

An das  
Amt der Steiermärkischen Landesregierung  
sanitaetsrecht@stmk.gv.at

Entwurf für eine  
**Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung, mit der die Personalausstattungsverordnung  
2017 geändert wird**  
**Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Verbesserung des Personalschlüssels ist grundsätzlich zu begrüßen, jedoch sollte eine Verbesserung des Personalschlüssels auch bei der Pflegestufe VI und VII – allenfalls mit einer Legisvakanz von 6 Monaten – in Kraft gesetzt werden.

Unbestimmte Rechtsbegriffe wie „wenn die Pflegequalität dadurch nicht beeinträchtigt wird“, sollten schon in Hinblick auf die de facto-Nichtvollziehbarkeit durch schärfere gefasste und kontrollierbare Kriterien ersetzt werden.

Realistisch ist damit zu rechnen, dass eine 10%-Unterschreitung des Personalschlüssels „im Einzelfall“ von Heimträgern durchaus häufig ‚in Anspruch genommen‘ wird, die 30 Tage also ‚ausgeschöpft‘, wenn nicht sogar einkalkuliert werden. Stärkere (und somit rechtswidrige) Unterschreitungen kommen (auch ohne SARS-CoV-2) durchaus vor, können aber durch die hinsichtlich der Personalressourcen beschränkte Überwachung in der Regel nicht festgestellt und gerügt werden.

Schon deshalb wäre ein noch höherer Personalschlüssel als Sollzustand festzulegen.

§ 1 Abs 3 lässt die Interpretation zu, dass die „länger als neun Wochen dauernden Abwesenheit“ eine *ununterbrochene* Abwesenheit (also „am Stück“) darstellen müsse, um die Rechtsfolge des Abs 3 auszulösen. Vorgeschlagen wird die Klarstellung, dass die „länger als neun Wochen dauernde Abwesenheit“ auf das Kalenderjahr zu beziehen ist.

### **Defizit: Mangelnde Qualifikation von HeimleiterInnen**

Dringend nötig ist und vorgeschlagen wird eine zu fordernde Mindestqualifikation von Heimleiterinnen und Heimleitern.

Ich greife hier zurück auf eigene Erfahrungen mit Heimleitungen in steiermärkischen Pflegeheimen. Es ist alarmierend, dass bisweilen Heimleitungen – wie ich selbst erfahren musste – offenbar keine

Ahnung haben von der Bedeutung und der Rechtswirkung von Bestimmungen in einem Heimvertrag sowie vom Charakter, Inhalt und der Rechtswirkung des zutreffenden Heimstatuts. Man gewinnt den Eindruck, es werden spontan irgendwelche Regelungen, Kostenpositionen und Zuschläge aus dem Hut gezaubert, *völlig unabhängig davon*, was im Vertrag und im Statut tatsächlich bedeuten ist. Um die eigenen pflegebedürftigen Angehörigen nicht einer potentiellen Schlechterstellung oder einer „Geiselhaft“ auszusetzen, ist es äußerst schwierig, auf die Einhaltung von Vertragsbestimmungen zu bestehen oder diese gar rechtlich durchsetzen zu müssen.

Lavieren und Nichtwissen kennzeichnen – wie ich bei den Heimleitungen in der Steiermark, mit denen ich konfrontiert war, selbst erfahren musste – Fragestellungen wie „wer handelt im Heim in wessen Namen und Auftrag“, „wer ist für Handlungen und Unterlassungen von MitarbeiterInnen weisungsbefugt oder verantwortlich“.

Von Heimleitungen wäre zu fordern, dass sie (zumindest) doppelt soviel wissen beispielsweise über Verschwiegenheits- und Auskunftspflichten, über bestimmte Zustimmungsbefugnisse oder -erfordernisse von ErwachsenenvertreterInnen oder Angehörigen, wie solches Wissen von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege erwartet wird.

Der Zustand, dass offenbar keine Mindestqualifikation / keine Mindestausbildung von HeimleiterInnen gefordert ist, – jedenfalls eine solche bisweilen nicht vorliegt – sollte ehestmöglich beseitigt werden.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Herr PW".