

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

Graz, 05.05.2017

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

Sehr geehrte Frau Magistra,

vorerst möchten wir uns sehr herzlich für die Übermittlung der oben genannten
Novellenentwürfe bedanken.

Bezüglich der Steiermärkischen SHG-Leistungs- und Entgeltverordnung werden wir
keine Stellungnahme abgegeben. Zur Personalausstattungsverordnung 2017 möchten
wir grundsätzlich folgendes festhalten:

Begrüßt werden:

- die Anhebung des Personalschlüssels
- die Berücksichtigung von länger als sechs Wochen dauernden Absenzen bei der Personalschlüsselberechnung
- das quantitative Vorsehen einer Pflegedienstleitung (außerhalb der Personalschlüsselberechnung)

Kritisch sehen wir:

- 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 möchten wir wie folgt Stellung nehmen:

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 zu verbessern.

ad § 2:

Im Zusammenhang der immer komplexer werdenden Pflege- und Betreuungssituation, 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.

Weiters möchten wir darauf verweisen, dass die derzeitig 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 Tagesablaufes 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



Horst Schachner
Landesvorsitzender



Wolfgang Waxenegger
Landessekretär