

## Vorblatt

### Ziele

- Verbesserung der Pflegequalität in den steirischen Pflegeheimen;
- Entlastung der in diesen Einrichtungen beschäftigten Personen;
- Adaptierung der Verordnung an die geänderten Bestimmungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG);
- Ausführung der Verordnungsermächtigungen des Stmk. Pflegeheimgesetzes (StPHG 2003);
- erleichterter Zugang zur Personalausstattungsverordnung.

### Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

- Anhebung der personellen Mindestausstattung in Pflegeheimen;
- Ersatz der Pflegehelfer\_innen durch die Pflegeassistenz;
- Aufnahme von Seniorenanimateur\_innen und Personen mit pädagogischer Ausbildung zum Fachpersonal für Pflege und Betreuung;
- Klarstellung, dass von Fachpersonal geleistete Mischdienste je nach Zuordnung der Tätigkeit zu einer bestimmten Gruppe zu bewerten ist;
- Regelungen über das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung;
- Festlegungen betreffend die Qualifikation, die Aufgaben sowie das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Heimleitung;
- Kundmachung der Verordnung im Landesgesetzblatt für die Steiermark.

### Finanzielle Auswirkungen auf den Landeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich folgende Auswirkungen:

Mit der Anhebung des Personalschlüssels sind unmittelbar weder für das Land noch für die Gemeinden Mehrkosten verbunden, da die Erhöhung der Personalausstattung von den Pflegeheimen zu tragen ist. Mittelbar sind die finanziellen Auswirkungen für das Land und die Gemeinden über die Erhöhung der Tagsätze nach der LEVO-SHG zu beurteilen, die zeitgleich mit der gegenständlichen Verordnung geändert wird.

Die Regelungen über die Pflegedienstleitung und Heimleitung bringen keine Mehrkosten mit sich, da von einer Beschäftigung im normierten Ausmaß schon bisher ausgegangen wurde und den Pflegeheimträgern auf Basis des Normkostenmodells mit den Tagsätzen nach der LEVO-SHG abgegolten wird.

Ein etwaiger Mehraufwand in der Landesverwaltung entsteht durch die Vorgabe, dass das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung sowie die Qualifikation und das Beschäftigungsausmaß der Heimleitung seitens der Bewilligungsbehörde zu prüfen und zu kontrollieren sind.

Für den Bund hat die gegenständliche Verordnung keine finanziellen Auswirkungen.

### Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die gesellschaftliche Vielfalt:

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine wesentlichen Auswirkungen.

### Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

### Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil mit Vereinfachter Wirkungsorientierter Folgenabschätzung

#### Vorhabensprofil

Bezeichnung des Regelungsvorhabens: Verordnung über die Personalausstattung in Pflegeheimen (Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO)

Einbringende Stelle: Abteilung 8, Fachabteilung Gesundheit und Pflegemanagement

Laufendes Finanzjahr: 2017

Jahr des Inkrafttretens/Wirksamwerdens: 2017

#### Beitrag zu Wirkungsziel im Landesbudget:

Das Vorhaben trägt zu folgenden Wirkungszielen bei:

Bereich Landesrat Mag. Drexler, Bereichsziel 4 „Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität des stationären und extramuralen Pflegewesens“

Globalbudget-Wirkungsziel 4-2: „Zu Pflegende und deren Angehörige können aus bedarfsgerechten und qualitativen mobilen, teilstationären und stationären Pflegeangeboten wählen und erhalten von der öffentlichen Hand die notwendige Unterstützung“

#### Problemanalyse

##### Anlass und Zweck, Problemdefinition:

Die Personalausstattung der steirischen Pflegeheime wurde seit geraumer Zeit kritisch vom Rechnungshof, der PatientInnen- und Pflegeombudsschaft und der Volksanwaltschaft hinterfragt. Der Kritik zufolge weist die Steiermark eine im Vergleich mit den übrigen Bundesländern niedrigere Mindestpersonalausstattung auf. Um eine Erhöhung des Personalstands zu bewirken, muss der Personalschlüssel, der einen Mindestqualitätsstandard vorsieht, angehoben werden.

In den Verhandlungen über ein neues Verrechnungsmodell zwischen dem „Bündnis für gute Pflege“ und dem Land Steiermark wurde vereinbart, dass die Personalausstattung in vier Schritten über mehrere Jahre angehoben wird. Mit dem Ziel, durch die Anhebung des Personalschlüssels das Niveau Oberösterreichs zu erreichen, wurden in gemeinsamen Sitzungen mit Pflegedienstleitungen des „Bündnisses für gute Pflege“ und Vertretern des Landes neue Verhältniszahlen erarbeitet. Man einigte sich auf insgesamt 861 zusätzliche Vollzeitäquivalente unter der Prämisse einer Vollaustattung der Pflegeheime.

Mit 01.02.2016 wurden ca. 43 Prozent der vereinbarten Personalerhöhung mit der Änderung der Personalausstattungsverordnung, GZ 55/2016, umgesetzt. In einem zweiten Schritt sollen nunmehr weitere 20 Prozent verwirklicht werden, so dass zu den bereits umgesetzten 378 Vollzeitäquivalenten zusätzliche 170 Vollzeitäquivalente neu geschaffen werden.

Mit dem gegenständlichen Verordnungsentwurf werden zudem Regelungen betreffend die Heimleitung sowie Regelungen betreffend das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung aufgenommen, die sich auf die Änderung des StPHG 2003 mit der Novelle LGBl. Nr. 177/2013 zurückführen lassen.

Nach § 8 Abs. 5 StPHG 2003 hat der Träger eines Pflegeheimes eine Heimleitung für den Bereich „Organisation, Qualitätssicherung und Leitung“ zu beschäftigen, wobei die Landesregierung die Qualifikation und die Aufgaben der Heimleitung sowie das zeitliche Ausmaß für die Wahrnehmung dieser Aufgaben durch Verordnung festzulegen hat. Der vorliegende Entwurf dient dazu, dieser Verordnungsermächtigung zu entsprechen.

Zudem wird die Verordnungsermächtigung der mit Novelle zum StPHG 2003, LGBl. Nr. 66/2011, geänderten Bestimmung des § 8 Abs. 3 StPHG 2003, umgesetzt. Diese sieht vor, dass die Landesregierung durch Verordnung das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses für die Pflegedienstleitung festzulegen hat.

### **Nullszenario und allfällige Alternativen:**

Unter Beibehaltung des Personalschlüssels für Pflegeheime in der Steiermark wäre die Kritik, dass die Steiermark im Bundesländervergleich eine zu niedrige Personalausstattung aufweist, weiterhin zutreffend. Die Pflegequalität würde darunter leiden und das Pflege- und Betreuungspersonal wäre über Gebühr belastet.

Zudem würden die im Stmk. Pflegeheimgesetz vorgesehenen Verordnungsermächtigungen zur Schaffung von Regelungen über die Pflegedienstleitung und die Heimleitung nicht näher ausgeführt, was zu Rechtsunsicherheit und Problemen in der Vollziehung führen würde.

### **Ziele**

- Verbesserung der Pflegequalität in den steirischen Pflegeheimen;
- Entlastung der in diesen Einrichtungen beschäftigten Personen;
- Adaptierung der Verordnung an die geänderten Bestimmungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG);
- Ausführung der Verordnungsermächtigungen des StPHG 2003;
- erleichterter Zugang zur Personalausstattungsverordnung.

### **Maßnahmen**

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

- Anhebung der personellen Mindestausstattung in Pflegeheimen;
- Ersatz der Pflegehilfe durch die Pflegeassistenten;
- Aufnahme von Personen mit pädagogischer Ausbildung und Seniorenanimateur\_innen zum Fachpersonal für Pflege und Betreuung;
- Klarstellung, dass durch Fachpersonal geleistete Mischdienste je nach Zuordnung der Tätigkeit zu einer bestimmten Gruppe zu berücksichtigen ist;
- Regelungen über das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung;
- Festlegungen betreffend die Qualifikation, die Aufgaben sowie das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Heimleitung;
- Kundmachung der Verordnung im Landesgesetzblatt für die Steiermark.

### **Finanzielle Auswirkungen auf den Landeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:**

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich folgende Auswirkungen:

Mit der Anhebung des Personalschlüssels sind unmittelbar weder für das Land noch für die Gemeinden Mehrkosten verbunden, da die Erhöhung der Personalausstattung von den Pflegeheimen zu tragen ist. Mittelbar sind die finanziellen Auswirkungen für das Land und die Gemeinden über die Erhöhung der Tagsätze nach der LEVO-SHG zu beurteilen, die zeitgleich mit der gegenständlichen Verordnung geändert wird.

Die Regelungen über die Pflegedienstleitung und Heimleitung bringen keine Mehrkosten mit sich, da von einer Beschäftigung im normierten Ausmaß schon bisher ausgegangen wurde und den Pflegeheimträgern auf Basis des Normkostenmodells mit den Tagsätzen nach der LEVO-SHG abgegolten wird.

Ein etwaiger Mehraufwand in der Landesverwaltung entsteht durch die Vorgabe, dass das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung sowie die Qualifikation und das Beschäftigungsausmaß der Heimleitung seitens der Bewilligungsbehörde zu prüfen und zu kontrollieren sind.

Für den Bund hat die gegenständliche Verordnung keine finanziellen Auswirkungen.

**Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die gesellschaftliche Vielfalt:**

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine wesentlichen Auswirkungen.

## II. Besonderer Teil

### Zu § 1:

Die Personalausstattung eines Pflegeheims wird gemäß dem StPHG 2003 unter Berücksichtigung der Pflege- und Betreuungsbedürftigkeit der Heimbewohner\_innen mit einem Personalschlüssel festgelegt, der nicht unterschritten werden darf (Mindestqualitätsstandard).

Die Anpassung des Personalschlüssels gegenüber der bisher geltenden Personalausstattungsverordnung, Grazer Zeitung (GZ) Nr. 139/2009, zuletzt in der Fassung GZ Nr. 55/2016, erfolgt zur Sicherstellung einer adäquaten Pflegequalität, die nur dann gewährleistet werden kann, wenn entsprechend qualifiziertes Personal (Stmk. Sozialbetreuungsberufegesetz bzw. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) auch in entsprechendem Ausmaß zum Einsatz kommt.

In den Verhandlungen über ein neues Verrechnungsmodell zwischen dem „Bündnis für gute Pflege“ und dem Land Steiermark wurde vereinbart, dass die Personalausstattung in vier Schritten über mehrere Jahre angehoben wird. Dabei soll der Personalschlüssel bedarfsorientiert nach den Erfordernissen der Pflegegeldstufen verbessert werden.

Mit dem Ziel, durch die Anhebung des Personalschlüssels das Niveau Oberösterreichs zu erreichen, wurden in gemeinsamen Sitzungen mit Pflegedienstleitungen des „Bündnisses für gute Pflege“ und Vertretern der Landes neue Verhältniszahlen erarbeitet. Man einigte sich auf insgesamt 861 zusätzliche Vollzeitäquivalente (Annahme: Vollausslastung).

Mit 01.02.2016 wurden ca. 43 Prozent der vereinbarten Personalerhöhung mit der Änderung der Personalausstattungsverordnung, GZ 55/2016, erfüllt. In einem zweiten Schritt sollen nunmehr weitere 20 Prozent verwirklicht werden, so dass zu den bereits umgesetzten 378 Vollzeitäquivalenten zusätzliche 170 Vollzeitäquivalente neu geschaffen werden – ebenfalls unter der Prämisse einer Vollausslastung der Pflegeheime.

Als Basis für die Berechnung wurde eine Wochenarbeitsleistungszeit von 40 Stunden je vollzeitbeschäftigtem Pflegedienstposten zugrunde gelegt.

Da es sich beim Personalschlüssel um einen Mindestqualitätsstandard handelt, der nicht unterschritten werden darf, ist eine entsprechende Planung der Personalressourcen seitens der Pflegeheimträger gemäß § 8 Abs. 2 StPHG zur Erreichung der gesetzlichen Ziele geboten. So haben Pflegeheimbetreiber laut SWÖ – Kollektivvertrag die Möglichkeit mittels Betriebsvereinbarung einen maximal einjährigen Durchrechnungszeitraum zu vereinbaren und/oder können bis zu 15 Prozent des angestellten Personals in Form von Pooldiensten bereitstellen.

Bundesrechtliche Vorgaben, insbesondere Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer\_innen (insbesondere Ruhezeiten, Erholungsurlaub) sowie die berufsrechtlichen Regelungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes werden durch die gegenständlichen landesrechtlichen Vorschriften nicht berührt und sind einzuhalten. Für das Erbringen von Pflegeleistungen nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz bedeutet dies, dass diese Leistungen - auch während der Nachtstunden – nur von dem dazu befugten qualifizierten Personal erbracht werden dürfen.

Mit der Regelung des Abs. 2 kommt noch klarer zum Ausdruck, dass es sich beim Personalschlüssel nach Abs. 1 um einen Mindeststandard handelt, der keinesfalls unterschritten werden darf. So dürfen Langzeitkrankenstände, Karenzzeiten, längere Kuraufenthalte etc. einer/eines Mitarbeiterin/Mitarbeiters in der Pflege und Betreuung, sofern diese länger als sechs Wochen dauern, nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden. Der Pflegeheimbetreiber ist bei einer länger als sechs Wochen dauernder Abwesenheit einer/eines Mitarbeiterin/Mitarbeiters verpflichtet, für entsprechenden Ersatz zu sorgen.

### Zu § 2:

Die Zusammensetzung des Pflege- und Betreuungspersonals soll den besonderen Anforderungen an eine qualitativ hochstehende Pflege und Betreuung von Heimbewohner\_innen gerecht werden. Dabei ist zu beachten, dass gemäß Z 1 und Z 2 ein Mindestanteil und in Z 3 ein Höchstanteil für die bezeichnete Personalgruppe normiert ist.

Der Mindestanteil des Pflegepersonals im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG wird wie bisher mit 20 %, der Anteil an Fachsozialbetreuer\_innen mit Spezialisierung

Altenarbeit (A) oder Behindertenarbeit (BA) nach dem StSBBG oder der Pflegeassistent\_innen nach dem GuKG mit mindestens 60 % festgesetzt.

Bei der zweiten Gruppe soll bewusst je nach Bedarf eines Pflegeheims eine möglichst breite fachspezifische Fächerung ermöglicht werden. Die genannten Berufe, die hier zum Einsatz gebracht werden können, sind daher naturgemäß nicht als gleichrangig anzusehen, da z.B. auch eine/ein Fachsozialbetreuer\_in mit Spezialisierung Altenarbeit oder Behindertenarbeit die Ausbildung für Pflegehelfer\_innen bzw. Pflegeassistent nach dem GuKG nachweisen muss und daher höher qualifiziert ist als eine Person, die nur über die Ausbildung der Pflegehilfe bzw. Pflegeassistent verfügt.

Die im § 2 getroffenen Regelungen über die Zusammensetzung des Personals stellen Mindestqualifikationsanforderungen dar, weshalb den Anforderungen der Z 2 auch mit höher qualifiziertem Personal entsprochen werden kann. So können auch Diplomsozialbetreuer\_innen beschäftigt werden, die dem 60%-Anteil hinzugerechnet werden. Liegt eine Spezialisierung Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) oder Familienarbeit (F) im Sinne des StSBBG vor, so sind diese diplomierten Fachkräfte ebenso befugt, gemäß § 2 Z 2 tätig zu werden, da auch diese Personen eine Ausbildung für Pflegehilfe bzw. Pflegeassistent nach dem GuKG absolviert haben müssen.

Diplom- und Fachsozialbetreuer\_innen mit den angeführten Spezialisierungen verfügen neben den erforderlichen pflegerischen Kompetenzen nach dem GuKG auch über einen in sozialer Hinsicht wesentlichen eigenverantwortlichen Tätigkeitsbereich, der angesichts der demographischen Entwicklung sowie der Bedürfnisse von älteren Menschen im Hinblick auf ein möglichst selbstbestimmtes Leben zunehmend an Wichtigkeit gewinnen wird.

Unter „sonstigem Personal“ gemäß Z 3 sind nur solche Bedienstete zu verstehen, die für die unmittelbare Pflege und Betreuung der Heimbewohner\_innen herangezogen werden. Dabei ist ein Anteil von 80 % ausschließlich mit Heimhelfer\_innen gemäß dem StSBBG, Therapeut\_innen und Personen mit pädagogischer Ausbildung zu belegen. Als Therapeut\_innen sind auch im Pflegeheim angestellte Psychologen zu verstehen.

Die übrigen 20 % entfallen auf Seniorenanimation, Seelsorge, etc. Keinesfalls darunter zu verstehen sind z.B. Reinigungskräfte oder Handwerker, da diese weder pflegerisch noch sozialbetreuend tätig werden. Auch sonstiges Hilfspersonal wie hauswirtschaftliches Personal oder Personen, die nach anderen Rechtsvorschriften im Pflegeheim tätig werden, wie z.B. Zivildienstleistende oder Praktikant\_innen, dürfen nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden.

### **Zu § 3:**

Bei der Einbeziehung der Mischdienste in den Personalschlüssel nach Abs. 1 soll klargestellt werden, dass hier nur das tatsächliche Beschäftigungsausmaß für die unmittelbare Pflege und Betreuung der Heimbewohner\_innen Relevanz haben kann.

Darüber hinaus ist nach Abs. 2 bei der Berücksichtigung des Fachpersonals im Personalschlüssel darauf zu achten, welche Art der Tätigkeit tatsächlich in einem bestimmten Ausmaß ausgeübt wird. Die Qualifikation alleine ist nicht ausschlaggebend für die Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe nach § 2. So ist es denkbar, dass eine Pflegeassistentin sowohl Pflegeleistungen nach dem GuKG als auch Seniorenanimation erbringt. Die entsprechenden Tätigkeitsausmaße sind hier zu ermitteln und den Gruppen des § 2 Z 2 und 3 hinzuzurechnen.

### **Zu § 4:**

Zur Abgrenzung von den Aufgaben der Heimleitung wird in Abs. 1 klargestellt, dass die Pflegedienstleitung für den Betreuungs- und Pflegedienst und damit verbunden für die Qualität der Pflege verantwortlich ist. Eine nähere Beschreibung der Aufgaben der Pflegedienstleitung ist im Landesrecht nicht zulässig, da diese in § 26 GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, zuletzt in der Fassung BGBl. I Nr. 120/2016, geregelt sind.

In Abs. 2 wird die Verordnungsmächtigung des § 8 Abs. 3 StPHG 2003, wonach die Landesregierung durch Verordnung das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses für die Pflegedienstleitung festzulegen hat, umgesetzt. Wie schon bisher in der Praxis aufgrund der Berechnungen nach dem Normkostenmodell üblich, wird für ein Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten das Beschäftigungsausmaß einer Pflegedienstleitung mit 100% festgelegt. Sind für ein Pflegeheim 22 bis 69 Betten bewilligt, ist das Anstellungsverhältnis aliquot zu berechnen. Für ein Pflegeheim mit höchstens 21 bewilligten Betten ist die Pflegedienstleitung zumindest im Ausmaß von 30% eines Vollzeitäquivalentes zu beschäftigen. Die Pflegedienstleitung darf in diesem Ausmaß nicht im Personalschlüssel berücksichtigt werden.

Verfügt ein Pflegeheimträger über mehrere Standorte, so ist jeder Standort als ein Pflegeheim zu werten.

Aus den oben genannten Festlegungen lässt sich ableiten, 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.

Auch kann die Fachkraft des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege außerhalb des für die Pflegedienstleitung erforderlichen Beschäftigungsausmaßes bei einem entsprechenden Anstellungsverhältnis dem Pflege- und Betreuungspersonal gem. § 2 Z. 1 zugerechnet werden.

Durch die Festlegung des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung kann die Behörde im Rahmen des Bewilligungsverfahrens sowie bei den vorgeschriebenen Kontrollen nachvollziehen, ob dem Personalschlüssel des § 1 entsprochen ist. Im Sinne der Transparenz und Überprüfbarkeit sind die Dienstzeiten der Pflegedienstleitung im Vorhinein zu planen und im Dienstplan zu dokumentieren. Dabei ist zwischen Arbeits- und Anwesenheitszeit zu differenzieren, da z. B. die Inanspruchnahme von Supervisionen oder die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen als Arbeitszeit, nicht jedoch als Anwesenheitszeit zu werten sind. Von Bedeutung ist diese Unterscheidung auch in Verbindung mit § 8 Abs. 4 StPHG 2003, wonach die Pflegedienstleitung im Falle ihrer Verhinderung eine geeignete Stellvertretung namhaft zu machen hat.

Die Anzeigepflicht des Pflegeheimträgers betreffend den Wechsel der Pflegedienstleitung ist zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Abs. 2 in Verbindung mit § 14 StPHG 2003 geboten.

#### **Zu § 5:**

Die Regelungen der §§ 5 und 6 dienen dazu, die Verordnungsermächtigung des § 8 Abs. 5 StPHG 2003 umzusetzen.

Im Gegensatz zur Pflegedienstleitung gibt es kein Berufsrecht für die Heimleitung, weshalb die Aufgaben der Heimleitung näher definiert werden. Zu diesen Aufgaben zählen insbesondere alle wirtschaftlichen, administrativen und technischen Belange des Pflegeheimes. Darüber hinaus ist die Heimleitung Ansprechperson für die Anliegen von Heimbewohner\_innen und deren gesetzliche bzw. bevollmächtigte Vertreter\_innen.

Die Festlegung des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses gem. Abs. 2 unterliegt den gleichen Grundsätzen wie jenen der Pflegedienstleitung, da entsprechend dem Normkostenmodell für ein Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten eine Heimleitung mit einem Beschäftigungsausmaß von 100% veranschlagt wird.

Da die Heimleitung eine wichtige Anlaufstelle für die Heimbewohner\_innen und deren Angehörige darstellt, hat diese Vorsorge zu treffen, dass für den Fall ihrer Abwesenheit eine geeignete Ansprechperson anwesend ist. Die für die Heimbewohneranliegen relevanten Informationen sollen auch bei Abwesenheit der Heimleitung erteilt werden können. Von einer Eignung der Ansprechperson kann gesprochen werden, wenn sie über einen Einblick in die wirtschaftlichen, administrativen und technischen Angelegenheiten des Pflegeheimes verfügt.

Wie bei der Pflegedienstleitung ist die Anzeigepflicht des Pflegeheimträgers betreffend den Wechsel der Heimleitung zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Abs. 2 in Verbindung mit § 14 StPHG 2003 geboten.

#### **Zu § 6:**

Um die Funktion und Tätigkeit der Heimleitung in der geforderten Qualität erfüllen zu können, wird der Abschluss einer Heimleiterausbildung, die in zumindest 810 Unterrichtseinheiten (Theorie und Praxis) die erforderlichen betriebswirtschaftlichen, organisatorischen, qualitätssichernden und sozialen Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt, vorausgesetzt. Der Nachweis einer Heimleiterausbildung nach dem Österreichischen Rahmenlehrplan und/oder einer durch den Europäischen Heimleiterverband E.D.E zertifizierten Heimleiterausbildung erfüllt jedenfalls die Vorgaben dieser Bestimmung.

Da die Aus- und Weiterbildung der Heimleitung keinem Berufsrecht unterliegen, ist hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung § 8 Abs. 6 StPHG 2003 analog heranzuziehen, wonach den Mitarbeiter\_innen die erforderliche berufs begleitende Fortbildung und Supervision zu ermöglichen ist.

**Zu § 7:**

Die Übergangsbestimmung des Abs. 1 bezieht sich auf die Regelung des § 4 Abs. 2 des Entwurfs, wonach das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung je nach Bettenanzahl des Pflegeheimes innerhalb von drei Monaten ab Inkrafttreten der Verordnung festzulegen ist.

Mit Abs. 2 wird ein Ausnahmetatbestand zu der Voraussetzung des § 6 Abs. 1 des Entwurfs geschaffen, wonach der/die Heimleiter\_in eine abgeschlossene Heimleiterausbildung nachzuweisen hat. Kann der Bewilligungsbehörde zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung eine insgesamt fünfjährige Tätigkeit als Heimleiter\_in nachgewiesen werden, ist vom Nachweis einer fachspezifischen Heimleiterausbildung abzusehen. Unterbrechungen im Laufe dieser fünf Jahre sind möglich, insgesamt muss der geforderte Zeitraum nachgewiesen werden.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Übergangsbestimmungen des § 22c Abs. 1 und § 22d StPHG 2003 sowie die dazu ausgeführten Erläuterungen.

**Zu §§ 8 und 9:**

Diese Verordnung soll die bislang geltende Personalausstattungsverordnung, Grazer Zeitung Nr. 139/2009, zuletzt in der Fassung GZ Nr. 55/2016, ersetzen, da im Sinne der leichteren Zugänglichkeit der hier getroffenen Regelungen und Transparenz die Verordnung im Landesgesetzblatt für Steiermark kundgemacht werden soll. Anstelle einer Novellierung erfolgt die Neuerlassung der Verordnung.

Der Zeitpunkt des Inkrafttretens wird mit 1. Juni 2017 festgesetzt.