

## Stellungnahme

# zum Änderungsentwurf des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes (BremWoBeG) und zum Entwurf der Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (PersV BremWoBeG)

---

Die Arbeiterkammer unterstützt grundsätzlich die Weiterentwicklung des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes (BremWoBeG) mit dem Ziel der Stärkung der Interessen der Nutzerinnen und Nutzer. Dabei hat aus Sicht der Arbeiterkammer die Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (PersV BremWoBeG) eine zentrale Bedeutung für die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung. Gute Beschäftigungsbedingungen sind der entscheidende Baustein, um das Personal in der Pflege zu halten und den steigenden Bedarf nach Fachkräften decken zu können. Die Arbeiterkammer begrüßt daher, dass im Entwurf der PersV BremWoBeG keine grundsätzlichen Abstriche an der Fachkraftquote gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Verbesserung der Personalbemessung und der Fachkraftquote wäre wünschenswert.

Die Altenpflege ist seit Jahren eine stark wachsende Branche. Grund dafür ist in besonderem Maß der demografische Wandel und die Nachfrage nach professioneller Pflege. Zugleich gibt es derzeit nicht ausreichend Fachkräfte, insbesondere weil über Jahrzehnte nicht ausreichend ausgebildet wurde. Derzeit ist die Situation im Land Bremen in Bezug auf den Fachkräftemangel in der stationären Langzeitpflege besonders prekär. So waren im Land Bremen nach der regionalen Engpassanalyse der Agentur für Arbeit im Jahr 2016 durchschnittlich 138 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen für Fachkräfte der Altenpflege gemeldet, bei einem durchschnittlichen Bestand von lediglich 37 entsprechend qualifizierten Arbeitslosen. Somit kommen im Schnitt auf 100 Arbeitsstellen 26 Arbeitslose. Die Vakanzzeiten der Altenpflegefachkräfte liegt für Bremen damit bei 227 Tagen. Das ist der höchste Wert aller registrierten Berufsgruppen, und gegenüber dem Vorjahr 2015 um weitere 78 Tage angestiegen. Dagegen sind es im Bundesdurchschnitt „nur“ 153 Vakanztage.

Personal- und Fachkraftquoten sind wichtige Qualitätskriterien und Grundlage für die Attraktivität eines Berufes und damit auch für die zukünftige Berufsentwicklung. Arbeitsbedingungen und Entlohnung sind nach Ansicht der Arbeiterkammer Bremen dabei zentrale Stellschrauben dafür, dass Beschäftigte auf Dauer im Beruf gehalten werden können und der Bedarf an Fachkräften in der Zukunft gedeckt werden kann. Kann eine ausreichende Personaldecke nicht sichergestellt werden, hat dies Auswirkungen auf die einzelne Fachkraft und ihre Belastungssituation. Damit wirken die Regelungen in einem Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz und insbesondere in der dazugehörigen Personalverordnung nicht nur auf

die Qualität der Versorgung der Pflegebedürftigen, sondern zugleich auch auf die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen.

Aufgabe des Gesetzgebers ist es, steuernd einzugreifen und die Personalsituation durch Setzung von Mindestvorgaben zu verbessern sowie neue Rahmenbedingungen, wissenschaftliche Erkenntnisse oder höhere Pflegestandards zu berücksichtigen.

Für den Bereich der stationären Pflege muss festgestellt werden, dass die Anforderungen an die Pflegekräfte durch Arbeitsverdichtung und sich verschlechternde Rahmenbedingungen gestiegen sind. Dem psychischen Druck und der steigenden Unzufriedenheit bei den Beschäftigten muss entgegengewirkt werden, die in der Ausbildung erlernten Fachkenntnisse müssen zur Anwendung gebracht werden können und die Pflegebeschäftigten ihre eigenen Ansprüche an die Arbeit umsetzen können. Insbesondere in der stationären Langzeitpflege gibt es immer mehr Pflegebedürftige, die durchschnittlich einen höheren Pflege- und Betreuungsbedarf haben. Die Anforderungen an Pflegekräfte sind zudem gestiegen, da sich auch der Anteil an multimorbiden Pflegebedürftigen und solchen mit kognitiven Einschränkungen in den Einrichtungen erhöht hat. Dies gilt insbesondere auch durch den seit 01.01.2017 geltenden neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff, der verbesserte Leistungen für kognitiv Beeinträchtigte impliziert und damit insbesondere Anforderungen beim Personal nach sich zieht.

Problematisch ist zudem, dass die im Bundesdurchschnitt schon hohe Teilzeitquote von Pflegebeschäftigten im Land Bremen noch einmal übertroffen wird. Treiber für die hohe Teilzeitquote sind die belastenden Arbeitsbedingungen.

Die Arbeiterkammer begrüßt daher, dass im Entwurf der PersV BremWoBeG keine grundsätzlichen Abstriche an der Fachkraftquote gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Verbesserung der Personalbemessung und der Fachkraftquote wäre wünschenswert und der Entwurf der PersV BremWoBeG ist lediglich als Mindeststandard zu sehen.

Zu einzelnen Regelungsvorschlägen in der PersV zum BremWoBeG nimmt die Arbeiterkammer wie folgt Stellung:

§7 (2) Die Arbeiterkammer stimmt der Einschätzung zu, dass die Präsenzpflcht von der Fachkraftquote getrennt zu bewerten ist. Allerdings wäre eine Verbesserung des Schlüssels auch in Bezug auf die Fachkräfte wünschenswert.

§8 Fort- und Weiterbildung ist zentral für einen qualitativ hohen Pflegestandard und die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Fortbildungen im Sinne des Gesetzes müssen für Pflegekräfte und Pflegeleitung in der Arbeitszeit ermöglicht und unterstützt werden und sind entsprechend zu vergüten.

## Stellungnahme

zum Änderungsentwurf des BremWoBeG und zum Entwurf der PersV zum BremWoBeG

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsabschluss sollte die Möglichkeit zur Nachqualifizierung gegeben werden.

§10 (2) Eine Unterschreitung des Mindeststandards durch Ausnahmeregelungen darf nicht erfolgen.

Darüber hinaus unterstützt die Arbeitnehmerkammer die Vorschläge des DGB zum Änderungsentwurf des BremWoBeG zur Beteiligung der Interessenvertretungen der Beschäftigten. Auf Dauer werden die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und damit auch die Grundlage für gute Pflege nur verbessert werden können, wenn neben der Beteiligung der Nutzerinnen und Nutzer und der Seniorenvertretung auch die Interessen der Beschäftigten durch eine betriebliche Interessenvertretung Berücksichtigung finden. Ebenso begrüßt die Arbeitnehmerkammer die Zielsetzung der Regierungskoalition und der Senatorin für Soziales, tarifliche Strukturen zu unterstützen und damit die Branche für Beschäftigte attraktiver zu machen.

Januar 2017

**Carola Bury**

Referentin für Gesundheitspolitik  
bury@arbeitnehmerkammer.de