

---

## Stellungnahme

---

Die Volkshilfe Steiermark Gemeinnützige Betriebs GmbH nimmt Stellung zu dem am 10.04.2017 dem allgemeinen Begutachtungsverfahren zugeleiteten Entwurf einer Novelle der

### **„Personalausstattungsverordnung 2017 - PAVO“ (StPHG)**

mit den mitveröffentlichten Erläuterungen.

#### **Zusammenfassung:**

Die Volkshilfe begrüßt, dass das Land Steiermark im Rahmen der Novellierung der Personalausstattungsverordnung die nach §8 Abs. 3 und 5 StPHG 2003 notwendigen Regelungen bezüglich der Pflegedienstleitungen und Heimleitungen in Pflegeheimen trifft.

**Viele der Regelungen, die in dieser zur Begutachtung stehenden Novelle getroffen werden, sind jedoch in der steirischen Pflegeheimlandschaft und ihren – auch vom Land geschaffenen - Rahmenbedingungen nicht umsetzbar, fachlich nicht begründbar, praxisfremd und verursachen zusätzliche Kosten.**

Diese vorgeschlagenen Regelungen müssen daher im Sinne der vom Land formulierten Zielsetzung dieser Novelle, nämlich

- **der Verbesserung der Pflegequalität in den steirischen Pflegeheimen und**
- **der Entlastung der in diesen Einrichtungen beschäftigten Personen**

zu dienen, entsprechend angepasst werden.

#### **Das sind kurzgefasst die von uns kritisierten Themen:**

1. Die Notwendigkeit die Rahmenbedingungen bei kurzfristigen begründeten Unterschreitungen der PAV zu regeln wurde trotz mehrere Urgezen ignoriert.
2. Die Regelung bei Abwesenheit (Krankenstand) von über 6 Wochen ist praxisfremd.
3. Der Umgang mit „sonstigem Personal“ wurde weiter verkompliziert.
4. Die neue Aliquotierung der Anstellungsverhältnisse Heimleitung und Pflegedienstleitung macht die Leitung von Pflegeheimen bis 40 Betten aus einer Hand unmöglich. Die Regelung führt auch zu einer Verteuerung.
5. Die Regelung zur Qualifizierung von Heimleitungen und die Übergangsfristen sind in der Entwurfsform nicht durchführbar.

Der entsprechend angepasste Entwurf der Novelle befindet sich mit unseren Änderungsvorschlägen am Ende dieses Dokumentes als Anhang. Vorab gehen wir inhaltlich auf die einzelnen Punkte ein:

**1. §1 (1) ...Diese Mindestausstattung von *angestelltem* Personal *darf nicht unterschritten* werden.**

Anmerkung 1 Volkshilfe:

Die Formulierung „angestellt“ beinhaltet z.B. kein Leasingpersonal. DGKP sind in vielen Regionen der Steiermark ein Mangelberuf. Um die PAV zu erfüllen, werden immer wieder von sogenannten „Poolfirmen“ zeitlich befristet Pflegefachkräfte „geleast“. Diese sind rechtlich betrachtet nicht beim Heimbetreiber „angestellt“.

Änderungsvorschlag Volkshilfe:

**„Die Mindestpersonalausstattung“** statt „Diese Mindestausstattung an angestelltem Personal“

Anmerkung 2 Volkshilfe:

Trotz mehrfacher schriftlicher Urgenzen von Wirtschaftskammer und dem Bündnis für gute Pflege wurde unter diesem Punkt weiterhin **die dringend benötigte Regelung der Rahmenbedingungen zur kurzfristigen begründeten Unterschreitung der PAV unterlassen.**

Personal laufend über den Mindestschlüssel hinaus anzustellen ist für Träger finanziell sehr belastend und auf Dauer kaum durchzuhalten, weil auch nicht finanziert. Eine Unterschreitung, und ist sie noch so klein, ist laut Sicht der Behörde nicht zulässig und endet derzeit mit einer Verwaltungsstrafe für die jeweils zuständige Geschäftsführung.

Es liegt in der Natur der Dienstleistung von Pflegeheimen, dass der aktuelle Personalschlüssel einer Schwankungsbreite unterworfen ist. Diese ergibt sich aus der Aufnahme von BewohnerInnen, die meist noch nicht korrekt in der aktuellen Pflegestufe eingestuft sind, und dem Versterben von BewohnerInnen, der Änderung des Gesundheitszustandes der BewohnerInnen, aber auch aus den Bedürfnissen und Erkrankungen seitens der MitarbeiterInnen.

Diese Schwankungen sind durch Heimbetreiber nicht beeinflussbar. Das bedeutet auch, dass das Risiko der Überschreitung der PAV aus oben genannten Gründen der BewohnerInnen-Dynamik zu Lasten der Heimbetreiber geht; das Risiko einer zeitlich befristeten Unterschreitung ebenso.

Kurzfristige Unterschreitungen der PAV können von Heimbetreibern auch durch Mehrleistungs- und/oder Überstunden kompensiert werden. Das wird bisher bei den Überprüfungsverfahren nicht bewertet und auch nicht anerkannt.

Änderungsvorschlag/**Zusatz** Volkshilfe:

§1 (1) ... „Die Mindestpersonalausstattung darf nicht unterschritten werden“ sollte ersetzt werden durch:

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.“

2. **§1 (3)** Bei **einer länger als sechs Wochen dauernden Abwesenheit** einer/eines angestellten Mitarbeiterin/Mitarbeiters darf deren/dessen Beschäftigungsausmaß nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden.

Anmerkung Volkshilfe:

Lt. LEVO wird nur der Mindestpersonalschlüssel bezahlt. 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. Wenn es keine wie von uns beschriebenen Übergangsfristen gibt, wird das Problem weiter verstärkt.

Änderungsvorschlag Volkshilfe:

**§1 (3) ist ersatzlos zu streichen.**

3. **§2 Ziffer 3.** höchstens 20 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Heimbewohner\_innen, wobei **80 % dieses Anteils** auf HeimhelferInnen gemäß dem StSBBG, TherapeutInnen und Personen mit pädagogischer Ausbildung zu entfallen haben. Die übrigen **20 % dieses Anteils** sind auf Bedienstete wie insbesondere Seniorenanimateur\_innen, Seelsorger\_innen, Masseur\_innen aufzuteilen.

Anmerkung Volkshilfe:

In den Verhandlungen rund um das neue Normkostenmodell gab es unserer Meinung nach eine klare Aussage des zuständigen Landesrates „Sonstiges Personal“ einfach und eindeutig im Rahmen der bisherigen Verordnungen/Gesetzestexte und kostenneutral abzuhandeln. Die Zusammensetzung des „sonstigen Personals“ sollte daher je nach konkretem Bedarf dem betroffenen Pflegeheim dieser selbst überlassen bleiben.

Der vorliegende Entwurf verkompliziert die Angelegenheit weiter und engt jeglichen inhaltlichen Bewegungsraum der Heimbetreiber im Bereich der „Betreuungsleistungen“ ein. Zudem ist im gegenständlichen Finanzierungsmodell in diesem Bereich die Verwendungsgruppe 3 vorgesehen. In dieser Verwendungsgruppe befinden sich ausschließlich die „SeniorenanimateurInnen“. Heimhilfen befinden sich bereits in der Verwendungsgruppe 4. Alle weiter genannten Berufsgruppen sind in höheren Verwendungsgruppen. Werden diese Berufsgruppen gefordert, sind sie seitens des Landes auch in der Finanzierung zu berücksichtigen. Damit ist diese Änderung auf keinen Fall kostenneutral.

Änderungsvorschlag Volkshilfe:

§2 (3) höchstens 20 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Heimbewohner\_innen, insbesondere Heimhelfer\_innen gemäß dem StSBBG, Therapeut\_innen, Personen mit pädagogischer Ausbildung, Seniorenanimateur\_innen, Seelsorger\_innen und Masseur\_innen oder sonstiger mit der Betreuung beschäftigter Personen.

4. **§3 (2)** *Fachpersonal, das Leistungen nicht ausschließlich einer der in § 2 genannten Gruppe erbringt, ist bei der Berechnung des Personalschlüssels entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß je zugeordneter Gruppe zu bewerten.*

Anmerkung Volkshilfe:

Dieser Absatz ist praxisfern, fachlich bedenklich und nicht im Sinn einer qualitätsvollen Betreuung von BewohnerInnen.

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 Pflgetätigkeiten 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.

Änderungsvorschlag Volkshilfe:

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

5. **§4 (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.*

Anmerkung Volkshilfe:

Das Land Steiermark forderte bis heute erst ab 40 Betten eine von der Funktion der Pflegedienstleitung getrennte Hausleitung. Dies wurde auch im PHG in der Fassung vom 24.05.2005 und vom 27.04.2011 normiert. Im Vertrauen auf diese Regelungen und der Forderung des Landes nach regionaler Versorgung alter pflegebedürftiger Menschen durch kleine Einrichtungen gestalteten die Heimbetreiber ihr Angebot. Diese vorgeschlagene Änderung bringt keine Besserstellung der Seniorenzentren von 35 bis 40 Betten, ist jedoch für die Betreiber mit großen Schwierigkeiten und zusätzlichen Kosten behaftet.

In der Steiermark ist es möglich, dass eine PDL mehrere Krankenhäuser ohne eine Regelung bezüglich Standorten und Bettenzahlen leitet. Mit der geplanten Regelung kommt es zu einer Schlechterstellung gegenüber den steirischen Krankenhäusern.

Außerdem bestehen in der Funktion von HL und PDL viele Redundanzen, die in kleinen Einrichtungen ohne Qualitätsverlust im Sinne der Effizienz aufgelöst werden können.

Änderungsvorschlag Volkshilfe:

**In diesem Sinn ist der §4 (2) wie folgt umzuformulieren:**

*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. **In Pflegeheimen bis einschließlich 40 Betten kann die Pflegedienstleitung die Agenden der Hausleitung wahrnehmen.** Für Pflegeheime mit bis zu 21 bewilligten Betten hat das Anstellungsverhältnis der Pflegedienstleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalentes zu betragen.*

**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. SWÖ-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.

Sinnvoll wäre es „Sprechstunden“ zu definieren und Arbeitszeitaufzeichnungen für den tatsächlichen Nachweis zu fordern.

**§4 (3)** *Die Pflegedienstleitung ist mit dem nach Abs. 2 festgelegten Ausmaß des Anstellungsverhältnisses bei der Berechnung des Personalschlüssels nicht zu berücksichtigen.*

Anmerkung Volkshilfe:

Hierzu eine Anmerkung zum aliquoten Einrechnen der Pflegedienstleitung auf dem Dienstplan: Es ist nicht effizient hochausgebildete MA teilweise in Basistätigkeiten einzusetzen. Das ist Verschwendung von Fähigkeiten. Zudem führt es zu Aufgabenkonflikten, wenn PDL teilweise als DGKP eingesetzt werden. Das programmiert Problemstellungen in den Einrichtungen vor: Wenn die PDL als DGKP eingesetzt ist und ungeplant eine dringende PDL Tätigkeit notwendig wird, kann sie nicht beiden Aufgaben gerecht werden.

Auch herrscht in der Steiermark nach wie vor ein Mangel an geeigneten Pflegedienstleitungen. Die geplante Regelung wird die Problemstellung verschärfen, weil besonders für gut qualifizierte PDLs ihre Kernkompetenz - das Leiten - im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit steht und so die steirische Pflegeheimlandschaft wenig attraktiv ist.

6. **§5 (2)** *Das Anstellungsverhältnis der Heimleitung hat in einem Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten 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 Heimleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalentes zu betragen.*

Anmerkung Volkshilfe:

Diese Regelung ist analog zu **§4 (2)** zu sehen und wie folgt umzuformulieren:

Änderungsvorschlag Volkshilfe:

*Das Anstellungsverhältnis der Heimleitung hat in einem Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten 100% zu betragen. Das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses ist bei einer niedrigeren Bettenanzahl aliquot zu berechnen. **Für Pflegeheime ab 40 Betten ist neben der Pflegedienstleitung zusätzlich eine Pflegedienstleitung einzustellen.** Für Pflegeheime mit bis zu 21 bewilligten Betten hat das Anstellungsverhältnis der Heimleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalentes zu betragen.*

- 7. §6 (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.*

Anmerkung Volkshilfe:

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. Es muss deshalb möglich sein, Heimleitungen einzustellen und sie die nächstmögliche entsprechende Ausbildung absolvieren zu lassen.

Änderungsvorschlag Volkshilfe:

Wir schlagen deshalb vor, den §6 (1) wie folgt zu ändern: *Der Heimbetreiber hat eine fachlich und persönlich geeignete Heimleitung zu beschäftigen, die über eine abgeschlossene Heimleiter-, **Pflegedienstleiter- oder vergleichbare Ausbildung** verfügt. **Eine geeignete Person kann auch dann eingestellt werden, wenn innerhalb von drei Jahren eine entsprechende Ausbildung absolviert wird.***

- 8. §7 (1)** *Die Vorgaben des § 4 Abs. 2 in der Fassung der Novelle LGBl. Nr. .... sind innerhalb von drei Monaten ab Inkrafttreten dieser Verordnung zu erfüllen.*

Anmerkung Volkshilfe:

Übergangsbestimmungen dienen u.a. dazu, bei Gesetzesänderungen rechtskonformes Verhalten möglich zu machen. In diesem Sinne sollten Übergangsfristen so gewählt werden, dass sie das auch möglich machen. **Drei Monate sind nicht möglich**, wenn die geforderte Ausbildung zwei Semester dauert und meist einmal jährlich im Herbst beginnt. Diese Regelung ist entsprechend anzupassen.

**Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom ..... über die Personalausstattung in Pflegeheimen (Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO)**

Auf Grund des § 8 Abs. 2, 3 und 5 des Steiermärkischen Pflegeheimgesetzes 2003, LGBl. Nr. 77/2003, zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 9/2017, wird verordnet:

**§ 1**

**Personalschlüssel**

(1) Pflegeheime haben unter Berücksichtigung der Pflegebedürftigkeit der Heimbewohner\_innen eine personelle Mindestausstattung zu gewährleisten. ~~Diese Mindestausstattung mit angestelltem Personal~~ Die **Mindestpersonalausstattung** darf nicht unterschritten werden und wird mit nachstehendem Personalschlüssel festgelegt:

*(„Die Mindestpersonalausstattung darf nicht unterschritten werden“ sollte ersetzt werden durch: 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 freierwerdende 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.)*

<b>Pflegestufen nach den pflegegeldgesetzlichen Bestimmungen</b>	<b>Personalschlüssel (Verhältnis vollzeitbeschäftigtes Personal zu Heimbewohner_innen)</b>
Stufe I	1 : 13,2
Stufe II	1 : 8,2
Stufe III	1 : 4,3
Stufe IV	1 : 2,6
Stufe V	1 : 2,2
Stufe VI	1 : 1,7
Stufe VII	1 : 1,6

(2) Der Personalschlüssel je Pflegestufe ist auf die tatsächliche Anzahl der Heimbewohner\_innen in der jeweiligen Pflegestufe umzulegen. Die so errechneten Zahlen sind zu addieren und ergeben die erforderliche Personalausstattung. Als Basis für die Berechnung ist eine Wochenarbeitsleistungszeit von 40 Stunden je vollzeitbeschäftigtem Pflegedienstposten zu Grunde zu legen.

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

## § 2

### Zusammensetzung des Pflege- und Betreuungspersonals

Das Fachpersonal für die Pflege und Betreuung der Heimbewohner\_innen setzt sich wie folgt zusammen:

1. mindestens 20 % berechnete Personen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG),
2. mindestens 60 % Fach-Sozialbetreuer\_innen mit Spezialisierung A (Altenarbeit) oder BA (Behindertenarbeit) gemäß dem Steiermärkischen Sozialbetreuungsberufegesetz (StSBBG) oder Pflegeassistent\_innen gemäß dem GuKG sowie
3. ~~höchstens 20 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Heimbewohner\_innen, wobei 80 % dieses Anteils auf Heimhelfer\_innen gemäß dem StSBBG, Therapeut\_innen und Personen mit pädagogischer Ausbildung zu entfallen haben. Die übrigen 20 % dieses Anteils sind auf Bedienstete wie insbesondere Seniorenanimateur\_innen, Seelsorger\_innen, Masseur\_innen aufzuteilen.~~ höchstens 20 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Heimbewohner\_innen, insbesondere Heimhelfer\_innen gemäß dem StSBBG, Therapeut\_innen, Personen mit pädagogischer Ausbildung, Seniorenanimateur\_innen, Seelsorger\_innen und Masseur\_innen oder sonstiger mit der Betreuung beschäftigter Personen.

## § 3

### Mischdienste

(1) Teilzeitbeschäftigte, stundenweise eingesetztes Personal sowie Beschäftigte, die neben Pflege und Betreuung auch andere Aufgaben im Rahmen des Pflegeheimbetriebes versehen, sind bei der Berechnung des Personalschlüssels entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß in der unmittelbaren Pflege und Betreuung zu bewerten.

~~(2) Fachpersonal, das Leistungen nicht ausschließlich einer der in § 2 genannten Gruppe erbringt, ist bei der Berechnung des Personalschlüssels entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß je zugeordneter Gruppe zu bewerten.~~

## § 4

### Pflegedienstleitung

(1) Der Pflegedienstleitung obliegt die Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes.

(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. ~~In Pflegeheimen bis einschließlich 40 Betten kann die Pflegedienstleitung die Agenden der Hausleitung wahrnehmen.~~ 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.~~

(3) Die Pflegedienstleitung ist mit dem nach Abs. 2 festgelegten Ausmaß des Anstellungsverhältnisses bei der Berechnung des Personalschlüssels nicht zu berücksichtigen.

(4) Jeder Wechsel der Pflegedienstleitung ist vom Träger des Pflegeheimes unverzüglich der Bewilligungsbehörde unter Angabe des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses anzuzeigen.

## § 5

### Aufgaben und Anstellung der Heimleitung

(1) Die für den Bereich „Organisation, Qualitätssicherung und Leitung“ beschäftigte Heimleitung hat die wirtschaftlichen, administrativen und technischen Angelegenheiten des Pflegeheims zu besorgen. Sie hat Heimbewohner\_innen bzw. deren gesetzlichen und/oder bevollmächtigten Vertreter\_innen Auskünfte bezüglich der für diese relevanten Angelegenheiten zu erteilen.

(2) Das Anstellungsverhältnis der Heimleitung hat in einem Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten 100% zu betragen. Das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses ist bei einer niedrigeren Bettenanzahl aliquot zu

berechnen. Für Pflegeheime ab 40 Betten ist neben der Pflegedienstleitung zusätzlich eine Pflegedienstleitung einzustellen. Für Pflegeheime mit bis zu 21 bewilligten Betten hat das Anstellungsverhältnis der Heimleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalentes zu betragen.

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

(4) Jeder Wechsel der Heimleitung ist vom Träger des Pflegeheimes der Bewilligungsbehörde unverzüglich unter Angabe des Anstellungsausmaßes anzuzeigen.

## § 6

### Qualifikation der Heimleitung

(1) Der Pflegeheimbetreiber hat eine fachlich und persönlich geeignete Heimleitung zu beschäftigen, die über eine abgeschlossene Heimleiter-, Pflegedienstleiter- oder vergleichbare Ausbildung verfügt. Eine geeignete Person kann auch dann eingestellt werden, wenn innerhalb von drei Jahren eine entsprechende Ausbildung absolviert wird. 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.

(2) Der Träger des Pflegeheimes hat den Ausbildungsnachweis der Bewilligungsbehörde vorzulegen.

## § 7

### Übergangsbestimmungen

(1) Die Vorgaben des § 4 Abs. 2 in der Fassung der Novelle LGBl. Nr. .... sind ~~innerhalb von drei Monaten~~ ab Inkrafttreten dieser Verordnung zu erfüllen. *(Drei Monate sind nicht möglich, wenn die geforderte Ausbildung zwei Semester dauert und meist einmal jährlich im Herbst beginnt.)*

(2) § 6 Abs. 1 in der Fassung der Novelle LGBl. Nr. .... gilt nicht für Heimleiter\_innen, die diese Funktion im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Novelle nachweislich mindestens fünf Jahre ausgeübt haben.

## § 8

### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. Juni 2017 in Kraft.

## § 9

### Außerkräfttreten

Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Personalausstattungsverordnung GZ Nr. 139/2009, zuletzt in der Fassung GZ Nr. 55/2016, außer Kraft.

Für die Steiermärkische Landesregierung: