

DER OÖ. MINDESTPFLEGEPERSONALSCHLÜSSEL

FÜR ALTEN- UND PFLEGEHEIME AUF DEM PRÜFSTAND

GRUNDLAGEN – HERAUSFORDERUNGEN – ENTWICKLUNGSBEDARF

Update: Rechtliche Grundlagen in den Bundesländern

Stand: Februar 2022

Impressum:

Medieninhaberin und Herausgeberin:
Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich
Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik
Team Sozialpolitik
Volksgartenstraße 40
4020 Linz
wsg@akooe.at
050/6906-2412
ooe.arbeiterkammer.at

Redaktion:

Heidemarie Staflinger
staflinger.h@akooe.at

Offenlegung

gemäß § 25 Mediengesetz siehe ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html.

Druck:

Eigendruck

Zitiervorschlag: Staflinger, H. (2022): Der öö. Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand. Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf. Update: Rechtliche Grundlagen in den Bundesländern. Arbeiterkammer Oberösterreich. Linz

Die Kurzfassung

Die Studie wurde 2016 unter dem Titel „Engpass belastet die Beschäftigten: öö. Alten- und Pflegeheime brauchen dringend mehr Personal. Ergebnisse aus der Studie Mindestpflegepersonalschlüssel in oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen“ veröffentlicht. Das vorliegende Arbeitspapier fasst die veränderten (rechtlichen) Grundlagen zur Personalberechnung in den Bundesländern seit der Veröffentlichung 2016 zusammen. Konkrete Veränderungen gibt es in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Kärnten, Burgenland, Vorarlberg und Tirol. Teils sind nicht alle Materialien, die als Basis für die Personalberechnung dienen öffentlich zugänglich. Die Zusammenstellung dient daher als Orientierung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Studie und die vorliegende Ergänzung stehen zum Download bereit unter <https://ooe.arbeiterkammer.at/pflege>.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Personalschlüssel in der stationären Langzeitpflege Österreichs.....	2
1.1	Rechtliche Ausgangslage	2
1.2	Oberösterreich.....	2
1.3	Burgenland	6
1.4	Kärnten	10
1.5	Steiermark	12
1.6	Tirol	14
1.7	Vorarlberg.....	16
1.8	Gegenüberstellung der Berechnungsvorgaben	17
2	Resümee.....	25
2.1	Status Quo Personalberechnung.....	25
2.2	Steigender Bedarf an Pflegekräften.....	26
2.3	Belastungen der Beschäftigten	27
2.4	Handlungsfelder.....	28
2.5	Ausblick.....	29
3	Literaturverzeichnis	31
3.1	Quellen	31
3.2	Rechtsquellen	32

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	der oö. Mindestpflegepersonalschlüssel (quantitativ)	3
Abbildung 2:	Einrechnung der Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes	5
Abbildung 3:	Mindestanzahl Pflegeminuten pro Tag - Burgenland	8
Abbildung 4:	Mindestschlüssel Steiermark.....	12
Abbildung 5:	Pflegeminuten je Pflegegeldstufe	14
Abbildung 6:	Freistellung der Pflegedienstleitung.....	15
Abbildung 7:	Überblick Pflegepersonalschlüssel - allgemein	18
Abbildung 8:	Überblick Pflegepersonalschlüssel - quantitativ	20
Abbildung 9:	Überblick Personalausstattung qualitativ	24
Abbildung 10:	demografische Entwicklung der über 75-jährigen	26

1 PERSONALSCHLÜSSEL IN DER STATIONÄREN LANGZEITPFLEGE ÖSTERREICHS

1.1 RECHTLICHE AUSGANGSLAGE

„... die Regelung der Errichtung und des Betriebes von Heimen für Personen, die wohl ständiger Pflege, aber bloß fallweiser ärztlicher Betreuung bedürfen“¹ fällt gemäß Art 15 Abs 1 B-VG² in den Zuständigkeitsbereich der Länder. Um einheitliche Pflegestandards in den einzelnen Bundesländern zu erlangen, verpflichteten sich 1993 Bund und Länder in der Art 15a-Vereinbarung über gemeinsame Maßnahmen für pflegebedürftige Personen³ „die Vorsorge für pflegebedürftige Personen bundesweit nach gleichen Zielsetzungen zu regeln.“⁴

Seit Finalisierung der Studie im Jahr 2016 gab es einige Weiterentwicklungen im Themenfeld Personalberechnung und daraus folgend Überarbeitungen der (Rechts-)Grundlagen in einigen österreichischen Bundesländern. Die wesentlichen Veränderungen werden (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) kurz beschrieben. Aktuell laufende Prozesse in einigen Bundesländern sind im vorliegenden Papier noch nicht berücksichtigt.

1.2 OBERÖSTERREICH

In Oberösterreich wird seit geraumer Zeit über die Novelle der Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung⁵ diskutiert. Die Verordnung – betrachtet wird hierbei im Besonderen der §16 - wurde seit 2016 mehrfach novelliert, zuletzt 2020⁶. Neben Begriffsanpassungen wurden die Pflegefachassistenz und die Pflegeassistenz als Berufsgruppen aufgenommen und Klärungen zur Berechnung anhand der Pflegestufen vorgenommen. Eine Klarstellung gibt es zum Einsatz im Nachtdienst. Eingeführt wurde zudem die Möglichkeit, in Krisenzeiten die Personalberechnung zu verändern. Die quantitative Ausstattung („Schlüsselung“) für die Personalberechnung wurde durch die Verordnung nicht verändert. Das Verhältnis der Bewohner/-innen sowie der Personen in Kurzzeitpflege, nach deren aktueller PflegegeldEinstufung oder der auf Grund des **aktuellen** Pflege- und Betreuungsaufwands zu **erwartenden** PflegegeldEinstufung zur Anzahl des Pflege- und Betreuungspersonals (Mindestpflegepersonalschlüssel) darf jedenfalls folgenden Stand nicht unterschreiten:

¹ Entscheidungstext VfGH Erkenntnis v. 16.10.1992 K II-2/91

² Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

³ Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG über gemeinsame Maßnahmen des Bundes und der Länder für pflegebedürftige Personen samt Anlagen

⁴ Art. 1 (1) Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG über gemeinsame Maßnahmen des Bundes und der Länder für pflegebedürftige Personen samt Anlagen

⁵ Oö. HVO 2020

⁶ Verordnung der Oö. Landesregierung, mit der die Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 geändert wird

(erwartete) Pflegestufen nach den pflegegeldgesetzlichen Bestimmungen	Personalschlüssel (Verhältnis beschäftigte Personen in der Pflege und Betreuung zu Heimbewohner/-innen)
Kein Pflegegeld	1 : 24
Stufe 1	1 : 12
Stufe 2	1 : 7,5
Stufe 3	1 : 4
Stufe 4	1 : 2,5
Stufe 5	1 : 2
Stufe 6	1 : 1,5
Stufe 7	1 : 1,5

Abbildung 1: der öö. Mindestpflegepersonalschlüssel (quantitativ)⁷

Der Berechnung des Personalbedarfs ist die durchschnittliche Anzahl der Heimbewohner/-innen je aktueller bzw. erwarteter Pflegegeldeinstufung des jeweils letzten Kalenderhalbjahres zu Grunde zu legen. Die so errechneten Zahlen je Pflegestufe sind zu addieren und ergeben die Zahl des mindestens erforderlichen Betreuungs- und Pflegepersonals.

Veränderungen ergeben sich im Bereich des **Qualifikationsmix**. Aufgenommen wurde das neue Berufsbild der Pflegefachassistenz mit einer neuen prozentuellen Aufteilung der Berufsbilder. Zusätzlich können seit 2020 unter gewissen Bedingungen Pflegeassistenten/-innen eingesetzt werden. Zur unmittelbaren Pflege sowie sozialen Betreuung der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner dürfen nur **Personen** herangezogen werden, die

- zur Ausübung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) nach den gesundheits- und krankenpflegerechtlichen Bestimmungen des Bundes berechtigt sind,
- zur Ausübung des Berufsbilds der Pflegefachassistenz (PFA) nach den gesundheits- und krankenpflegerechtlichen Bestimmungen des Bundes berechtigt sind,
- zur Ausübung des Berufsbilds der Fach- oder Diplomsozialbetreuung mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit (FSB „A“ oder DSB „A“) oder der Fach- oder Diplomsozialbetreuung mit dem Ausbildungsschwerpunkt Behindertenarbeit (FSB „BA“ oder DSB „BA“) nach dem Oö. Sozialberufegesetz berechtigt sind,

⁷ § 16 (4) Oö. HVO 2020; eigene Darstellung

- zur Ausübung des Berufsbilds der Pflegeassistenz (PA) nach den gesundheits- und krankenpflegerechtlichen Bestimmungen des Bundes berechtigt sind und binnen fünf Jahren nach Dienst Eintritt eine berufsbegleitende Ausbildung nach Z 1 bis 3 abschließen, oder
- zur Ausübung des Berufsbilds der Heimhilfe nach dem Oö. Sozialberufegesetz oder der Altenbetreuung im Sinn des Oö. Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetzes berechtigt sind.
- Aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen kann mit Zustimmung der Landesregierung die Frist nach Z 4 verlängert werden.

Das auf den Mindestpflegepersonalschlüssel **anrechenbare Personal** soll sich verteilt auf die Berufsgruppen wie folgt zusammensetzen:

- 25 bis 30 % Personaleinheiten DGKP und PFA, jedoch mindestens 15 % Personaleinheiten DGKP. Sofern diese Prozentwerte weniger als 5,5 Personaleinheiten für DGKP und PFA ergeben, kann der Prozentwert jedenfalls bis zu dieser Grenze überschritten werden
- bis zu 7,5 % Personaleinheiten Pflegeassistenz
- bis zu 15 % Personaleinheiten Heimhilfen. Bei stationären Einrichtungen, die als Hausgemeinschaften errichtet sind und geführt werden, können über den Mindestpflegepersonalbedarf hinaus zusätzlich 10 % Personaleinheiten Heimhilfen eingesetzt werden.
- Ergänzend zu den beschriebenen Berufsgruppen: FSB-A, DSB-A, FSB-BA, DSB-BA

Veränderungen ergeben sich auch in der **Anwesenheitszeit (Tag- und Nachtdienst⁸)**. Der Heimträger hat sicher zu stellen, dass zumindest ein/-e DGKP in einem Tagdienst anwesend ist und in Heimen bis zu 60 Wohnplätzen zumindest ein/-e Bedienstete/-r im Nachtdienst anwesend ist und ab 60 Wohnplätzen zumindest zwei Bedienstete in einem Nachtdienst anwesend sind und außerhalb des Tagdienstes ein/e DGKP bzw. PFA zumindest rufbereit ist. Eine Rufbereitschaft kann auch heimübergreifend organisiert werden.

Neu ist seit 2020, dass in **Krisenfällen ein Abweichen der festgelegten Vorgaben** nach Anordnung der Aufsichtsbehörde zulässig ist.

Für Alten- und Pflegeheime, die durch einen **Sozialhilfverband⁹** betrieben werden, gibt es zusätzliche Regelungen durch die Oö. Sozialhilfverbände-Dienstpostenplanverordnung.¹⁰ Im Bereich des Betreuungs- und Pflegepersonals eines Alten- und Pflegeheims können Dienstposten bis zum Ausmaß des Mindestpflegeschlüssels (§ 16 Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung) mit einem maximalen Überhang von 10 % festgelegt werden.

Für die Einrechnung der Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes ergibt sich folgende Grundlage:

Heimgröße (Bewohner/-innen inkl. Kurzzeitpflegen)	Einrechnung der Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes in den Mindestpersonalschlüssel
--	---

⁸ Siehe dazu die Klarstellungen zur Nachtbesetzung in Alten- und Pflegeheimen §3a (4) im Pflegefondsgesetz mit Vorgaben für den Zweckzuschuss ab 2018

⁹ Siehe dazu § 32 Oö. SHG 1998

¹⁰ Oö. Sozialhilfverbände-Dienstpostenplanverordnung 2018

0 – 59 Bewohner/-innen	75 %
60 - 89 Bewohner/-innen	50 %
90 - 119 Bewohner/-innen	25 %
ab 120 Bewohner/-innen	0 %

Abbildung 2: Einrechnung der Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes¹¹

Gesetzlich zwingend freizustellende Betriebsräte/-innen sind im Ausmaß der Freistellung nicht in den Mindestpflegeschlüssel einzurechnen und gesondert im Dienstpostenplan darzustellen.

Zur Entlastung des Betreuungs- und Pflegepersonals können zusätzlich Dienstposten für Hilfskräfte bis zum Ausmaß von 2 % des Mindestpflegepersonalschlüssels gemäß § 16 Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 festgelegt werden.

¹¹ § 28 Oö. Sozialhilfverbände-Dienstpostenplanverordnung

1.3 BURGENLAND

Durch die Schaffung des Burgenländisches Sozialeinrichtungsgesetzes¹² trat 2019 das Burgenländische Alten- und Pflegeheimgesetz¹³ außer Kraft. Folgende Regelungen zur Personalausstattung¹⁴ werden getroffen:

„Die Landesregierung hat durch Verordnung die Anzahl und die Qualifikation des für die Betreuung notwendigen Pflege- und Hilfspersonals in Altenwohn- und Pflegeheimen festzulegen (Personalschlüssel). Dabei ist sicherzustellen, dass fachlich qualifiziertes Pflege- und Hilfspersonal in ausreichender Anzahl unter Berücksichtigung der bewilligten Bewohnerzahl und des Pflegebedarfs zur Verfügung steht. Zur Unterstützung des Personals können auch Zivildienstler und ehrenamtlich tätige Personen, die im Personalschlüssel nicht zu berücksichtigen sind, für Hilfsdienste herangezogen werden. Ein verpflichtender Nachtdienst ist jedenfalls zu installieren. Der Rechtsträger hat für geeignete Fort- und Weiterbildung des Pflegepersonals Sorge zu tragen. In dieser Verordnung sind auch die persönlichen und fachlichen Mindestanforderungen an die Heimleitung und Pflegedienstleitung festzulegen.“

Mit 17. Dezember 2019 wurde die Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung¹⁵ verabschiedet, in der Konkretisierungen zur Personalberechnung getroffen werden. Unter anderem wird das Berufsbild der Pflegefachassistenz eingeführt.

In Altenwohn- und Pflegeheimen ist durch die Pflegedienstleitung (fachliche Leitung) die Anwesenheit qualifizierter Pflegepersonen entsprechend dem Betreuungs- und Pflegebedarf der Bewohnerinnen und Bewohner festzulegen. **Personalausfälle oder Personalengpässe** sind unter Hinzuziehen von Ersatzkräften entsprechend rechtzeitig **zu kompensieren**. In jedem Altenwohn- und Pflegeheim muss zumindest die Verfügbarkeit einer Person aus dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege gegeben sein, welche eine Weiterbildung in den Bereichen Palliativcare und Wundmanagement nachweisen kann, sowie eine Sonderausbildung für Hygiene absolviert hat. In diesen Bereichen kann auch auf externe Leistungserbringer zurückgegriffen werden.¹⁶

Getroffen werden Konkretisierungen zur **Qualifikation des Personals**.¹⁷ Zur unmittelbaren Pflege sowie sozialen Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner dürfen nur Personen herangezogen werden, die

- zur Ausübung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)
- zur Ausübung der Pflegefachassistenz (PFA)
- zur Ausübung der Pflegeassistenz (PA)

¹² Bgld. SEG

¹³ Burgenländisches Altenwohn- und Pflegeheimgesetz

¹⁴ § 13 Bgld. SEG

¹⁵ Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

¹⁶ § 20 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

¹⁷ § 21 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

- zur Ausübung des Berufsbildes der Fach- oder Diplom-Sozialbetreuung mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit nach dem Burgenländischen Sozialbetreuungsberufegesetz oder mit einer gleichwertig anerkannten Ausbildung in einem anderen Bundesland
- zur Ausübung der Heimhilfe nach dem Bgld. SBBG oder mit einer gleichwertig anerkannten Ausbildung
- zur Ausübung des Berufsbildes des/der Diplomierten Seniorenanimateurs/-in berechtigt sind.

Das Vorliegen der aufrechten Berufsberechtigung für die Berufe ist von der/dem Betreiber/-in durch Einsichtnahme in das öffentlich zugängliche Gesundheitsberuferegister vor Dienstantritt zu überprüfen. Die Landesregierung ist berechtigt zu Kontrollzwecken jederzeit in die entsprechenden Qualifikationsnachweise Einsicht zu nehmen. Die erforderliche Anzahl und die Qualifikation des Personals richtet sich nach der Anzahl der Bewohner/-innen, dem mit der Betreuung verbundenen Pflege- und Betreuungsaufwand und nach den räumlichen Gegebenheiten. Dabei ist insbesondere auf die Pflegeeinstufung sowie die Gewährleistung einer angemessenen Pflege, die der Wahrung und Förderung der Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der Bewohnerinnen und Bewohner dient, Bedacht zu nehmen.

Es wird folgender **Personalschlüssel** festgelegt:¹⁸

Altenwohn- und Pflegeheime haben unter Berücksichtigung der Pflegebedürftigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner eine personelle Mindestausstattung zu gewährleisten. Das Verhältnis zwischen Pflegebedürftigen und der Anzahl und der Qualifikation des Pflegepersonals wird wie folgt festgelegt:

Personalbedarf Tagdienst:

$$\frac{\text{Belegte Plätze} \times \text{Pflageminuten} \times \text{Wochenfaktor} (= 6,3)}{\text{Wochenarbeitszeit in Minuten minus } 20 \% \text{ Arbeitsausfall}}$$

Personalbedarf Nachtdienst:

$$\frac{\text{Anzahl der Nachtdienste} \times \text{Arbeitsstunden} (= 6,3)}{\text{Arbeitstage pro Woche}} \\ \frac{\text{Anzahl der Nachtdienste} \times \text{Arbeitsstunden} (= 6,3)}{\text{Wochenarbeitszeit in Minuten minus } 20 \% \text{ Arbeitsausfall}}$$

¹⁸ §22 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

Mindestanzahl an Pflegeminuten pro Tag:

Bewohner/-innen	Pflegeminuten/Tag
Bewohner/-innen, die keinen Anspruch auf Pflegegeld nach den Pflegegeldgesetzen haben	0 Minuten
Bewohner/-innen, die einen Anspruch auf Pflegegeld nach den Pflegegeldgesetzen haben	
Selbstständige/nur Grundversorgung	20 Minuten
Bewohner/-innen mit geringem Pflegeaufwand	40 Minuten
Pflegeabhängige	80 Minuten

Abbildung 3: Mindestanzahl Pflegeminuten pro Tag - Burgenland¹⁹

Für **Krisenzeiten**²⁰ wurde eine Konkretisierung zur Personalberechnung getroffen. Im Falle einer Krisensituation muss für deren Dauer folgendes Mindestmaß an Betreuung und Versorgung durch zur Verfügung stehendes und einsatzbereites Pflegepersonal zum Schutz der Bewohner/-innen für die Aufrechterhaltung eines Notbetriebes erfüllt werden:

- Verabreichung von Mahlzeiten
- Medikamentengabe und Vitalzeichenkontrolle gemäß Arztanordnung
- Unterstützung bei der Körperpflege insbesondere im Rahmen von Ausscheidungsdefiziten (z.B. Inkontinenzversorgungswechsel)

Das **Fachpersonal für die Pflege und Betreuung**²¹ der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner setzt sich wie folgt zusammen:

- mindestens 25 % berechnete Personen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)
- mindestens 60 % Fach-Sozialbetreuer/-innen mit Spezialisierung A (FSB-A) gemäß dem Bgld. SBBG oder mit einer gleichwertig anerkannten Ausbildung in einem anderen Bundesland oder Pflegefachassistenten/-innen (PFA) oder Pflegeassistent/-innen (PA)
- höchstens 15 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Heimbewohner/-innen, insbesondere Heimhelfer/-innen gemäß dem Bgld. SBBG oder mit einer gleichwertig anerkannten Ausbildung in einem anderen Bundesland oder diplomierte Seniorenanimateure/-innen

Weiters gibt es ergänzende Regelungen für den **Nachtdienst**.²² Die Nachtdienstregeln gelten für den Zeitraum von 19:00 bis 07:00 Uhr. Die Anzahl und die Qualifikation des Nachtdienstpersonals haben dem Pflege- und Betreuungsbedarf der Bewohnerinnen und Bewohner zu

¹⁹ § 22 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

²⁰ § 22 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

²¹ § 23 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

²² § 24 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

entsprechen. Für den Nachtdienst sind in einem Altenwohn- und Pflegeheim mindestens vorzusehen:

- mit bis zu 36 bewilligten Plätzen: eine Betreuungsperson und falls die Betreuungsperson nicht dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, zusätzlich eine Person in Rufbereitschaft, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, sowie in der Zeit von 16:00 bis 22:00 Uhr ein zusätzlicher Spätdienst
- mit einer bewilligten Plätzeanzahl von 37 bis 96: zwei Betreuungspersonen, davon eine Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört
- mit einer bewilligten Plätzeanzahl ab 97: drei Betreuungspersonen, davon eine Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört

Im Falle einer Krisensituation ist für die Dauer derselben in einem Altenwohn- und Pflegeheim für den Nachtdienst folgendes Pflegepersonal vorzusehen:

- mit bis zu 60 bewilligten Plätzen: zumindest eine Betreuungsperson, die zur Ausübung der Pflegeassistenz oder Pflegefachassistenz gemäß § 85 GuKG berechtigt ist
- mit einer bewilligten Plätzeanzahl ab 61: zwei Betreuungspersonen, davon eine Person, die zur Ausübung der Pflegeassistenz oder Pflegefachassistenz gemäß § 85 GuKG berechtigt ist
- Im Falle einer Krisensituation ist für die Dauer derselben § 85 Abs. 2 GuKG sinngemäß anzuwenden

Es gibt zudem eine Klarstellung für **Mischdienste**.²³ Diese beschreibt, wie Personen im Personalschlüssel einzurechnen sind, die nur teils in der Pflege und Betreuung arbeiten. Teilzeitbeschäftigte, stundenweise eingesetztes Personal sowie Beschäftigte, die neben Pflege und Betreuung auch andere Aufgaben im Rahmen des Altenwohn- und Pflegeheimbetriebes versehen, sind bei der Berechnung des Personalschlüssels entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsmaß in der unmittelbaren Pflege und Betreuung zu bewerten.

²³ § 25 Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung

1.4 KÄRNTEN

Ergänzend zu den Rechtsgrundlagen im Studienbericht (2016) ergibt sich eine Änderung durch die Novellierung der Kärntner Heimverordnung vom 20. November 2017. Der Begriff „Pflegehilfe“ wurde durch „Pflegeassistenz“ ersetzt. Zudem kommt es in Wohnheimen für alte Menschen zu Änderung der Schlüsselung auf 2,4 (bisher 2,5) bzw. beim Einsatz der Fachsozialbetreuung für Animation.²⁴

Aktuell gelten damit für die pflegerische und soziale Betreuung in **Wohnheimen für alte Menschen** folgende Vorgaben:²⁵

- Für bis zu zwölf Bewohner/-innen ist mindestens Betreuungspersonal im Ausmaß von zwei Vollzeitäquivalenten und für jedes weitere angefangene Dutzend an der Bewohneranzahl ist Betreuungspersonal im Ausmaß eines weiteren Vollzeitäquivalentes vorzusehen.
- Ab 37 Bewohnern/-innen muss Betreuungspersonal im Ausmaß von zwei Vollzeitäquivalenten die Qualifikation zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege aufweisen. Vom verbleibenden Betreuungspersonal muss mehr als die Hälfte an Vollzeitäquivalenten die Berufsberechtigung als Pflegeassistent/-in oder Fach-Sozialbetreuer/-in mit dem Schwerpunkt Altenarbeit gemäß Kärntner Sozialbetreuungsberufegesetz aufweisen.
- Liegt die Zahl unter 37 Bewohnern/-innen, muss Betreuungspersonal im Ausmaß von einem Vollzeitäquivalent die Qualifikation zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege aufweisen. Vom verbleibenden Betreuungspersonal muss mehr als die Hälfte an Vollzeitäquivalenten die Berufsberechtigung als Pflegeassistent/-in oder Fach-Sozialbetreuer/-in mit dem Schwerpunkt Altenarbeit gemäß Kärntner Sozialbetreuungsberufegesetz aufweisen.
- Es muss gewährleistet sein, dass während des Tages eine Betreuungsperson, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, anwesend ist.
- Während der Nacht ist ein Nachtdienst einzurichten. Dieser Nachtdienst ist mit Betreuungspersonal im Ausmaß von mindestens einem Vollzeitäquivalent mit der Berufsberechtigung als Fach-Sozialbetreuer/-in mit dem Schwerpunkt Altenarbeit gemäß Kärntner Sozialbetreuungsberufegesetz oder einem Vollzeitäquivalent mit der Qualifikation zur Pflegeassistenz zu besetzen.

²⁴ Verordnung Nr. 73 der Landesregierung vom 20. November 2017 mit der die Kärntner Heimverordnung geändert wird

²⁵ § 11 K-HeimVO

Aktuell gelten für die pflegerische und soziale Betreuung in **Pflegeeinrichtungen** folgende Vorgaben:²⁶

- Für je 2,4 Bewohner/-innen ist Betreuungspersonal in der Höhe eines Vollzeitäquivalentes vorzusehen.
- Zusätzlich ist für die Animation weiteres Betreuungspersonal in der Höhe von einem halben Vollzeitäquivalent mit der Qualifikation eines/er Fachsozialbetreuers/-in mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit nach dem Kärntner Sozialbetreuungsberufegesetz vorzusehen.

Als Betreuungspersonal dürfen nur folgende Personen herangezogen werden:

- Gehobener Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)
- Diplom- bzw. Fachsozialbetreuung Altenarbeit (DSB-A/FSB-A)
- Pflegeassistent (PA)
- Heimhilfe (HH)

Das Personal soll sich wie folgt zusammensetzen:

- 20 % DGKP
- 70 % DSB-A, FSB-A und PA, wobei ein Anteil von 10 % dieser Personaleinheiten die Qualifikation DSB-A oder FSB-A aufzuweisen hat. Maximal 10 % dürfen sich in Ausbildung befinden.
- Die Richtwerte dürfen hinsichtlich der Personaleinheiten DGKP nicht unterschritten und hinsichtlich der Personaleinheiten HH nicht überschritten werden.
- Bei stationären Einrichtungen, die als Hausgemeinschaften oder zur vorrangigen Betreuung und Pflege Demenzkranker errichtet sind und geführt werden, weiters bei gerontopsychiatrischen Einrichtungen, können bis zu 30 % Personaleinheiten FSB-A im Personalschlüssel enthalten sein.
- In Pflegeheimen bis zu 60 Betten kann die Pflegedienstleitung in Vollzeitäquivalenz zu 50 % dem Pflegepersonal zugerechnet werden.
- In Pflegeeinrichtungen bis 65 Betten sind 25 % Personaleinheiten DGKP vorzusehen.
- Ein Nachtdienst ist einzurichten. Die Anzahl und die Qualifikation des Nachtdienstpersonals hat dem Hilfs- und Betreuungsbedarf der Bewohner/-innen zu entsprechen. Der Nachtdienst ist jedoch mindestens mit Betreuungspersonal im Ausmaß von 2 Vollzeitäquivalenten zu besetzen, davon mindestens eine Person, welche die Qualifikation DGKP aufweist.
- Die Beiziehung einer Person, welche die Qualifikation DGKP aufweist, für den Nachtdienst kann, sofern die Anwesenheit von zwei Betreuungspersonen in der Pflegeeinrichtung gewährleistet ist, auch in Form einer Rufbereitschaft erfolgen. Die nach dem Stand der Pflegewissenschaft vertretbare Zeit, innerhalb welcher bei Einrichtung einer Rufbereitschaft die entsprechende Pflege durch eine DGKP in der Pflegeeinrichtung verfügbar sein muss und für welchen Zeitraum eine Rufbereitschaft eingerichtet werden darf, ist im Bewilligungsbescheid festzulegen.

²⁶ § 24 K-HeimVO

- Der Träger hat darauf hinzuwirken, dass in jeder Einrichtung zumindest eine Betreuungsperson eine Fortbildung im Bereich der Sterbebegleitung nachweisen kann, weiters eine Kraft zur Verfügung steht, welche die Sonderausbildung für Hygiene und die Weiterbildung im Wundmanagement absolviert hat.

Bei stationären Einrichtungen, welche als **gerontopsychiatrische Heime oder Einrichtungen zur vorrangigen Betreuung Demenzkranker** geführt werden, ist der Einsatz von DGKP und DSB-A mit der Maßgabe anzuwenden, als eine für die Betreuung bedarfsgerechte Berücksichtigung von fachspezifischen Qualifikationen erfolgen kann.²⁷

Für die pflegerische und soziale Betreuung in **Tageszentren** hat der Träger sicherzustellen, dass ihnen für die Leistungserbringung eine ausreichende Zahl an fachlich qualifiziertem Pflegepersonal und Hilfspersonal entsprechend der Anzahl ihrer Klienten/-innen sowie der Art und dem Ausmaß der diesen zu erbringenden Leistungen zur Verfügung steht und dass die Pflegeleistungen durch entsprechend qualifiziertes Personal im Sinn des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes erbracht werden.²⁸

1.5 STEIERMARK

In der Steiermark wurde seit 2017 in Folge langer Verhandlungsprozesse der Personalschlüssel in den Heimen in vier Schritten (12/2017, 5/2019, 3/2020, 5/2021) angehoben. Angepasst wurden die quantitativen Personalschlüssel. Konkret ergibt sich folgende Rechtsgrundlage:

Pflegestufen nach den pflegelsgesetzlichen Bestimmungen	Personalschlüssel (Verhältnis vollzeitbeschäftigtes Personal zu Heimbewohnerinnen/Heimbewohnern):
Stufe 1	1 : 13,0
Stufe 2	1 : 7,0
Stufe 3	1 : 4,0
Stufe 4/keine Stufe	1 : 2,5
Stufe 5	1 : 2,0
Stufe 6	1 : 1,7
Stufe 7	1 : 1,6

Abbildung 4: Mindestschlüssel Steiermark²⁹

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.

²⁷ § 24a K-HeimVO

²⁸ § 30 K-HeimVO

²⁹ § 1 Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO

Neu ist die Festlegung, dass bei einer länger als neun Wochen dauernden Abwesenheit eines/einer Beschäftigten dessen/deren Beschäftigungsausmaß nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden darf. Zudem kann seit der Novelle 2021 der Personalschlüssel im Einzelfall um bis zu 10 % unterschritten werden, soweit auf Grund von angeordneten Maßnahmen gemäß dem Epidemiegesetz Fach- und Hilfspersonal nicht im festgelegten Ausmaß zur Verfügung steht und die notwendige Pflege und Betreuung gewährleistet ist. Die Unterschreitung ist jedenfalls unverzüglich an die Behörde zu melden.

Der Begriff „Pflegehilfe“ wurde in „Pflegeassistent“ übergeführt. Neu geregelt ist seit 2021 auch die **Zusammensetzung des Pflege- und Betreuungspersonals**:³⁰

- mindestens 20 % DGKP
- mindestens 5 % PFA, FSB-A oder FSB-BA
- mindestens 60 % PA
- höchstens 15 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Heimbewohner/-innen, insbesondere Heimhelfer/-innen gemäß dem StSBBG, Therapeuten/-innen, Personen mit pädagogischer Ausbildung und Seniorenanimateure/-innen. Als sonstiges Personal gelten auch Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung bereits seit mindestens fünf Jahren als sonstiges Personal tätig sind
- Das Pflege- und Betreuungspersonal kann auch im Wege der Arbeitskräfteüberlassung nach den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes eingesetzt werden. Dabei dürfen nicht mehr als 15 % der Pflege- und Betreuungspersonals durch Arbeitskräfteüberlassung besetzt sein und die Pflegequalität und Pflegekontinuität nach Maßgabe der Struktur des Pflegeheimes und der Heimbewohner/-innen muss gewährleistet werden.

³⁰ § 2 Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO

1.6 TIROL

Aufbauend auf dem Tiroler Heimgesetz³¹ wurde 2021 ein Normkostenmodell 2021³² für Tiroler Wohn- und Pflegeheime erstellt, das neben weiteren Elementen auch Grundlagen für die Personalberechnung in den Tiroler Alten- und Pflegeheimen beinhaltet.

Neuerungen gibt es bei den **Pflegeminuten**:

Pflegegeld- stufe	Pflegeminuten		
	Tagdienst	Nachtdienst	Gesamt/Tag
1	25	6,75	31,75
2	45	12,15	57,15
3	76	20,52	96,52
4	107	28,89	135,89
5	130	35,1	165,1
6	150	40,5	190,5
7	160	43,2	203,2

Abbildung 5: Pflegeminuten je Pflegegeldstufe³³

Für das **Pflege- und Betreuungspersonal** gibt es folgende Zusammensetzung

- 23 % DGKP
- 67 % PA, PFA, FSB und DSB
- 10 % Heimhilfen
- kein unausgebildetes Personal am Stellenplan der Pflege

³¹ § 9 Tiroler Heimgesetz 2005

³² Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime. Zum Zeitpunkt der Erstellung liegt dieses der Verfasserin ausschließlich in einer Präsentationsunterlage vor. Die beschriebenen Aspekte erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

³³ Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime

Für die Einrechnung der Pflegedienstleistung ergeben sich im Modell folgende Richtsätze:

Betten	Freistellung Pflegedienstleistung (anteilmäßig an Vollzeitäquivalent)
bis 45 Betten	0,7
46 – 100 Betten	0,9
101 – 135 Betten	1
+ 135 Betten	1

Abbildung 6: Freistellung der Pflegedienstleistung³⁴

³⁴ Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime

1.7 VORARLBERG

Ergänzend zu den Angaben im Studienbericht 2016 wurden 2020 Sonderbestimmungen für die Covid-19-Pandemie erlassen.³⁵

„Für die Dauer der Geltung von Maßnahmen, die auf der Grundlage von Verordnungen des Epidemiegesetzes 1950 oder des COVID-19-Maßnahmengesetzes zur Bekämpfung von COVID-19 getroffen wurden, kann unter anderem vom § 7 – Personal sowie von auf Grundlage dieser Bestimmungen erlassenen Vorschriften abgewichen werden, soweit dies für die Gewährleistung der Pflege der Bewohner in dieser Zeit unter Berücksichtigung der Erfordernisse zur Bekämpfung von COVID-19 erforderlich ist. Die Landesregierung kann mit Verordnung erforderlichenfalls näher festlegen, ob diese Bestimmungen nicht einzuhalten sind, in welcher Form von diesen abgewichen werden kann und welche Bestimmungen oder Teile davon jedenfalls einzuhalten sind.“

³⁵ § 21 Pflegeheimgesetz

1.8 GEGENÜBERSTELLUNG DER BERECHNUNGSVORGABEN

Stand: Dezember 2021 (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)³⁶

Überblick Pflegepersonalschlüssel allgemein									
	OÖ	Wien	NÖ	Bgld.	Ktn.	Stmk.	Salzb.	Tirol	Vbg.
Basis	Mindestvorgaben für Personal aufbauend auf Pflegestufen	Mindestvorgaben für Personal aufbauend auf Pflegestufen	keine detaillierten Hinweise zu Personalschlüsseln auf rechtlicher Basis ergänzend: verbindliche Berechnungsrichtlinien für Landesheime; Verhältnisformel	Mindestvorgaben für Personal basierend auf Pflege Minuten	Träger hat für ausreichende Anzahl an Personal zu sorgen; Verhältnisformel und Orientierung an den Pflegestufen	Mindestvorgaben für Personal aufbauend auf Pflegestufen	keine detaillierten Hinweise zu den Personalschlüsseln	keine detaillierten Hinweise zu Personalschlüsseln auf rechtlicher Basis ergänzend: Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime	es muss eine angemessene Pflege mit ausreichend Mindestpersonal gesichert sein; Verhältnisformel

³⁶ Für eine detaillierte Zusammenfassung der Kriterien und Ergänzungen (Stand: 2018) siehe auch Rechnungshof Österreich, 2020

(Rechts) Quellen	Oö. HVO 2020 (LGBl. Nr. 114/2020)	Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz - WWPG (LGBl. Nr. 30/2020)	NÖ Pflegeheim Verordnung (LGBl. Nr. 25/2021)	Bgld. SEG (LGBl. Nr. 83/2020)	K-HG (LGBl. Nr. 29/2020)	StPHG 2003 (LGBl. Nr. 113/2020)	Salzburger Pflegegesetz – PG (LGB. Nr. 144/2020)	Tiroler Heimgesetz 2005 (LGBl. Nr. 138/2019)	Pflegeheimgesetz (LGBl.Nr. 50/2021)
	Erllass zur Erfüllung des Pflegepersonalbedarfes in Alten- und Pflegeheimen 2001	Durchführungsverordnung zum Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz – WWPG (LGBl. Nr. 74/2012)	Handbuch Personalberechnung 2016	Bgld. Alten- und Pflegeheimverordnung (LGBl. Nr. 26/2020)	K-HeimVO (LGBl. Nr. 30/2020)	PAVO (LGBl. Nr. 58/2021)		Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime	Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass 2009 Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass 2014 ³⁷

Abbildung 7: Überblick Pflegepersonalschlüssel - allgemein³⁸

³⁷ Aus Sicht der Verfasserin auch derzeit noch gültig, da keine weiteren einschbaren Rechtsmaterien vorhanden

³⁸ Eigene Darstellung; entnommen aus den (Rechts-)Grundlagen der Länder. Ergänzungen dazu aus Rechnungshof Österreich (Stand: 2018), 2020

	Überblick Pflegepersonalschlüssel quantitativ							
Pflegegeldstufe	kein Pflegegeld	1	2	3	4	5	6	7
	Anteil: Personal zu Heimbewohner/-innen ³⁹							
Bgld.	Verhältnisformel Pflegeminuten / Tag ⁴⁰							
Kntn.	-	Verhältnisformel ⁴¹		1 : 2,4	1 : 2,4	1 : 2,4	1 : 2,4	1 : 2,4
NÖ	Verhältnisformel ⁴²							
OÖ	1 : 24	1 : 12	1 : 7,5	1 : 4	1 : 2,5	1 : 2	1 : 1,5	1 : 1,5
Sbg. ⁴³	-	12	5,5	2,25	1,8	1,5	1,4	1,35

³⁹ Achtung: es gibt unterschiedliche Bezeichnungen in den Bundesländern. Zudem sind die Vollzeitäquivalente unterschiedlich bzw. überhaupt nicht definiert. Es werden unterschiedliche Qualifikationen der Beschäftigten eingerechnet – siehe dazu die Bundesländerbeschreibungen bzw. den Personalschlüssel qualitativ

⁴⁰ Siehe dazu die Ausführungen im Kapitel Burgenland. Als Basis für die Minutenfestlegung wird der Pflegeaufwand herangezogen – unabhängig von der Pflegegeldeinstufung. Zusätzlich ist für die Animation eine FSB-A in der Höhe eines halben Vollzeitäquivalentes einzusetzen. Zahlenbasis: Pflegeeinrichtungen

⁴¹ ab sechs Heimbewohnerinnen und –bewohnern je Heim, darunter 2,4

⁴² Aufbauend auf dem Prinzip fixer Anteil an Personal und „Gewichteter Bewohner“ (variabler Anteil). Die Berechnungsvorgaben werden im Handbuch Personalbedarfsberechnung in den Nö. Pflegeheimen definiert. Dieses umfasst Besetzungen für Tag- und Nachtdienste sowie Funktionsposten und liefert Hinweise für den Qualifikationsmix. Der „gewichtete Bewohner“ orientiert sich an den kostendeckenden Durchschnittseinnahmen für Heimbewohner/-innen je Tag. Berücksichtigt sind dabei unter anderem die Pflegegeldstufen und weitere Parameter wie z.B. Einzelzimmerzuschläge (siehe auch Rechnungshof, 2020). Das Handbuch ist öffentlich nicht zugänglich. Kein Anspruch auf Vollständigkeit

⁴³ Stand 2018 (Bericht Rechnungshof)

Stmk.	1 : 2,5 ⁴⁴	1 : 13	1 : 7	1 : 4	1 : 2,5	1 : 2	1 : 1,7	1 : 1,6
Tirol	Verteilung in Pflegeminuten Tag und Nacht abhängig von Pflegestufe – Summe Minuten Gesamt							
	-	31,75	57,15	96,52	135,89	165,1	190,5	203,2
Wien	1 : 20	1 : 20	1 : 7	1 : 2	1 : 1,75	1 : 1,5	1 : 1,25	1 : 1
Vbg.	Verhältnisformel ⁴⁵							

Abbildung 8: Überblick Pflegepersonalschlüssel - quantitativ⁴⁶

⁴⁴ Definition per Verordnung: keine Stufe

⁴⁵ Kein Bezug auf die Pflegegeldstufe, sondern auf eine eigene siebenstufige Skalierung („Pflegestufe“)

⁴⁶ Eigene Darstellung; entnommen aus den (Rechts-)Grundlagen der Länder. Ergänzungen dazu aus Rechnungshof Österreich, 2020

Überblick Pflegepersonalschlüssel qualitativ									
	OÖ	Wien	NÖ	Bgld.	Ktn. ⁴⁷	Stmk. ⁴⁸	Salzb.	Tirol	Vbg.
Basis	Qualifikation geregelt	Qualifikation geregelt	allgemein geregelt <i>„... hat sich die Zahl und die Qualifikation des Personals an den zu erbringenden Leistungen und den damit verbundenen Anforderungen zu orientieren“</i>	Qualifikation geregelt	Qualifikation geregelt	Qualifikation geregelt	allgemein geregelt <i>„ausreichende Zahl angestelltem, fachlich qualifizierten Pflegepersonal und nicht pflegendem Hilfspersonal entsprechend der Anzahl der Bewohner sowie der Art und dem Ausmaß der zu erbringenden Leistungen...“</i>	Vorgabe in Normkostenmodell	Qualifikation geregelt ⁴⁹
DGKP	25 - 30 % gesamt mit PFA jedoch mind. 15 % DGKP ⁵⁰	mind. 30 %		mind. 25 % DGKP	20 % DGKP	mind. 20 %		23 %	11

⁴⁷ Zahlreiche Sonderregelungen – für einen konkreten Überblick – siehe Kapitel Kärnten

⁴⁸ Klärung für Personaleinsatz im Rahmen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – siehe Kapitel Steiermark

⁴⁹ Unten folgende Zahlen sind die Berechnungsbasis für 20 Bewohner/-innen im 12-stündigen Tagdienst. Weitere Beschreibungen dazu in der AK-Studie aus 2016

⁵⁰ Sonderregelung für kleine Heime – siehe Kapitel OÖ

PFA	25 - 30 % gesamt mit DGKP jedoch mind. 15 % DGKP ⁵¹			mind. 60 % FSB-A, PFA oder PA		mind. 5 % PFA, FSB-A oder FSB-BA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	
PA	bis zu 7,5 % ⁵²			mind. 60 % FSB-A, PFA oder PA	70 % DSB-A, FSB-A, PA; 10 % davon DSB-A/FSB-A; max. 10 % in Ausbildung	mind. 60 % PA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	21 (gemeinsam mit FSB-A)
FSB-A DSB-A	übrige Personaleinheiten ergänzend zu DGKP/PFA/PA/HH			mind. 60 % FSB-A, PFA oder PA		mind. 5 % PFA, FSB-A oder FSB-BA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	21 (gemeinsam mit PA)
FSB-BA DSB-BA	übrige Personaleinheiten ergänzend zu DGKP/PFA/PA/HH					mind. 5 % PFA, FSB-A oder FSB-BA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	

⁵¹ Sonderregelung für kleine Heime – siehe Kapitel OÖ

⁵² Achtung Aufschulpflicht – siehe Kapitel OÖ

HH	bis 15 % ⁵³			höchstens 15 % sonstiges Personal, insbesondere HH oder diplom. Seniorenanimateur/-in		höchstens 15 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Bewohner/-innen, insbesondere HH.		10 %	4
Weitere		zur Pflege dürfen nur DGKP und PA eingesetzt werden. zur Betreuung dürfen Betreuungspersonen (wie HH) und Angehörige von Hilfsdiensten (wie Abteilungshilfen) eingesetzt werden. der Anteil der Betreuungs- und Hilfspersonen		Einsatz von höchstens 15 % diplom. Seniorenanimateur/-in möglich – siehe HH		höchstens 15 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Bewohner/-innen, insbesondere HH, Therapeut/-innen, Personen mit pädagogischer Ausbildung und Seniorenanimateure/-innen. Als sonstiges Personal gelten auch Personen, die zum Zeitpunkt		kein unausgebildetes Personal am Stellenplan der Pflege	Berechnungsgrundlage ist der DKI 24-stündige Anwesenheit durch Pflegefachkraft (DGKP, PA, FSB-A) von Mo - Fr Auslegung immer auf 20 Bewohner/-innen im 12-stündigen Tagdienst - gesamt 36 Personalleistungstunden

⁵³ Bei stationären Einrichtungen, die als Hausgemeinschaften errichtet sind und geführt werden, können über den Mindestpflegepersonalbedarf hinaus zusätzlich 10 % PE Heimhilfen eingesetzt werden.

		darf 20 % nicht übersteigen				des Inkrafttretens dieser Bestimmung bereits seit mindestens fünf Jahren als sonstiges Personal tätig sind.			Für mehr Bewohner/-innen wird in Zehnerschritten summiert, einzelne zusätzliche BW werden geringer gewichtet.
--	--	-----------------------------	--	--	--	---	--	--	---

Abbildung 9: Überblick Personalausstattung qualitativ⁵⁴

⁵⁴ Eigene vereinfachte Darstellung; entnommen aus den (Recht)grundlagen der Länder. Zur Vereinfachung wurde die Pflegehilfe in allen Bundesländern durch Pflegeassistenten ersetzt. Einen kompletten Überblick bieten die jeweiligen Bundesländerkapitel in diesem Bericht bzw. die AK-Studie 2016.

2 RESÜMEE

2.1 STATUS QUO PERSONALBERECHNUNG

Seit Entstehung der Studie (2016) wurden in einzelnen Bundesländern unterschiedliche Reformschritte zur Personalberechnung in der stationären Langzeitpflege gesetzt und auf Bundesebene wird das Thema im Rahmen der Pflegereform zumindest ansatzweise diskutiert.

Weiterhin haben die neun Bundesländer sehr unterschiedliche Zugänge zu den Berechnungen, die eine Vergleichbarkeit sehr schwierig machen. Auffallend ist, dass das neue Berufsbild der Pflegefachassistenz noch nicht in allen Bundesländern aufgenommen wurde. Einzelne Bundesländer sprechen in ihren Vorgaben für die Personalberechnung zudem immer noch von „Pflegehilfe“.

Quantitativ hat es in einigen Bundesländern Anpassungen gegeben, z.B. Kärnten, Steiermark, Tirol, Oberösterreich. Ob diese ausreichend sind, ist kritisch zu betrachten. Im Lichte der Covid-19-Pandemie wurden in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Burgenland und Vorarlberg Regelungen erlassen, die es ermöglichen, in Sondersituationen weniger Personal einzusetzen. Sehr unterschiedlich gelebt wird weiters die Arbeit im Nachtdienst, sowohl was die quantitative Besetzung als auch den Qualifikationsmix anlangt. Ähnliches gilt für die Anwesenheit des Gehobenen Dienstes der Gesundheits- und Krankenpflege und die Einrechnung von Führungskräften in die Personalberechnung. Nur in Ausnahmen – wie z.B. Steiermark – wird definiert, was als Vollzeitäquivalent zu betrachten ist. Die bewusste Einrechnung von Fehlzeiten – siehe dazu z.B. die Neuregelung in der Steiermark - wird nur in Ausnahmefällen rechtlich vorgenommen. Nur einzelne Bundesländer - wie z.B. das Burgenland - geben verbindliche Standards für die Qualifikation z.B. in der Palliativarbeit und im Wundmanagement vor.

Der Rechnungshof⁵⁵ hat 2020 in einer umfassenden Analyse der Pflege auch ein eigenes Kapitel dem Personalschlüssel gewidmet. Für eine detaillierte Analyse und Kritik wird auf den Bericht verwiesen. Der Rechnungshof hat dabei unter anderem mit den rechtlichen Grundlagen und Rückmeldungen die Personalausstattung für ein Musterheim berechnet. Für ein Beispielsheim mit 71 Betten reicht dabei die Personalbesetzung/VÄZ von 21,9 Personaleinheiten gesamt im Burgenland bis 45,7 Personaleinheiten in Wien.⁵⁶

Auffallend ist, dass den Leistungen der stationären Langzeitpflege und folgend der Personalberechnung in der stationären Langzeitpflege kein einheitlicher Qualitätsbegriff zugrunde gelegt wird.⁵⁷ Die Länder Burgenland und Steiermark legten lediglich fest, dass die Heimbewohner/-innen ein Recht auf Pflege und Betreuung im Umfang der Leistungsangebote haben. In der Steiermark sind diese in einer Verordnung relativ detailliert beschrieben. Die

⁵⁵ Rechnungshof, 2020

⁵⁶ Berechnungsbasis: 2018, konkrete Beschreibungen siehe Rechnungshof, 2020: 125

⁵⁷ Für den Qualitätsbegriff in den einzelnen Ländern siehe Rechnungshof, 2020: 163

Länder Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg normierten eine Verpflichtung zur „angemessenen“ Pflege. Diesem Begriff liegt eine Unterscheidung von gefährlicher, sicherer, angemessener und optimaler Pflege zugrunde.⁵⁸ Die Länder Tirol und Wien verwiesen in ihren Landesgesetzen auf eine fachgerechten und zeitgemäßen Standards entsprechende Pflege. In Kärnten gab es keine abstrakte Regelung zur geschuldeten Pflegequalität.⁵⁹

Der Rechnungshof kritisierte 2020, dass die Länder die Personalschlüssel für Pflegeheime nicht analytisch aus dem Pflegebedarf und der Pflegequalität ableiten und, dass die Personalvorgaben teilweise ohne Anpassungen an die geänderten Rahmenbedingungen über 20 Jahre unverändert waren. Selbst die zum Prüfzeitpunkt laufenden Anpassungen liefen laut Rechnungshof ohne Koordination bzw. Harmonisierungsauftrag. Die Empfehlung des Rechnungshofes an das Sozialministerium und die Länder war *„die Regelungen über die Personalausstattung zu harmonisieren, am tatsächlichen Pflegebedarf und der angestrebten Pflegequalität auszurichten und regelmäßig (z.B. alle fünf Jahre) an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen.“* Die Empfehlungen wurden im Bericht der Taskforce Pflege⁶⁰ aufgegriffen.

2.2 STEIGENDER BEDARF AN PFLEGEKRÄFTEN

In Österreich sind immer mehr Menschen auf Pflege und Betreuung angewiesen. Im Jahr 2050 soll die Anzahl der Personen, die Pflegegeld beziehen, von derzeit 450.000 auf 750.000 ansteigen, welche sehr wahrscheinlich die Arbeit von Pflege- und Betreuungskräften in Anspruch nehmen müssen.⁶¹ Laut Gesundheit Österreich GmbH⁶² gestaltet sich die demografische Entwicklung der Bevölkerung der über 75-jährigen bis zum Jahr 2030 folgendermaßen:

Altersgruppe	Anstieg bis 2030
75 bis 79 Jahre	+ 3 %
80 bis 84 Jahre	+ 41 %
85 bis 89 Jahre	+ 52 %
90 Jahre und älter	+ 38 %

Abbildung 10: demografische Entwicklung der über 75-jährigen⁶³

⁵⁸ Eine konkrete Definition dazu ist nicht vorhanden. Häufig bauen diese Modelle auf dem Ursprungsmodell von Fiechter/Meier, 1981 auf. Einen Begriffsdefinition bietet z.B. der Themenkatalog der Heimaufsicht aus dem Jahr 2012

⁵⁹ Rechnungshof, 2020 (Stand: Erhebung 2018)

⁶⁰ Rappold/Jurasovic/Weißhofer/Edtmayer, 2021

⁶¹ Famira-Mühlberger et al., 2017

⁶² Rappold/Jurasovich, 2019

⁶³ Ebd.

Das Personal in der (teil-)stationären Langzeitpflege setzt sich aus DGKP, PFA, PA und SBB⁶⁴ zusammen. Zum Zeitpunkt der Studiererstellung (Stand Zahlen: 31.12.2017)⁶⁵ waren 41.900 Personen (33.200 VZÄ) in diesem Bereich beschäftigt. Alleine dadurch entsteht ein Mehrbedarf von 21.000 Pflegekräften. Zudem gehen rund 32 % des jetzigen Personals bis zum Jahr 2030 in Pension. Dies ergibt einen Mehrbedarf von 41.500 Beschäftigten aufgrund der Pensionierungen (für Krankenhäuser und Langzeitpflege). Aktualisierte Zahlen aus dem Jahr 3/2021⁶⁶ zeigen eine Steigerung der Mehrbedarfe an Pflege- und Sozialbetreuungsberufen. Bis 2030 ergibt sich ein Mehrbedarf an 90.900 Personen, alleine um demographische Entwicklungen abzubilden. Zusatzpersonal, um die steigenden Aufgaben⁶⁷ zu bewältigen, ist in dieser Berechnung noch nicht berücksichtigt. Es braucht daher Anstrengungen, um die veränderten Bedarfe der Bewohner/-innen in der Personalausstattung abzubilden. Gleichzeitig schaffen zeitgemäße Rahmenbedingungen attraktive Arbeitsfelder für neue Kollegen/-innen bzw. tragen dazu bei, dass Beschäftigte in ihrem Beruf gesund bleiben.

2.3 BELASTUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN

Die Anforderungen und Belastungen wurden bereits 2016 beschrieben. Aktuelle Studien bestätigen die bereits 2016 skizzierten Belastungen und Handlungsfelder. Die Arbeitsbelastungen, gerade auch in der stationären Langzeitpflege, haben auch durch die Covid-19-Pandemie massiv zugenommen.

Im Heim weisen, laut einer Befragung von Beschäftigten in der Langzeitpflege, zwischen 70 und 90 % der zu betreuenden Personen eine Demenzerkrankung auf, sind inkontinent oder körperlich eingeschränkt, was mit einem deutlichen Mehraufwand für die Pflegekräfte verbunden ist. In der Nacht kommen durchschnittlich 61 Bewohner/-innen auf eine Pflege- bzw. Betreuungskraft.⁶⁸ Auch bleibt kaum Zeit für soziale Betreuung und Kommunikation, dabei würden sich zwei Drittel der Befragten mehr Zeit dafür wünschen.⁶⁹ In einer 2017 durchgeführten Arbeitsanalyse in 18 österreichischen Alten- und Pflegeheimen wurde deutlich, dass wenig Zeit für reine Betreuung vorhanden ist.⁷⁰ Zudem führen die gestiegenen Aufgaben, der erhöhte Dokumentationsaufwand und die Arbeitsverdichtung unter anderem dazu, dass

⁶⁴ Sozialbetreuungsberufe (SBB)

⁶⁵ 2019 lebten in den österreichischen Heimen 96.458 Bewohner/-innen und wurden von 45.566 Menschen (35.971,5 Vollzeitäquivalente) gepflegt und betreut; BMSGPK 2020. Mit 31.12.2020 waren laut öffentlichem Gesundheitsberuferegister 41.473 Pfleger/-innen (Menschen) in stationären Einrichtungen/Tageszentren registriert. Eine Darstellung der Einsatzgebiete (Settings) der angestellten Angehörigen der GuK-Berufe nach Bundesland der Berufsausübung findet sich im Anhang. Da Berufsangehörige teilweise in mehreren Bundesländern und/oder Settings tätig sind, erfolgte in den betreffenden Fällen, wie bereits ausgeführt, eine mehrfache Zuordnung. Eine Zuordnung konnte jedoch nur für jene Berufsangehörige vorgenommen werden, bei denen Angaben zu Dienort bzw. Berufssitz sowie Setting vorlagen; Holzweber et al., 2021

⁶⁶ Hilfswerk, 2021; informelle Korrektur 3/2021 der GÖG-Personalbedarfsprognose

⁶⁷ Siehe dazu auch Staflinger, 2016; Glaser/Seubert, 2018; Glaser/Seubert/Staflinger, 2018

⁶⁸ Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018a

⁶⁹ Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018b

⁷⁰ Glaser/Seubert, 2018

Pflegepersonen in der Langzeitpflege zu den „gesundheitlich am stärksten belasteten Berufsgruppen in Österreich“ zählen.⁷¹ In der stationären Pflege sind 70 % der Befragten körperlich und 40 % psychisch erschöpft.⁷² Symptome wie Angst und Depression haben – auch beeinflusst durch die Covid-19-Pandemie - stark zugenommen. Besonders stark betroffen ist die Langzeitpflege.⁷³ Mehr als 7 von 10 Befragten denken derzeit mehrmals und öfter im Jahr an einen Berufsausstieg. Besonders Beschäftigte in der stationären Langzeitpflege sind besonders betroffen.⁷⁴ 70 – 90 % der Beschäftigten im Alter von 25 bis 44 Jahren sind der Meinung, diesen Beruf nicht bis zur Pension ausüben zu wollen.⁷⁵

2.4 HANDLUNGSFELDER

Die Aufgaben der Beschäftigten sind laufend gestiegen. Neben der Verantwortung für mehrere Bewohner/-innen müssen zum Teil auch Zusatzaufgaben wie z.B. das Vorbereiten des Frühstücksgeschirrs übernommen werden.⁷⁶ Dies geht zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten und der Pflegequalität. Es braucht mehr Personal in Nachtdiensten, ohne, dass dies aus dem Tagdienst abgezogen wird. Den veränderten Bedarf der Bewohner/-innen, z.B. durch Demenz, veränderte Erwartungen (wie z.B. Körperpflege, etc.) ist in den Berechnungsmodellen mehr Rechnung zu tragen. In der Personalplanung müssen Fehlzeiten wie Urlaube, Krankenstände, Fortbildungen, etc. in der Höhe des tatsächlichen Ausfalls berücksichtigt werden. Schwangere hingegen dürfen ab dem Tag der Meldung nur noch zu Teilen in die Personalschlüssel hineingerechnet werden. Die Aufgaben der Führungskräfte sind gestiegen. Eine Einrechnung in die Pflegeschlüssel ist daher nicht mehr zeitgemäß⁷⁷ Generell bedarf es einer stärkeren Betrachtung der Beschäftigtenstruktur in den Personalschlüsseln, in welchen derzeit das Alter der Mitarbeiter/-innen, begünstigte Behinderte, Schwangere oder Beschäftigte, die aus langen Krankenständen zurückkehren, nicht ausreichend berücksichtigt werden.⁷⁸ Die bereits 2016 skizzierten Handlungsfelder haben immer noch Gültigkeit. Erste, wenngleich auch kleine Verbesserungsschritte wurden in einzelnen Bundesländern getroffen.

Neben einer ausgedehnten Personalplanung, die von allen Trägern und Führungskräften verbindlich einzuhalten ist⁷⁹ braucht es ein Bekenntnis der Politik zu einer „*bedarfsorientierten, einheitlichen und transparenten Personalbedarfsermittlung*“.⁸⁰ In der laufenden Pflegereform der Bundesregierung wurde im Jänner 2021 der Ergebnisbericht der Taskforce Pflege⁸¹ veröffentlicht. Als Maßnahme 31 wurde dabei fixiert: „*Erarbeiten einheitlicher Rahmenvor-*

⁷¹ Ebd.

⁷² Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018a

⁷³ Offensive Gesundheit, 2021

⁷⁴ Offensive Gesundheit, 2021

⁷⁵ Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018a

⁷⁶ Glaser/Seubert, 2018

⁷⁷ Glaser/Seubert/Staflinger, 2018; Staflinger, 2016

⁷⁸ Staflinger, 2016

⁷⁹ Staflinger, 2016

⁸⁰ Glaser/Seubert/Staflinger, 2018

⁸¹ Rappold/Jurasovic/Weißenhofer/Edtmayer, 2021

gaben für Personalbedarfsberechnungen mit dem Ziel einer qualitativvolleren Pflege und Betreuung sowie Entlastung der Pflege- und Betreuungskräfte“. Konkrete Umsetzungskonzepte fehlen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation.

2.5 AUSBLICK

In einigen Bundesländern laufen – teils interne – Vorarbeiten für die Überarbeitung der Pflegepersonalberechnungen. Ob, wann und in welcher Form diese Reformen kommen, ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch unklar. Die aktuellen Aktivitäten sind ein erster Schritt in die richtige Richtung. Langfristig braucht es aber noch viele weitere, wie die Berücksichtigung von Fehlzeiten, die Herausnahme von Schwangeren, etc. Des Weiteren hat derzeit jedes Bundesland eigene Personalvorgaben. Ein erstrebenswertes Ziel sind auf Dauer österreichweit einheitliche, transparente, auf arbeits- und pflegewissenschaftlichen Grundlagen basierende Berechnungsmodelle, die verbindlich einzuhalten sind und kontrolliert werden. Mit Spannung wird daher erwartet, in welcher Form die Personalberechnung auch in der Pflegereform bearbeitet wird und wie die Entwicklungen auf Bundesebene im Kompetenzbereich der Länder ankommen. In Deutschland entwickelte im Zuge des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes eine Forschungsgruppe um Heinz Rothgang, Universität Bremen, ein bundesweit einheitliches Personalbemessungsverfahren für die stationären Langzeitpflege. Dieses liegt seit 2020 in Konzeptform vor.⁸² Auch wenn die Inhalte derzeit intensiv und kritisch diskutiert werden (z.B. die Reduktion der Fachkraftquote), liegt die Basis für eine weitere Bearbeitung vor. Das Modell und die Ergebnisse weiterführender Diskussionen könnte in weiterer Folge auch als eine Grundlage für die nötige Diskussion in Österreich dienen.

Neben einem Reformprozess zur Entwicklung zeitgemäßer Personalbedarfsberechnungsmodelle für die stationäre Langzeitpflege braucht es vor allem auch eine Diskussion, welche Qualität der Pflege und Betreuung gewünscht ist und tatsächlich erbracht werden soll. So hat unter anderem der Rechnungshof 2020 erneut hingewiesen, dass es eine Qualitätsdefinition braucht. *„Kein Land leitete die Personalvorgaben analytisch nachvollziehbar aus dem Pflegebedarf und einer vordefinierten Qualität ab.“*⁸³ Die Grundlage neuer Berechnungsmodelle sollten gemeinsam entwickelte Qualitätsstandards für die Langzeitpflege sein. Zudem ist es nötig, die Personalbedarfsberechnungsmodelle laufend zu evaluieren und an die aktuellen Anforderungen anzupassen.

Um die Langzeitpflege zu attraktivieren und ausreichend finanzielle Mittel bereitzustellen, muss ein politischer Wille vorhanden sein. Neben der Neubewertung der Pflegearbeit und Abbildung in zeitgemäßen Personalberechnungen braucht es echte Ausbildungsinitiativen,

⁸² Socium et al., 2020. Detailbeschreibungen zum Projekt siehe Geschäftsstelle Qualitätsausschuss +Pflege. Für eine Kurzfassung siehe Staflinger/Prohaska, 2020.

⁸³ Rechnungshof, 2020: 121

um den Mehrbedarf an Personal bewältigbar zu machen. Sowohl im Bericht des Rechnungshofs⁸⁴ als auch der Taskforce Pflege⁸⁵ wird eingehend die Ausbildungsthematik hervorgehoben und konkrete Handlungsansätze definiert. Es braucht zusätzlich noch weitere Überlegungen, wie Beschäftigte in der Langzeitpflege in einem sinnstiftenden Beruf unter attraktiven Rahmenbedingungen gesund bis zur Pension arbeiten können. Zukunftsfitte Personalberechnungen sollen allen Menschen in der Langzeitpflege – betreuten und betreuenden Menschen – eine gute Lebensqualität ermöglichen.⁸⁶

⁸⁴ Rechnungshof, 2020

⁸⁵ Rappold/Jurasovic/Weißenhofer/Edtmayer, 2021

⁸⁶ Stafflinger, 2016

3 LITERATURVERZEICHNIS

3.1 QUELLEN

- Amt der Oö. Landesregierung Direktion Soziales und Gesundheit Abteilung Soziales (2012): Heimaufsicht -Themenkatalog, Stand 1. Juli 2012. Linz: Abteilung Soziales
- Bauer, G./Rodriguez, R./Leichsenring, K. (2018a): Arbeitsbedingungen in der mobilen und stationären Langzeitpflege in Oberösterreich. Eine Untersuchung aus der Perspektive der Beschäftigten basierend auf dem internationalen NORDCARE-Fragebogen. Im Auftrag der AK OÖ. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrts-politik und Sozialforschung, online auf oe.arbeiterkammer.at/pflege (dl: 01.12.2021)
- Bauer, G./Rodriguez, R./Leichsenring, K. (2018b): Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich. Eine Untersuchung auf Basis der internationalen NORDCARE-Befragung. Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrts-politik und Sozialforschung, online auf: www.eurocentre.org/publications/detail/3289 (dl: 01.12.2021)
- Famira-Mühlberger, U./Firgo, M. (2017): Pflegekosten steigen bis 2050 rasant. News vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Wien: Wifo, online auf: https://www.wifo.ac.at/news/pflegekosten_steigen_bis_2050_rasant (dl: 30.11.2021)
- Fichter Verena, Meier Martha (1981): Pflegeplanung. Basel: Recom
- Geschäftsstelle Qualitätsausschuss Pflege(o.A.), online auf <https://www.gs-qa-pflege.de> (dl: 06.12.2021)
- Glaser, J./Seubert, C. (2018): Arbeitswissenschaftliche Analyse und Bewertung pflegerischer Humandienstleistungen in der stationären Langzeitpflege als Basis für eine leistungsgerechte Personalbemessung. Innsbruck: Universität Innsbruck, online auf: oe.arbeiterkammer.at/pflege (dl: 01.12.2021)
- Glaser, J./Seubert, C./Staflinger, H. (2018): Mehr Zeit für Betreuung – ein Auftrag für die Entwicklung zeitgemäßer Personalberechnungen in der Langzeitpflege. A&W Blog, online auf: <https://awblog.at/mehr-zeit-fuer-betreuung/> (dl: 18.11.2019)
- Hilfswerk (2021): Pflegeausbildung in Österreich – Verhinderung statt Ermöglichung. Weshalb sich Österreich trotz Krise ein System ohne Plan, Kraft und Mut leistet; Pressekonferenzunterlage vom 15.11.2021, online auf: www.hilfswerk.at (dl:01.12.2021)
- Holzweber, L./Zach, M./Gruböck, A./Jurazovitch, B./Mathis-Edenhofer, S./Rappold, E./ Wallner, A. (2021): Jahresbericht Gesundheitsberuferegister 2020. Wien: Gesundheit Österreich, online auf: https://goeg.at/GB_Gesundheitsberuferegister
- Offensive Gesundheit (2021): Gesamtergebnisse der Online-Umfrage „Ich glaub, ich krieg die Krise“, online auf www.offensive.gesundheit.at (dl: 01.12.2021)
- Rappold, E./Jurazovitch, B./Weißenhofer, S./Edtmayer, A.-(2021): Taskforce Pflege, Begleitung des Prozesses zur Erarbeitung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Strukturen. Wien: Gesundheit Österreich, online auf: https://jasmin.goeg.at/1576/1/TF_Pflege_Ergebnisbericht_bf.pdf (dl: 01.12.2021)
- Rappold, E./Jurazovitch, B. (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, online auf: [Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich \(goeg.at\)](http://Pflegepersonal-Bedarfsprognose_für_Österreich_(goeg.at)) (dl: 30.11.2021)
- Rechnungshof Österreich (2020): Pflege in Österreich. Bericht des Rechnungshofes. Wien: Rechnungshof, online auf: <https://www.rechnungshof.gv.at> (dl: 01.12.2021)
- SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik et al. (2020): Projektabschlussbericht Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM), Bremen, online auf: <https://www.gs-qa-pflege.de> (dl: 06.12.2021)

Staflinger, H./Prohaska, S. (2020): Personalberechnung in der stationären Langzeitpflege: ein Blick nach Deutschland, ÖZPR 2020/106, 190

Staflinger, H. (2016): Der öö- Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand. Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf. Linz: Arbeiterkammer Oberösterreich, online auf: https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsbedingungen/AB_2016_Forschungsbericht_Mindestpflegepersonalschlüssel_OO.pdf (dl: 01.12.2021)

3.2 RECHTSQUELLEN

Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) i.d.F BGBl. I Nr. 107/2021

Bundesgesetz, mit dem ein Pflegefonds eingerichtet und ein Zweckzuschuss an die Länder zur Sicherung und zum bedarfsgerechten Aus- und Aufbau des Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebotes in der Langzeitpflege für die Jahre 2011 bis 2021 gewährt wird (Pflegefondsgesetz – PFG) i.d.F. BGBl. 22/2017

Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung i.d.F. LGBL Nr. 26/2020

Burgenländisches Altenwohn- und Pflegeheimgesetz i.d.F. LGBL Nr. 40/2018 außer Kraft mit LGBL Nr. 71/2019

Erllass der öö. Sozialabteilung zur Erfüllung des Pflegepersonalbedarfs in Alten- und Pflegeheimen vom 25. Juni 2001, Aktenzeichen SO-090028/114-2001-Wa/Hi

Gesetz vom 17. Oktober 2019 über den Betrieb und die Organisation von Sozialeinrichtungen zur Betreuung pflegebedürftiger und behinderter Menschen (Burgenländisches Sozialeinrichtungsgesetz - Bgld. SEG) i.d.F. LGBL Nr. 83/2020

Gesetz vom 1. Februar 2005 über Heime für hilfs-, betreuungs- oder pflegebedürftige, insbesondere ältere, Menschen (Tiroler Heimgesetz 2005) i.d.F. LGBL Nr. 138/2019

Gesetz vom 1. Juli 2003 über die Pflege und Betreuung in Pflegeheimen und auf Pflegeplätzen (Stmk. Pflegeheimgesetz 2003 – StPHG 2003) i.d.F. LGBL Nr. 113/2020

Gesetz vom 15. Dezember 1999 zum Schutz von Personen in Pflegeeinrichtungen (Salzburger Pflegegesetz - PG) und zur Änderung des Salzburger Sozialhilfegesetzes i.d.F. LGBL Nr 144/2020

Kärntner Heimgesetz - K-HG i.d.F. LGBL Nr 29/2020

Kärntner Heimverordnung (K-HeimVO) i.d.F. LGBL Nr. 30/2020

Land Niederösterreich (2016): Handbuch Personalbedarfsberechnung in den Nö. Pflegeheimen definiert

Land Tirol (2021): Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime, Präsentationsunterlage v. 29.06.2021

NÖ Pflegeheim Verordnung i.d.F. LGBL Nr. 76/2021

Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 – (Oö. HVO 2020) i.d.F. LGBL Nr. 114/2020

Oö. Sozialhilfegesetz 1998 (Oö. SHG 1998) i.d.F. LGBL Nr. 82/2020

Oö. Sozialhilfeverbände-Dienstpostenplanverordnung 2018 i.d.F. LGBL Nr. 5/2021

Pflegeheimgesetz i.d.F. LGBL Nr. 50/2021

Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG über gemeinsame Maßnahmen des Bundes und der Länder für pflegebedürftige Personen samt Anlagen i.d.F. BGBl. Nr. 866/1993

Verfassungsgerichtshof (1992): Entscheidungstext VfGH Erkenntnis v. 16.10.1992 K II-2/9. Feststellung der Zuständigkeit der Länder zur Erlassung von Vorschriften bezüglich der Erhaltung und des Betriebes von Heimen für Personen, die wohl ständiger Pflege, aber bloß fallweiser ärztlicher Betreuung bedürfen (Pflegeheime)

Verordnung Nr. 73 der Landesregierung vom 20. November 2017, Zl. 05-P-ALL-70/2-2017, mit der die Kärntner Heimverordnung, LGBL Nr. 40/2005 i.d.F. LGBL Nr. 63/2011, geändert wird

Verordnung der Oö. Landesregierung, mit der die Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 geändert i.d.F. LGBL. Nr. 114/2020

Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 23. November 2017 über die Personalausstattung in Pflegeheimen (Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO) i.d.F. LGBL. Nr. 58/2021

Verordnung der Wiener Landesregierung betreffend Mindeststandards von Pflegeheimen und Pflegestationen (Durchführungsverordnung zum Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz – WWPG) i.d.F. LGBL. Nr. 74/2012

Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass; Änderung vom 10.10.2014

Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass (Iva-305-01), 2009

Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz i.d.F. LGBL. Nr. 30/2020