

An das
Land Steiermark
Fachabteilung Gesundheit und Pflegemanagement
z.Hd. Mag.^a Ines Wünsch-Brandner
Friedrichgasse 9
8010 Graz

08.04.2014

per E-Mail: abt08gp_legistik@stmk.gv.at
in Kopie: begutachtung@stmk.gv.at

Entwurf Personalausstattungsverordnung – StPHG, Novellierung

Werte Frau Mag.^a Wünsch-Brandner!

Der ÖGB Steiermark nimmt zu den einzelnen Bestimmungen wie folgt Stellung:

ad §3a

Wir begrüßen die Klarstellung, dass die Pflegedienstleitung gem. Abs. 3 nicht bei der Berechnung des Personalschlüssels mit zu berücksichtigen ist. Dies spiegelt auch die Praxis wieder. Die vorliegende Neuregelung lässt jedoch jene Fälle außer Acht, in denen ein/e namhaft zu machende Mitarbeiter/in für die Pflegedienstleitung stellvertretend tätig wird. Auch die im Rahmen der Stellvertretung erbrachten Arbeitszeitaufwände sind konsequenterweise bei der Personalschlüsselberechnung auszuklammern. Dies ist nicht nur in Zusammenhang mit bekannten Absenzen (z.B. Urlaub, Krankenstand, Fortbildung), sondern darüber hinaus für alle jene Arbeitszeitaufwände seitens der Stellvertretung von Bedeutung, in denen die Pflegedienstleitung infolge des aliquotierten Anstellungsverhältnisses nicht vor Ort ist.

ad §3c

Weiters halten wir positiv das Vorsehen von Qualifikationsvoraussetzungen für HeimleiterInnen fest. Da HeimleiterInnen regelmäßig mit der Organisation und Planung von Personal befasst sind, regen wir an, die rudimentäre Aufzählung von Heimleiterkompetenzen in Abs. 1, Zahl 3, zumindest um die Kompetenz der „Personalwirtschaft“ zu ergänzen.

Aus der täglichen Praxis, bestätigt aus einzelnen Studien, zeigt sich, dass gerade Personaleinsatzplanungskompetenzen für die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und für die Qualitätssicherung in der Betreuung von enormer Bedeutung sind. Eine

professionelle Personalplanung trägt vor allem dazu bei, dass die für MitarbeiterInnen sehr belastenden kurzfristigen Personaleinsatzänderungen hin angehalten werden können. Zudem findet sich das Ausbildungsfach Personalwirtschaft auch im Rahmencurriculum für die Heimleiterqualifikation des E.D.E.

Im Hinblick auf die föderale und ausbildungsträgerspezifische Vielfalt möglicher Heimleiterausbildungen und den damit naturgemäß verbundenen Komplikationen wird angeregt, dass in Zahl 3 nur „anerkannte“ Heimleiterausbildungen als geeignet gelten. Soweit die Anzahl künftiger Absolventen absehbar ist, wären Ausbildungsanerkennungen einmalig und damit ressourcenschonend von der fachlich zuständigen Behörde vorzunehmen. Eine entsprechende Textierung wäre vorzusehen.

Vor dem Hintergrund, dass es derzeit kein gesetzlich geregeltes Berufsbild für HeimleiterInnen gibt, ist es für die Erwerber von Heimleiterqualifikationen gerechtfertigt und zweckmäßig, dass allfällig bereits erworbene (Teil-) Qualifikationen auch entsprechend angerechnet werden, sofern sie nach Inhalt und Umfang einzelnen Teilen der Heimleiterausbildung gleichwertig sind. Mangels berufsrechtlicher Bestimmung bestünde ohne eine entsprechende Regelung die Gefahr, dass Personen, die bereits über vergleichbare (Teil-) Qualifikationen verfügen, diese ein weiteres Mal - kosten- und zeitintensiv - absolvieren müssen. Erfahrungen zeigen, dass Ausbildungsträger bei fehlender Rechtsgrundlage von der Anerkennung bereits erworbener identer Kompetenzen in der Regel absehen.

ad §3d

Erst die jüngste Vergangenheit hat dargelegt, dass zu knappe Übergangsbestimmungen in Zusammenhang mit dem Erwerb von Berufsqualifikationen zu Versorgungslücken führen können. Bezüglich der in § 3c vorgesehenen Qualifikationsvoraussetzung für HeimleiterInnen wäre daher das Vorsehen einer geeigneten Übergangsfrist anzudenken.

Wir danken für die Möglichkeit der Stellungnahme und verbleiben

mit freundlichen Grüßen



Horst Schachner
ÖGB Landesvorsitzender

Österreichischer
Gewerkschaftsbund

Karl-Morre-Straße 9f
A-8020 Graz



Landesorganisation
Steiermark



Wolfgang Waxenegger
ÖGB Landessekretär