

An das
Amt der Steiermärkischen
Landesregierung
Fachabteilung Verfassungsdienst
z.Hd. Herr Mag. Florian Weihs
Burgring 4
8010 Graz
per E-Mail: verfassungsdienst@stmk.gv.at

Postfach 1030
Fax 05 7799-2487

Gesundheit, Pflege und Betreuung

Internet: www.akstmk.at
E-mail: gesundheit-pflege-betreuung@akstmk.at
Bankverbindungen:
BAWAG P.S.K.
IBAN AT02 1400 0862 1006 0016
BIC BAWAATWW
DVR: 0096440

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, SachbearbeiterIn	Durchwahl	Datum
Betrifft:	4 7 108/2020 Fr. Mag. Anika Tauschmann Hr. Mag. Alexander Gratzner	2272	17.12.2020

Personalausstattungsverordnung 2017 (PAVO) - Novelle

Sehr geehrte Herr Mag. Weihs,

die Arbeiterkammer Steiermark bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfes. Mit diesem soll die steirische Personalausstattungsverordnung novelliert werden.

Begrüßt werden die Anhebung des Personalschlüssels im Rahme der akkordierten, vierten und letzten Tranche sowie die Erhöhung des Fachkräfteanteils.

Kritisiert werden unter anderem die Möglichkeit der Unterschreitung des Personalschlüssels aufgrund der COVID-19 Pandemie, die zunehmende Unzulänglichkeit der Berechnungsmethode, die nicht hinreichende Einbeziehung einiger Berufsgruppen sowie die weiterhin fehlenden Qualifikationsvoraussetzungen für die Heimleitung.

Zu den einzelnen Punkten wird wie folgt Stellung genommen:

Ad § 1 Abs 1 und 3:

Mit der vorliegenden Novelle wird die letzte von vier im Jahr 2015 vereinbarten Personalschlüsselerhöhungen realisiert. Dieser Schritt wird ausdrücklich begrüßt. Damit wurde einer langjährigen Forderung von Gewerkschaft und Arbeiterkammer Rechnung getragen. Die Steiermark zählt nun nicht mehr zum Schlusslicht beim Personaleinsatz. Die Praxis zeigt aber, dass mittlerweile die wohl meisten Heimbetreiber den in der Verordnung festgelegten Wert für die personelle Mindestausstattung gleichzeitig auch als Höchstwert annehmen. Die Zeiten in denen Pflegeheime den Personalschlüssel deutlich überschritten haben, ist dem Vernehmen nach vorbei. Der in Tranchen erhöhte Personalschlüssel wurde offensichtlich teilweise durch die Rücknahme von Überschreitungen kompensiert. Kaum ein Pflegeheim setzt mittlerweile tatsächlich relevant mehr Personal ein, als in der „Mindestausstattung“ vorgesehen ist. Die Praxis zeigt darüber hinaus auch, dass in einigen Pflegeheimen, trotz der Erfüllung der neuen Mindestpersonalausstattung, gravierende Gefährdungen der BewohnerInnen aufgrund des Einsatzes von zu wenig Personal stattfinden. Dabei ist zu beobachten, dass die Verantwortung dafür dann meist auf die MitarbeiterInnen überwältigt wird. Aus diesem Grund nimmt die Arbeiterkammer Steiermark die vorliegende Stellungnahme zum Anlass, einerseits die bestehende, jährlich befristete

Unterschreitung des Schlüssels um 10 Prozent in Frage zu stellen. Im Hinblick auf die deutlich gestiegenen Anforderungen im Pflege- und Betreuungsalltag ist diese nicht mehr angemessen. Eine Unterschreitung sollte bei den gegebenen Rahmenbedingungen generell ausgeschlossen sein.

Andererseits erweist sich der der Personalausstattungsverordnung zugrundeliegende Berechnungsmodus generell als unzureichend bzw. mangelhaft. Für Personalverantwortliche gibt es derzeit keinen erkennbaren Grund mehr Personal einzuplanen als der Mindestpersonalschlüssel vorsieht. Das im Ergebnis sichtbare Unterlaufen der Methode Mindestpersonalschlüssel erfordert daher dessen Weiterentwicklung. Als ersten Schritt bedarf es einer Erweiterung der Neunwochen-Regelung, damit auch kürzere Krankenstände, Urlaube und sonstige Abwesenheiten aufgrund von Fortbildungen udgl. in der Personalausstattung berücksichtigt werden können. Die bestehende Neunwochen-Regelung hat dem Vernehmen nach im Pflegealltag so gut wie keine Relevanz. Selbst, wenn bsp. mehrere MitarbeiterInnen gleichzeitig über Wochen erkranken, geht diese Regelung ins Leere. Erst wenn die tatsächlichen Abwesenheiten (Fehlzeiten) in den Personalschlüssel eingerechnet werden, ergibt das System Mindestpersonalschlüssel Sinn.

Ad § 1 Abs 4:

Die prozentuell unbegrenzte Unterschreitung des Personalschlüssels während der COVID-19 Pandemie ist strikt abzulehnen. Das bereits ohnehin viel zu knapp bemessene Personal wird dadurch einem enormen Druck ausgesetzt. Gerade in Zeiten einer Pandemie braucht es mehr Personal zur Versorgung der BewohnerInnen. Einerseits um den krankheitsbedingten Mehrausfall des Personals abzufedern, andererseits um den Corona bedingten organisatorischen Mehraufwand bewältigen und schließlich, um mehr Zeit für BewohnerInnen aufbringen zu können. In Zusammenhang mit letzterem müssen MitarbeiterInnen die fehlende Betreuung durch Angehörige infolge der Besucherbeschränkungen kompensieren. Die PflegeheimmitarbeiterInnen sind in dieser Zeit oft über Wochen die einzigen Ansprechpersonen. Unter diesen Rahmenbedingungen ist die geforderte Aufrechterhaltung der notwendigen Pflege und Betreuung auch nicht wirklich erfüllbar.

Ad § 2 Abs 1 Z 2:

Die Erhöhung der prozentuellen Anteile an Fachsozialbetreuung (FSB) und Pflegeassistenz (PA) um fünf Prozent ist ebenfalls zu begrüßen, es braucht aber eine Unterscheidung zwischen FSB und PA. Die in Pflegeheimen tätigen FSB haben zum Großteil die Ausbildung zur PA inkludiert. In der Praxis werden diese jedoch als PA angestellt und bezahlt, bringen ihre zusätzlichen Fachsozialbetreuerqualifikation aber trotzdem ein. Ein Erfassen dieser beiden Berufsgruppen in derselben Kategorie ist daher kontraproduktiv. Es sollte klar geregelt werden, dass es sowohl FSB als auch PA braucht und diese nicht als „oder“ Option (alternativ) eingesetzt werden können. Das Argument in den Erläuterungen, dass es sich bei den genannten Personengruppen um Mindestqualifikationsanforderungen handelt, ist in der Praxis irrelevant. Dies zeigen schon die bisherigen Erfahrungen in Zusammenhang mit der bisherigen Regelung. Die meisten PflegeheimbetreiberInnen stellen die „günstigere“ PA an und nicht „teurere“ MitarbeiterInnen der FSB, Diplomsozialbetreuung oder der Pflegefachassistenz. Auf letztere wurde im vorliegenden Entwurf überhaupt nicht eingegangen, obwohl sie seit der GuKG-Novelle 2016 Bestandteil der Pflegeversorgung ist. In der Regel wurden bislang alle drei Berufsgruppen trotz unterschiedlicher Ausbildungsdauer und Kompetenzen meist gleich entlohnt. Dies kann und darf nicht Sinn und Zweck der gewollten breiten fachspezifischen Fächerung sein.

Solange höhere Qualifikationen seitens des Verordnungsgebers nicht verpflichtend vorgeschrieben sind, werden sie auch nicht von allen Betreibern erfüllt werden. Dies benachteiligt zudem jene Betreiber, die ihre MitarbeiterInnen qualifikationskonform entlohnen. Die gebotene Implementierung betreuerischer Kompetenzen ist zu befürworten, zielt sie doch auf einen wachsenden Bedarf ab, der bislang strukturell nicht gedeckt ist. Letztlich führt eine bessere betreuerische Versorgung auch zu mehr Lebensqualität der HeimbewohnerInnen, wie dies bereits

in mehreren Studien empfohlen wird. Dies darf aber nicht zu Lasten des Pflegeschlüssels bzw. der Pflegequalität und nicht auf Kosten nicht korrekt entlohnter Beschäftigter erfolgen.

Ad § 2 Abs 1 Z 3:

Das sonstige Personal, ebenso wie beispielsweise Seniorenanimateure, sollte auch nicht im selben Ausmaß wie die Heimhilfe in den Personalschlüssel eingerechnet werden. Die Heimhilfe ist ein wesentlicher Bestandteil in der Pflegeheimversorgung und verfügt über relevante Basiskompetenzen in der Pflege und Betreuung. Mit der Möglichkeit auch anderes Personal unter dieser Kategorie in den Personalschlüssel einrechnen zu können, besteht die Gefahr, dass sich der Anteil der Heimhilfe zugunsten sonstigen Personals reduziert.

Der Einsatz von sonstigem Personal ohne pflegerische, betruerische oder andere relevanten Gesundheitskompetenzen sollte zusätzlich zu den bestehenden Kategorien als eigene Kategorie optional möglich sein (außerhalb des Pflegeschlüssels). Darunter wären aus pflegerischer bzw. betruerischer Sicht auch die derzeit in der Verordnung textierten Personen mit nicht näher beschriebener pädagogischer Ausbildung zu subsumieren, insbesondere dann, wenn diese Ausbildung über keine relevanten Pflege- oder Betreuungskompetenzen verfügt.

Die im Entwurf vorgesehene fünfjährige Übergangsfrist wird kritisch gesehen, insbesondere weil damit in der Gesamtdarstellung des Personalschlüssels die fehlende Pflege- und Betreuungskompetenz fortgeschrieben würde.

Personaleinsatz im Nachtdienst:

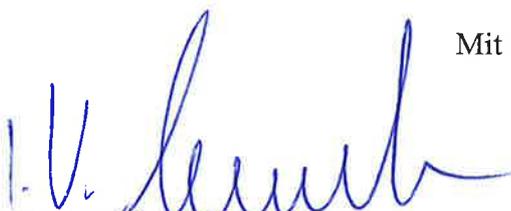
Erneut nicht vorgesehen ist eine Regelung hinsichtlich des Personaleinsatzes im Nachtdienst. Es ist unverantwortlich, dass PflegeassistentInnen vielfach alleine einen aktiven Nachtdienst versehen und diplomiertes Pflegepersonal nur in Rufbereitschaft ist. Oft ist eine Pflegeassistentin/ein Pflegeassistent alleine für sämtliche BewohnerInnen eines Pflegeheims zuständig. Tritt während der Nachtstunden ein (pflegerischer) Notfall auf, ist erstens die Versorgung der anderen BewohnerInnen nicht gewährleistet und kann es für eine lege artis Behandlung bis zum Eintreffen der diplomierten Pflegeperson zu spät sein. Es braucht daher auch während der Tagesrand- und Nachtzeiten eine verbindliche Regelung über das tatsächliche Ausmaß des Personaleinsatzes inklusive der dafür erforderlichen Mindestqualifikationen.

Qualifikation für Heimleitung:

Dringend erforderlich ist des Weiteren auch eine Regelung hinsichtlich einer verbindlichen Qualifikation für Heimleitungen. Die derzeitige Situation, dass Heimleitungen ohne spezifische Qualifikation eingesetzt werden können, ist ein gravierender Qualitätsmangel. Der Verordnungsgeber wird daher ersucht, eine zumindest grundlegende Mindestqualifikation für Heimleitungen festzuschreiben.

Um die Beachtung unserer Anliegen und Anregungen wird ersucht.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Wolfgang Bartosch
Direktor



Josef Pessler
Präsident