



Amt der
Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 11 Soziales
zH Fr. Mag. Barbara Pitner
Hofgasse 12
8010 Graz
Per E-Mail: abteilung11@stmk.gv.at

Postfach 1030
Fax 05 7799-2487

Gesundheit, Pflege und Betreuung

Internet: www.akstmk.at
E-mail: gesundheit-pflege-betreuung@akstmk.at
Bankverbindungen:
BAWAG P.S.K.
IBAN AT02 1400 0862 1006 0016
BIC BAWAATWW
DVR: 0096440

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, SachbearbeiterIn	Durchwahl	Datum
ABT11-L74-4/203-648	4 7 111/2014	2444	31.07.2014
Betrifft:	Hr. Mag.Gratzer/Schi		

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

Sehr geehrte Fr. Mag. Pitner,

zu den vorliegenden Entwürfen betreffend die Änderung der Steiermärkischen BHG-Leistungs- und Entgeltverordnung samt Anlagen wird von Seiten der Arbeiterkammer Steiermark wie folgt Stellung genommen:

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 Einbeziehung der SeniorInnen in den Leistungskatalog
- die ausgebauten und konkretisierenden Qualitätsstandards
- die Abstimmung und Harmonisierung wiederkehrender Leistungsinhalte
- die Übergangsbestimmungen sowie
- einzelne fachspezifische Neuerungen im Leistungskatalog.

Mit den umfassenden Änderungen sind naturgemäß erhebliche Wechselwirkungen auf die KlientInnen und die MitarbeiterInnen verbunden. Einzelne Punkte des Entwurfs bedürfen daher nach Ansicht der Arbeiterkammer noch einer Konkretisierung bzw. Ergänzung. Diesbezüglich ist auf die nachstehenden Ausführungen zu verweisen.

Allgemein - Für alle Leistungsarten

Ad IHB-Team

In allen Leistungsarten spielt nun das IHB-Team eine stärkere Rolle (das ist jener Verein, der die Behörden bei der Feststellung des individuellen Hilfsbedarfs sachverständig zur Seite steht). Es legt Betreuungsziele, die Art und die Dauer der Leistungszuerkennung fest. Dies wird von der Arbeiterkammer Steiermark begrüßt. Die Erfahrung zeigt, dass die Entscheidungen der einzelnen IHB-Teams steiermarkweit immer wieder sehr unterschiedlich ausfallen. Diesbezüglich wäre allenfalls anzudenken, ob nicht die IHB-Teams einer internen Qualitätssicherung und Evaluierung unterliegen sollen. Vergleichbar der Pflegegeldbegutachtung wäre es auch im Sinne der KlientInnen, dass diese bei den Beurteilungs- bzw. Vereinbarungsgesprächen mit dem IHB-Team eine Vertrauensperson und die unmittelbare Betreuungsperson beziehen können und diese Personen auch anzuhören sind.

Ad Personalausstattung

In beinahe allen Leistungsarten zählt unter dem Titel Personalausstattung / Qualifikation das „Fachpersonal in Ausbildung“ (SchülerInnen) im Ausmaß von bis zu 30 % als Fachpersonal. Zwar bestand diese Regelung bei einzelnen Leistungsarten schon bisher, doch gibt die Arbeiterkammer Steiermark 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 ein einschlägiges Erfahrungswissen, eine entsprechende abgeschlossene Ausbildung und erwerben darüber hinaus spezielle Zusatzkompetenzen (vgl. dem Fachpersonal in den sozialpsychiatrischen Leistungsarten).

Zur bereits bestehenden Qualifikation „Studienabschluss Pädagogik“ wird angeregt, die Aufzählung der konkretisierenden Schwerpunkte um die Wortfolge „oder vergleichbare Lehrinhalte“ zu erweitern. Damit soll den MitarbeiterInnen im sozialpsychiatrischen Bereich ein flexibler Wechsel in den klassischen Behindertenbereich ermöglicht werden.

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

Die Arbeiterkammer Steiermark begrüßt die neugeschaffenen 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, 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 wurde 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. 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.

Klarzustellen wäre, ob der „30 %-ige Betreuungszuschlag für Betreuerdienstposten für SeniorInnen“ gemäß WH-BHG (laut Anlage 2) neben dem „30%-igen Personaleinsatz / Klienten für die Tagesbegleitung und Förderung der Senioren“ gemäß B&F BHG gebührt. Ist dies nicht der Fall, dann erscheint 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 verbundenen Umstufungen 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. 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 noch schwereren Pflegefällen führen. Dies ist selbstredend mittelfristig ineffizient und langfristig kostenintensiver. Insbesondere wird dadurch der Erfolg der aktivierenden Tagesbetreuung für SeniorInnen konterkariert. Unklar ist auch in welchem Ausmaß und Umfang SeniorInnen im Rahmen der „Betreuung und Förderung“ konkret zu betreuen sind.

Ad II.B Teilhabe und Beschäftigung in der Arbeitswelt

Wie bereits einleitend angeführt, erscheint die Umsetzung der Inklusion 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 zurechtzufinden, 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 erweist sich daher der vorgesehene Personaleinsatz auf Basis bisheriger Erfahrungen – vor allem in der Lern- bzw. Einarbeitungsphase – 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 und Rechtssicherheit 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 PsychotherapeutInnen gerechtfertigt.

Abschließend bleibt nochmals festzuhalten, dass aus Sicht der Arbeiterkammer Steiermark die vorliegende Novellierung der Leistungs- und Entgeltverordnung - unter Beachtung der dargelegten Adaptierungen und Konkretisierungen - begrüßt wird.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Wolfgang Bartosch
Direktor


Josef Pessler
Präsident