

## Anlage 1 a (WTG-PersVO)

### Zur Stellungnahme der LIGA Sachsen-Anhalt vom 31.03.2015 zum Entwurf einer Verordnung für das Land Sachsen-Anhalt nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA (WTG-Personalverordnung) vom 02.12.2014

#### I. Bewertung der WTG-PersVO durch die LIGA Sachsen-Anhalt im Allgemeinen

Der in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 18.02.2015 beratene Entwurf einer WTG-Personalverordnung lässt eine deutliche Verschärfung des diesbezüglichen besonderen Polizeirechts erkennen.

Die Leistungserbringerverbände der LIGA Sachsen-Anhalt sehen hierfür keine dringende Notwendigkeit, denn dies schränkt nicht nur in nicht erforderlicher Weise die Rechte der Leistungserbringer weiter ein, sondern dürfte durch mehr behördliche Prüfungen zu deutlich mehr Bürokratie und damit einhergehenden Kosten im Bereich der Landesverwaltung (Heimaufsicht) führen.

Die Qualität der Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Menschen und/oder Menschen mit Behinderungen wird durch vertragliche Beziehungen zwischen den Leistungserbringern und den Kostenträgern auf hohem Niveau zuverlässig sichergestellt.

Das Landesheimrecht und hier insbesondere die WTG-PersVO sollte sich daher auf die polizeirechtliche Einhaltung unerlässlicher Mindeststandards zum Schutz der Würde und der Unversehrtheit der betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen beschränken, auf die grundsätzliche Subsidiarität des Polizeirechts nach § 1 Abs. 2 SOG LSA wird hingewiesen.

Beispielhaft in Kürze und Klarheit dürfte die diesbezügliche Brandenburgische Strukturqualitätsverordnung sein.

Der Landesgesetzgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen, die in Art. 79 Abs. 1 Verf LSA näher umschrieben sind, seine Befugnis zur Rechtsetzung (ausnahmsweise vom Gewaltenteilungsprinzip) auf die Exekutive delegieren, indem er sie zum Erlass von Rechtsverordnungen ermächtigt (Degenhart in „Staatsrecht I“ 17. Aufl. Rdnr. 273).

Einerseits muss aufgrund des Rechtsstaatsprinzips eine solche Verordnungsermächtigung dem Bestimmtheitsgebot des Art. 79 Abs. 1 Verf LSA (Inhalt, Zweck und Ausmaß) genügen. Andererseits darf sich die Verordnung wegen des Gewaltenteilungsprinzips nur innerhalb dieses gesetzten Rahmens bewegen.

Kurz gesagt dürfen aus Gründen der Rechtssicherheit und aufgrund des Gewaltenteilungsprinzips weder der Verordnungsvorbehalt noch die Verordnung selbst über den Regelungsgehalt des Gesetzes hinausgehen.

Nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA wird das für Heimrecht zuständige Ministerium ermächtigt, durch Verordnung zur Durchführung dieses Gesetzes Regelungen zu erlassen für die **Eignung** der Einrichtungsleitung, der Pflegedienstleitung und der Fachbereichsleitung und der Beschäftigten in stationären Einrichtungen und betreuten Wohngruppen, die **Fort- und Weiterbildung** dieser Beschäftigten sowie für den Anteil der Fachkräfte an den in der Pflege und Betreuung tätigen Beschäftigten (**Fachkraftquote**).

An dieser Stelle fällt bereits beim ersten Blick auf, dass das Gesetz für betreute Wohngruppen nach § 4 Abs. 3 WTG LSA (worunter nach der Begründung des Gesetzes die Außenwohngruppen, das Intensiv Betreute Wohnen und das Trainingswohnen zu fassen sind) in § 17 WTG LSA im Gegensatz zu stationären Einrichtungen (§ 11 Abs. 4 Nr. 3 WTG LSA) gerade keine Einhaltung einer Fachkraftquote fordert. In der Gesetzesbegründung zum WTG LSA selbst wurde davon gesprochen, dass „die Vorgaben des Ordnungsrechts für stationäre Einrichtungen (für betreute Wohngruppen) zu eng sind“.

Somit hält der Verordnungsvorbehalt des § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA das Bestimmtheitsgebot bezüglich einer Fachkraftquote für betreute Wohngruppen nicht ein, weshalb vorgeschlagen wird, in § 8 Abs. 1 S. 1 und 2, Abs. 4 S. 3 des Entwurfs einer WTG-PersVO LSA jeweils die Worte „oder/und betreuten Wohngruppen“ zu streichen.

Ebenso verhält es sich bezüglich des im neuen Entwurf neu geregelten § 6 „Leitende Tätigkeiten in betreuten Wohngruppen“. Für betreute Wohngruppen ergibt sich aus dem WTG LSA im Gegensatz zum stationären Bereich keine Pflicht zum Einsatz einer „Leitungskraft“. Insofern würde die WTG-PersVO eine Regelung jenseits der einfachgesetzlichen Verordnungsermächtigung treffen, was nicht mit dem Gewaltenteilungsgrundsatz vereinbar wäre. Es wird darauf hingewiesen, dass der Verordnungsvorbehalt in § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA expressis verbis nur zur Regelung der Eignung der Einrichtungs- und der Pflegedienstleitung ermächtigt, nicht aber Regelungen für „leitende Tätigkeiten in betreuten Wohngruppen“ zulässt. § 6 sollte daher ganz gestrichen werden.

Des Weiteren erschließt sich sofort, dass das Vorhalten einer Einrichtungsleitung bzw. einer Pflegedienstleitung überhaupt und dies erst recht nicht „vor Ort“ nicht von der Verordnungsermächtigung des § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA umfasst ist.

Zur Vermeidung der Verletzung des Gewaltenteilungsprinzips wird daher vorgeschlagen, § 4 Abs. 1 WTG-PersVO und in dessen Folge § 4 Abs. 5 WTG-PersVO sowie in § 5 WTG-PersVO Absatz 1 Satz 1 und die Absätze 2 und 3 WTG-PersVO ersatzlos zu streichen. Das Vorhalten einer Einrichtungs- sowie einer Pflegedienst- bzw. Fachbereichsleitung an sich hätte zunächst im WTG LSA geregelt werden müssen, was de lege lata nicht der Fall ist. Das Vorhalten und der Beschäftigungsumfang von Einrichtungs- sowie Pflegedienst- bzw. Fachbereichsleitung sind daher nicht verfassungskonform in der WTG-PersVO regelbar.

Ebenso wenig ist von der Verordnungsermächtigung des § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA der in § 1 Abs. 2 S. 1 enthaltende Begriff der „leitenden Person“ umfasst. In einer Personalverordnung dürfen nur die Einrichtungsleiter, die Pflegedienstleiter, die Fachbereichsleiter und die Beschäftigten geregelt werden. Es wird daher vorgeschlagen, an dieser Stelle und auch an allen anderen Stellen des Verordnungsentwurfs den Begriff der „leitenden Person“ zu streichen.

Die Probleme des Einsatzes von Heimleitung und PDL in mehreren Einrichtungen bzw. die Personalunion von PDL und Heimleitung sollten - wie bisher - ohne ordnungsrechtliche Flankierung durch die Vereinbarungsparteien selbst geregelt werden.

Die Übergangsregelung des § 12 Abs. 2 im Verordnungsentwurf wird hinsichtlich der Frist von drei Monaten als zu kurz angesehen. Bestehende überörtliche Einrichtungsleitungen sowie die bestehende Personalunion von Einrichtungs- und Pflegedienstleitung sollten nach einer Neuregelung Bestandsschutz genießen.

Schließlich ist auch das Vorhalten einer „ausreichenden“ Anzahl von Beschäftigten in § 8 Abs. 1 S. 1 des Entwurfs einer WTG-PersVO nicht vom Verordnungsvorbehalt des § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA umfasst. Der Verordnungsvorbehalt ermächtigt die Landesregierung hier nur zur Regelung der Fachkraftquote. Daher sollte der Absatz 1 in § 8 des Entwurfs einer WTG-PersVO komplett gestrichen werden.

## **II. Bewertung der WTG-PersVO durch die LIGA Sachsen-Anhalt im Besonderen**

### **§ 1 Mindestanforderungen, Begriffsbestimmungen**

Aus o. g. Gründen ist der Begriff der „gesamtverantwortlichen Person“ mangels Verordnungsvorbehalts aus § 1 Abs. 2 S. 1 des Entwurfs einer WTG-PersVO zu streichen.

### **§ 2 Allgemeine Anforderungen, Begriffsbestimmungen**

Aus Leistungserbringersicht sollten in § 2 Abs. 2 des Verordnungsentwurfs nach dem Wort „Wohngruppe“ das Wort „orientiert“ und nach dem Wort „Bewohner“ die Worte „im Rahmen der vereinbarten Leistung“ eingefügt werden, da die von den Kostenträgern mit den

Leistungserbringern vereinbarten Qualitätsziele ebenso maßgeblich sein dürften, wie die Interessen der Bewohner.

### **§ 3 Persönliche Ausschlussgründe**

1. Die bisherigen Regelungen des § 3 und des § 4 Abs. 2 S. 2 HeimPersV regelten persönliche Ausschlussgründe (nur) für die Heim- und die Pflegedienstleitung. Aus Leistungserbringersicht wird keine Notwendigkeit gesehen, dies polizeirechtlich auf die Beschäftigten zu erweitern. Dies können die Einrichtungsträger unproblematisch – wie bisher – in eigener Verantwortung mit den Mitteln des Arbeitsrechts regeln.

Es wird daher vorgeschlagen, in § 3 Abs. 1 S. 1 des Verordnungsentwurfs das Wort „Beschäftigte“ und in Folge dessen auch § 3 Abs. 2 S. 2 des Verordnungsentwurfs zu streichen.

2. Aber auch das Erfordernis eines Führungszeugnisses für Einrichtungs-, Pflegedienst- und Fachbereichsleitung wird von den Leistungserbringern nicht gesehen. Die bisherige HeimPersV verlangte dies nicht und die entsprechenden Verordnungen anderer Bundesländer (z.B. Mecklenburg-Vorpommern) sehen dies ebenfalls nicht vor.

Zudem ist kritisch zu bewerten, dass das behördliche Führungszeugnis gemäß des Verordnungsentwurfes unmittelbar der zuständigen Aufsichtsbehörde als öffentliche Behörde – und nicht dem freien Anstellungsträger als Dienstgeber – zuzuleiten ist. Dies wirft zum einen datenschutzrechtliche Probleme auf, da in den Führungszeugnissen ggf. enthaltene – nicht tätigkeitsrelevante – Eintragungen nicht nur dem jeweiligen Anstellungsträger bekannt, sondern Dritten zugänglich gemacht werden („Erforderlichkeit“, „Datensparsamkeit“). Vor allem aber spricht gegen die Vorlage des behördlichen Führungszeugnisses an andere Stellen als dem freien Anstellungsträger, dass es sich hierbei um eine Verletzung der Autonomie des freien Trägers handelt.

Da die Erforderlichkeit einer solchen Regelung und der damit verbundene Eingriff in das Recht auf ausgeübten und eingerichteten Gewerbebetrieb weder ersichtlich noch im Entwurf begründet sind, wird die Streichung des gesamten § 3 Abs. 2 im Verordnungsentwurf vorgeschlagen.

3. Schließlich wird aus Leistungserbringersicht der persönliche Ausschlussgrund nach § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 des Verordnungsentwurfs als zu starr angesehen. Zweifellos greift diese Norm als negative subjektive Zulassungsvoraussetzung (Pieroth/Schlink „Grundrechte Staatsrecht II“ 28. Aufl. Rdnr. 901) in den Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG ein. Ein solcher Eingriff muss jedoch im Einzelfall mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen (Pieroth/Schlink „Grundrechte Staatsrecht II“ 28. Aufl. Rdnr. 919; Robinski „Gewerberecht“ S. 82 Rdnr. 4). Dies wäre aber nur möglich, wenn aufgrund der Verordnung behördlicherseits hinsichtlich der Erforderlichkeit überhaupt mehr als eine Handlungs- bzw. Beurteilungsalternative zur Verfügung steht, so dass die persönliche Unzuverlässigkeit nur die ultima ratio und nicht die zwingende Folge eines erfüllten Tatbestandes ist. Nicht jede noch so „kleine“ Ordnungswidrigkeit sollte zur Unzuverlässigkeit eines Einrichtungs-, Pflegedienst- oder Fachbereichsleiters führen, dies wäre viel zu schematisch, um einen solchen schwerwiegenden Grundrechtseingriff rechtfertigen zu können. Vielmehr sollten die Ordnungswidrigkeiten aufgrund ihrer Schwere geeignet sein, eine persönliche Unzuverlässigkeit des Einrichtungs-, Pflegedienst- oder Fachbereichsleiters ausschließen zu können. Ein Blick ins Gewerberecht in § 35 Abs. 1 GewO könnte hier weiterhelfen und zu befriedigenderen Ergebnissen führen. Demnach ist ein Gewerbe zu untersagen, wenn Tatsachen vorliegen, welche die Unzuverlässigkeit des Gewerbetreibenden dartun. Die Rechtsprechung nimmt dies bei mehreren begangenen Ordnungswidrigkeiten an, wenn hierdurch ein „eingewurzelter Hang zur Nichtbeachtung geltender Vorschriften erkennbar wird“ (VGH Mannheim GewArch 1990, 253f.; Friauf/Heß „Gewerbeordnung“ § 35 Rdnr. 58). Die Einfügung einer solchen Formulierung gäbe erst der Behörde die Möglichkeit zu prüfen, ob die Verstöße als Bagatellen keinen negativen Einfluss auf die persönliche Zuverlässigkeit des Einrichtungs-, Pflegedienst- oder Fachbereichsleiters haben (vgl. BVerwG GewArch 1974, 209f.;

Landmann/Rohmer „Gewerbeordnung“ Bd. I § 35 Rdnr. 43) oder ob sie aufgrund ihrer Schwere geeignet sind, die persönliche Unzuverlässigkeit des Einrichtungs-, Pflegedienst- oder Fachbereichsleiters annehmen zu können.

Es wird daher vorgeschlagen, analog der vorgenannten Rechtsprechung des VGH Mannheim in § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 WTG- PersVO nach dem Wort „ist“ die Worte „und bei dem aufgrund der Schwere der begangenen Ordnungswidrigkeiten ein eingewurzelter Hang zur Missachtung der Vorschriften des Wohn- und Teilhabegesetzes erkennbar ist“ einzufügen.

#### **§ 4 Eignung der Einrichtungsleitung**

1. Angesichts des zunehmenden Fach- und Leitungskräftemangels wird von vielen Trägern eine mindestens zweijährige hauptberufliche Erfahrung i.S.d. § 4 Abs. 3 S. 1 des Entwurfs einer WTG-PersVO als zu starr empfunden. Die hier geforderte Erfahrung sollte auch im Rahmen eines kürzeren Praktikums erworben werden können.

Es wird daher empfohlen, in § 4 Abs. 3 S. 1 des Entwurfs einer WTG-PersVO die Worte „mindestens zweijährige“ zu streichen und das Wort „hauptberufliche“ durch „praktische“ zu ersetzen. In Folge dessen kann auch § 4 Abs. 2 S. 3 des Entwurfs einer WTG-PersVO entfallen.

2. Schließlich wird aus Leistungserbringersicht der § 4 Abs. 3 S. 2 des Entwurfs einer WTG-PersVO hinsichtlich der genannten Weiterbildungsbereiche und der auf mindestens 460 festgelegten Stundenzahl als unnötige Überregulierung empfunden. Es wird daher vorgeschlagen, die bisherige und bewährte Regelung des § 2 Abs. 2 Nr. 2 S. 2 HeimPersVO beizubehalten.

3. Ferner regen wir die Einfügung nachstehender Sätze als Sätze 3 und 4 in § 4 Abs. 2 des Entwurfs einer WTG-PersVO an:

„Fachlich geeignet sind auch Personen, die in Verbänden von Trägern, in Behörden, in Krankenhäusern oder stationären Rehabilitationseinrichtungen durch gleichwertige Tätigkeiten die Voraussetzungen für eine Einrichtungsleitung erworben haben. Dabei sind die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse durch geeignete Weiterbildungsangebote nachzuweisen.“

4. Im Übrigen wird auf bereits o. g. Änderungsvorschläge (Streichung der Abs. 1 und 5) verwiesen.

#### **§ 5 Pflegedienstleitung in stationären Einrichtungen**

Hier schlägt die LIGA aus oben genannten Gründen eine Streichung des Abs. 1 S. 1 sowie der Absätze 2 und 3 vor.

#### **§ 6 Leitende Tätigkeit in betreuten Wohngruppen**

Hier schlägt die LIGA aus oben genannten Gründen eine ersatzlose Streichung vor.

#### **§ 7 Fach- und Hilfskräfte**

1. Auf Leistungserbringerseite besteht der Wunsch, in § 7 Abs. 2 Nr. 1 des Verordnungsentwurfs das Wort „Therapie“ zu streichen, da dies leistungsrechtlich nicht geregelt ist. Sofern die „Therapie“ die medizinische Behandlungspflege beinhaltet, sollte diese Bezeichnung aufgenommen werden (vgl. § 43 Abs. 2 S. 1 SGB XI).

2. Aus Leistungserbringersicht sollte die Unterteilung des § 7 Abs. 3 des Verordnungsentwurfs in 3 Nummern und die damit verbundene Aufteilung der Fachkraftberufe in die Bereiche Pflege, soziale Betreuung und Therapie unterbleiben. Schließlich enthält z.B. die Wohn- und Betreuungspersonalverordnung von Hamburg in § 5 Abs. 4 auch keine solche Unterteilung.

3. Angesichts bereits bestehender rahmenvertraglicher Vereinbarungen sollten auch die Berufe der Hebamme und der DDR-Sprechstundenschwester ausdrücklich als Fachkräfte im Bereich der Pflege aufgenommen werden. Gerade bezüglich der DDR-Sprechstundenschwester sprach sich bereits der Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages in seiner Sitzung am 11.02.2009 für

eine Gleichstellung mit der Krankenschwester wegen identischer Ausbildungsinhalte seit mindestens 1974 aus.

4. Des Weiteren sollte die Aufzählung im Fachkräftebereich wie bei Hilfskräften offen bleiben für vergleichbare Berufsabschlüsse.

5. Für Menschen mit Behinderungen sollten ohne weitere Einschränkung alle Fachkräfte zugelassen werden, die im Bereich pflegebedürftiger Menschen aufgeführt und die mit diesen vergleichbar sind. Hierzu sollte in § 7 Abs. 4 S. 1 j) der Verordnung „Nr. 3“ gestrichen und nach dem Wort „genannte“ die Worte „und mit diesen vergleichbare“ eingefügt werden.

In Folge dessen kann § 7 Abs. 3 S. 2 der Verordnung entfallen.

6. Schließlich wünschen die Leistungserbringer mehr Spielraum hinsichtlich der Anerkennung von Hauswirtschaftskräften als Fachkräfte, in dem die Voraussetzungen weniger streng geregelt werden. In vielen Einrichtungen ist baulich ein Hausgemeinschaftskonzept im engeren Sinne nicht realisierbar, weshalb das Wort „Hausgemeinschaftskonzept“ gestrichen werden sollte.

Idealerweise sollten die Berufsgruppen der(s) Hauswirtschafter(in) und der(s) Fachhauswirtschafter(in) mit in § 7 Abs. 2 Nr. 2 WTG-PersVO aufgenommen werden. In Folge dessen könnte § 7 Abs. 5 WTG-PersVO ganz entfallen.

## **§ 8 Einsatz von Beschäftigten für betreuende Tätigkeiten**

1. Es wird auf die bereits o. g. Änderungsvorschläge (Streichung von Abs. 1) verwiesen.

2. Im § 8 Abs. 2 S. 3 des Verordnungsentwurfs sollten nach dem Wort „Vollzeitäquivalente“ die Worte „auf Basis des vereinbarten Mindestpersonalschlüssels“ eingefügt werden, um sicherzustellen, dass ein überobligatorischer Einsatz von Hilfskräften nicht zur Unterschreitung der Fachkraftquote führt.

Weiterhin sollte zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten bei der Auslegung und dem Verständnis über den Einsatz von „sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ in § 8 Abs. 2 als Satz 5 folgender Satz eingefügt werden: „Sie können auf die personelle Ausstattung angerechnet werden.“ Diese Klarstellung ist bisher im Kommentar enthalten und sollte vorzugsweise Verordnungsinhalt werden. Alternativ könnte auch in § 11 Abs. 4 Nr. 2 WTG LSA das Wort „Beschäftigte“ durch das Wort „Mitarbeiter“ ersetzt werden.

3. Die Sonderregelung der Fachkraftquote für Tagesdienste in § 8 Abs. 3 S. 1 des Verordnungsentwurfs wird aus Leistungserbringersicht nicht nur als überflüssig sondern auch als rechtswidrig angesehen, denn oftmals ist eine Aufteilung in 30er-Gruppen nicht immer möglich, wodurch die Regelung unter Umständen in nicht erforderlicher Weise über die 50%ige Fachkraftquote hinausgeht. Die 50%ige Fachkraftquote muss nur auf die Einrichtung insgesamt gesehen, erfüllt werden und nicht explizit auf einen Tagesdienst, eine Schicht in einer Abteilung oder in einem „Haus“ (Krahmer/Richter „Heimgesetz“ 2. Aufl. § 5 HeimPersV Rdnr. 7 zitiert Klie Altenheim 2001 Heft 11 S. 9 und Altenheim 2003 Heft 4 S. 14).

§ 8 Abs. 3 S. 1 schränkt die Flexibilität bei der Dienstplangestaltung unnötig ein und führt durch Ausfallzeiten durch Krankheit, Urlaub oder Fortbildung letztlich zu einem wesentlich höheren Personalbedarf an Fachkräften und damit zu wesentlich höheren Pflegesätzen und Vergütungen. Nach diesseitigen Schätzungen würde dies in einer durchschnittlichen Einrichtung zur Personalmehrkosten von bis zu 100.000,00 € jährlich führen.

§ 8 Abs. 3 S. 1 des Verordnungsentwurfs sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

4. Als ebenfalls überflüssig und nicht begründet wird die Verschärfung hinsichtlich zusätzlicher Fachkräfte in der Nachtwache in größeren Einrichtungen in § 8 Abs. 3 S. 2 2.HS des Verordnungsentwurfs angesehen. Der Verordnungsentwurf verkennt die derzeitigen Entwicklungen im Pflegebereich hin zu kleineren Einrichtungen und zur Ambulantisierung. Ein Regelungsbedürfnis für Nachtdienste in Einrichtungen ab 200 Plätzen dürfte daher nicht bestehen. Statt § 8 Abs. 3 S. 2 2.HS des Verordnungsentwurfs sollte inhaltlich die bisherige und lang bewährte Regelung des § 5 Abs. 1 S. 3 HeimPersV beibehalten werden.

Sollte die Landesregierung an ihrem diesbezüglichen Entwurf festhalten, ergäben sich für die Leistungserbringung folgende Probleme, die die Landesregierung bedenken sollte:

- ein erhöhter Personaleinsatz würde entstehen, ohne dass unbedingt ein Bedarf dafür gegeben ist,
- Dienstplangestaltung mit der Konsequenz einer fehlenden Kraft im Tagdienst,
- eine Kostenerhöhung wäre die Folge zu Lasten der Pflegebedürftigen, ohne dass damit auch die Qualität erhöht wird,
- zudem bringt ein vermehrter Nachtdienst für die Mitarbeiter zusätzliche gesundheitliche Risiken und die zunehmende Belastung des Biorhythmus,
- die Gestaltung des Familienlebens der Mitarbeiter wird noch mehr beeinträchtigt.

## **§ 9 Fort- und Weiterbildung**

Aus Leistungserbringersicht wird die geplante Neuregelung der Fort- und Weiterbildung nach Verordnungsentwurf als zu detailliert und somit als nicht erforderliche Überregulierung empfunden. Es wird daher vorgeschlagen, hier nur die bisherige Regelung des § 8 Abs. 1 HeimPersV zu übernehmen.

## **§ 10 Ordnungswidrigkeiten und § 11 Befreiungen**

Infolge der Änderungs- bzw. Streichungsvorschläge der LIGA sind in § 10 der WTG-PersVO die Nummern 4, 6 und 7 zu streichen.

## **§ 12 Übergangsregelungen**

1. Die Bestandsschutzregelung des § 12 Abs. 1 des Verordnungsentwurfs sollte in der Person liegen und nicht auf die Einrichtung, in der die Person zur Zeit des Inkrafttretens dieser Verordnung beschäftigt ist, beschränkt sein. Es wird daher vorgeschlagen, in § 12 Abs. 1 WTG-PersVO nach dem Wort „weiterhin“ die Worte „im gesamten Geltungsbereich dieser Verordnung“ einzufügen.

2. § 12 Abs. 2 WTG-PersVO ist mangels entsprechender Verordnungsermächtigung in § 33 Abs. 1 Nr. 2 WTG LSA zu streichen. Zumindest aber wird die Zeit von 3 Monaten als zu kurz empfunden. Es sollte der status quo in seinem Bestand geschützt werden.

## **§ 13 Inkrafttreten**

Die WTG-PersVO sollte nicht vor dem 01.01.2016 mit einer Vorlaufzeit von mindestens 6 Monaten nach Verkündung in Kraft treten, um den Einrichtungsträgern ausreichend Zeit einzuräumen, sich auf die damit verbundenen Änderungen einstellen zu können. Die vielen Verschärfungen des Heimrechts werden massive Kostensteigerungen nach sich ziehen, die die Leistungserbringer zunächst mit den Kostenträgern vergütungstechnisch vereinbaren müssen. Ein früheres Inkrafttreten würde zu vielen vorzeitigen Nachverhandlungen wegen Störung der Geschäftsgrundlage führen.

Abschließend wird angeregt, in die Verordnung eine zeitliche Frist von 4 Jahren aufzunehmen, nach deren Ablauf die Verordnung einer Evaluation unterzogen wird.