

Amt der Stmk. Landesregierung  
A8 - Gesundheit u. Pflegemanagement  
Referat Pflegemanagement  
Friedrichgasse 9  
8010 Graz

**WKO Steiermark**  
Körblergasse 111 - 113 | 8010 Graz  
T 0316 601-680, 683 | F 0316 601-717  
E [praesidium@wkstmk.at](mailto:praesidium@wkstmk.at)  
W <http://wko.at/stmk/>

Graz, am 4. Mai 2017  
iws/absenger

**GZ: ABT08-116305/2015-42**

**Stellungnahme - Personalausstattungsverordnung 2017 - PAVO**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die WKO Steiermark dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Entwurfes einer Verordnung über die Personalausstattung in Pflegeheimen - Personalausstattungsverordnung (PAVO) und nimmt wie folgt Stellung:

Die WKO Steiermark schließt sich der Stellungnahme der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe an und darf zu den einzelnen Bestimmungen auf nachstehende Ausführungen verweisen.

### Zu § 1 Personalschlüssel

#### **Abs 1:**

Die Wortfolge *“mit angestelltem Personal“* suggeriert, dass die Anstellung beim Rechtsträger des Pflegeheims zu erfolgen hat. Dies wird zwar regelmäßig der Fall sein, es gibt jedoch auch Personalleasing oder andere Beschäftigungsformen, insbesondere im Konzern Zuweisungen von Dienstnehmern anderer Tochtergesellschaften, sodass die Einschränkung zu eng ist. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter die vom Land Steiermark vorgeschriebene Qualifikation und die entsprechende Wochenstundenleistung aufweisen, die zivilrechtliche Qualifikation des Vertragsverhältnisses ist nicht relevant. Die Rechtsgrundlagen werden ohnehin nachgewiesen werden müssen, die rechtliche Zulässigkeit wird von Sozialversicherungen/Arbeitsgerichten/Finanzbehörden geprüft. Aufgrund der knappen Kalkulation, der sich durch Änderung der Pflegestufen permanent ändernden Verhältnisse und des Arbeitskräftemangels muss im Rahmen des arbeitsrechtlich Zulässigen den Unternehmen größtmögliche Flexibilität ermöglicht werden. Man wird daher kurzfristig aus Pools Personalleasing vornehmen können, von Tochter-, Schwester- oder Muttergesellschaften Dienstkräfte zuweisen lassen und dergleichen.

Die Formulierung sollte daher lauten: „*die Mindestpersonalausstattung*“ statt „*die Mindestausstattung mit angestelltem Personal*“.

Trotz mehrfacher schriftlicher Urgenzen der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe und dem Bündnis für gute Pflege wurden unter diesem Punkt weiterhin die dringend benötigten Rahmenbedingungen zur kurzfristig begründeten Unterschreitung der PAV ignoriert.

Wenn jede Unterschreitung letztlich mit einer Verwaltungsstrafe bedroht ist, mangelt es der gegenständlichen Regelung an der gebotenen Sachlichkeit:

Der Betreiber ist drauf angewiesen, nicht mehr Personal als den Mindestschlüssel zu beschäftigen, da sich daran seine Entlohnung im Rahmen des Normkostenmodells orientiert.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der aktuelle Personalstand einer Schwankungsbreite unterworfen ist. Ein häufiger Grund für unplanbare Unterschreitungen der Personalmindestausstattung sind oft kurzfristige, somit nicht planbare Änderungen in den Dienstverhältnissen wie Kündigungen, Erkrankungen und dergleichen. Die durch solche Ereignisse notwendigen Nachbesetzungen sind in den Mangelberufen häufig nicht in der gewünschten Zeit möglich. Wesentlich ist auch, dass die Mindestpersonalausstattung hier von der Pflegestufe der Bewohner abhängig ist. Die aktuelle Pflegestufe der Bewohner ändert sich laufend aus verschiedensten Gründen. Der naheliegendste Grund sind Änderungen des Gesundheitszustandes, sehr oft sind aber auch die Pflegeeinstufungen von Anfang an nicht korrekt und daher zu korrigieren. Änderungen der Pflegestufe bewirken jedoch damit auch allenfalls notwendige Personaländerungen, die so kurzfristig gar nicht möglich sind.

Wichtig ist lediglich, dass auch bei kurzfristigen Unterschreitungen der Mindestpersonalausstattung der Heimbetreiber durch entsprechende organisatorische Maßnahmen (z.B. Mehrleistung und Überstunden des vorhandenen Personals), die allerdings im Rahmen der Überprüfungsverfahren nicht gewährt bzw. anerkannt werden, dafür sorgt, dass der Heimbewohner von den geänderten Herausforderungen an das Pflegepersonal nicht betroffen wird, sondern die bedungene Leistungsqualität erhält.

Ohne Regelung der Möglichkeit einer kurzfristigen Unterschreitung ohne Straffälligkeit des Betreibers ist daher die gegenständliche Regelung unsachlich und somit gleichheitswidrig.

### **Abs 3:**

Der Abs. 3 i.d.F. des Begutachtungsentwurfes wäre ersatzlos zu streichen. Nach der Leistungs- und Entgeltverordnung wird nur der Mindestpersonalschlüssel dem Entgelt zugrunde gelegt. Die Pflegeheime können daher nicht mehr Personal einstellen.

Längere Abwesenheitszeiten vor allem aus Krankheitsverläufen werden oft erst kurz vor Erreichen der sechs Wochen dem Heimbetreiber bekannt. Pflege, besonders DGKP, ist in vielen steirischen Regionen ein Mangelberuf. All diese Faktoren führen dazu, dass das eine Regelung ist, die auch bei Wollen seitens des Trägers nicht erfüllbar ist. Eine objektiv nicht erfüllbare Vorschrift ist unsachlich.

Auch diese Regelung nimmt keine Rücksicht auf den Grundsatz der Kostenwahrheit: Tatsächlich müssen die Unternehmungen den erkrankten Mitarbeitern je nach Dauer des Dienstverhältnisses das Entgelt zwischen 6 Wochen und 12 Wochen zu 100 % und weitere 4 Wochen zu 50 % weiterbezahlen. Wenn daher ab 6 Wochen Krankenstand letztlich eine Doppelbesetzung von Dienstposten gefordert wird, müsste das auch finanziell entsprechend abgebildet werden. Die Unsachlichkeit der Regelung ist auch aus diesem Gesichtspunkt evident.

Änderungsvorschlag:

*„(3) Der im Absatz 1 festgelegte Personalschlüssel kann aus Gründen der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation oder aus anderen berücksichtigungswürdigen Gründen bis zu maximal 10 % für die Dauer von 50 Werktagen unterschritten werden. Der Heimbetreiber hat der prüfenden Stelle die aktive Personalsuche und Personalsituation nachzuweisen. Der Heimbetreiber ist verpflichtet, nach Ablauf der Frist unmittelbar freiwerdende Pflegeplätze in dem Ausmaß nicht zu vergeben, bis die erforderlichen Personalanstellungen wieder erfolgt sind. Sinkt der Personalschlüssel auf unter minus 10 %, sind sofort Maßnahmen wie die Nichtvergabe von freien Plätzen zu setzen.“*

**Zu § 2 Zusammensetzung des Pflege- und Betreuungspersonals**

**Abs 3:**

Bei den Verhandlungen über die LEVO war vereinbart worden, dass in diesem Punkt der Personalzusammensetzung jede neue Regelung kostenneutral sein und sich im Rahmen des bisherigen Rechtsbestands bewegen wird. Dies ist nicht der Fall, die vorgeschriebenen 80 % Heimhelferinnen befinden sich in der Verwendungsgruppe 4, dem Normkostenmodell liegt aber nur die Entlohnung nach der Verwendungsgruppe 3 zu Grunde. Außerdem wird durch diese Regelung die Personalzusammensetzung verkompliziert und wirkt entgegen den Erläuterungen der Verbesserung der Pflegequalität und der Entlastung der in diesen Einrichtungen beschäftigten Personen entgegen. Die Zusammensetzung des „sonstigen Personals“ sollte daher je nach konkretem Bedarf der betroffenen Einrichtung dieser selbst überlassen bleiben.

Sonderthema der „Einrichtungen mit Psychiatriezuschlag“:

Die Personalzusammensetzung, wie in § 2 dargestellt, entspricht nicht den fachlichen Bedürfnissen in der psychosozialen Pflege und Betreuung der psychiatrischen Langzeitversorgung, hier ist eine eigene Sonderregelung vorzusehen.

Wir schlagen hier folgende Zusammensetzung vor:

Rang	Qualifikation	Mindestprozentsatz
1	DGKP/DPGKP	20,00%
2	PA/FSB/DSB	50,00%
3	Th	20,00%
4	HH	10,00%

Anmerkung: höher qualifiziertes Personal ist auf niedriger qualifiziertes Personal anzurechnen - siehe RANG

**Rang 1** DGKP/DPGKP meint den gehobenen Dienst für (Psychiatrische)Gesundheits- und Krankenpflege.

**Rang 2** meint Pflegeassistenz, Fach- und Diplomsozialbetreuungsberufe mit Schwerpunkt BA, BB, AA.

**Rang 3** meint TherapeutInnen, wie insbesondere PsychologInnen, Ergo-, Moto-, Sozial- und BerufspädagogInnen, SozialarbeiterInnen.

**Rang 4** meint Heimhilfe.

Dies gründet sich auf das spezielle Setting im Bereich der Langzeitpsychiatrie und der in der LEVO SHG Anlage 1 unter Punkt III genannten Zusatzleistungen für psychisch erkrankte BewohnerInnen.

### Zu § 3 Mischdienste

#### **Abs 2:**

Alle pflegerischen Tätigkeiten sind im Berufsbild der DGKP enthalten. FSB und PA dürfen im GuKG genau benannte Tätigkeiten je nach Komplexitäts-, Stabilitäts- und Spezialisierungsgrad der Pflegesituation durchführen. HH dürfen bei einsichts- und urteilsfähigen BewohnerInnen eng umgrenzte Pflegetätigkeiten durchführen. Soll dieser Paragraph darauf angewendet werden? Das scheint absurd.

Betreuungstätigkeiten liegen im Berufsbild aller in § 2 genannten Berufsgruppen. Sollte jetzt eine DGKP oder eine PA, die mit einem/-r BewohnerIn in den Garten geht, für diese Zeit unter §2 Ziffer 3 fallen? Wenn eine DGKP oder PA sich im Nachtdienst der seelischen Nöte einem/-r BewohnerIn annimmt, fällt das dann unter Seelsorge? Noch komplexer wird es dann unter der Einbeziehung der weiteren unter §2 Ziffer 3 genannten Berufsgruppen. Zwischen Pflege und Betreuung und den Tätigkeiten der verschiedenen Berufsgruppen gibt es, abgesehen von den Vorbehaltstätigkeiten der Pflege, wenig klare Grenzen, sodass der Interpretationsspielraum dieses Paragraphen immens ist und die Trennschärfe gering. Auch steht dieser Absatz gegen den ganzheitlichen Ansatz, der an der Lebensqualität der BewohnerInnen orientiert ist. Träger, die bestrebt sind qualitativ hochwertige Pflege zu bieten und dies auch durch einen qualitativ höherwertigen Personalschlüssel zu erreichen suchen, werden bestraft, da sie zwar mehr finanzielle Ressourcen in Personal investieren, dies aber nicht mehr darstellen können. Dieser § 3 (2) fördert zusätzlich inhaltlich einen mechanistischen, arbeitsteiligen Ansatz, der im Widerspruch zu allen Erkenntnissen der Pflege alter Menschen steht.

**§3 (2)** ist somit ersatzlos zu streichen.

#### Zu § 4 Pflegedienstleitung

##### **Abs 2:**

Es fehlt die Regelung, dass Pflegeheime erst ab 41 Betten eine von der Pflegedienstleitung getrennte Hausleitung haben müssen. Die Formulierung könnte so lauten: „*In Pflegeheimen bis einschließlich 40 Betten kann die Pflegedienstleitung auch die Aufgaben der Hausleitung wahrnehmen.*“

Der Satz „*Die Dienstzeiten der Pflegedienstleitung sind zu planen und im Dienstplan zu dokumentieren*“ ist zu streichen, denn:

Die Arbeitszeiten der Leitung einer Einrichtung, die ihre Dienstleistung 24h/7Tage/52Wochen pro Jahr anbietet, können nicht über einen Dienstplan im Vorhinein geplant werden.

a) Der Dienstplan muss lt. BAGS KV einen Monat im Vorhinein ausgehängt werden. Dieses genaue, frühe Festlegen von Arbeits- und Abwesenheiten ist bei Leitungsfunktionen nicht sinnvoll und oft auch nicht möglich. Bei der HL ist er im vorliegenden Entwurf auch nicht vorgesehen.

b) Aus dem GuKG lässt sich keine Notwendigkeit für das Aufscheinen der PDL am Dienstplan ableiten.

c) Aus dem Stmk PHG lässt sich keine Notwendigkeit für das Aufscheinen der PDL am Dienstplan ableiten.

d) Arbeits- und Anwesenheitszeiten der PDL lassen sich aus den Arbeitszeitaufzeichnungen nachvollziehen.

Was ebenfalls notwendig ist, ist eine Fixierung einer Übergangsfrist, in der eine Pflegedienstleitung ersetzt werden kann. Es muss die Möglichkeit geben, bei nicht planbaren Personalsituationen vorübergehend eine DGKS/P mit mehrjähriger Praxis interimistisch mit der Pflegedienstleitung zu betrauen.

Auch hier wird wieder der Eindruck erweckt, dass die Pflegedienstleitung beim Rechtsträger, der das Heim betreibt, angestellt sein muss. Der Sachverhalt, dass eine Pflegedienstleitung nur bei der Mutter- oder der Schwestergesellschaft angestellt sein kann und mehrere Heime gleichzeitig betreuen kann, dies natürlich im adäquaten Ausmaß, ist nicht geregelt. Gerade die Hebung solcher Synergien ermöglicht aber eine wirtschaftliche Führung auch kleinerer Einheiten.

#### Zu § 5 Aufgaben und Anstellung der Heimleitung

##### **Abs 2:**

Auch hier ist nicht auf ein Dienstverhältnis Bezug zu nehmen. Es wäre hier anstelle der Wortfolge „*das Anstellungsverhältnis*“ die Wortfolge „*die Tätigkeit*“ zu verwenden, um sicherzustellen, dass auch beim Betrieb eines Heims durch eine natürliche Person diese die Funktion des Heimleiters selbst ausüben kann. Nach dem Wort „100 %“ sollte stehen: „*eines Vollzeitäquivalentes zu entsprechen.*“

Wie schon oben zu § 4 Abs. 2 ausgeführt, handelt es sich hierbei für Pflegeheime mit bis zu 40 Betten um eine im Übrigen nach der LEVO nicht entgeltene, Verteuerung des Betriebs. Es wäre daher vor dem letzten Satz dieser Regelung die Formulierung einzufügen: *„Für Pflegeheime ab 41 Betten ist neben der Pflegedienstleitung zusätzlich eine Heimdienstleitung namhaft zu machen“*, um sicherzustellen, dass wie bisher bei bis einschließlich 40 Betten die Pflegedienstleitung gleichzeitig die Heimleitung machen kann.

### Zu § 6 Qualifikation der Heimleitung

#### **Abs 1:**

Im Hinblick auf das oben zu § 5 Gesagte sollte diese Bestimmung nach dem Wort *“...beschäftigen“* ersatzlos enden.

Es gibt kein „Berufsbild“ Heimleiter. Es handelt sich bei „Heimleiterausbildungen“ um zeitaufwendige Zusatzqualifikationen, die noch dazu nur in geringem Ausmaß vom österr. Bildungsmarkt angeboten wird. Diese Ausbildung macht niemand auf „Vorrat“, weil er/sie vielleicht HeimleiterIn werden könnte. Damit gibt es derzeit kein Angebot an ausgebildeten HeimleiterInnen am Arbeitsmarkt.

Änderungsvorschlag: *„Der Heimbetreiber hat eine fachlich und persönlich geeignete Heimleitung zu beschäftigen.“*

Eine Vorschrift, welchen Inhalt eine Heimleiterausbildung haben sollte, ist Ausdruck einer überschießenden Regelungswut. Selbst das Steiermärkische Krankenanstaltengesetz sieht für Verwaltungsleiter keine besonderen Qualifikationen vor. Selbst der Betreiber einer Krankenanstalt kann in eigener Verantwortung darüber entscheiden, wem er die Organisation anvertraut. Ein Rechts-träger, der nicht einmal für einen handelsrechtlichen Geschäftsführer einer gesetzlichen Regelung unterliegt, welche Qualifikationen dieser haben müsste, braucht auch keine Vorschriften, welche Ausbildung jemand haben muss, dem er die wirtschaftlichen und organisatorischen Aufgaben in nachgeordneten Positionen eines Verwaltungs- oder Heimleiters überträgt. Die Absurdität dieser Regelung ergibt sich schon daraus, dass die Heimleitung bei kleineren Heimen oder bei Betreibern, die nur ein Heim betreiben, wohl in der Regel schon aus Sparsamkeitsgründen von der Geschäftsführung selbst besorgt werden wird. Wenn es für diese qualifizierte Position im Gesellschaftsrecht keine Ausbildungsvorschrift gibt, kann man sich diese auch für die weniger qualifizierte, der Geschäftsführung untergeordnete wirtschaftliche Tätigkeit getrost ersparen. Mangels entsprechender Regelung, welche Ausbildungen a priori als für die Heimleitung ausreichend gewertet werden, muss man im Übrigen davon ausgehen, dass nicht einmal akademisch graduierte Betriebswirte oder Handelsakademiker oder andere akademisch ausgebildete Personen von einer noch zur erfindenden, eigenen Heimleiterausbildung befreit wären.

**Zu § 7 Übergangsbestimmungen**

**Abs 1:**

Überall dort, wo Änderungen, insbesondere auch in der Personalzusammensetzung und -qualifikation vorzunehmen sind, ist eine Übergangsfrist von drei Monaten viel zu kurz, daher unsachlich und somit auch rechtswidrig. Die Regelungen sind entsprechend anzupassen.

**Die WKO Steiermark ersucht um Berücksichtigung der vorgebrachten Änderungs- bzw. Ergänzungswünsche und steht für Rückfragen gerne zur Verfügung.**

Freundliche Grüße

Ing. Josef Herk  
Präsident

Dr. Karl-Heinz Dernoscheg, MBA  
Direktor