

Die Volkshilfe Steiermark Gemeinnützige Betriebs GmbH nimmt Bezug auf den am 14.03.2014 dem allgemeinen Begutachtungsverfahren zugeleiteten Entwurf einer Novelle „Personalausstattungsverordnung“- (StPHG).

Themenschwerpunkte dieser Novelle StPHG:

1. § 3 a Pflegedienstleitung
2. § 3 b Aufgaben und Anstellung der Heimleitung
3. § 3 c Qualifikation der Heimleitung
4. § 3 d Übergangsbestimmungen der Verordnung

Zusammenfassung:

Der vorgelegte Entwurf einer Novelle zur Personalausstattungsverordnung ist in vielen Bereichen nicht präzise formuliert, die daraus folgenden Konsequenzen nicht bedacht und praxisfern. Daraus folgt, dass die überprüfenden Bezirksbehörden verstärkt zu unterschiedlichen Bewertungsansätzen kommen werden und damit zu einer Ungleichbehandlungen der einzelnen Heimbetreiber.

Die Volkshilfe schlägt Angesichts des vom Ressort angekündigten (und noch nicht präsentierten) „Normkostenmodells NEU“ vor, diese Novelle zurückzuziehen und gemeinsam mit der geplanten Adaptierung des NKM mit den Heimverbänden zu verhandeln!

Zusammenfassung der Anmerkungen zum Entwurf der Novelle:

1. Die Doppelfunktion von HL und PDL in 40 Betten Häusern muss weiter möglich sein.

Die kommunizierte Haltung der Landesregierung war immer: „Regionale Versorgung durch kleine Einrichtungen.“ Das lässt sich PHG bis zur Novelle vom November 2013 §8 Ziffer 3-5 belegen. Im Vertrauen auf diese bisher nicht offiziell geänderte Haltung hat die Volkshilfe und andere Träger von Pflegeheimen die Versorgung alter pflegebedürftiger Menschen sichergestellt

a) Es ist nach dem Entwurf der Novelle ist nicht mehr möglich auf Basis der bestehenden Finanzierungsform (NKM) 40 Betten Häuser kostendeckend zu führen.

b) Es gibt keine fachliche Begründung gegen eine Doppelfunktion:
Eine ausgebildete PDL ist zum Leiten von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialsystems berechtigt. Das Curriculum der Ausbildung nach § 72 kann mit einschlägigen Ausbildungen abgeglichen werden und allfällig fehlende Inhalte ergänzend ab-

solviert werden

c) PDL werden von der Volkshilfe nicht in den Pflegeschlüssel eingerechnet.

d) In der Steiermark ist es möglich, dass eine PDL mehrere Krankenhäuser ohne eine Regelung bezüglich Standorten und Bettenzahlen leitet. Mit der geplanten Regelung kommt es zu einer Schlechterstellung gegenüber den steirischen Krankenhäusern.

Anmerkung zum Praxisbezug:

a) In der Funktion von HL und PDL bestehen viele Redundanzen, die in kleinen Häusern ohne Qualitätsverlust im Sinne der Effizienz aufgelöst werden können.

b) Es ist nicht effizient hochausgebildete MA teilweise in Basistätigkeiten einzusetzen. Das ist Verschwendung von Fähigkeiten.

c) PDL als DGKS/P einzusetzen führt durch Aufgabenkonflikte zu Problemstellungen in den Einrichtungen: Wenn die PDL als DGKS eingesetzt ist und ungeplant eine dringende PDL Tätigkeit notwendig wird, kann sie nicht beiden Aufgaben gerecht werden. In kleinen Einrichtungen ist häufig nur eine DGKS im Dienst, da die derzeitige PAV nicht mehr Spielraum zulässt.

d) In der Steiermark herrscht nach wie vor ein Mangel an geeigneten Pflegedienstleitungen. Die geplante Regelung wird die Problemstellung verschärfen, weil besonders für gut qualifizierte PDLs ihre Kernkompetenz das Leiten im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit steht.

2. Die Pflegedienstleitung als leitende Angestellte ist nicht auf einem Dienstplan für operative MitarbeiterInnen zu führen

Die Verpflichtung für PDL am Dienstplan zu erscheinen kann nur für PDL gelten, die Anteilmäßig im Pflegeschlüssel enthalten sind, und dann auch nur für den Teil ihrer Arbeitszeit, den sie als DGKS/P eingesetzt ist.

Begründung:

a) Der Dienstplan muss lt BAGS KV einen Monat im Vorhinein ausgehängt werden. Dieses genaue, frühe festlegen von Arbeits- und Abwesenheiten ist bei MitarbeiterInnen in Leitungsfunktion nicht sinnvoll und oft auch nicht möglich.

b) Aus dem GuKG lässt sich keine Notwendigkeit für das Aufscheinen der PDL am Dienstplan ableiten.

c) Aus dem stmk Pflegeheimgesetz lässt sich keine Notwendigkeit für das Aufscheinen der PDL am Dienstplan ableiten.

d) Arbeits- und Anwesenheitszeiten der PDL lassen sich aus den Arbeitszeitaufzeichnungen nachvollziehen.

e) Die Leitungsfunktionen im Bereich „Leitung des Pflegedienstes“ und im Bereich “Organisation, Qualität und Leitung“ werden bei ähnlicher Aufgabestellung ungleich behandelt.

3. Die Ausbildung zur Heimleitung, bzw. die Inhalte und Modalitäten der Anerkennung sind nicht präzise angeführt.

Die Volkshilfe befürwortet das HeimleiterInnen eine spezifische Ausbildung benötigen. Qualifizierungsvoraussetzungen für HeimleiterInnen. Folgende Kritikpunkte am grundsätzlich gutem Ansatz entstehen aus der vorliegenden Novelle:

- a) Die Heimleiterausbildung ist nur über die erforderlichen Stunden und einen groben Überblick über die zu erlernenden Themengebiete definiert.

Nicht vorhanden ist eine Präzisierung in Hinsicht auf Inhalte und Umfang der einzelnen Inhalte, oder die Nennung einer Referenzausbildung. Damit wird eine Vielzahl an nicht vergleichbaren und von Qualität und Inhalten unterschiedlichen Ausbildungen ermöglicht.

- b) Es fehlt eine Regelung wie mit Ausbildungen an Universitäten und Fachhochschulen umzugehen ist, die wesentliche Grundlagen der Heimleiterausbildung enthalten.

- c) dazu ist jedoch die unter Punkt a geforderte Präzisierung notwendig.

- d) Die Übergangsfrist mit ist mit 31.12.2015 zu kurz, da es derzeit österreichweit nur eine Ausbildung zur Heimleitung gibt, das “EDE- Zertifikat“. Die nächste angebotene Ausbildung endet erst 2016. Die erste vom Land Steiermark geplante Ausbildung endet ebenfalls erst 2016. Damit können HeimleiterInnen, die ihre Tätigkeit noch keine fünf Jahre ausüben nicht zeitgerecht ausgebildet werden.

- e) Das Berufsbild Heimleiter ist neu und damit gibt es derzeit kein Angebot an ausgebildeten HeimleiterInnen. Es muss deshalb eine weitere Übergangsfrist für HeimleiterInnen geben die ab dem 01.01.2016 eingestellt werden, die erlaubt eine in Ausbildung stehende Heimleitung einzustellen.

Standpunkte der Volkshilfe zu den Details der Novelle:

<p>Novelle „Personalausstattungsverordnung“</p> <p>Schwarz kursiv= Text Novelle</p> <p>Blau Kursiv = Erläuterungen zur Novelle</p>	<p>Standpunkte Volkshilfe</p> <p>Rot = Kritische Anmerkungen</p>
<p>„§ 3a</p> <p>Pflegedienstleitung</p> <p><i>(1) Der Pflegedienstleitung obliegt die Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes.</i></p>	<p>Keine Anmerkung</p>
<p><i>(2) Das Anstellungsverhältnis der Pflegedienstleitung für ein Pflegeheim ab 70 Betten hat 100% zu betragen, wobei das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses bei einer niedrigeren Bettenanzahl aliquot zu berechnen ist. Für Pflegeheime mit bis zu 21 Betten hat das Anstellungsverhältnis der Pflegedienstleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalentes zu betragen. Die Arbeits- und Anwesenheitszeiten der Pflegedienstleitung sind im Dienstplan zu dokumentieren.</i></p>	<p>Die Verpflichtung für PDL am Dienstplan zu erscheinen kann nur für PDL gelten, die Anteilmäßig im Pflegeschlüssel enthalten sind, und dann auch nur für den Teil ihrer Arbeitszeit, den sie als DGKS/P eingesetzt ist.</p> <p>Begründung:</p> <p>Der Dienstplan muss lt BAGS KV einen Monat im Vorhinein ausgehängt werden.</p> <p>Dieses genaue, frühe festlegen von Arbeits- und Anwesenheiten ist bei MitarbeiterInnen in Leitungsfunktion nicht sinnvoll und oft auch nicht möglich.</p> <p>Aus dem GuKG lässt sich keine Notwendigkeit für das Aufscheinen der PDL am Dienstplan ableiten.</p> <p>Aus dem stmk Pflegeheimgesetz lässt sich keine Notwendigkeit für das Aufscheinen der PDL am Dienstplan ableiten.</p> <p>Arbeits- und Anwesenheitszeiten der PDL lassen sich aus den Arbeitszeitaufzeichnungen nachvollziehen.</p> <p>Die Leitungsfunktionen im Bereich „Leitung des Pflegedienstes“ und im Bereich „Organisation, Qualität und Leitung“ werden bei ähnlicher Aufgabestellung ungleich behandelt.</p>

<p><i>(3) Die Pflegedienstleitung ist mit dem nach Abs. 2 festgelegten Ausmaß des Anstellungsverhältnisses bei der Berechnung des Personalschlüssels nicht zu berücksichtigen.</i></p>	<p>a) In der Funktion von HL und PDL bestehen viele Redundanzen, die in kleinen Häusern ohne Qualitätsverlust im Sinne der Effizienz aufgelöst werden können.</p> <p>b) Es ist nicht effizient hochausgebildete MA teilweise in Basistätigkeiten einzusetzen. Das ist Verschwendung von Fähigkeiten.</p> <p>c) PDL als DGKS/P einzusetzen führt durch Aufgabenkonflikte zu Problemstellungen in den Einrichtungen: Wenn die PDL als DGKS eingesetzt ist und ungeplant eine dringende PDL Tätigkeit notwendig wird, kann sie nicht beiden Aufgaben gerecht werden. In kleinen Einrichtungen ist häufig nur eine DGKS im Dienst, da die PAV nicht mehr Spielraum zulässt.</p> <p>d) In der Steiermark herrscht nach wie vor ein Mangel an geeigneten Pflegedienstleitungen (Es besteht weniger ein Mangel an ausgebildeten PDLs) Die geplante Regelung wird die Problemstellung verschärfen, weil besonders für gut qualifizierte PDLs ihre Kernkompetenz das Leiten im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit steht</p>
<p><i>(4) Jeder Wechsel der Pflegedienstleitung ist vom Träger des Pflegeheimes unverzüglich der Bewilligungsbehörde unter Angabe des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses anzuzeigen.</i></p>	<p>Keine Anmerkung</p>
<p>Erläuterung Zu § 3 a:</p> <p><i>Zur Abgrenzung von den Aufgaben der Heimleitung wird in Abs. 1 klargelegt, dass die Pflegedienstleitung für den Betreuungs- und Pflegedienst verantwortlich ist. Eine nähere Beschreibung der Aufgaben der Pflegedienstleitung ist im Landesrecht nicht zulässig, da diese in § 26 GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, zuletzt in der Fassung BGBl. I Nr. 185/2013, geregelt sind.</i></p>	<p>Keine Anmerkung</p>
<p><i>In Abs. 2 wird die Verordnungsermächtigung des § 8 Abs. 3 StPHG 2003, wonach die Landesregierung durch Verordnung das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses für die Pflegedienstleitung festzulegen hat, umgesetzt. Wie schon bisher in der Praxis aufgrund der Berechnungen nach dem Normkostenmodell üblich, wird für ein Pflege-</i></p>	<p>Anmerkung zum Praxisbezug :</p> <p>a)In der Funktion von HL und PDL bestehen viele Redundanzen, die in kleinen Häusern ohne Qualitätsverlust im Sinne der Effizienz aufgelöst werden können.</p>

<p><i>heim ab 70 Betten das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses einer Pflegedienstleitung mit 100% festgelegt. Ist ein Pflegeheim mit 22 bis 69 Betten ausgestattet, ist das Anstellungsverhältnis aliquot zu berechnen. Für ein Pflegeheim mit höchstens 21 Betten ist die Pflegedienstleitung zumindest im Ausmaß von 30% eines Vollzeit-äquivalentes zu beschäftigen. Die Pflegedienstleitung ist jedenfalls in diesem Ausmaß des Anstellungsverhältnisses nicht bei der Berechnung des Personalschlüssels zu berücksichtigen.</i></p>	<p>b) Es ist nicht effizient hochausgebildete MA teilweise in Basistätigkeiten einzusetzen. Das ist Verschwendung von Fähigkeiten.</p> <p>c) PDL als DGKS/P einzusetzen führt durch Aufgabenkonflikte zu Problemstellungen in den Einrichtungen: Wenn die PDL als DGKS eingesetzt ist und ungeplant eine dringende PDL Tätigkeit notwendig wird, kann sie nicht beiden Aufgaben gerecht werden. In kleinen Einrichtungen ist häufig nur eine DGKS im Dienst, da die PAV nicht mehr Spielraum zulässt.</p> <p>d) In der Steiermark herrscht nach wie vor ein Mangel an geeigneten Pflegedienstleitungen (Es besteht weniger ein Mangel an ausgebildeten PDLs) Die geplante Regelung wird die Problemstellung verschärfen, weil besonders für gut qualifizierte PDLs ihre Kernkompetenz das Leiten im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit steht.</p>
<p><i>Aus diesen Festlegungen lässt sich ableiten, dass für Pflegeheime mit bis zu 35 Betten die Funktion Pflegedienstleitung und die Funktion Heimleitung in einer Person erfüllt werden können, sofern die jeweils dafür erforderlichen Ausbildungen und Qualifikationen nachgewiesen sind. Auch kann die Fachkraft des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege außerhalb des für die Pflegedienstleitung erforderlichen Beschäftigungsausmaßes bei einem entsprechenden Anstellungsverhältnis dem Pflege- und Betreuungspersonal gem. § 2 Z. 3 der Personalausstattungsverordnung – StPHG zugerechnet werden.</i></p>	<p>Die kommunizierte Haltung der Landesregierung war immer: „Regionale Versorgung durch kleine Einrichtungen.“</p> <p>Das lässt sich PHG bis zur Novelle vom November 2013 §8 Ziffer 3-5 belegen</p> <p>Im Vertrauen auf diese bisher nicht offiziell geänderte Haltung hat die Volkshilfe und andere Träger von Pflegeheimen die Versorgung alter pflegebedürftiger Menschen sichergestellt</p> <p>a) Es ist nach dem Entwurf der Novelle ist nicht mehr möglich 40 Betten Häuser kostendeckend zu führen.</p> <p>b) Es gibt keine fachliche Begründung gegen eine Doppelfunktion:</p> <p>Eine ausgebildete PDL ist zum Leiten von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialsystems berechtigt. Das Curriculum der Ausbildung nach § 72 kann mit einschlägigen Ausbildungen abgeglichen werden und allfällig fehlende Inhalte ergänzend absolviert werden</p> <p>c) PDL werden von der Volkshilfe nicht in den Pflegeschlüssel eingerechnet.</p> <p>d) In der Steiermark ist es möglich, dass eine PDL mehrere Krankenhäuser ohne eine Regelung bezüglich Standorten und Bettenzahlen leitet. Mit der geplanten Regelung kommt es zu einer Schlechterstellung gegenüber den steirischen Krankenhäusern.</p>

<p><i>Durch die Festlegung des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung kann die Behörde im Rahmen des Bewilligungsverfahrens sowie bei den vorgeschriebenen Kontrollen nachvollziehen, ob dem Personalschlüssel des § 1 der Personalausstattungsverordnung – StPHG entsprochen ist. Im Sinne der Transparenz und Überprüfbarkeit sind die Arbeits- und Anwesenheitszeiten der Pflegedienstleitung im Dienstplan zu dokumentieren. Dabei ist zwischen Arbeits- und Anwesenheitszeit zu differenzieren, da z. B. die Inanspruchnahme von Supervisionen oder die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen als Arbeitszeit, nicht jedoch als Anwesenheitszeit zu werten sind.</i></p> <p><i>Von Bedeutung ist diese Unterscheidung auch in Verbindung mit § 8 Abs. 4 StPHG 2003, wonach die Pflegedienstleitung im Falle ihrer Verhinderung eine geeignete Stellvertretung namhaft zu machen hat</i></p>	<p>Es können eigene Aufzeichnungen über Arbeitszeiten von HL und PDL vorgelegt werden.</p> <p>Im Dienstplan des operativ tätigen Personals sind detaillierte Aufzeichnungen von leitenden Angestellten (HL und PDL) kontraproduktiv.</p> <p>Zur Namhaftmachung einer Stellvertreterin keine Anmerkung</p>
<p><i>Die Anzeigepflicht des Pflegeheimträgers betreffend den Wechsel der Pflegedienstleitung ist zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Abs. 2 in Verbindung mit § 14 StPHG 2003 geboten.</i></p>	<p>Keine Anmerkung</p>

§ 3b

Aufgaben und Anstellung der Heimleitung

(1) Die für den Bereich „Organisation, Qualitätssicherung und Leitung“ beschäftigte Heimleitung hat die wirtschaftlichen, administrativen und technischen Angelegenheiten des Pflegeheims zu besorgen. Sie hat für die Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und deren Angehörige relevante Fragen zu diesen Angelegenheiten zu beantworten und diesbezügliche Auskünfte zu erteilen.

(2) Das Anstellungsverhältnis der Heimleitung hat in einem Pflegeheim ab 70 Betten 100% zu betragen, wobei das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses bei einer niedrigeren Bettenanzahl aliquot zu berechnen ist. Für Pflegeheime mit bis zu 21 Betten hat das Anstellungsverhältnis der Heimleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalentes zu betragen.

(3) Die Heimleitung hat im Falle ihrer Abwesenheit die Anwesenheit einer geeigneten Ansprechperson sicherzustellen.

(4) Jeder Wechsel der Heimleitung ist vom Träger des Pflegeheimes der Bewilligungsbehörde unverzüglich unter Angabe des Anstellungsausmaßes anzuzeigen.

Siehe Stellungnahme zur Beibehaltung der bisherigen 40 Betten Regelung (Funktion PDL und HL in einer Person möglich)

Keine Anmerkung

Keine Anmerkung

Zu § 3b:

Die Regelungen der § 3b, § 3c und § 3d dienen dazu, die Verordnungsermächtigung des § 8 Abs. 5 StPHG 2003 umzusetzen.

Im Gegensatz zur Pflegedienstleitung gibt es kein Berufsrecht für die Heimleitung, weshalb die Aufgaben der Heimleitung näher definiert werden müssen. Zu diesen Aufgaben zählen insbesondere Erstellen und Umsetzung des Pflegeheimkonzepts, Projekterstellung, Budgeterstellung und -überwachung, Liegenschaftsverwaltung (Instandhaltung und Betriebssicherheit), Umsetzung behördlicher Aufträge, Personalplanung und Personaladministration, Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung, Pflegeheimplatzverwaltung und Tagsatz- und Gebührenabrechnung, Einkauf und Lagerverwaltung, Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus ist die Heimleitung Ansprechperson für die Anliegen von Heimbe-

Es ist zu unterscheiden zwischen Trägern mit einer Einrichtung und Trägern mit mehreren bis vielen Einrichtung. In letzteren gibt es zentrale Strukturen, die Leistungen wie Budgetierung, Liegenschaftsverwaltung, Lohnverrechnung erbringen. Die Geschäftsführung ist im Normkosten Modell abgebildet. Diese Aufgaben gehen weit über das Anforderungsprofil Heimleitung hinaus.

<p>wohnerinnen/Heimbewohnern und deren Angehörige.</p> <p>Die Festlegung des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses gem. § 3b Abs. 2 unterliegt den gleichen Grundsätzen wie jenen der Pflegedienstleitung, da entsprechend dem Normkostenmodell für ein Pflegeheim ab 70 Betten eine Heimleitung mit einem Beschäftigungsausmaß von 100% veranschlagt wird.</p>	
<p>Die Tatsache, dass die Heimleitung eine wichtige Anlaufstelle für die Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und deren Angehörige darstellt, macht die Regelung des § 3b Abs. 3, wonach die Heimleitung Vorsorge zu treffen hat, dass für den Fall ihrer Abwesenheit eine geeignete Ansprechperson anwesend ist, erforderlich. Die für die Heimbewohneranliegen relevanten Informationen sollen daher auch bei Abwesenheit der Heimleitung erteilt werden können. Eine Ansprechperson im Falle der Abwesenheit der Heimleitung ist hier als geeignet anzusehen, wenn sie über einen Einblick in die wirtschaftlichen, administrativen und technischen Angelegenheiten des Pflegeheimes verfügt. Der Nachweis über den Abschluss einer Heimleiterausbildung gem. § 3c Abs. 1 Z. 3 ist nicht erforderlich, wohl aber die Eigenberechtigung und die Vertrauenswürdigkeit.</p>	Keine Anmerkung
<p>Wie bei der Pflegedienstleitung ist die Anzeigepflicht des Pflegeheimträgers betreffend den Wechsel der Heimleitung zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Abs. 2 in Verbindung mit § 14 StPHG 2003 geboten.</p>	Keine Anmerkung

<p>§ 3c</p> <p>Qualifikation der Heimleitung</p> <p>(1) Die Heimleiterin/Der Heimleiter ist persönlich und fachlich geeignet, wenn sie/er</p> <p>1. eigenberechtigt ist und das 24.Lebensjahr vollendet hat,</p> <p>2. über die erforderliche Vertrauenswürdigkeit verfügt,</p> <p>3. über eine abgeschlossene Heimleiterausbildung verfügt, die in einem Ausmaß von zumindest 720 Unterrichtsstunden die erforderlichen betriebs- und finanzwirtschaftlichen, organisatorischen, qualitätssichernden und sozialen Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt. Der Träger des Pflegeheimes hat den Ausbildungsnachweis der Bewilligungsbehörde vorzulegen.</p>	<p>Keine Anmerkung</p> <p>Keine Anmerkung</p> <p>Die Übergangsfrist mit ist mit 31.12.2015 zu kurz, da es derzeit österreichweit nur eine Ausbildung zur Heimleitung gibt, das "EDE- Zertifikat". Die nächste angebotene Ausbildung endet erst 2016. Die erste vom Land Steiermark geplante Ausbildung endet ebenfalls erst 2016. Damit können HeimleiterInnen, die ihre Tätigkeit noch keine fünf Jahre ausüben nicht zeitgerecht ausgebildet werden.</p> <p>Das Berufsbild Heimleiter ist neu und damit gibt es derzeit kein Angebot an ausgebildeten HeimleiterInnen. Es muss deshalb eine weitere Übergangsfrist für HeimleiterInnen geben die ab dem 01.01.2026 eingestellt werden, die erlaubt eine in Ausbildung stehende Heimleitung einzustellen.</p>
<p>(2) Nicht vertrauenswürdig ist,</p> <p>1. wer vorbestraft ist und nach der Art der Vorstrafe ein einwandfreier Betrieb des Pflegeheimes nicht zu erwarten ist oder</p>	<p>Keine Anmerkung</p>
<p>2. wer nach § 13 der Gewerbeordnung, BGBl. Nr. 194/1994, zuletzt in der Fassung BGBl. I Nr. 212/2013, von der Ausübung eines Gewerbes ausgeschlossen ist oder</p>	<p>Keine Anmerkung</p>
<p>3. wessen Vertrauenswürdigkeit aufgrund sonstiger Umstände ausgeschlossen ist</p>	<p>Keine Anmerkung</p>

<p>Zu § 3c:</p> <p><i>Die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen sind nach Z. 1 an die Eigenberechtigung und an die Vollendung des 24.Lebensjahres sowie nach Z. 2 an die Vertrauenswürdigkeit geknüpft, da die Funktion und Tätigkeit einer Heimleiterin/eines Heimleiters ähnlich denjenigen einer Unternehmerin/eines Unternehmers zu werten sind. Die Bestimmung über allgemeine Voraussetzungen für die Ausübung von Gewerben findet sich in § 8 GewO und steht somit in Einklang mit der Bestimmung über die persönlichen Voraussetzungen der Heimleitung.</i></p>	<p>§ 8 GewO</p> <p>Keine Anmerkung</p>
<p><i>Auch hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit wird die Heimleitung ähnlich einer Unternehmerin/einem Unternehmer gesehen, weshalb diese ausgeschlossen ist, wenn einer der Tatbestände des § 13 GewO vorliegt. Sonstige Umstände, die die Vertrauenswürdigkeit der Heimleiterin/des Heimleiters ausschließen, könnten sein: z. B. Spielsucht, Alkoholmissbrauch, Medikamenten- und Suchtmittelmissbrauch bzw. entsprechende Verwaltungsstrafen.</i></p>	<p>§ 13 GewO</p> <p>Keine Anmerkung</p>
<p><i>Um die Funktion und Tätigkeit der Heimleitung in der geforderten Qualität erfüllen zu können, wird der Abschluss einer Heimleiterausbildung, die in zumindest 720 Unterrichtsstunden die erforderlichen betriebs- und finanzwirtschaftlichen, organisatorischen, qualitätssichernden und sozialen Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt, vorausgesetzt. Der Nachweis einer Heimleiterausbildung nach dem Österreichischen Rahmenlehrplan und/oder einer durch den Europäischen Heimleiterverband E.D.E zertifizierten Heimleiterausbildung erfüllt jedenfalls die Vorgaben dieser Bestimmung.</i></p>	<p>a) Die Heimleiterausbildung ist nur über die erforderlichen Stunden und einen groben Überblick über die zu erlernenden Themengebiete definiert. Nicht vorhanden ist eine Präzisierung in Hinsicht auf Inhalte und Umfang der einzelnen Inhalte, oder die Nennung einer Referenzausbildung. Damit wird eine Vielzahl an nicht vergleichbaren und von Qualität und Inhalten unterschiedlichen Ausbildungen ermöglicht.</p> <p>b) Es fehlt eine Regelung wie mit Ausbildungen an Universitäten und Fachhochschulen umzugehen ist, die wesentliche Grundlagen der Heimleiterausbildung enthalten. dazu ist jedoch die unter Punkt a geforderte Präzisierung notwendig.</p>
<p><i>Da die Aus- und Weiterbildung der Heimleitung keinem Berufsrecht unterliegt, ist hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung § 8 Abs. 6 StPHG 2003 heranzuziehen, wonach den Mitarbeitern die erforderliche berufsbegleitende Fortbildung und Supervision zu ermöglichen ist.</i></p>	<p>Im aktuellen Normkostenmodell ist Fortbildung und Supervision für keine in Pflegeheimen beschäftigte Berufsgruppe berücksichtigt und damit auch nicht finanziert.</p> <p>Das sollte bei einer Novelle Berücksichtigung finden.</p> <p>.</p>

<p>§ 3d</p> <p>Übergangsbestimmungen</p> <p>(1) <i>Die Vorgaben des § 3a Abs. 2 in der Fassung der Novelle LGBl. Nr. sind bis spätestens 31.Dezember 2015 zu erfüllen.</i></p> <p>(2) <i>§ 3c Abs. 1 Z. 3 in der Fassung der Novelle LGBl. Nr. gilt nicht für Heimleiterinnen/Heimleiter, die diese Funktion im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Novelle nachweislich mindestens fünf Jahre ausgeübt haben.“</i></p>	<p>Keine Anmerkung</p>
<p>Zu § 3d:</p> <p><i>Die Übergangsbestimmung des Abs. 1 bezieht sich auf die Regelung des § 3a Abs. 2 des Entwurfs, wonach das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung je nach Bettenanzahl des Pflegeheimes festzulegen ist.</i></p> <p><i>Abs. 2 dieser Übergangsbestimmung stellt einen Ausnahmetatbestand zu der Voraussetzung des § 3c Abs. 1 Z. 3 des Entwurfs dar, wonach die Heimleiterin/der Heimleiter über eine abgeschlossene Heimleiterausbildung verfügen muss. Kann der Bewilligungsbehörde zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung eine fünfjährige Tätigkeit der Heimleiterin/des Heimleiters nachgewiesen werden, ist der Nachweis einer fachspezifischen Heimleiterausbildung nicht erforderlich.</i></p> <p><i>Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Übergangsbestimmungen des § 22c Abs. 1 und Abs. 2 StPHG 2003 sowie die dazu ausgeführten Erläuterungen.</i></p>	<p>Die Übergangsfrist mit ist mit 31.12.2015 zu kurz, da es derzeit österreichweit nur eine Ausbildung zur Heimleitung gibt, das "EDE- Zertifikat". Die nächste angebotene Ausbildung endet erst 2016. Die erste vom Land Steiermark geplante Ausbildung endet ebenfalls erst 2016. Damit können HeimleiterInnen, die ihre Tätigkeit noch keine fünf Jahre ausüben nicht zeitgerecht ausgebildet werden.</p> <p>Das Berufsbild Heimleiter ist neu und damit gibt es derzeit kein Angebot an ausgebildeten HeimleiterInnen. Es muss deshalb eine weitere Übergangsfrist für HeimleiterInnen geben, die ab dem 01.01.2026 eingestellt werden, die erlaubt, eine in Ausbildung stehende Heimleitung einzustellen.</p>