

Amt der Steiermärkischen Landesregierung  
Abteilung 11  
Mag. Barbara Pitner  
Hofgasse 12  
8010 Graz

Haus am Ruckerlberg  
Diakoniewerk Steiermark

Nibelungengasse 69/73  
8020 Graz  
Telefon 0316 321608  
Telefax 0316 321608 105  
s.dyk@diakoniewerk.at  
www.diakoniewerk.at

11.08.2014

## Novelle zur Leistungs- und Entgeltverordnung (LEVO-StBHG)

### Stellungnahme zum Verordnungsentwurf GZ: ABT11-L74-4/2003-648

Von Seiten des Diakoniewerks Steiermark dürfen wir folgende Stellungnahme zum vorliegenden Verordnungsentwurf übermitteln.

#### 1. Allgemeines

Grundsätzlich erachten wir einige fachliche Neuerungen im Rahmen der Leistungsbeschreibungen als begrüßenswert und zeitgemäß, u.a.

- Berücksichtigung der **SeniorInnen mit Behinderungen** im Leistungsspektrum
- **Inklusion** als fachliche Leitlinie
- Bemühen um ein Abrücken von einer institutionellen Form der Betreuung in Werkstätten und anderen Sondereinrichtungen hin zu einer **inklusiven und individualisierten** Form der Begleitung, u.a. am ersten Arbeitsmarkt oder in trägereigenen Betrieben
- Fokus auf einer **personzentrierten Haltung** (Wille und Bedarf der KlientInnen stehen im Mittelpunkt) und der **Persönlichen Zukunftsplanung** als Instrument, wiewohl die Umsetzung der Persönlichen Zukunftsplanung sich sowohl zeitlich als auch vom Personaleinsatz her intensiv darstellt
- **Unterstützte Kommunikation** als Methode und Augenmerk auf den Prinzipien der einfachen Sprache
- einige **begriffliche** Änderungen (z.B. Streichung des Terminus „Aufsicht“, Aktivierung statt Übung)
- KlientInnenspezifische **Dokumentation** so weit als möglich gemeinsam mit dem/der Betroffenen

Wir plädieren im Sinne der ganzheitlichen Begleitung von erwachsenen Menschen mit Behinderungen für die Verwendung des umfassenderen Begriffs der **Agogik** statt der Pädagogik – mit Ausnahme der Leistungen, die auch für die Inanspruchnahme durch Kinder und Jugendliche vorgesehen sind.

## 2. Vollzeitbetreutes Wohnen (WH BHG)

Unklarheiten oder Kritikpunkte bestehen aus unserer Sicht in folgenden Belangen:

Die Einführung des **Seniorenzuschlags** ist grundsätzlich zu begrüßen, die Umsetzung einer adäquaten Betreuung untertags ist jedoch betriebstechnisch erst ab einer bestimmten Anzahl der BewohnerInnen möglich. Offen bleibt auch die Handhabung der Zuschlagszuerkennung bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Tagesstruktur (z.B. auch tageweise).

Wir befürchten durch das Ersetzen der Begriffe „permanente“ Begleitung durch „weitgehend durchgängige“ Begleitung und Unterstützung „bei wesentlichen alltäglichen Verrichtungen“ (statt „alltäglicher Verrichtungen“) im Vollzeitbetreuten Wohnen eine Abkehr vom Betreuungsauftrag der **Zielgruppe Menschen mit schweren/schwersten Behinderungen** und eine Unterbringung dieser Menschen in ihren Bedürfnissen nicht adäquaten (Sonder-) Einrichtungen – was wiederum konträr zur Intention der Inklusion wäre.

Unklarheiten bestehen aus unserer Sicht auch hinsichtlich der **Kompetenzen und des Auftrags des IHB-Teams**. Außer Frage steht, so auch die Handhabung bisher, die sachverständige Zuerkennung einer bestimmten Leistungsart. Inwieweit obliegt dem IHB-Team jedoch außerdem die Formulierung des konkreten Betreuungsziels und der Rahmenbedingungen (Dauer, Betreuungsintensität), die Erstellung des Fähigkeitsprofils, die alleinige Zuerkennung des SeniorInnen-Status und die Erarbeitung des Entwicklungsplans und wie weit werden die betroffenen Menschen mit Behinderungen, deren Vertrauenspersonen, Unterstützerkreise und VertreterInnen der Einrichtungen in Entscheidungen miteinbezogen? Inwieweit gibt das IHB-Team lediglich Empfehlungen ab (siehe Leistungsbeschreibung B&F BHG), ab wann sind diese bindend? Inwieweit fungiert das IHB-Team zudem als den Betreuungserfolg kontrollierende Instanz (z.B. Überprüfung der Erreichung der Betreuungsziele) und wie kann dieser Auftrag in Abgrenzung zur Rolle der zuerkennenden Instanz neutral wahrgenommen werden?

**Förderung und Bildung** werden im vorliegenden Entwurf im Wohnbereich stark fokussiert. Intensive Förderung im Wohnbereich sehen wir dann begründet, wenn Fähigkeiten erhalten und ausgebaut werden und diese zur Erhöhung der Selbstständigkeit in Belangen des Wohnens beitragen – allerdings immer integriert in das Alltags- und Wohngeschehen und dem Willen der Bewohner entsprechend, v.a. was die Seniorinnen und Senioren betrifft. Bildungsangebote sollten weitgehend inklusiv in Anspruch genommen werden (v.a. im städtischen Bereich)

Nach wie vor bedauern wir im Wohnbereich die fehlende Möglichkeit, nicht vordergründig (päd-)agogisches Personal in geringerem Ausmaß und mit entsprechender Zusatzqualifikation einsetzen zu können (sog. „**Quereinsteiger**“).

## 3. Tagesbegleitung und Förderung (B&F BHG)

Wir sehen die **Intention** dieser Leistungsart grundsätzlich positiv, dass je nach Maßgabe und Interesse des/der KlientIn flexibel extern, in trügereigenen oder anderen Betrieben, gearbeitet werden kann. Der Übergang zwischen kreativer und produktiver Ausrichtung, Begleitung und Tagesstruktur ist fließend gestaltbar, was grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, passgenau und individuell ein entsprechendes Angebot zu entwickeln.

Problematisch ist aber der generelle Anspruch dieser Leistungsart zu sehen, zwar **vordergründig inklusive** Ansprüche zu stellen, aber den Fokus von der Ergebnisorientierung, dem produktiv Tätigsein, fast gänzlich in Richtung Beschäftigung und Förderung zu verschieben. In der Leistungsbeschreibung scheint es keine klare Haltung dazu geben, dass der Begriff der Arbeit viele Facetten, Intensitäten und Ausformungen aufweisen kann und dass Arbeit, im Sinne der Unteilbarkeit, auch Menschen mit schweren Behinderungen offen stehen muss.

Inhaltlich verschwimmen, wie bereits erwähnt, die Grenzen zwischen Tagesstruktur und Werkstätte – der Fokus hat sich, so scheint es, stark auf **reine Beschäftigung und Förderung** gerichtet und ist von Arbeit im Sinne ergebnisorientierter Tätigkeiten mit der agogischen Intention der Persönlichkeitsbildung (z.B. durch Erfolgserlebnisse, auch nach außen verwertbar - im inklusiven Sinne von einen gesellschaftlichen Beitrag leisten können) abgerückt.

Der **Begriff der Förderung** ist generell zu hinterfragen, wenn er für sich steht und nicht in einen alltags- oder tätigkeits- bzw. anwendungsrelevanten Kontext eingebettet ist. Z.B. Fördern der Kulturtechniken wie Rechnen macht nur dann Sinn, wenn der Klient diese Fähigkeit auch im Rahmen seiner Tätigkeit anwenden kann und soll (z.B. im Verkaufsladen, beim Einkauf).

Wir erachten es für **problematisch**, dass im Bereich der Kategorie „produktive/kreative Beschäftigung“ eine **massive Herabsetzung des Betreuungsschlüssels und des Leistungsentgelts** vorgesehen ist, womit die Ziele dieser Leistungsart mit der Stoßrichtung der Inklusion nicht zu erreichen sind. Es ist anzunehmen, dass die Gruppe der Personen mit Bescheid ehemals „Werkstätte produktiv/kreativ“ mit niedrigem/mittlerem Hilfebedarf die neue Leistungsart Teilhabe an Beschäftigung in der Arbeitswelt in Anspruch nehmen wird, und somit die Gruppe der Personen mit Bescheid ehemals „Werkstätte produktiv/kreativ“ mit höherem/höchsten Hilfebedarf in B&F verbleiben wird. Der Schlüssel hat sich von ehemals 50% DP bzw. 70% DP auf 40% reduziert. Das bedeutet eine Reduktion von bis zu 30% DP bei gleichbleibenden Leistungs- und Qualitätsansprüchen.

Auch die Umsetzung einer, wenn auch nur stundenweisen **externen Begleitung** für Einzelpersonen oder Gruppen ist jedoch mit dem angegebenen Personalschlüssel schwer möglich, u.a. wegen der anfallenden Wegzeiten, aber auch, weil die Qualitäts- und Leistungsansprüche von B&F generell sehr hoch angesetzt sind (z.B. persönliche Zukunftsplanung, Unterstützte Kommunikation).

Der Betreuungsschlüssel (30%) und die Preisgestaltung für die **Betreuung der SeniorInnen** sind zu niedrig angesetzt, um die vorgegebene Leistung zu erbringen. Auch aus der trägerinternen Erfahrung heraus stellen wir fest, dass sich die Begleitung von SeniorInnen in einigen Bereichen **intensiver** gestaltet (z.B. Kommunikation, Einnahme der Mahlzeiten, erhöhter Pflegebedarf z.B. aufgrund Inkontinenz, Demenz, höherer Motivationsbedarf, zudem werden Auffälligkeiten/Eigenheiten im Verhalten im Alter ausgeprägter), wenn auch das Ruhebedürfnis von SeniorInnen grundsätzlich höher ist. SeniorInnen benötigen eine andere Qualität der Zuwendung, jedoch nicht weniger.

Bei der **Definition der Ausschlusskriterien** für die Leistungsart B&F, aber auch für den Wohnbereich, lassen die Formulierungen „überwiegend altersbedingter“ und „ausschließlicher“ Pflegebedarf befürchten, dass eine bestimmte Zielgruppe von vornherein vom Leistungsangebot der Behindertenhilfe ausgeschlossen wird und ausschließlich in klassischen Pflegeheimen betreut werden kann.

Insgesamt ist festzustellen, dass bei der Zuerkennung des SeniorInnen-Status „Betreuungsanpassung“ also eine **Reduktion des Betreuungsschlüssels und des Leistungsentgelts** bedeutet – unabhängig davon,

---

welchen Betreuungsbedarf der jeweilige Klient vor Zuerkennung des SeniorInnen-Status hatte. Inwiefern dann eine adäquate Betreuung (inkl. Einbeziehung in die Gemeinschaft, alle erforderlichen pflegerischen Leistungen) realisiert werden kann, bleibt offen.

#### **4. Teilhabe an Beschäftigung in der Arbeitswelt (TaB-BHG)**

Auch in Bezug auf die neue Leistungsart TaB – BHG ist die grundsätzliche Intention zu begrüßen. Unklar ist die **unterschiedliche bzw. niedrigere Tagsatzgestaltung** dieser Leistungsart, wenn nicht in trügereigenen, sondern anderen Firmen/Organisationen begleitet wird. Unserer Einschätzung nach gestaltet sich die Begleitung in „externen“ Firmen/Organisationen als gleich intensiv bzw. wird sich die Betreuungsarbeit in externen Firmen stärker im Bereich **Bewusstseinsarbeit/Sensibilisierung des Umfelds** bewegen, was sich jedoch in der Tagsatzgestaltung nicht abbildet.

Das **Leistungsprofil** von TaB ist, abgesehen von der direkten Begleitung am Arbeitsplatz, **enorm weit** gefasst im Verhältnis zum niedrig angesetzten Betreuungsschlüssel und Leistungsentgelt: Begleitung bei Persönlicher Zukunftsplanung, Koordination des Unterstützerkreises, Training der Schlüsselqualifikationen im Vorfeld, Akquirieren und Kontaktpflege mit dem in Frage kommenden Betrieb, Bildung/Förderung vorbereitend und begleitend (u.a. auch Soft Skills), Gewährleistung einer Allgemein- und Berufsbildung, Förderung handwerklicher bzw. berufsbezogener Fähigkeiten, Pflege von Betriebskontakten mit potentiellen Arbeitgebern, Sicherstellung notwendiger Pflege und die Organisation weiterführender Maßnahmen. Die **Anforderungen an die MitarbeiterInnen** sind enorm hoch und reichen weit über die direkte Betreuungsleistung hinaus in Richtung Arbeit mit dem Umfeld.

Vor allem die **Phase des Aufbaus von partnerschaftlichen Strukturen in Betrieben**, der Entwicklung von Systemen der Zusammenarbeit (wie Implementieren eines Mentorensystem) und des Herstellen einer generellen Bereitschaft, sich auf die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen einzulassen, gestalten sich sehr zeit- und ressourcenintensiv. Wir sind davon überzeugt, auch aufgrund der trägerinternen Erfahrung mit ähnlichen Arbeitsmodellen in anderen Bundesländern, dass der Aufbau tragfähiger und seriöser Systeme im Vorfeld den nachhaltigen Erfolg der Inklusion sichert.

Wir schlagen daher vor, die Leistungsart TaB in **Phasen** zu gliedern und entsprechend zu **bewerten**. Unser Vorschlag gestaltet sich dahingehend, in der ersten Phase des Beziehungs- und Strukturaufbaus mit der externen oder trägerinternen Firmen und in der Einarbeitungsphase des/der KlientIn sowohl Betreuungsschlüssel als auch Leistungsentgelt entsprechend höher anzusetzen, um den Erfolg und die Intention der Leistungsart zu erreichen.

Die Personen, die diese Leistungsart in Anspruch nehmen werden, kommen ursprünglich aus dem Bereich der Leistungsart „Werkstätte produktiv/kreativ“, bescheidenmäßig war vermutlich ein niedriger/mittlerer Hilfebedarf zuerkannt. Aus den Erfahrungen ist bekannt, dass dieser Personenkreis eine permanente Begleitung, Anleitung oder zumindest Anwesenheit einer Bezugsperson benötigt. Um dies durchgängig sicherzustellen, müsste eine Arbeitsgruppe **mindestens 6 Personen** umfassen. In vielen Klein- und Mittelbetrieben ist der Arbeitsansatz einer derart großen Gruppe betriebsorganisatorisch jedoch gar nicht möglich. Die Akquisition entsprechender Betriebe wird sich vor allem im ländlichen, eventuell strukturell schwächeren Bereich entsprechend schwierig gestalten, ebenso die Organisation adäquater Praktikumsplätze.

Mit freundlichen Grüßen



Mag.Dr. Saskia Dyk  
Projektentwicklung

In Zusammenarbeit mit:

Mag. (FH) Edith Mara (Leitung Tagesstätte Moserhofgasse, Graz)  
Dr. Hannes Gruber (Leitung Werkstätte Schladming)