

Amt der
Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 11 Soziales
z.H. Frau Mag.^a Barbara Pitner
Hofgasse 12
8010 Graz
Per E-Mail: abteilung11@stmk.gv.at

Graz, 14.08.2014

**Stellungnahme zur Novelle zur Leistungs- und Entgeltverordnung (LEVO-StBHG),
Begutachtung und Konsultationsmechanismus**

Werte Frau Magistra Pitner,

zu den vorliegenden Entwürfen betreffend die Änderung der Steiermärkischen BHG-
Leistungs- und Entgeltverordnung samt Anlagen nimmt der ÖGB Steiermark wie folgt
Stellung:

Durch die jüngste Novelle des Steirischen Behindertengesetzes und der darin erfolgten
Umsetzung der Inklusion im Behindertenwesen waren erhebliche Anpassungen in der
LEVO-StBHG erforderlich.

Ausdrücklich begrüßt werden

- die Kostenzuschüsse für die Musiktherapie
- die Übergangsbestimmungen
- die Einbeziehung der SeniorInnen in den Leistungskatalog
- die ausgebauten und konkretisierenden Qualitätsstandards sowie
- einzelne fachspezifische Verbesserungen im Leistungskatalog.

Mit den umfassenden Änderungen sind naturgemäß erhebliche Wechselwirkungen auf die
KlientInnen und die MitarbeiterInnen verbunden. Einzelne Punkte des Entwurfs bedürfen
jedoch nach unserer Ansicht noch einer Klarstellung bzw. Konkretisierung. Diesbezüglich ist
auf die weiteren Ausführungen zu verweisen.

Für alle Leistungsarten gilt:

Im Rahmen des Entwurfs wurden wiederkehrende Leistungsbeschreibungen zweckmäßig
aufeinander abgestimmt und harmonisiert.

Ad IHB-Team

In allen Leistungsarten spielt nun das IHB-Team (das ist jener Verein, der Behörden bei der Feststellung des individuellen Hilfsbedarfs sachverständig zur Seite steht) eine stärkere Rolle. Dieses legt Betreuungsziele und die Art und Dauer der Leistungszuerkennung fest, welches wir damit grundsätzlich auch begrüßen können.

Die Erfahrung zeigt, dass die Entscheidungen der einzelnen IHB-Teams steiermarkweit immer wieder sehr unterschiedlich ausfallen können. Diesbezüglich wäre allenfalls anzudenken, ob nicht die IHB-Teams einer internen Qualitätssicherung mit nachfolgender Evaluierung unterliegen sollen. Vergleichbar der Pflegegeldbegutachtung wäre es auch im Sinne der KlientInnen, dass diese bei den Beurteilungs- bzw. Vereinbarungsgesprächen eine Vertrauensperson und die unmittelbare Betreuungsperson beiziehen können und diese Personen auch anzuhören sind.

Ad Personalausstattung

In beinahe allen Leistungsarten zählt unter dem Titel Personalausstattung/Qualifikation das „Fachpersonal in Ausbildung“ (SchülerIn) im Ausmaß von bis zu 30 % als Fachpersonal. Zwar bestand diese Regelung bei einzelnen Leistungsarten schon bisher, doch geben wir zu bedenken, dass im Zusammenhang mit immer komplexer werdenden Betreuungssituationen der Einsatz von „SchülerInnen“ im Berufsalltag prekär ist. Einerseits sind SchülerInnen dadurch überlastet, andererseits werden durch das große Maß an noch nicht qualifiziertem Personal die übrigen Fachkräfte belastet. Generell sollten daher SchülerInnen nicht im Personalschlüssel enthalten sein, ausgenommen sie verfügen schon über eine einschlägige abgeschlossene Ausbildung und erwerben darüber hinaus Zusatzkompetenzen (vgl. das Fachpersonal in den sozialpsychiatrischen Leistungsarten).

Ad Fortbildungen

In allen Leistungsarten wurde nun einheitlich festgehalten, dass Fortbildungen „wahrzunehmen“ sind. Klar ist, dass die Erfüllung der Fortbildungspflicht eine persönliche Berufspflicht darstellt. Dennoch sollten die Träger als Dienstgeber – vergleichbar der Regelung für die Krankenanstalten – den Besuch der Fortbildungen „sicherstellen“. Damit soll besonders die unternehmerische Verantwortung der Träger für ihre unselbständig Beschäftigten hervorgehoben werden.

Ad Qualität

Dabei begrüßen wir die neu geschaffenen und konkretisierten Anforderungen hinsichtlich Qualitätssicherung, Strukturstandards, Organisation und Dokumentation sowie die ausgebauten Darstellungen der Ergebnisstandards.

Ad I Stationäre Leistungsarten

Im Zusammenhang mit der Leistungsart **Vollzeit betreutes Wohnen** (WH BHG) wird insbesondere die Einbeziehung von SeniorInnen, das aktivierende und tagesstrukturierte Angebot und die stärkere Förderung der BewohnerInnen begrüßt.

Allerdings scheint es fraglich, ob der vorgesehene „Seniorenzuschlag“ in der Höhe von € 36,48 (laut Entgeltkatalog der Anlage 2) für bis zu acht Stunden ausreichend ist. Wenn SeniorInnen nicht mehr in Tageswerkstätten produktiv/kreativ oder in Tageseinrichtungen mit Tagesstruktur, sondern nun mehr im Rahmen des Vollzeit betreuten Wohnens betreut werden, dann ist eine erhebliche Unterschreitung des bisherigen Betreuungsaufwandes fraglich. Immerhin erfolgt die Betreuung für denselben Zeitraum (von 08:00 bis 16:00 Uhr) und wurden bislang im Rahmen der Betreuung in Tagesstrukturen ein Betreuungsschlüssel von 50 bis 80 % pro Klient festgeschrieben. Für denselben Zeitraum ist nunmehr nur ein 30%-iger

Betreuerdienstposten vorgesehen. Gerade ältere behinderte Menschen bedürfen einer steigenden Betreuung und insbesondere auch Pflege. Eine Vernachlässigung deren kann die Lebensqualität mindern, frühzeitig zu weiteren Gesundheitsbelastungen und vorzeitig zu schweren Pflegefällen führen. Dies ist selbstredend mittelfristig ineffizient und langfristig kostenintensiver. Insbesondere wird dadurch die aktivierende Tagesbetreuung für SeniorInnen konterkariert.

Der Betreuerschlüssel für SeniorInnen kann natürlich nicht so hoch sein wie bei den bisherigen aktiven Betreuungsleistungen, jedoch scheint die Erfüllung der gesetzten Ziele und Grundsätze mit dem geplanten Ressourceneinsatz fraglich.

Ad II.A teilstationäre Leistungsarten

Die neu geschaffenen Leistungsarten Tagesbegleitung und Förderung ähneln dem bisherigen Leistungsangebot „Beschäftigung in Tageswerkstätten produktiv/kreativ“ und der „Beschäftigung in Tageseinrichtungen mit Tagesstruktur“. Die Zusammenfassung und Neuausrichtung scheint vorbehaltlich der Umsetzung in der Praxis gelungen. Es bleiben jedoch die Folgen der Neubewertung des Hilfsbedarfs und die damit verbundene Umstufung der KlientInnen abzuwarten. Insbesondere sind Entwicklungen in Einrichtungen mit einem hohen Anteil an hoch- und höchstingestufteten KlientInnen zu beobachten, um erforderlichenfalls das Leistungsangebot zeitnah adaptieren zu können.

Die Tagesbegleitung und Förderung von SeniorInnen mit einem 30 %-igen Betreuerdienstposten scheint – wie schon unter dem Punkt Vollzeit betreutes Wohnen angeführt – zu gering. Dies auch vor dem Hintergrund, dass SeniorInnen bei zunehmender Immobilität und Multimorbidität einen steigenden Pflegebedarf verursachen. Vermehrtes Heben und Tragen, der Einsatz von oft zwei MitarbeiterInnen, die Betreuung bei Inkontinenz- und Demenzerkrankungen verlangen einen erhöhten Betreuungsaufwand. Unklar ist auch in welchem Ausmaß und Umfang SeniorInnen im Rahmen der „Betreuung und Förderung“ konkret zu betreuen sind. Klarzustellen wäre auch, ob der 30 %-ige Betreuerdienstposten zu I.A für SeniorInnen (laut Anlage 2) zur Leistungsart WH-BHG zählt, oder (gleichzeitig) im Rahmen der Tagesbegleitung und Förderung gebührt.

Ad II.B Teilhabe und Beschäftigung in der Arbeitswelt

Die Umsetzung der Inklusion ist, wie bereits oben angeführt, im Rahmen der neuen Leistungsart gelungen. Wesentlich für den Erfolg dieser neuen Leistungsart ist die tatsächliche Inklusion in den Arbeitsmarkt und das Verhältnis zu den Kooperationspartnern. Erfahrungsgemäß verursachen neue Situationen im Arbeitsalltag einen erhöhten Betreuungsaufwand bei der Förderung und Entwicklung der handwerklichen Kompetenzen und der Beratung. Menschen mit Behinderungen benötigen mehr Zeit, um sich mit neuen Situationen zurecht zu finden, um Fuß fassen zu können und um neue Arbeitsprozesse zu erlernen. Zur Sicherstellung einer erfolgreichen Inklusion im ersten Arbeitsmarkt bedarf es daher des Einsatzes entsprechend hoher Zeitressourcen seitens der Betreuung. Es erscheint daher der vorgesehene Personaleinsatz auf Basis bisheriger Erfahrungen – vor allem in den ersten Monaten der Betreuungsmaßnahme – als zu gering.

Die Erfahrung zeigt auch, dass bei tagesbedingten Minderleistungen der Menschen mit Behinderungen diese in vielen Fällen von ihren BetreuerInnen kompensiert werden, um den Arbeitsvertrag mit dem Kooperationspartner nicht zu gefährden. Auch dies erfordert entsprechende Zeitressourcen.

Begrüßt wird besonders, dass die KlientInnen künftig an den finanziellen Erlösen beteiligt werden und damit mehr als das Taschengeld erhalten. Aus Gründen der praktischen

Rechtsanwendung wäre es allerdings zweckmäßig eine Konkretisierung des Terminus „faire Abgeltung“ vorzusehen.

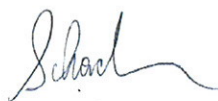
Aufgefallen ist, dass in der Personalausstattung kein anordnungsbefugtes Diplompflegepersonal aufscheint, zumal unter Punkt 2.2 Z 9 die Sicherstellung einer dem Unterstützungsbedarf angepassten Form der Pflege gefordert ist.

Ad Sozialpsychiatrische Leistungen

Begrüßt wurde die Konkretisierung der MitarbeiterInnenqualifikationen bei den sozialpsychiatrischen Leistungsarten. Darin wird geregelt, dass allgemeines diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal binnen 24 Monaten ab Beschäftigung den Abschluss der Aufschulung zur/zum Psychiatrischen Gesundheits- und Krankenschwester/-pfleger nachweisen muss. Im Hinblick darauf, dass diese Qualifizierungsmaßnahme 800 Stunden beträgt und offensichtlich berufsbegleitend erfolgt, ist der vorgesehene Rahmenzeitraum von 24 Monaten zu knapp bemessen. Überdies scheint die Aufzählung der Psychotherapeuten gerechtfertigt.

Der ÖGB Steiermark hält abschließend fest, dass wir die vorliegende Novellierung der Leistungs- und Entgeltverordnung unter Beachtung der dargelegten Adaptierungen und Konkretisierungen begrüßen. Für allfällige weitere Gespräche stehen wir sehr gerne über die zuständigen Gewerkschaften zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Horst Schachner
Landesvorsitzender

Österreichischer
Gewerkschaftsbund

Karl-Morre-Straße 3/
A-8020 Graz

ÖGB

Landesorganisation
Steiermark



Wolfgang Waxenegger
Landessekretär