auf eine Gegenüberstellung der Quoten von 1 : 35 und 1 : 40 abgestellt.

B) Besonderer Teil

zu § 1

zu 1.

zu Buchstabe a) – (§ 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a, Nr. 2 Buchstabe e und Satz 2)

Der Bezug auf das Pflegeberufegesetz wird durch die Fundstelle seiner letzten Änderung redaktionell angepasst.

Der Begriff der Fachkraft im Bereich der sozialen Betreuung in vollstationären Pflegeeinrichtungen wird um Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungsinhalte und -dauer erweitert. Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger sind auch bereits als Fachkraft in der sozialen Betreuung von Menschen mit Behinderungen nach § 7 Abs. 4 Satz 1 Buchstabe a) dieser Verordnung anerkannt. Die Weiterung des Fachkraftbegriffs erhöht die Flexibilität für den Personaleinsatz durch den Einrichtungsträger und kann Personalengpässen entgegenwirken.

Der Begriff der Fachkraft im Bereich der Pflege in vollstationären Pflegeeinrichtungen wird um Haus- und Familienpflegerinnen und -pfleger sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger im Umfang von maximal 20 % der gesamten Fachkräfte im Bereich der Pflege erweitert. Dabei sind die jeweilige Ausbildungsdauer, ggf. eine zusätzlich abgeschlossene Berufsausbildung als Voraussetzung der Ausbildung sowie die Ausbildungsschwerpunkte und deren pflegerischen Inhalte berücksichtigt worden. Haus- und Familienpflegerinnen und -pfleger sind auch bereits als Fachkraft in der sozialen Betreuung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe d) dieser Verordnung anerkannt. Im Übrigen wird auf die Sätze 2 und 3 der Begründung zu 1 Buchstabe a) (§ 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe e) verwiesen.

Pflegerische Aufgaben dürfen insbesondere nur von der/m Pflegefachfrau/-mann durchgeführt werden (siehe Vorbehaltsaufgaben gemäß § 4 Pflegeberufegesetz – PflBG, hier: Erhebung und Feststellung individueller Pflegebedarf; Organisation, Gestaltung und Steuerung Pflegeprozess sowie Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung Qualität der Pflege), somit also nicht von Haus- und Familienpflegerinnen und -pflegern sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern. Um die pflegerische Versorgung nach Maßgabe der Vorbehaltsaufgaben weiterhin sicherstellen zu können, wird eine Quotierung dieser neu aufzunehmenden Berufsgruppen ohne Qualifizierung für Vorbehaltsaufgaben vorgenommen.

Soweit die Empfehlung der UAG LPSK Fachkräfte außerhalb der Pflege im Umfang von bis zu 20 % im Leistungsrecht zulässt, ist eine zusätzliche Dopplung bezüglich der Erweiterung der Fachkräfte im Bereich der Pflege um Haus- und Familienpflegerinnen und -pfleger sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger im Umfang von 20 % im Ordnungsrecht auszuschließen. Dies sollte im Leistungsrecht klargestellt werden.

zu Buchstabe b) – (§ 7 Abs. 4 Satz 1 Buchstaben e) und k) bis m) sowie Satz 2)

Der Begriff der Fachkraft im Bereich der Eingliederungshilfe wird um Sonderpädagoginnen und -pädagogen sowie Gesundheits- und Sozialfürsorgerinnen und -fürsorger (Ausbildung bzw. Studium nach früherem DDR-Recht) unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Ausbildungsinhalte und -dauer erweitert. So sind auch bereits Pädagoginnen und Pädagogen als Fachkraft im Bereich der Eingliederungshilfe nach § 7 Abs. 4 Satz 1 Buchstabe d) dieser Verordnung anerkannt. Des Weiteren wird der Begriff der Fachkraft im Bereich der Eingliederungshilfe um Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung (Abschluss nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung) sowie Gesellinnen und Gesellen in Handwerksberufen zur Erbringung tagesstrukturierender Leistungen erweitert. Für die beiden zuletzt genannten Abschlüsse ist jeweils noch eine geeignete (sonder-) pädagogische Fort- oder Weiterbildung zu absolvieren, um als Fachkraft im Zusammenhang mit tagesstrukturierenden Leistungen in der Eingliederungshilfe anerkannt zu sein. Im Übrigen wird auf Satz 3 der Begründung zu 1 Buchstabe a) (§ 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe e) verwiesen.

Durch die neuen Einschübe sind die jeweiligen Buchstaben in der Aufzählung der Fachkräfte im Bereich der Eingliederungshilfe redaktionell anzupassen.

In § 7 Abs. 4 Satz 2 ist der Bezug auf Vereinbarungen nach dem SGB XII (Sozialhilfe) für Pflegeleistungen, die für Menschen mit Behinderungen in stationären Einrichtungen oder betreuten Wohngruppen zu erbringen sind, durch das SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) zu ersetzen.

zu Buchstabe c) – (§ 7 Abs. 7 Sätze 2 und 3)

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Personalanhaltswerte je Qualifikationsniveau werden die Hilfskräfte mit (in der Regel mindestens 1-jähriger fachspezifischer) Ausbildung in Abs. 7 (QN 3) und Hilfskräfte ohne eine solche Ausbildung in Abs. 7a (QN 1 und 2) differenziert.

Als Hilfskraft mit Ausbildung (QN 3) werden die landesrechtlich geregelten Pflegehilfeausbildungen (auch anderer Bundesländer) mit dem Abschluss als Pflegehelferin und -helfer neu aufgenommen. In der bisherigen Anwendungspraxis ist es unstrittig, die Pflegehelferin und den -helfer als vergleichbare Hilfskräfte nach § 7 Abs. 7 Satz 2 heranzuziehen. Im Übrigen sind die Assistentinnen und Assistenten für Pflege und Betreuung (nach landesrechtlich geregelten Ausbildungen anderer Bundesländer) bereits von den Hilfskräften mit Ausbildung umfasst. Die Weiterung (oder zumindest Klarstellung) des Hilfskraftbegriffs mit Ausbildung erhöht die Flexibilität für den Personaleinsatz durch den Einrichtungsträger und kann Personalengpässen entgegenwirken.

Personen, welche eine vergleichbare Ausbildung zur/m Pflegefachfrau und -mann, Altenpflegerin und -pfleger sowie Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegerin und -pfleger im Ausland absolviert haben, werden während ihres Verfahrens über die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung als Hilfskraft mit Ausbildung (QN 3) anerkannt. Damit soll der Einsatz im Ausland vergleichbar ausgebildeter Personen während ihres Anerkennungsverfahrens und deren berufliche Integration gefördert sowie entsprechendes Engagement gewürdigt werden. Die Weiterung des Hilfskraftbegriffs mit Ausbildung erhöht die Flexibilität für den Personaleinsatz durch den Einrichtungsträger und kann Personalengpässen entgegenwirken.

zu Buchstabe d) – (§ 7 Abs. 7a)

Auf die Ausgangsüberlegung des 1. Anstrichs der Begründung zu Nr. 4 (§ 7 Abs. 7) wird verwiesen. Eine Hilfskraft ohne (in der Regel mindestens 1-jährige) fachspezifische Ausbildung (QN 1 und 2) nach Abs. 7 und mit mindestens 3-jähriger Berufserfahrung in der ambulanten oder stationären Pflege wird (bereits) ab Aufnahme einer Ausbildung zur/m Pflegehelferin und -helfer (QN 3) mit einer Hilfskraft mit (in der Regel mindestens 1-jähriger

fachspezifischer) Ausbildung in Abs. 7 (QN 3) während dieser Ausbildungsmaßnahme gleichgestellt. Damit soll eine diesbezügliche Qualifizierung gefördert und das Engagement einer Qualifizierung zur Hilfskraft mit Ausbildung gewürdigt werden. Denn künftig werden vor allem qualifizierte Pflegehilfskräfte in der vollstationären Pflege benötigt. Die Weiterung des Hilfskraftbegriffs mit Ausbildung oder deren Gleichstellung erhöht die Flexibilität für den Personaleinsatz durch den Einrichtungsträger und kann Personalengpässen entgegenwirken.

zu Buchstabe e) – (§ 7 Abs. 8 Sätze 1 bis 3)

Der Begriff der/s sonstigen Mitarbeiterin und Mitarbeiters in Abgrenzung zur Hilfskraft (QN 1 und 2) wird um „Schülerinnen und Schüler“ (insbesondere in der Pflegehilfeausbildung) ergänzt.

Auszubildende zur/m Pflegefachfrau und -mann können ab dem 2. Ausbildungsjahr als Fachkraft mit einem Anteil von bis zu 20 % Vollzeit-Äquivalenten berücksichtigt werden. Damit soll die Ausbildung zur Fachkraft Pflege gefördert und unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes gewürdigt werden. Dies dient auch der Anrechnung im Rahmen der Kompensation des sog. Wertschöpfungsanteils für die jeweils ausbildende Einrichtung. Soweit diese Ausbildung in Teilzeit erfolgen sollte, gilt für diesen Personenkreis ein Ausbildungsstand ab dem 2. Ausbildungsjahr in Vollzeit entsprechend. Die Ausbildung zur/m Pflegefachfrau und -mann umfasst (auch) die hochschulische Pflegeausbildung nach Teil 3 PflBG, ggf. auch ein diesbezügliches Studium von mehr als 3 Jahren. Bei der Bestimmung eines anteiligen Umfangs für die Berücksichtigung als Fachkraft ist auch der Umfang einer Anwesenheit in der Pflegeeinrichtung bzw. eine Abwesenheit während theoretischer Ausbildung abzuwägen.

zu 2.

zu Buchstabe a) – (§ 8 Abs. 2)

Die bisher geltende starre ordnungsrechtliche Fachkraftquote von (grundsätzlich) 50 % für vollstationäre Pflegeeinrichtungen entfällt. Im Hinblick auf die Einführung von Personalanhaltswerten im Leistungsrecht nach § 113c SGB XI wird die Aufrechterhaltung zusätzlicher ordnungsrechtlicher Hürden insoweit aufgegeben. Damit soll die Flexibilität für den Personaleinsatz durch den Einrichtungsträger nicht weiter eingeschränkt und Personalengpässen entgegengewirkt werden.

zu Buchstabe b) – (§ 8 Abs. 2a und 2b)

Für die vollstationäre Pflege gilt ein ausreichender Personaleinsatz als erfüllt, wenn die Zahl und Eignung der Fach- und Hilfskräfte in Pflegesatzvereinbarungen nach §§ 84, 85 SGB XI unter Bezug auf die Personalbemessung nach § 113c SGB XI leistungsrechtlich festgelegt ist. Dies gilt ebenfalls übergangsweise für Einrichtungen, solange deren am 30. Juni 2023 bestehende Pflegesatzvereinbarungen ohne Berücksichtigung von Personalanhaltswerten nach § 113c Abs. 1 SGB XI noch fortgelten.

Die bisher geltende starre ordnungsrechtliche Fachkraftquote von (grundsätzlich) 50 % für besondere Wohnformen (stationäre Einrichtungen) und betreute Wohngruppen der Eingliederungshilfe entfällt, wenn in den jeweiligen Leistungsvereinbarungen nach § 125 i. V. m. den Rahmenverträgen nach § 131 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Behinderungen) eigene inhaltliche Festlegungen zur personellen Ausstattung oder Personalrichtwerten getroffen worden sind. Bei Kündigung entsprechender Leistungsvereinbarungen bzw. Rahmenverträge gelten diese insoweit bis zum Abschluss neuer Leistungsvereinbarungen bzw. Rahmenverträge fort.

Gemäß § 78 Abs. 2 SGB IX sind Fachkräfte der Eingliederungshilfe für die Erbringung von Assistenzleistungen zur Alltagsbewältigung vorgesehen. Auf die Festlegung einer (zusätzlichen) ordnungsrechtlichen Fachkraftquote wird allerdings verzichtet. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die Assistenzleistungen (immer) nach dem Wunsch- und

Wahlrecht sowie dem individuellen Bedarf der leistungsberechtigten Person auszurichten sind. Die Beibehaltung einer Fachkraftquote in besonderen Wohnformen und betreuten Wohngruppen durch ordnungsrechtliche Regelungen auf Landesebene stände im Widerspruch zum Gesetz der Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG), wonach Leistungen individuell und personenzentriert zu erbringen sind.

zu Buchstabe c) – (§ 8 Abs. 3)

Die Anwesenheit einer Fachkraft wird von je 35 auf durchschnittlich 40 Bewohnende im Tagesdienst stationärer Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe abgesenkt, mindestens jedoch auf die ständige Anwesenheit einer Fachkraft auf 60 Bewohnende. Diese Betrachtung der durchschnittlichen Anwesenheit einer Fachkraft auf 40 Bewohnende bezieht sich auf den Tagesdienst in Gänze und nicht auf einzelne Tagesschichten. Die Anwesenheit einer Fachkraft während des Tagesdienstes hat somit insgesamt durchschnittlich mindestens 1:40 Bewohnende zu betragen und kann im Ablauf des Tagesdienstes (zeitweise) auf bis zu 1:60 Bewohnende abgesenkt werden, wobei eine Fachkraft ständig anwesend sein muss. Darüber hinaus wird geregelt bzw. klargestellt, dass in stationären Einrichtungen mit pflegebedürftigen Bewohnenden mindestens eine Pflegefachkraft ständig anwesend sein muss, welche die Vorbehaltsaufgaben gemäß § 4 PflBG ausüben darf. Damit würde ansonsten eine zusätzliche ordnungsrechtliche Hürde – über die leistungsrechtlichen Vorgaben hinaus – bestehen. Diese Anpassung wird auch für den Bereich der besonderen Wohnformen (stationäre Einrichtungen) der Eingliederungshilfe nachvollzogen und hier nicht gesondert differenziert. Im Übrigen wird auf die Sätze 2 und 3 der Begründung zu Nr. 2 Buchstabe a (§ 8 Abs. 2) verwiesen.

Es wird geregelt bzw. klargestellt, dass es sich bei einer Fachkraft im Nachtdienst um eine Fachkraft im Bereich Pflege handeln muss, welche die Vorbehaltsaufgaben gemäß § 4 PflBG ausüben darf. Die Erweiterung des Fachkraftbegriffs im Bereich der Pflege um Haus- und Familienpflegerinnen und -pfleger sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger (siehe Begründung zu Nr. 2. – § 7 Abs. 3 Satz 2) kann hier also nicht zur Anwendung gelangen, d. h., dass Haus- und Familienpflegerinnen und -pfleger sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger nicht als (alleinige) Fachkraft im Nachtdienst vollstationärer Pflegeeinrichtungen eingesetzt werden können.

In stationären Pflegeeinrichtungen wird die ständige Anwesenheit einer Fachkraft im Nachtdienst unabhängig von deren Einrichtungsgröße (bisher ab 100 und je weiteren 100 Bewohnerinnen und Bewohner je eine zusätzliche Fachkraft) vorgesehen. Dies erscheint in Bezug auf die üblicherweise eingeschränkten Tätigkeiten zur pflegerischen Versorgung während der Nacht vertretbar. Dies entbindet allerdings nicht davon, weiteres Personal (insbesondere Pflegehilfskräfte) in ausreichendem Umfang während der Nacht vorzuhalten. Damit wird auch die Flexibilität für den Personaleinsatz durch den Einrichtungsträger erhöht und Personalengpässen kann entgegenwirkt werden.

Eine eigenständige ordnungsrechtliche Regelung zum Nachtdienst bzw. eine Rufbereitschaft außerhalb der Betreuungszeiten für besondere Wohnformen (stationäre Einrichtungen) und betreute Wohngruppen der Eingliederungshilfe wird durch den Bezug auf leistungsrechtliche Festlegungen zur personellen Ausstattung in den jeweiligen Leistungsvereinbarungen nach § 125 SGB IX abgelöst. Eine generelle ordnungsrechtliche Regelung auf Landesebene zum Vorhalten einer zusätzlichen Nachtbetreuung widerspricht dem Grundgedanken des BTHG, wonach Leistungen nicht einrichtungsbezogen, sondern individuell und personenzentriert zu erbringen sind. Das Vorliegen einer besonderen Wohnform sagt nichts über die Notwendigkeit einer zusätzlichen Fachkraft in der Nacht aus. Ob eine solche erforderlich ist, wird vielmehr über die individuellen Bedarfe und das Wunsch- und Wahlrecht der leistungsberechtigten Personen bestimmt. Gemäß Anlage Nr. 11 des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX ist die Möglichkeit der Vereinbarung einer zusätzlichen Nachtbetreuung vorgesehen.

Zur Wahrung der Interessen, Bedürfnisse und Wünsche der Bewohnerinnen und Bewohner in der Eingliederungshilfe besteht nach Satz 5 die Möglichkeit, ordnungsrechtlich abweichende Regelungen zu den in der Leistungs- und Vergütungsvereinbarung getroffenen Festlegungen im Nachtdienst zu treffen. Somit wird im Hinblick auf die individuellen Bedarfe und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes, ggf. auch abweichend von den festgeschriebenen Regelungen in den Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach § 125 SGB IX ermöglicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bisher noch keine leistungsrechtliche Umstellung der Einrichtungen im Land gemäß seit 2019 geltenden Grundlagen gemäß BTHG erfolgt ist. Daher ist aktuell noch nicht nachvollziehbar, inwieweit insbesondere die Anwesenheit einer Fachkraft im Nachtdienst in den Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen definiert sein wird und somit ordnungsrechtlich überwacht werden kann.

zu Buchstabe d) – (§ 8 Abs. 5)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zum Wegfall der ordnungsrechtlichen Fachkraftquote (siehe Begründung zu Nr. 2 Buchstabe a) für stationäre Einrichtungen (der Pflege und Eingliederungshilfe) und betreute Wohngruppen (der Eingliederungshilfe), welche sich auf die bisherige Option einer Absenkung der Fachkraftquote auf bis zu 40 % bezieht.

zu 3.

zu Buchstabe a) – (§ 10 Nr. 3)

Es handelt sich um eine Folgeänderung beim Tatbestand zur Ordnungswidrigkeit durch Differenzierung von Hilfskräften ohne Ausbildung nach § 7 Abs. 7a.

zu Buchstabe b) – (§ 10 Nr. 5)

Es handelt sich um eine Folgeänderung beim Tatbestand zur Ordnungswidrigkeit durch den Wegfall der Fachkraftquote für stationäre Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe und betreute Wohngruppen der Eingliederungshilfe.

zu § 2

Das Inkrafttreten der Änderungsverordnung stellt auf den Tag nach ihrer Veröffentlichung im Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Sachsen-Anhalt ab.