

Schulungsveranstaltung des
VdK Kreisverbandes Dortmund
am 27.9.2013 in Bad Fredeburg

Entwurf des „GEPA NRW“

Dr. Harry Fuchs, Düsseldorf

GEPA was ist das ?

„Gesetz zur Entwicklung und Stärkung einer demographiefesten, teilhabeorientierten Infrastruktur und zur Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Wohn- und Betreuungsangeboten für ältere Menschen, pflegebedürftige Menschen, Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen“

Artikelgesetz

- Artikel 1:

Gesetz zur Weiterentwicklung des Landespflegerechts und **Sicherung einer unterstützenden Infrastruktur für ältere Menschen**, pflegebedürftige Menschen und **deren Angehörige**

(Alten- und Pflegegesetz Nordrhein-Westfalen – APG NRW)

- Artikel 2:

Wohn- und Teilhabegesetz (WTG)

Präsentation des des MGPA

APG NRW –Gliederung

Teil 1 - Allgemeine Bestimmungen

§ 3 u.a. Landesausschuss

Teil 2 - Förderung der pflegerischen Angebotsstruktur

Teil 3 - Weitere Angebote

§ 15 – Komplementäre ambulante Dienste

§ 16 - Angebote zur Unterstützung pflegender Angehöriger

Teil 4 - Maßnahmen des Landes

§ 18 Landesförderplan

§ 19 Bericht der Landesregierung zur Lage der Älteren in NRW

Teil 5 - Verordnungen, Verfahren, Inkrafttreten (u.a)

§ 3 Abs. 2 – Landesausschuss -

(2) Zur Beratung der Landesregierung in Fragen der Alten- und Pflegepolitik nach diesem Gesetz wird vom zuständigen Ministerium ein „Landesausschuss Alter und Pflege“ gebildet.

Verordnung zur Durchführung des APG (APG-VO NRW) - § 6 Landesausschuss Alter und Pflege -

- (1) Zur Beratung der Landesregierung zu Themen nach § 92 SGB XI und § 3 Absatz 2 Alten -und Pflegegesetz Nordrhein-Westfalen wird ein Landesausschuss Alter und Pflege (LAPA NRW) gebildet. Er kann Empfehlungen abgeben. Bei Empfehlungen zu Fragen der Pflegeversicherung ist § 92 Satz 2 SGB XI zu beachten.

Verordnung zur Durchführung des APG (APG-VO NRW)
- § 6 Landesausschuss Alter und Pflege -

- (2) Der LAPA NRW setzt sich zusammen aus je einem Mitglied
1. je Landesverband der Selbsthilfe behinderter, älterer, pflegebedürftiger Menschen oder pflegender Angehöriger
 2. je Landesverband der Leistungsanbieter (privat, kommunal, Freie Wohlfahrtspflege)
 3. je Landesverband der Kostenträger (Pflegekassen, Private Pflegeversicherung, Kommunale Spitzenverbände)
 4. je Landesverband der Berufsverbände und Fachgesellschaften
 5. je Gewerkschaft
 6. je Medizinischem Dienst der Krankenkassen
 7. je Landschaftsverband
 8. je Beratungs- und Prüfbehörde nach dem Wohn- und Teilhabegesetz und
 9. des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales, des Ministeriums für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr und des für das SGB XI zuständigen Ministeriums.

Verordnung zur Durchführung des APG (APG-VO NRW)
- § 6 Landesausschuss Alter und Pflege -

- (Noch 2)Für jedes Mitglied ist eine Vertretung zu benennen. Die Mitglieder sowie deren Stellvertretung können von den Entsenderinnen und Entsendern abberufen werden. Die Abberufung ist der Geschäftsstelle unter gleichzeitiger Benennung des neuen Mitgliedes mitzuteilen. Sitzungsgelder und Reisekosten werden nicht gewährt.
- (3) Die oder der Vorsitzende wird für jeweils zwei Jahre aus der Mitte der Mitglieder mit einfacher Mehrheit gewählt. Gleiches gilt für die Stellvertretung. Sofern die oder der Vorsitzende Mitglied einer Organisation nach § 92 Satz 2 SGB XI ist, kann er oder sie für die Dauer ihrer oder seiner Amtszeit ihr oder sein Stimmrecht auf die Stellvertreterin oder den Stellvertreter der entsendenden Organisation übertragen. Die oder der Vorsitzende und deren Stellvertretung können von den Ausschussmitgliedern mit Mehrheit abberufen werden. Eine Niederlegung des Amtes ist schriftlich gegenüber der Geschäftsstelle zu erklären

Verordnung zur Durchführung des APG (APG-VO NRW)
- § 6 Landesausschuss Alter und Pflege -

- (4) Die Amtsdauer der Mitglieder sowie ihrer Stellvertretungen beträgt vier Jahre. Die Amtsdauer des oder der während einer Amtsperiode neu Bestellten endet mit dem Ablauf der Amtsperiode. Sofern der LAPA NRW sich nicht unmittelbar nach dem Ende der Amtsperiode gemäß Absatz 1 neu konstituiert, verlängert sich die Amtsdauer der Mitglieder bis zu dem Zeitpunkt der endgültigen Neukonstituierung.
- (5) Der LAPA NRW tagt einmal jährlich. Die oder der Vorsitzende legt Ort, Zeit und Gegenstand der Sitzungen fest. Der LAPA NRW kann aus seiner Mitte zehn Personen bestimmen, die der Landesregierung für die Beratung von anlassbezogenen Themen zwischen seinen Sitzungen zur Verfügung stehen (Ständiger Ausschuss).

Verordnung zur Durchführung des APG (APG-VO NRW)
- § 6 Landesausschuss Alter und Pflege -

- (6) Die Arbeit des LAPA NRW wird von einer Geschäftsstelle unterstützt, die bei dem für das Alten- und Pflegegesetz zuständigen Ministerium gebildet wird. Die Geschäftsstelle nimmt die von den Mitgliedern übermittelten Wünsche zur Tagesordnung entgegen und stellt nach Abstimmung mit der oder dem Vorsitzenden die Tagesordnung auf. Die Geschäftsstelle versendet spätestens am 21. Tage vor der jeweiligen Sitzung die Einladung. Die Geschäftsstelle führt das Protokoll.
- (7) Der LAPA NRW ist beschlussfähig, wenn neben dem Vorsitz mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Zu den Sitzungen können Expertinnen und Experten, insbesondere aus gesellschaftlichen Gruppen und der Wissenschaft, hinzugezogen werden.

Wohn- und Teilhabeengesetz NRW

Heimrecht/Leistungsrecht

- Das Heimrecht regelt die Rahmenbedingungen der Unternehmer/Träger für den Betrieb von Einrichtungen und den damit verbundenen Schutz der Bewohner/Nutzer.
- Das Leistungsrecht des SGB XI regelt die Rahmenbedingungen für Gegenstand und Qualität der in der Einrichtung ausgeführten Leistungen nach dem SGB XI.
- Das Heimrecht (Länderrecht) kann keine Defizite des Leistungsrechts (Bundesrecht) aufarbeiten bzw. keine leistungsrechtlichen Fragen regeln
- Sanktionen der Nichtbeachtung des Heimrechts wirken sich *unmittelbar auf den Betrieb (Existenz)* aus;
Die Sanktionen im Rahmen der Qualitätssicherung des SGB XI, d.h., im *leistungsrechtlichen Bereich* kann zu Kürzungen der Vergütung oder zur Kündigung des Versorgungsvertrages, nicht aber unmittelbar zur Betriebseinstellung führen.

Betreuende Tätigkeiten im Sinne des WTG

Bisher § 4 Abs. 1

Betreuung umfasst allgemeine, soziale und pflegerische Betreuung: Im Einzelnen

- 1. bedeutet *allgemeine Betreuung*, dass Menschen in solchen Angelegenheiten informiert, beraten und unterstützt werden, die nicht überwiegend auf einen alters-, pflege- oder behinderungsbedingten Hilfebedarf zurückzuführen sind (*wird in dieser Form wohl entfallen*)
- 2. richtet sich *soziale Betreuung* auf die Erfüllung der sozialen, seelischen und kognitiven Bedürfnisse der Menschen, um die Teilhabe am Gemeinschaftsleben zu fördern, bei der Gestaltung und Strukturierung ihres Alltagslebens und bei der Erhaltung oder Wiederherstellung ihrer körperlichen Mobilität Hilfestellung zu geben, bei der Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder bei der Gestaltung ihrer sozialen Beziehungen und ihrer Freizeit anleitend zu unterstützen.
- 3. gewährt *pflegerische Betreuung (Pflege)* Menschen Hilfe, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung nicht nur vorübergehend für die gewöhnlichen und wiederkehrenden regelmäßigen Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.

Derzeit geltendes Recht zum Personal

Diese gesetzlichen Anforderungen sind nur erfüllbar, wenn in einem Konzept der Einrichtung festgelegt ist

- Tätigkeiten **im Einzelnen ausgeführt** werden
- welche **fachlichen Standards** es dafür gibt und dass die Ausführung diesen Standards genügt
- wie die Beschäftigten dafür qualifiziert wurden
- wie die Überwachung der Ausübung organisiert ist
- wie dieser Prozess insgesamt dokumentiert ist.

Derzeit geltendes Recht zum Personal

- Nach Anzahl und Qualifikation ausreichende Zahl von Beschäftigten.

Fachkraftquote: Personalbemessungssystem oder Erfüllung der in den Pflegesatzverhandlungen festgelegten Vorgaben der Kostenträger (sogen. Vermutungsregelung).

- Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung und Fachkräfte müssen über eine mindestens dreijährige Förderliche Ausbildung, die Leitungskräfte darüber hinaus über mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen.

Derzeit geltendes Recht zum Personal

Durchführungsverordnung:

- **Verpflichtung des Trägers**, Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung und Beschäftigten Gelegenheit zur Teilnahme an berufsbegleitender Fort – und Weiterbildung zu geben.
- **Verpflichtung der Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung**, sich auch in Fragen der Personalführung, Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung fortzubilden.
- Mehrjährigen Beschäftigten, die keine Fachkräfte iSd des WTG sind, ist Gelegenheit zur Nachqualifizierung zu geben.

Novellierung des WTG

Probleme bei der Umsetzung

- Auslegungsprobleme beim Geltungsbereich (Maßstab für die Anwendung nicht mehr Art der Versorgung – Heim –, sondern Schutzbedürfnis wegen Gewährdung der Selbstbestimmung und Teilhabe)
- Auslegungsprobleme bei der Fachkraftquote
- Vollzugsdefizite der Heimaufsichtsbehörden
- Kollisionen im Bereich der Behinderteneinrichtungen mit gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen der Sozialhilfe
- Unklare Regelungen zur Veröffentlichung der Prüfberichte

Personal berührende Regelungen des WTG

§ 4 Abs. 2 – Allgemeine Anforderungen -(neu)

Leistungsanbieter... müssen

1. sicherstellen, dass der Zweck des Gesetzes in *die Konzeption* eingeht und die *Umsetzung sich daran ausrichtet*

Absatz 3:

Leistungsanbieter *müssen...ein QS-Management betreiben*, das mindestens umfasst:

3. *ein Konzept zur regelmäßigen Evaluation der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, der Arbeitszufriedenheit und der Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten aus der Sicht der Beschäftigten;*

Absatz 4:

Alle Beschäftigten müssen die erforderliche persönliche und fachliche Eignung für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit besitzen. Die Leistungsanbieter überzeugen sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von der persönlichen Eignung der Beschäftigten und stellen den Fortbestand der fachlichen Eignung durch Umsetzung eines Weiterbildungskonzeptes nach Absatz 3 sicher.

§ 1 – Zweck des Gesetzes -

(1) Dieses Gesetz hat den Zweck,

- die Würde, die Rechte, die Interessen und Bedürfnisse der Menschen, die Wohn- und Betreuungsangebote für ältere oder pflegebedürftige Menschen und Menschen mit Behinderung nutzen, vor Beeinträchtigungen zu schützen,
 - die Rahmenbedingungen für Betreuungs- und Pflegekräfte positiv zu gestalten
 - und die Einhaltung der den Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbietern obliegenden Pflichten zu sichern.
 - Es soll älteren oder pflegebedürftigen Menschen und Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben gewährleisten,
 - deren Mitwirkung und Mitbestimmung unterstützen,
 - die Transparenz über Gestaltung und Qualität von Betreuungsangeboten fördern und
 - zu einer besseren Zusammenarbeit aller zuständigen Behörden beitragen.
- Dabei soll es insbesondere kleinere Wohn- und Betreuungsangebote fördern und eine quartiersnahe Versorgung mit Betreuungsleistungen ermöglichen

§ 1 – Zweck des Gesetzes -

- (2) Das Gesetz soll die **angemessene Berücksichtigung der kulturellen und religiösen Belange** der älteren oder pflegebedürftigen Menschen und der Menschen mit Behinderung und **die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen sowie von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität** sicherstellen.
- (3) Die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter haben ihre Leistungserbringung **auch auf eine Förderung der Teilhabemöglichkeiten auszurichten**. Sie sollen den Menschen, die Angebote nach diesem Gesetz nutzen, **eine angemessene und individuelle Lebensgestaltung insbesondere durch die gleichberechtigte Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben in der Gesellschaft ermöglichen**.

§ 1 – Zweck des Gesetzes -

(4) Die Menschen, die Angebote nach diesem Gesetz nutzen, sollen insbesondere

1. ein möglichst selbständiges Leben führen können,
2. in der Wahrnehmung ihrer Selbstverantwortung unterstützt werden,
3. vor Gefahren für Leib und Seele geschützt werden,
4. in ihrer Privat- und Intimsphäre geschützt sowie in ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität geachtet werden,
5. eine am persönlichen Bedarf ausgerichtete, gesundheitsfördernde und qualifizierte Betreuung erhalten,
6. umfassend über Möglichkeiten und Angebote der Beratung, der Hilfe, der Pflege und der Behandlung informiert werden,
7. Wertschätzung erfahren, sich mit anderen Menschen austauschen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben,
8. ihrer Kultur und Weltanschauung entsprechend leben und ihre Religion ausüben können,
9. in Würde sterben können.

Geltungsbereich - § 2 -

(2) Angebote im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot,
2. ambulant betreute Wohngemeinschaften,
3. Angebote des Servicewohnens,
4. ambulante Dienste,
5. Gasteinrichtungen.

§ 3 – Begriffsbestimmungen -

- (2) **Leistungsanbieterin oder Leistungsanbieter** ist, **wer** allein oder gemeinschaftlich mit einer anderen natürlichen oder juristischen Person älteren oder pflegebedürftigen **Menschen oder Menschen mit Behinderungen Wohn- oder Betreuungsleistungen nach diesem Gesetz anbietet.**
- (3) **Nutzerinnen und Nutzer** sind ältere oder pflegebedürftige Menschen oder Menschen mit Behinderungen, **denen Wohn- oder Betreuungsleistungen nach diesem Gesetz angeboten werden oder die diese Leistungen tatsächlich in Anspruch nehmen.**
- (4) **Beschäftigte sind Personen, die im Rahmen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses in den Angeboten tätig sind, unabhängig davon, mit wem das Beschäftigungsverhältnis besteht. Für Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Leistungsanbieterin oder zum Leistungsanbieter stehen, gilt dies nur, soweit sie betreuende Tätigkeiten im Sinne dieses Gesetzes erbringen.**

§ 3 – Begriffsbestimmungen -

(5) Fachkraft ist,

- wer in einer mindestens dreijährigen Ausbildung oder einem Studium besondere Fähigkeiten und Kenntnisse erworben hat, um Tätigkeiten auf dem Gebiet der Pflege oder sozialen Betreuung unter Beachtung des jeweils aktuellen Standes der fachlichen Erkenntnisse auszuüben.
- Hauswirtschaftskraft ist, wer in einer dreijährigen Ausbildung oder einem Studium besondere Fähigkeiten und Kenntnisse erworben hat, um die hauswirtschaftliche Versorgung (Ernährung, Verpflegung, Reinigung, Wäscheversorgung) der Nutzerinnen und Nutzer zu organisieren und zu planen sowie dabei durch Einhaltung der Hygieneanforderungen einen ausreichenden Schutz vor Infektionen zu gewährleisten.

§ 4 – Allgemeine Anforderungen -

- (3) Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter von Betreuungsleistungen müssen **ein Qualitätsmanagement betreiben**, das mindestens umfasst:
1. eine Beschreibung der Qualitätsziele,
 2. eine **verbindliche Festlegung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen für die Entwicklung und Sicherung von Qualität**,
 3. ein **verbindliches Konzept für die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten**,
 4. ein **verbindliches Konzept zur regelmäßigen Evaluation der Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und der Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten aus Sicht der Beschäftigten**,
 5. eine **Beschreibung der Kernprozesse des Betriebes** und
 6. eine geeignete Dokumentation der Maßnahmen.
- (4) Sie haben zudem sicherzustellen, dass bei der Leistungserbringung ein ausreichender Schutz vor Infektionen gewährleistet ist und **die Beschäftigten die Hygieneanforderungen nach dem anerkannten Stand der fachlichen Erkenntnisse einhalten**.

§ 4 – Allgemeine Anforderungen – - Persönliche und fachliche Eignung -

- (8) Alle Beschäftigten müssen die **erforderliche persönliche und fachliche Eignung für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit besitzen**. Die Leistungsanbieterinnen und **Leistungsanbieter überzeugen sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von der persönlichen Eignung der Beschäftigten und stellen den Fortbestand der fachlichen Eignung durch Umsetzung des Fort- und Weiterbildungskonzeptes nach Absatz 3 Nr. 3 sicher**.
- (9) Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung müssen Fachkräfte sein. Einrichtungsleitungen müssen eine geeignete Weiterbildung abgeschlossen haben, in der die erforderlichen betriebs- und personalwirtschaftlichen Kompetenzen vermittelt werden. Einrichtungsleitungen können auch Personen sein, die in einer mindestens dreijährigen Ausbildung oder einem Studium umfassende betriebswirtschaftliche und personalwirtschaftliche Fähigkeiten und Kenntnisse erworben haben und eine geeignete Weiterbildung abgeschlossen haben, in der die erforderlichen pflege- oder betreuungsfachlichen und sozialen Kompetenzen vermittelt werden.
- Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung müssen über eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit mit Leitungserfahrung verfügen. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zählen in vollem Umfang, Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte zählen entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Beschäftigung.

§ 4 – Allgemeine Anforderungen – -Fachliche Anforderungen an Einrichtungsleitungen -

- (9) **Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung müssen Fachkräfte** sein. **Einrichtungsleitungen** müssen eine geeignete Weiterbildung abgeschlossen haben, in der die **erforderlichen betriebs- und personalwirtschaftlichen Kompetenzen vermittelt** werden. Einrichtungsleitungen können auch Personen sein, die in einer mindestens dreijährigen Ausbildung oder einem **Studium** umfassende betriebswirtschaftliche und personalwirtschaftliche Fähigkeiten und Kenntnisse erworben haben **und** eine geeignete **Weiterbildung** abgeschlossen haben, in der **die erforderlichen pflege- oder betreuungsfachlichen und sozialen Kompetenzen** vermittelt werden. **Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung müssen über eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit mit Leitungserfahrung verfügen.** Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zählen in vollem Umfang, Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte zählen entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Beschäftigung.

Bisherige Qualifikationsanforderungen an die Einrichtungsleitung

§ 12 Abs. 4 WTG a.F.

Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung und Fachkräfte müssen eine mindestens dreijährige förderliche Ausbildung abgeschlossen haben. und über eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit verfügen.

§ 4 – Allgemeine Anforderungen –

- Betreuende Tätigkeiten nur unter Fachkraftaufsicht zulässig -

(10) Betreuende Tätigkeiten dürfen nur durch Fachkräfte oder unter deren angemessener Beteiligung wahrgenommen werden. Die Leistungsanbieterin oder der Leistungsanbieter hat schriftlich mindestens festzulegen,

1. welche betreuenden Tätigkeiten im Einzelnen ausgeführt werden,
2. welche fachlichen Standards es für die Ausübung der betreuenden Tätigkeiten gibt und wie deren Umsetzung gesichert wird,
3. wie die oder der Beschäftigte für die Ausübung der betreuenden Tätigkeiten qualifiziert wurde,
4. wie die Überwachung der Ausübung dieser betreuenden Tätigkeit organisiert ist.

Die Beschäftigten sind von den Festlegungen in Kenntnis zu setzen und deren Umsetzung ist zu dokumentieren

§ 4 – Allgemeine Anforderungen – Fachkraftvorbehalt -

(11) Ausschließlich von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pflegern, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pflegern, Altenpflegerinnen und Altenpflegern und darüber hinaus in Wohn- und Betreuungsangeboten der Eingliederungshilfe

Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern wahrzunehmende Tätigkeiten sind:

1. die Steuerung und Überwachung von Pflegeprozessen sowie die Zielfestlegung und Planung der Maßnahmen im Pflege- und Betreuungsprozess einschließlich der Kontrolle und Auswertung der Pflege- und Betreuungsqualität,
2. die Beratung der Nutzerinnen und Nutzer über fachlich begründete Maßnahmen zur Sicherung der gesundheitlichen und psychosozialen Versorgung sowie die Mitwirkung bei Entscheidungen über deren Anwendung und
3. die Überprüfung der Erforderlichkeit und Angemessenheit sowie die Überwachung der Durchführung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen.

Bei beatmungspflichtigen Patienten sind die Steuerung und Überwachung von Pflegeprozessen sowie die Zielfestlegung und Planung der Maßnahmen im Pflege und Betreuungsprozess einschließlich der Kontrolle und Auswertung der Pflege- und Betreuungsqualität staatlich anerkannten Fach(kinder)krankenpflegerinnen und Fach(kinder)krankenpflegern für Intensivpflege und Anästhesie vorbehalten.

§ 4 – Allgemeine Anforderungen – Rechte der Betroffenen bei Planung und Durchführung der Pflege

(12) Nutzerinnen und Nutzer haben bei der **Planung und Durchführung individueller Pflege- und Betreuungsprozesse ein Recht auf Mitwirkung**. Sie sind **rechtzeitig anzuhören** und ihre Wünsche sind zu berücksichtigen. Die **Durchführung von Pflege und Betreuung bedarf des Einverständnisses** der Nutzerin oder des Nutzers.

§ 7 – Leistungen an Beschäftigte -

- (1) Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbietern und deren Beschäftigten ist es untersagt, sich von oder zugunsten von gegenwärtigen oder zukünftigen Nutzerinnen und Nutzern Geld- oder geldwerte Leistungen über das vertraglich vereinbarte Entgelt hinaus versprechen oder gewähren zu lassen, soweit es sich dabei nicht nur um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt.

§ 8 – Freiheitsentziehende Maßnahmen -

Freiheitsbeschränkende und freiheitsentziehende Maßnahmen sind auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken und unter Angabe der Genehmigung des Betreuungsgerichts oder der rechtswirksamen Einwilligung der Nutzerin oder des Nutzers sowie der oder des für die Anordnung und Überwachung der Durchführung der Maßnahme Verantwortlichen zu dokumentieren. Jede Leistungsanbieterin und jeder Leistungsanbieter muss schriftlich in einem Konzept Möglichkeiten der Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen festlegen. Die Beschäftigten sind mit Alternativen zu freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen vertraut zu machen.

Gewalt in der Pflege

- Vorschläge von ver.di -

- In § 8 wird folgender Absatz 1 eingefügt:
„(1) Die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz der Nutzerinnen und Nutzer vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte“.
- In § 19 Abs. 1 (Grundsätzliche Anforderungen) wird folgende Ziffer 5 angefügt
„Maßnahmen zur Gewaltvermeidung durchführen und das Verhalten und Handeln der Beschäftigten zur Vermeidung von Gewalt schulen.“
- An § 2 Absatz 2 der DVO wird folgender Satz 4 angefügt:
„Für alle in diesem Absatz genannten Beschäftigten sind Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt, insbesondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung angemessenen Handelns und Verhaltens der Beschäftigten durchzuführen.“

-

Weiterbildung (neu)

Die Leistungsanbieter müssen ein QS-Management betreiben, das mindestens umfasst

§ 4 Abs. 3 Nr. 3

ein verbindliches Konzept für die Weiterbildung der Beschäftigten

§ 4 Abs. 3 Nr. 4:

ein Konzept zur regelmäßigen Evaluation der[Entwicklungs](#)- und Weiterbildungsmöglichkeiten aus der Sicht der Beschäftigten.

§ 4 Abs. 8:

...und stellen den Fortbestand der fachlichen Eignung durch Umsetzung des Fort- und Weiterbildungskonzepts nach Abs. 3 Nr. 3 sicher.

Aus den Vorschlägen von ver.di zur Gewaltprävention würde darüber hinaus eine Verpflichtung zur Fort- und Weiterbildung zur Gewaltvermeidung entstehen.

Dazu Konkretisierung in der DVO zum WTG

- (1) Die Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung und **verantwortliche Fachkraft** sind verpflichtet, sich auch in Fragen der Personalführung, Organisationsentwicklung, Qualitätssicherung **einschließlich der Erlangung und Fortentwicklung interkultureller und kultursensibler Kompetenz sowie der Möglichkeiten zur Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen** regelmäßig fortzubilden.
- (2) Zur Umsetzung der Vorgaben des Abs. 1 ist (der Träger) verpflichtet, den (oben genannten Mitarbeitern) Gelegenheit zur Teilnahme an Veranstaltungen berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung zu geben. (Der Träger) muss zudem **allen** (mehrjährigen) **Beschäftigten** (die keine Fachkräfte sind) die Gelegenheit zur Teilnahme an berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung geben, **die für die fachliche Eignung für die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten mindestens erforderlich sind**.
Zu den Inhalten der Fortbildung sollen auch Kenntnisse über die Grundsätze der UN-Behindertenrechtskonvention gehören.
- (3) Gelegenheit zur Nachqualifizierung – wie bisher.

- § 19 Grundsätzliche Anforderungen -
in Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot
- Beratung der Beschäftigten zu Arzneimitteln -

- (1) Die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter müssen
3. sicherstellen, dass die Arzneimittel nutzerbezogen und ordnungsgemäß aufbewahrt, **die in der Betreuung tätigen Beschäftigten mindestens einmal im Jahr über den sachgerechten Umgang mit Arzneimitteln beraten** und Qualitätsinstrumente implementiert **werden**, um Über-, Unter- oder Fehlversorgung auszuschließen,

Personalmessung – derzeitige Regelung -

§ 75 Abs. 3 SGB XI:

Als Teil der Verträge nach Absatz 2 Nr. 3 (Landesrahmenverträge) sind entweder

1. landesweite Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs oder zur Bemessung der Pflegezeiten oder
2. landesweite Personalrichtwerte zu vereinbaren.

§ 21 Abs. 2 – Personelle Anforderungen -

(grün = neu § 21 Abs 2; blau = gestrichener Text der bisherigen Regelung)

Die Leistungsanbieterin oder der Leistungsanbieter und die Einrichtungsleitung haben sicherzustellen, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten und ihre Qualifikation für die von ihnen zu leistende Tätigkeit ausreichen. Dies ist der Fall, wenn Zahl und Qualifikation der Beschäftigten dem in einem allgemein anerkannten und wissenschaftlichen Anforderungen entsprechenden Personalbemessungssystem ermittelten Bedarf entsprechen (soll ersatzlos entfallen). Dies wird vermutet, wenn mindestens das Personal eingesetzt wird, das nach Zahl und Qualifikation der Beschäftigten in Verträgen nach dem Fünften, Elften oder Zwölften Buch des Sozialgesetzbuches vereinbart ist.

Jeweils mindestens die Hälfte der mit sozialen und pflegerischen betreuenden Tätigkeiten beauftragten Beschäftigten müssen Fachkräfte sind. Die Berechnung erfolgt anhand der Vollzeitäquivalente und , soweit vorhanden, auf Grundlage den in den Vereinbarungen nach Satz 2 festgesetzten Personalmengen.

§ 21 Abs. 2 – Personelle Anforderungen -

- (Noch Abs. 2) Sofern über diese Vereinbarungen hinaus Personal eingesetzt wird, ist gesondert darzulegen, wie die fachliche Anleitung, Beratung und Aufsicht der durch dieses Personal ausgeübten Tätigkeiten gewährleistet wird; im Übrigen bleibt dieses zusätzliche Personal bei der Berechnung der Fachkraftquote außer Betracht.
- (3) Zusätzlich muss mindestens eine Hauswirtschaftskraft vorhanden sein. Darüber hinaus muss jederzeit, auch nachts und an Wochenenden, mindestens eine zur Leistung des konkreten Betreuungsbedarfes der Nutzerinnen und Nutzer geeignete Fachkraft anwesend sein. Die zuständige Behörde kann bei entsprechendem Bedarf höhere Anforderungen festlegen.

Fachkraftquote

- Mit Blick auf die geplante, unbestimmte Regelung in § 21 Abs. 2 (neu), sollen nach einem Gespräch zwischen MGEPA und verdi die Anforderungen an Anzahl und Qualität des Personals (Fachkraftquote) künftig in der Durchführungsverordnung näher bestimmt werden.
- Dazu bisher kein Entwurf.
- Dazu jedoch eine Arbeitsgruppe Personal/Personalbemessung unter Leitung des MGEPA, die die Grundlagen für diese Regelung diskutieren soll.

Herzlichen Dank für Eure Aufmerksamkeit !

