

Vorblatt und Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

1. Anlass und Zweck der Neuregelung:

Mit der Änderung des Steiermärkischen Pflegeheimgesetzes 2003 (StPHG 2003), LGBL. Nr. 77/2003, durch die Novelle LGBL. Nr. 177/2013 wurden Regelungen über die Heimleitung aufgenommen. Demzufolge hat nach § 8 Abs. 5 StPHG 2003 der Träger eines Pflegeheimes eine Heimleitung für den Bereich „Organisation, Qualitätssicherung und Leitung“ zu beschäftigen, wobei die Landesregierung die Qualifikation und die Aufgaben der Heimleitung sowie das zeitliche Ausmaß für die Wahrnehmung dieser Aufgaben durch Verordnung festzulegen hat. Der vorliegende Entwurf zur Änderung der Personalausstattungsverordnung - StPHG dient dazu, dieser Verordnungsermächtigung zu entsprechen.

Zudem wird die Verordnungsermächtigung der mit Novelle zum StPHG 2003, LGBL. Nr. 66/2011, geänderten Bestimmung des § 8 Abs. 3 StPHG 2003, die vorsieht, dass die Landesregierung durch Verordnung das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses für die Pflegedienstleitung festzulegen hat, entsprechend umgesetzt.

Mit dem gegenständlichen Verordnungsentwurf werden somit in die Personalausstattungsverordnung – StPHG Regelungen betreffend die Heimleitung sowie Regelungen betreffend das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung aufgenommen.

2. Inhalt:

Der vorliegende Verordnungsentwurf enthält Regelungen über

1. das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung,
2. die Qualifikation, die Aufgaben sowie das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Heimleitung

3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

4. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

5. Kostenfolgen der beabsichtigten Regelung:

Dem Bund und den steirischen Gemeinden entstehen durch die Vollziehung des gegenständlichen Entwurfs voraussichtlich keine zusätzlichen Kosten.

Der Mehraufwand in der Landesverwaltung entsteht durch die Vorgabe, dass das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung sowie das Anstellungsverhältnis und dessen Ausmaß seitens der Bewilligungsbehörde zu prüfen und zu kontrollieren sind.

II. Besonderer Teil

Zu § 3a:

Zur Abgrenzung von den Aufgaben der Heimleitung wird in Abs.1 klargestellt, 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.

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 Pflegeheim 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 Vollzeitäquivalentes zu beschäftigen. Die Pflegedienstleitung ist jedenfalls in diesem Ausmaß des Anstellungsverhältnisses nicht bei der Berechnung des Personalschlüssels zu berücksichtigen.

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.

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. 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.

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.

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 Heimbewohnerinnen/Heimbewohnern und deren Angehörige.

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.

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.

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.

Zu § 3c:

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.

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.

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.

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.

Zu § 3d:

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.

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.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Übergangsbestimmungen des § 22c Abs. 1 und Abs. 2 StPHG 2003 sowie die dazu ausgeführten Erläuterungen.

Zu § 4a:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten des vorliegenden Verordnungsentwurfs.