

Vorblatt

Ziel

- Gesetzeskonformität durch Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Erlassung einer Verordnung

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

- Festlegung der personellen Mindestausstattung von Pflegewohnheimen für Bewohner und Bewohnerinnen mit und ohne psychische Beeinträchtigung und in der Übergangspflege
- Regelungen über das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung
- Festlegung der Aufgaben sowie des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses der Heimleitung

Finanzielle Auswirkungen auf den Landeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine Auswirkungen.

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

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine Auswirkungen.

Auswirkungen auf die Umwelt/das Klima

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine Auswirkungen.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Der Entwurf dient nicht der Durchführung oder Umsetzung des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens

Keine.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil mit vereinfachter Wirkungsorientierter Folgenabschätzung

Beim gegenständlichen Regelungsvorhaben wird eine vereinfachte Wirkungsorientierte Folgenabschätzung gemäß § 7 Abs. 3 VOWO 2020, LGBL. Nr. 72/2020, durchgeführt, da der Verwaltungsaufwand für die Durchführung in voller Tiefe in keinem Verhältnis zu Umfang und Intensität der angestrebten Wirkung des Regelungsvorhabens steht, das bewährte etablierte System beibehalten wird und keine Mehrkosten entstehen.

Vorhabensprofil

Bezeichnung des Regelungsvorhabens: Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung über die Personalausstattung in Pflegewohnheimen (Steiermärkische Personalausstattungsverordnung 2025 – PAVO)

Einbringende Stelle: Abteilung 8 Gesundheit und Pflege

Laufendes Finanzjahr: 2024

Jahr des Inkrafttretens/Wirksamwerdens: 2025

Beitrag zu Wirkungsziel im Landesbudget

Das Vorhaben trägt zu folgendem Wirkungsziel bei:

Bereich LR Dr. Karlheinz Kornhäusl, Globalbudget Gesundheit und Pflegemanagement

Zu Pflegenden und deren Angehörige können aus bedarfsgerechten und qualitativen mobilen, teilstationären und stationären Pflegeangeboten wählen und erhalten von der öffentlichen Hand die notwendige finanzielle Unterstützung.

Problemanalyse

Anlass und Zweck, Problemdefinition

Mit der Personalausstattungsverordnung 2025 wird inhaltlich die derzeit in Kraft stehende Personalausstattungsverordnung 2017, LGBL. Nr. 99/2017 zuletzt in der Fassung LGBL. Nr. 102/2022, übernommen.

Zur leichteren Lesbarkeit werden die Zusammensetzung des Personals für Bewohner*innen mit psychischer Beeinträchtigung sowie die Zusammensetzung des Personals im Rahmen der Übergangspflege neu mitaufgenommen, wodurch den Verordnungsermächtigungen im Steiermärkischen Pflege- und Betreuungsgesetz (StPBG) entsprochen wird.

Nullszenario und allfällige Alternativen

§ 32 Abs. 3, 6 und 9 StPBG verpflichten die Landesregierung zur Erlassung einer Verordnung. Hierzu gibt es keine Alternative.

Allfällige Alternativen bestünden nur darin, den Mindestumfang der Ausbildung qualitativ und quantitativ anders zu regeln. Nachdem unterschiedliche Ausbildungen miteinander verglichen wurden und daraus ein Mindestausbildungsumfang abgeleitet worden ist, erscheint die vorgeschlagene Mindestausbildung sachlich adäquat zu sein.

Ziele

- Gesetzeskonformität durch Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Erlassung einer Verordnung

Maßnahmen

- Festlegung der personellen Mindestausstattung in Pflegewohnheimen für Bewohner und Bewohnerinnen mit und ohne psychische Beeinträchtigung und in der Übergangspflege
- Regelungen über das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses der Pflegedienstleitung
- Festlegung der Aufgaben sowie des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses der Heimleitung

Finanzielle Auswirkungen auf den Landeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine Auswirkungen.

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

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine Auswirkungen.

Auswirkungen auf die Umwelt/das Klima

Die beabsichtigte Regelung hat voraussichtlich keine Auswirkungen.

Verhältnismäßigkeitsprüfung im Sinne der Richtlinie (EU) 2018/958

Die Durchführung einer Verhältnismäßigkeitsprüfung war nicht erforderlich, da die vorgeschlagene Regelung einen reglementierten Beruf zwar betrifft, diese aber wortgleich aus der Personalausstattungsverordnung 2017, LGBI. Nr. 99/2017, zuletzt in der Fassung LGBI. Nr. 102/2022, übernommen wurde.

II. Besonderer Teil

Zu § 1 (Personalschlüssel):

Die Personalausstattung eines Pflegewohnheims wird gemäß dem StPBG unter Berücksichtigung des Pflege- und Betreuungsbedarfs der Heimbewohner*innen mit einem Personalschlüssel festgelegt, der grundsätzlich nicht unterschritten werden darf (Mindestqualitätsstandard).

Der Personalschlüssel bleibt gegenüber der bisher geltenden Personalausstattungsverordnung 2017, LGBL Nr. 99/2017, zuletzt in der Fassung LGBL Nr. 102/2022, unverändert und dient der 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.

Als Basis für die Berechnung wurde eine Arbeitszeit von 40 Stunden (Normalarbeitszeit) je vollzeitbeschäftigtem Pflegedienstposten zugrunde gelegt.

Mit der Regelung des Abs. 3 wird klargestellt, dass Langzeitkrankenstände, Karenzzeiten, längere Kuraufenthalte etc. einer Mitarbeiter*in in der Pflege und Betreuung, sofern diese länger als durchgehend neun Wochen dauern, nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden dürfen. Die Pflegewohnheimbetreiber*innen sind bei einer länger als neun Wochen dauernden Abwesenheit von Mitarbeiter*innen verpflichtet, für entsprechenden Ersatz zu sorgen.

Eine Unterschreitung des Personalschlüssels ist nur in Einzelfällen (wie etwa bei erhöhtem Infektionsgeschehen in einer Einrichtung) um bis zu höchstens 10 % zulässig, soweit dies auf Grund von angeordneten Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz notwendig ist. Eine derartige Unterschreitung muss aber die notwendige Pflege und Betreuung gewährleisten. Diese Bestimmung wurde für jene Fälle eingeführt, in denen Pflegewohnheime durch angeordnete Maßnahmen gemäß Epidemiegesetz (insbesondere Absonderungen des Personals) betroffen sind. Unterschreitungen sind der Aufsichtsbehörde unverzüglich zu melden. Sollte die gemeldete Unterschreitung nicht den rechtlichen Vorgaben entsprechen, müsste die Behörde rasch mit einem Mängelbehebungsauftrag vorgehen.

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.

Zu § 2 (Fachpersonal):

Die Zusammensetzung des Pflege- und Betreuungspersonals soll den besonderen Anforderungen an eine qualitativ hochwertige Pflege und Betreuung von Bewohner*innen gerecht werden. Dabei ist zu beachten, dass gemäß Z 1 bis 3 ein Mindestanteil und in Z 4 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 Pflegefachassistent*innen nach dem GuKG Diplom-Sozialbetreuer*innen oder Fach-Sozialbetreuer*innen mit Spezialisierung A (Altenarbeit) oder BA (Behindertenarbeit) gemäß dem StSBBG mit mindestens 5 % und der Anteil an Pflegeassistent*innen mit mindestens 60 % und festgesetzt.

Bei der zweiten Gruppe werden die Pflegefachassistent*innen berücksichtigt und soll bewusst je nach Bedarf des Pflegewohnheims eine möglichst breite fachspezifische Fächerung ermöglicht werden. Die genannten Berufe, die hier in Betracht kommen, sind nicht gleichrangig, da z.B. die Qualifikation Fachsozialbetreuer*in mit Spezialisierung Altenarbeit oder Behindertenarbeit die Pflegeassistenten beinhaltet und daher höher qualifiziert ist, als eine Person, die die Ausbildung zur Pflegeassistentin absolviert hat.

Die Regelungen stellen Mindestqualifikationsanforderungen dar, weshalb den Anforderungen der Z 3 auch mit höher qualifiziertem Personal entsprochen werden kann. So können auch Diplomsozialbetreuer*innen beschäftigt werden, die dem 5 % Anteil hinzugerechnet werden. Liegt eine Spezialisierung Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) oder Familienarbeit (F) im Sinne des StSBBG vor, so sind diese ebenso befugt, gemäß § 2 Z 3 tätig zu werden, da diese Personen eine Ausbildung zur Pflegeassistentin nach dem GuKG absolviert haben.

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 4 sind solche Bedienstete zu verstehen, die für die unmittelbare Pflege und Betreuung der Heimbewohner*innen herangezogen werden, insbesondere Heimhelfer*innen gemäß dem StSBBG, Therapeut*innen (Ergo-, Logo- und Physiotherapeut*innen sowie Diätolog*innen), Personen mit pädagogischer Ausbildung und ausgebildete Seniorenanimateur*innen. 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 Pflegewohnheim tätig werden, wie z.B. Praktikant*innen, Schüler*innen, Zivildienstler*innen und Pflegelehrlinge mit abgeschlossenem Modul zur Unterstützung bei der Basisversorgung dürfen nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden.

Zu § 3 (Personal für Bewohnerinnen/Bewohner mit psychischer Beeinträchtigung):

Psychisch kranke Menschen im Pflegewohnheim haben Pflege- und Therapiebedarf, der daraus folgt, dass sie durch das individuelle Krankheits- und/oder Störungsbild in ihrer Lebensführung maßgeblich eingeschränkt werden. Nur durch die Unterstützung eines multiprofessionellen Betreuungsteams erfahren sie Achtung und Wertschätzung, gewinnen mehr Selbstbestimmung, Handlungskompetenzen und eine deutlich höhere Lebensqualität. Erforderlich sind hier Fachkompetenzen aus den Bereichen Psychologie, Physiotherapie und Ergotherapie.

Zu § 4 (Personal für Bewohnerinnen/Bewohner im Rahmen der Übergangspflege):

Die Einführung einer gesonderten Zusammensetzung des Personals in der Übergangspflege ist erforderlich, da in verschiedenen Bereichen größerer Aufwand gefordert ist. Dazu zählt das Aufnahme- und Entlassungsmanagement sowie die Pflegeplanungen, da Evaluierungen in kürzeren Zeitabständen erforderlich sind. Die Pflegeleistungen sind individuell an die tatsächliche Situation anzupassen. Zum Leistungsspektrum zählt auch die Anleitung und Schulung von Angehörigen zur Prävention durch Therapeut*innen. Im Vordergrund steht die Mobilisation der Bewohner*innen und die Visiten der Hausärztin bzw. des Hausarztes erfolgen nahezu täglich. Dies hat zur Folge, dass auch ein erhöhter Bedarf an der Organisation von Heil- und Hilfsmitteln besteht. Eine große Herausforderung stellt auch das Medikamentenmanagement/die Bedarfsmedikation dar, wodurch ein höherer Prozentsatz an Pflegefachassistent*innen notwendig wird.

Heimhilfen und Seniorenanimateur*innen werden in der Übergangspflege kaum benötigt, da die Bewohner*innen gezielt angehalten werden ihre Selbstfürsorgedefizite zu reduzieren und daher häufig bei pflegerischen Tätigkeiten nur angeleitet werden müssen. Dazu ist eine hohe fachliche Expertise nötig. Ebenso benötigen sie kaum Animation. Sinnvoller ist es hier haushaltspraktische Fertigkeiten mit der Ergotherapie durchzuführen, um Selbstfürsorgedefizite zu erkennen und bei deren Reduzierung gezielt unterstützen zu können.

Zu § 5 (Mischdienste):

Bei der Einbeziehung der Mischdienste in den Personalschlüssel soll klargestellt werden, dass hier nur das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der Pflegeperson für die unmittelbare Pflege und Betreuung an der/dem Bewohner*innen Relevanz haben kann.

Zu § 6 (Pflegedienstleitung):

In Abs.1 wird, zur Abgrenzung von den Aufgaben der Heimleitung, klargestellt, dass die Pflegedienstleitung für den Betreuungs- und Pflegedienst und damit verbunden für die Qualität der Pflege und Betreuung verantwortlich ist. Eine Regelung der Aufgaben der Pflegedienstleitung ist mangels Zuständigkeit nicht zulässig; diese sind in § 26 GuKG geregelt.

In Abs.2 wird die Verordnungsermächtigung des § 32 Abs.6 StPBG, wonach die Landesregierung nähere Regelungen zur Pflegedienstleitung erlassen kann, 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 einem Vollzeitäquivalent festgelegt. Sind für ein Pflegewohnheim 22 bis 69 Betten bewilligt, ist das Anstellungsverhältnis aliquot

zu berechnen. Für ein Pflegewohnheim 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/e Pflegeheimträger*in über mehrere Standorte, so ist jeder Standort als ein Pflegewohnheim zu werten.

Für Pflegeheime mit bis zu 40 bewilligten Betten können die Funktionen Pflegedienstleitung und Heimleitung von einer Person erfüllt werden, sofern die jeweils dafür erforderlichen Ausbildungen und Qualifikationen nachgewiesen sind.

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 zu dokumentieren. Dabei ist zwischen Arbeits- und Anwesenheitszeit zu differenzieren, da z. B. die Inanspruchnahme von Supervisionen oder die Teilnahme an Fortbildungen als Arbeitszeit, nicht jedoch als Anwesenheitszeit zu werten sind. Von Bedeutung ist diese Unterscheidung auch in Verbindung mit § 32 Abs. 7 StPBG, wonach Pflegewohnheimbetreiber*innen auf Vorschlag der Pflegedienstleitung für eine geeignete Stellvertretung, im jeweils erforderlichen Beschäftigungsausmaß, zu sorgen haben.

Die Anzeigepflicht der Pflegewohnheimträger*innen betreffend den Wechsel der Pflegedienstleitung ist zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Abs. 2 in Verbindung mit § 39 StPBG geboten.

Zu § 7 (Heimleitung):

Die Regelungen des § 7 dient dazu, die Verordnungsermächtigung des § 32 Abs. 6 StPBG 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 Pflegewohnheimes. Darüber hinaus ist die Heimleitung Ansprechperson für die Anliegen von Heimbewohner*innen und deren gesetzliche bzw. bevollmächtigte Vertreter*innen. Die Verpflichtung zur Auskunftserteilung nach Abs. 1 bezieht sich nur auf den Verantwortungsbereich der Heimleitung.

Die Festlegung des Ausmaßes des Anstellungsverhältnisses gem. Abs. 2 unterliegt den gleichen Grundsätzen wie jenen der Pflegedienstleitung, da entsprechend dem Normkostenmodell für ein Pflegewohnheim ab 70 bewilligten Betten eine Heimleitung mit einem Beschäftigungsausmaß von einem Vollzeitäquivalent 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 Anliegen der Heimbewohner*innen 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 Pflegewohnheimes verfügt.

Wie bei der Pflegedienstleitung ist die Anzeigepflicht der/des Pflegewohnheimträger*in betreffend den Wechsel der Heimleitung zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Abs. 2 in Verbindung mit § 39 StPBG geboten.

Die näheren Ausführungen über die Qualifikationserfordernisse der Heimleitung werden im Zuge einer Novellierung der gegenständlichen Verordnung eingefügt werden.

Zu § 8 (Ausbildung zur Heimleitung):

Der Mindestumfang der Ausbildung zur/zum Heimleiter*in wird festgelegt.

Zu § 9 (Verweise):

Verweise auf Landesgesetze gelten als Verweise auf die jeweils geltende Fassung und Verweise auf Bundesgesetze gelten als Verweise auf die jeweils angeführte Fassung.

Zu § 10 (Inkrafttreten):

Die dieser Verordnung zugrundeliegenden Verordnungsermächtigungen des StPBG treten mit 1. Jänner 2025 in Kraft. Damit zu diesem Zeitpunkt eine konsistente Rechtslage vorliegt, wird das Inkrafttreten dieser Verordnung ebenso mit 1. Jänner 2025 festgesetzt.

Zu § 11 (Außerkräfttreten):

Diese Verordnung soll die bislang geltende Personalausstattungsverordnung 2017, LGBI. Nr. 99/2017, zuletzt in der Fassung LGBI. Nr. 102/2022 ersetzen, weshalb letztere zeitgleich außer Kraft zu setzen ist.