

Stellungnahme zur geplanten Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO (zum StPHG) der Caritas der Diözese Graz-Seckau

Die Caritas der Diözese begrüßt grundsätzlich, dass die Qualifikationen von Hausleitung und Pflegedienstleitung nun klar definiert sind. Auch die Berücksichtigung von Psycholog_innen, Seelsorger_innen, etc. im Personalschlüssel wird sehr positiv wahrgenommen.

Zu den einzelnen Neuregelungen fällt Folgendes auf:

Ad § 1 Personalausstattung

*(1) Pflegeheime haben unter Berücksichtigung der Pflegebedürftigkeit der Heimbewohner_innen eine personelle Mindestausstattung zu gewährleisten. Diese Mindestausstattung mit **angestelltem Personal** darf nicht unterschritten werden....*

Wie soll das künftig mit Pooldiensten bzw. Leiharbeitskräften gehalten werden? Sind diese dem angestellten Personal gleichgestellt? In den Erläuterungen ist die Rede von max. 15% Anteil an Pooldiensten. Ist damit der Gesamtanteil am Personal gemeint oder der Anteil je Berufsgruppe?

(2) Als Basis für die Berechnung ist eine Wochenarbeitsleistungszeit von 40 Stunden je vollzeitbeschäftigtem Pflegedienstposten zu Grunde zu legen.

Laut Seite 3. Besonderer Teil der Erläuterungen gilt, „dass für Pflegeheime mit bis zu 35 bewilligten Betten die Funktion Pflegedienstleitung und die Funktion Heimleitung in einer Person erfüllt werden können, sofern die jeweils dafür erforderlichen Ausbildungen und Qualifikationen nachgewiesen sind“. Ein 100% Dienstposten hat in den meisten Kollektivverträgen 38 Wochenstunden. Wird eine Basis von 40 Stunden angenommen, wäre dann schon bei einer Einrichtung mit 35 Betten die erforderliche Mindeststundenzeit nicht mehr erfüllt, wenn Pflegedienstleitung und Hausleitung in einer Person angestellt werden.

(3) Bei einer länger als sechs Wochen dauernden Abwesenheit einer/eines angestellten Mitarbeiterin/Mitarbeiters darf deren/dessen Beschäftigungsausmaß nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden.

Der Personalschlüssel in den Pflegeheimen der Caritas ist immer schon über dem laut Verordnung angesetzten Mindestschlüssel angesetzt, um für Zeiten von Krankheit etc. nicht sofort in eine Pflegenotsituation zu geraten. Diese Kosten laufend als Träger zu finanzieren, ist jedoch schwierig bis unmöglich. Dazu kommt, dass Pflegefachkräfte nach wie vor in einigen Regionen kaum kurzfristig zu finden sind.

Die derzeitige Praxis, schon bei geringfügiger Unterschreitung (Beispiel: 0,09 DP) eine Verwaltungsstrafe zu verhängen, erscheint unangemessen angesichts der „natürlichen“ Schwankungen des Personalschlüssels durch Versterben von Bewohnern_innen oder Erhöhung/Senkung von Pflegestufen, den die Träger in jedem Fall finanziell zu tragen haben.

Unverständlich ist auch, dass offensichtlich Mehrleistungsstunden, die Mitarbeiter_innen kurzfristig zur Abdeckung eines Personalengpasses leisten, nicht eingerechnet werden dürfen.

Ad § 4 Pflegedienstleitung

(2) Das Anstellungsverhältnis der Pflegedienstleitung für ein Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten hat 100% zu betragen. Das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses ist bei einer niedrigeren Bettenanzahl aliquot zu berechnen. Für Pflegeheime mit bis zu 21 bewilligten Betten hat das Anstellungsverhältnis der Pflegedienstleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalentes zu betragen. Die Dienstzeiten der Pflegedienstleitung sind zu planen und im Dienstplan zu dokumentieren.

Für Pflegeheime mit 35-40 Betten würde diese Regelung eine wirtschaftliche Mehrbelastung bedeuten, die nicht durch mehr Qualität zu rechtfertigen ist. Zwei Teilzeitkräfte würde in Summe nicht unbedingt mehr Anwesenheit einer Leitung im Haus bedeuten, bedingt durch zeitliche Überschneidungen. Doppelte Aus- und Weiterbildungen für Führungskräfte, zusätzliche Vertretungen, etc. schaffen zudem Zusatzkosten.

Darüber hinaus stellt diese Regelung eine eindeutige Schlechterstellung von Pflegeheimen gegenüber Krankenhäusern dar, wo PflegedirektorInnen mehrere Einrichtungen gleichzeitig leiten dürfen.

Und es stellt sich - wie bereits oben ausgeführt - die Frage, welche Wochenarbeitszeit dem vollzeitbeschäftigten Dienstposten zugrunde zu legen ist.

Ad § 5 Aufgaben und Anstellung der Heimleitung

(2) Das Anstellungsverhältnis der Heimleitung hat in einem Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten 100% zu betragen.

Auch hier stellt sich die Frage, ob 100% Wochenarbeitszeit 40 oder 38 Stunden bedeuten. Ansonsten siehe die Anmerkung zu § 1 (2) Personalausstattung .

(3) Die Heimleitung hat im Fall ihrer Abwesenheit die Anwesenheit einer geeigneten Ansprechperson sicherzustellen.

Hier fehlt eine Definition von „Abwesenheit“ und was unter einer „geeigneten“ Ansprechperson zu verstehen ist.

Ad § 6 Qualifikation der Heimleitung

(1) Der Pflegeheimbetreiber hat eine fachlich und persönlich geeignete Heimleitung zu beschäftigen, die über eine abgeschlossene Heimleiterausbildung verfügt. Die Ausbildung, welche die erforderlichen betriebswirtschaftlichen, organisatorischen, qualitätssichernden und sozialen Kenntnisse und Führungskompetenzen zu vermitteln hat, ist in einem Ausmaß von zumindest 810 Unterrichtseinheiten zu absolvieren.

Wie wird festgelegt, was unter einer abgeschlossenen „Heimleiterausbildung“ zu verstehen ist? Die Ausbildung zur Pflegedienstleitung gemäß § 72 GuKG beinhaltet eine Managementausbildung, die dazu befähigt, ein Krankenhaus zu leiten. Wird diese als Heimleiterausbildung anerkannt? Welche andere Ausbildungen/Studium könnte als eine solche anerkannt werden? Muss dies künftig immer im Einzelfall geklärt werden?

Dazu kommt, dass bisher kaum jemand die EDE Heimleiterausbildung als Berufsausbildung absolviert hat, ohne bereits als Heimleiter/in beschäftigt gewesen zu sein. Es wäre sinnvoll, hier eine

entsprechende Übergangsfrist zu gewähren, innerhalb der die Ausbildung abgeschlossen werden kann.