

An das
Amt der Steiermärkischen
Landesregierung
Fachabteilung Gesundheit und Pflegemanagement
z.Hd. Frau Mag. Ines Wünsch-Brandner
Friedrichgasse 9
8010 Graz

per E-Mail: sanitaetsrecht@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
ABT08-116305/2015-42
ABT08-23022/2015-80
Betrifft:

Unser Zeichen, SachbearbeiterIn
4 7 108 u. 4 7 111/2017
Hr. Mag. Gratzter/Schi

Durchwahl
2444

Datum
03.05.2017

**Personalausstattungsverordnung 2015 – PAVO und
Steiermärkische SHG-Leistungs- und Entgeltverordnung, LEVO-SHG,
1. Novellierung - 2017**

Sehr geehrte Frau Mag. Wünsch-Brandner,

die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark bedankt sich für die Übermittlung der oben genannten Novellenentwürfe. Mit diesen sollen der Entgeltkatalog und die Personalausstattung für Pflegeheime neu geregelt werden.

Bezüglich der Steiermärkischen SHG-Leistungs- und Entgeltverordnung wird keine Stellungnahme abgegeben. Zur Personalausstattungsverordnung 2017 wird von Seiten der steirischen Arbeiterkammer wie folgt Stellung genommen.

Begrüßt werden:

- die Anhebung des Personalschlüssels als zweiten Schritt von insgesamt vier Schritten
- die Berücksichtigung von länger als sechs Wochen dauernden Absenzen bei der Personalschlüsselberechnung
- das quantitative Vorsehen einer Pflegedienstleitung insbesondere dessen Unbeachtlichkeit bei der Berechnung des Personalschlüssels

Kritisch gesehen werden:

- dass bei der Zusammensetzung des Pflegepersonals bei der Fachsozialbetreuung und der Pflegeassistenz nach wie vor nur deren alternativer Einsatz vorgesehen ist
- dass durch die Einbeziehung von Personen zB mit nicht näher bezeichneter pädagogischer Ausbildung, SeelsorgerInnen und MasseurInnen der „Pflege“-Personalschlüssel untergraben wird
- dass keine Stellvertretungsregelung sowohl für die Pflegedienstleitung als auch für die Heimleitung vorgesehen ist.

Zu den einzelnen Paragraphen wird wie folgt Stellung genommen.

ad § 1:

In der Praxis ist es üblich auch Leiharbeitskräfte zu beschäftigen. Es wird daher vorgeschlagen die Mindestausstattung mit angestelltem Personal um MitarbeiterInnen im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassungen gemäß §§35 Abs2 und 90 Abs2 GuKG zu erweitern. Im Sinne der Qualitätssicherung wäre es zweckmäßig, den dort textierten Prozentsatz jedoch zu vermindern.

Ausdrücklich begrüßt wird, dass länger als sechs Wochen dauernde Abwesenheiten von MitarbeiterInnen nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden. Diese Maßnahme ist jedenfalls dazu geeignet die angespannte Personalsituation, wie dies auch in der Studie der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2014 aufgezeigt wurde, zu verbessern.

ad § 2:

Im Forderungskatalog „Personalbedarf in der Pflege“ der Arbeiterkammer Steiermark vom Jänner 2014 wurde auf die immer komplexer werdende Pflege- und Betreuungssituation hingewiesen. Weiters wurde auf die sich verändernden Rahmenbedingungen (zB Pflegeheimbedürftigkeit erst ab der Pflegegeldstufe 4, Verkürzung der Krankenhausverweildauer), der dadurch steigende Versorgungsgrad im Pflegeheim und die sich verändernde Bewohnerstruktur aufmerksam gemacht. Im Ergebnis, insbesondere zur leichteren Bewältigung des Alltags, ist daher eine deutliche Anhebung des Prozentsatzes für MitarbeiterInnen des gehobenen Gesundheits- und Krankenpflegedienstes dringend geboten. Dies würde auch eine Rund-um-die-Uhr-Besetzung mit gehobenem Pflegepersonal erleichtern.

In mehreren Resolutionen hat die Arbeiterkammer Steiermark bereits darauf hingewiesen, dass die derzeit vorgesehene Regelung des alternativen Einsatzes von FachsozialbetreuerInnen und PflegeassistentInnen eine gröbliche Benachteiligung all jener MitarbeiterInnen darstellt, die über beide Berufsberechtigungen verfügen. Die besonderen sozialbetreuerischen Kompetenzen zielen auf die Sicherung eines alters- und bedarfsgerechten Tagesablauf ab. Sie sind Garant für eine hohe Lebensqualität im Pflegeheim. Durch den Bund und die Länder wurden die Diplom- und Fachsozialbetreuungsberufe bereits 2005 geschaffen, deren nachhaltige Implementierung in die steirische Pflegeheimlandschaft ist bislang nicht gelungen. Tatsache ist, dass MitarbeiterInnen mit beiden Qualifikationsprofilen meist lediglich als Pflegeassistent angestellt und beschäftigt werden. Damit werden sie nicht nur um ein adäquates Einkommen gebracht, sondern auch um den sozialversicherungsrechtlichen Berufsschutz. Es wird an dieser Stelle daher eindringlich ersucht sowohl für die FachsozialbetreuerInnen als auch für die Pflegeassistent ein explizites Prozentausmaß ihres Einsatzes festzulegen. Gegebenenfalls könnte eine Übergangsbestimmung die Neuregelung einleiten.

Kritisch zu sehen ist auch die Einbeziehung von MitarbeiterInnen ohne jegliche Pflegekompetenz in den Personalschlüssel, der gemäß § 2 des vorliegenden Entwurfs auf Fachpersonal für die Pflege- und Betreuung von HeimbewohnerInnen beschränkt sein soll. Seelsorgedienste sowie medizinisch-therapeutische Dienste wären daher ausserhalb des Pflegepersonalschlüssels vorzusehen. Begrüßt würde, wenn alle Seniorenanimateure über eine Qualifikation zur Heimhilfe verfügen.

Abschließend wird wohlwollend zur Kenntnis genommen, dass von Seiten des Verordnungsgebers keine Unterschreitung des Personalschlüssels vorgesehen ist. Eine solche würde nur zum Nachteil der MitarbeiterInnen und BewohnerInnen führen, wie dies bereits Erfahrungen aus der Vergangenheit gezeigt haben.

ad § 4:

Begrüßt wird die legistische Regelung des Einsatzes von Pflegedienstleitungen, insbesondere deren Unbeachtlichkeit für den Personalschlüssel. Die gesonderte Regelung von Pflegedienstleitung und Heimleitung wird befürwortet, da mit der jeweiligen Führungsaufgabe auch spezielle Kompetenzen verbunden sind. Wenn Personen über beide Kompetenzen verfügen, spricht bei einem entsprechenden aliquoten Beschäftigungsverhältnis nichts gegen eine gemeinsame Ausübung durch eine Person. Gerade in kleinen Einrichtungen sind die wirtschaftlichen, administrativen und technischen Herausforderungen besonders groß.

Moniert wird allerdings das legistische Vorsehen einer Stellvertretungsregelung. MitarbeiterInnen (Rufbereitschaft), BewohnerInnen und deren Angehörige benötigen eine Ansprechperson für alle Angelegenheiten und zu jeder Zeit. Dies verlangt eine entsprechende Normierung.

ad § 6:

Das Vorsehen einer Mindestqualifikation für die Position eines Heimleiters / einer Heimleiterin wird begrüßt. In jedem Fall ist eine umfassende Anerkennung von bestehenden Kompetenzen vorzusehen, sofern diese von Inhalt und Umfang her gleichwertig sind.

Um die Beachtung der vorliegenden Einwände wird ersucht.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Wolfgang Bartosch
Direktor



Josef Pessler
Präsident