

LIGA DER SPITZENVERBÄNDE DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN e. V.



Deutsches
Rotes
Kreuz



LIGA M-V. e.V. * Gutenbergstraße 1 * 19061 Schwerin

Ministerium für Arbeit,
Gleichstellung und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Frau Eva-Maria Ladewig
Referat IX 430
Friedrich-Engels-Straße 47
19061 Schwerin

Schwerin, 16.07.2015

Stellungnahme der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Verordnungen nach dem Einrichtungenqualitätsgesetz (EQG M-V)

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns für die Möglichkeit, zum vorliegenden Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Verordnungen nach dem Einrichtungenqualitätsgesetz (EQG M-V) im Rahmen des Anhörungsverfahrens Stellung nehmen zu dürfen.

Nachstehend legen wir unsere Hinweise und Vorschläge zu diesem Entwurf wie folgt dar:

I. Zu Artikel 2 Nr. 1 (Vorlage eines Führungszeugnisses)

Nach dieser vorgesehenen Regelung ist künftig neben der Einrichtungsleitung auch von den zur Leistungserbringung eingesetzten Personen vor Einstellung und bei begründeten Zweifeln an der persönlichen Eignung ein Führungszeugnis gemäß § 30 Absatz 1 Satz 1 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen.

Auch aus unserer Sicht ist das damit verbundene Ziel des Ordnungsgebers, der Schutz der Bewohnerinnen und Bewohnerinnen im Rahmen der Pflege und Betreuung, eine unverzichtbare Voraussetzung unseres Handelns.

Daher unterstützen wir grundsätzlich die Intention des Ordnungsgebers sicherzustellen, dass Personen, die als ungeeignet im Sinne des § 3 der Einrichtungenpersonalverordnung M-V gelten, nicht als Pflege- und Betreuungspersonal bzw. als Leitung in Pflege- und Betreuungseinrichtungen tätig sind.

Allerdings muss aus unserer Sicht insoweit sichergestellt sein, dass einerseits aufgrund der damit eingeführten Hemmschwelle sowie der damit einhergehenden Bürokratisierung, das Einholen eines entsprechenden Zeugnisses oder einer „Selbstverpflichtungserklärung“ (wird nachfolgend erläutert) auf den beschriebenen Personenkreis der Leitung bzw. des Pflege- und Betreuungspersonals beschränkt bleibt und andererseits das vorzulegende private Führungszeugnis nicht an Behörden wie die Heimaufsichten oder Kostenträger wie Kranken-

bzw. Pflegekassen sowie Sozialhilfeträger weitergereicht oder von diesen angefordert werden darf.

Dies würde der vorgesehenen Regelung widersprechen, da ein privates Führungszeugnis unmittelbar und ausschließlich dem Dienstgeber vorzulegen ist.

Aus dem „privaten“ Führungszeugnis würde somit ein „behördliches“ Führungszeugnis, was nicht von der geplanten Vorschrift gedeckt wäre. Darüber hinaus gehen die Informationen in einem Führungszeugnis über das hinaus, was für die Erfüllung der Aufgaben der oben genannten Institutionen erforderlich im Sinne der datenschutzrechtlichen Grundsätze ist und würde daher unseres Erachtens einen schwerwiegenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person darstellen.

Darüber hinaus ist vollkommen unklar, wer mit den „für die Leistungserbringung eingesetzten Personen“ gemeint sein soll; nur die Fachkräfte nach § 5 EPersVO oder auch Freiwillige, Ehrenamtliche, Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräfte? Die Einbeziehung dieser benannten Personengruppen würde zu weit gehen und das Maß des Notwendigen zum Schutz der Bewohner deutlich überschreiten. Es bedarf nach unserem Dafürhalten insoweit zwingend einer Klarstellung, dass die Nachweispflicht des § 3 Abs. 2 allenfalls Personen betreffen kann, die im Bereich der Pflege und Betreuung hauptamtlich angestellt sind (d.h. Pflege(fach)- und Betreuungs(fach)kräfte).

Im Übrigen hegen wir aber auch Bedenken bezüglich der Wirkungskraft dieser Maßnahme. So gibt das private Führungszeugnis keine lückenlose und umfassende Auskunft darüber, ob Verurteilungen wegen für die Tätigkeit als Pflege- und Betreuungspersonal bzw. als Einrichtungsleitung relevanter Delikte vorliegen. Selbst ein Führungszeugnis ohne Eintragung kann keine Garantie bieten, dass beispielsweise bestimmte Verurteilungen nach Ablauf der im Bundeszentralregister festgelegten Fristen gelöscht werden oder andere, wegen der Strafbemessung nicht eintragungspflichtige Verurteilungen, gar nicht aufgenommen worden sind. Außerdem sind im Führungszeugnis keine Aussagen über noch anstehende oder laufende Ermittlungsverfahren enthalten.

Um den Schutz der Bewohnerinnen und Bewohnerinnen im Rahmen der Pflege und Betreuung trotz der beschriebenen geringen Aussagekraft des Führungszeugnisses dennoch möglichst weitgehend sicherzustellen, halten wir es für geboten, dass der Dienstgeber im Rahmen seiner pflichtgemäßen Prüfung der persönlichen Eignung der Leitung bzw. der zur Leistungserbringung eingesetzten Personen (siehe oben) über mögliche Verurteilungen und laufende Verfahren im Sinne des § 3 der Einrichtungenpersonalverordnung M-V Auskunft verlangen kann.

Hierfür halten wir die alternative Vorlage einer sog. „Selbstverpflichtungserklärung“ des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber anstelle eines Führungszeugnisses für geeignet und zielführend. In dieser wäre zu erklären, dass gegen die jeweilige Person kein Verfahren wegen einer Straftat bzw. Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 3 Absatz 1 Nr. 1 und 2 der Einrichtungenpersonalverordnung M-V anhängig und keine Verurteilung wegen einer dieser Straftaten erfolgt ist.

II. Zu Artikel 3 Nr. 1 (Wiederbestellung der Fürsprecherin/des Fürsprechers)

Mit der geplanten Änderung soll die mehrfache Wiederbestellung von Fürsprecherinnen/Fürsprechern zugelassen werden.

Uns ist bekannt, dass sich die Gewinnung neuer Fürsprecherinnen/Fürsprecher in der Praxis nicht selten als schwierig erweist. Die vorgesehene Möglichkeit einer mehrfachen Wiederbestellung einer Fürsprecherin/eines Fürsprechers können wir daher nachvollziehen und mittragen. Es muss allerdings insoweit sichergestellt sein, dass das in § 7 Absatz 2 des

Einrichtungenqualitätsgesetzes M-V festgelegte Verfahren zur Bildung einer Interessenvertretung jeweils vorab tatsächlich und umfänglich durchgeführt wird.

Vorausgesetzt werden muss weiterhin, dass die bisherige Fürsprecherin/der bisherige Fürsprecher sich bei der Umsetzung der ihr/ihm übertragenen Aufgaben im Sinne der Bewohnerinnen und Bewohner bewährt hat. Daher muss nach unserem Dafürhalten in der Verordnung gleichsam klargelegt sein, dass von der Möglichkeit einer mehrfachen Bestellung abzusehen ist, soweit im Rahmen eines entsprechenden Anhörungsverfahrens gegenüber der zuständigen Behörde begründete Zweifel gegen die Eignung der betroffenen Person vorgetragen werden.

III. Zu Artikel 1, Artikel 2 Nr. 2 und Artikel 3 Nr. 2 (Entfristung)

Mit den vorgesehenen Änderungen will der Verordnungsgeber eine dauerhafte Geltung der Umsetzungsverordnungen des Einrichtungenqualitätsgesetzes M-V erreichen. Auch diesen Änderungen stehen wir aufgeschlossen gegenüber, soweit sichergestellt ist, dass die in § 3 Absatz 6 Nr. 3 der GGO II verankerte Pflicht zur fünfjährigen Prüfung der Notwendigkeit der Weitergeltung unbefristeter Vorschriften auch tatsächlich beachtet und umgesetzt wird.

IV. Ergänzung zu § 5 Abs. 5 Einrichtungenpersonalverordnung M-V (Klarstellung zur Fachkraft in der Betreuung in Pflegeeinrichtungen)

Wir möchten die Gelegenheit dieses Anhörungsverfahrens nutzen, um eine Klarstellung zu § 5 Abs. 5 Einrichtungenpersonalverordnung M-V anzuregen, die wie folgt lauten sollte:

„Fachkraft in der Betreuung in Pflegeeinrichtungen ist, wer insbesondere über einen der folgenden Berufsabschlüsse verfügt:

- Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpfleger
- Altenpflegerin oder Altenpfleger
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger
- Heilerziehungspflegerin oder Heilerziehungspfleger
- Heilerzieherin oder Heilerzieher
- Ergotherapeutin oder Ergotherapeut
- Diplomsozialpädagogin oder Diplomsozialpädagoge“

Es gibt keine Vorgabe, dass in Pflegeeinrichtungen ausschließlich Betreuungsfachkräfte im Sinne des bisherigen § 5 Abs. 3 EPersVO eingesetzt werden müssen. Vielmehr besteht durchaus die Möglichkeit, dass Pflegefachkräfte neben ihren pflegerischen Aufgaben auch Leistungen der sozialen Betreuung erbringen. Demnach ist aus unserer Sicht klarstellend aufzunehmen, dass Pflegefachkräfte auch Betreuungsfachkräfte gem. § 5 Abs. 5 EPersVO sind. Die benannten Pflegefachkräfte sind daher in die Aufzählung des Abs. 5 klarstellend aufzunehmen.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass Pflegefachkräfte auch nach den Richtlinien nach § 87b Abs. 3 SGB XI zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in stationären Pflegeeinrichtungen (Betreuungskräfte-RI) vom 19. August 2008 in der Fassung vom 29. Dezember 2014 anerkannt sind.

V. Änderung zu § 2 Abs. 2 Einrichtungenpersonalverordnung M-V

Wir möchten die Gelegenheit dieses Anhörungsverfahrens außerdem nutzen, um eine Änderung zu § 2 Abs. 2 Einrichtungenpersonalverordnung M-V zu erwirken, die wie folgt lauten sollte:

- „(2) Für die Leitung einer Einrichtung ist fachlich geeignet, wer
1. eine Ausbildung zu einer Fachkraft im Gesundheits- und Sozialwesen oder in einem kaufmännischen Beruf oder in der öffentlichen Verwaltung mit staatlich anerkanntem Abschluss oder einen Abschluss als Bachelor in den Fachrichtungen Pflegewissenschaft oder Pflegemanagement oder ein Master- oder Diplomabschluss in den Fachrichtungen Pflegewissenschaft oder Pflegemanagement, Management im Sozial- und Gesundheitswesen, Betriebswirtschaft, Sozialwirtschaft oder ein vergleichbarer Abschluss nachgewiesen werden kann und
 2. durch eine mindestens einjährige hauptberufliche Tätigkeit in einer Einrichtung oder einem Dienst die weiteren für die Leitung der Einrichtung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat. Dabei ist die Wahrnehmung geeigneter Weiterbildungsangebote zu berücksichtigen.“

Die praktischen Erfahrungen mit der bisherigen Regelung seit Inkrafttreten der Einrichtungenpersonalverordnung M-V zeigen, dass den Einrichtungen flexiblere Möglichkeiten gegeben werden müssen, auch junge, qualifizierte Menschen mit entsprechender Ausbildung – analog der bisherigen Regelung für Studienabsolventen – bereits nach einem Jahr hauptberuflicher Tätigkeit als Leitung einsetzen zu können.

Wir hoffen, die Beweggründe unserer Überlegungen und Änderungsvorschläge nachvollziehbar dargelegt zu haben und danken Ihnen für die Prüfung und Berücksichtigung unserer Vorschläge.

Mit freundlichen Grüßen



Jan-Hendrik Hartlöhner
Vorsitzender