

**DER OÖ. MINDESTPFLEGEPERSONALSCHLÜSSEL**

**FÜR ALTEN- UND PFLEGEHEIME AUF DEM PRÜFSTAND**

**GRUNDLAGEN – HERAUSFORDERUNGEN – ENTWICKLUNGSBEDARF**

**Update: Rechtliche Grundlagen in den Bundesländern**

Stand: Februar 2024

### **Impressum:**

Medieninhaberin und Herausgeberin:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich  
Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik  
Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
wsg@akoee.at  
050/6906-2411  
ooe.arbeiterkammer.at

### **Redaktion:**

Heidemarie Staflinger  
staflinger.h@akoee.at

### **Offenlegung:**

gemäß § 25 Mediengesetz siehe [ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html](https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html).

### **Druck:**

Eigendruck

### **Zitiervorschlag:**

Staflinger, H. (2024): Der öö. Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand. Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf. Update: Rechtliche Grundlagen in den Bundesländern. Arbeiterkammer Oberösterreich. Linz

Projektmitarbeit: Hanna Fördermayr, Theresa Praschl (Johannes Kepler Universität)

### **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**

<b>1</b>	<b>Personalschlüssel in der stationären Langzeitpflege Österreichs .....</b>	<b>3</b>
1.1	Rechtliche Ausgangslage.....	3
1.2	Oberösterreich .....	3
1.3	Burgenland .....	7
1.4	Kärnten .....	11
1.5	Steiermark.....	14
1.6	Tirol.....	16
1.7	Gegenüberstellung der Berechnungsvorgaben .....	18
<b>2</b>	<b>Resümee.....</b>	<b>27</b>
2.1	Status Quo Personalberechnung.....	27
2.2	Steigender Bedarf an Pflegekräften .....	29
2.3	Belastungen der Beschäftigten.....	31
2.4	Handlungsfelder.....	31
2.5	Ausblick .....	32
<b>3</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>35</b>
3.1	Quellen.....	35
3.2	Rechtsquellen .....	36

## **ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Abbildung 1: der Oö. Mindestpflegepersonalschlüssel (quantitativ).....	4
Abbildung 2: Mindestschlüssel Steiermark .....	14
Abbildung 3: Pflegeminuten je Pflegegeldstufe .....	16
Abbildung 4: Freistellung der Pflegedienstleitung .....	17
Abbildung 5: Überblick Pflegepersonalschlüssel - allgemein.....	19
Abbildung 6: Überblick Pflegepersonalschlüssel - quantitativ .....	21
Abbildung 7: Überblick Personalausstattung qualitativ .....	25
Abbildung 8: demografische Entwicklung der über 75-jährigen .....	29
Abbildung 9: Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonen bis zum Jahr 2050 (in Köpfen) ...	30

# 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“<sup>1</sup> fällt gemäß Art. 15 Abs. 1 B-VG<sup>2</sup> 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 Personen<sup>3</sup> „die Vorsorge für pflegebedürftige Personen bundesweit nach gleichen Zielsetzungen zu regeln.“<sup>4</sup>

2020 und 2023 hat sich der Rechnungshof<sup>5</sup> umfassend mit der Situation der Langzeitpflege, unter anderem zum Thema Personaleinsatz befasst. 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. Das aktuelle Update enthält die wesentlichen Entwicklungen. Sie 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 Pflegeheimverordnung<sup>6</sup> diskutiert. Die Verordnung – betrachtet wird hierbei im Besonderen der § 16 – wurde seit 2016 mehrfach novelliert, zuletzt 2023<sup>7</sup>. 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 und eine zusätzliche Unterschreitungsmöglichkeit des Mindestpflegepersonalschlüssels im Rahmen diverserer Umsetzungsschritte der laufenden Bundespflegereformen (z.B. Höherbewertung von Demenz bei der Pflegegeldeinstufung).<sup>8</sup>

„Sofern aufgrund von Änderungen des Bundespflegegeldgesetzes oder einer sonstigen gleichartigen Vorschrift ein personeller Mehrbedarf erforderlich ist und dieser nicht unmittelbar gedeckt werden kann, ist eine sich

---

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

<sup>2</sup> Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Rechnungshof Österreich, 2020.

<sup>6</sup> Oö. HVO 2020.

<sup>7</sup> LGBl. Nr. 116/2023.

<sup>8</sup> Oö. HVO 2020; BGBl. I Nr. 129/2022.

dadurch ergebende Unterschreitung des Mindestpflegepersonalschlüssels nach Abs. 4 für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Inkrafttreten der jeweiligen Vorschrift zulässig.“

Mit Inkrafttreten am 1.1.2023 wurde die neue Berufsgruppe „Stützpersonal“ eingeführt. Diese Personen sollen zur Unterstützung und Entlastung des Pflegepersonals dienen und insbesondere für hauswirtschaftliche, administrative und organisatorische Tätigkeiten sowie für die Unterstützung in der sozialen Betreuung zuständig sein. Weiters wurde festgelegt, wer bei der Berechnung des Mindestpersonalschlüssels nicht zu berücksichtigen ist. Demnach sind die mit der Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes betrauten Personen und werdende Mütter mit Eintritt in das sechste Schwangerschaftsmonat zu 50 % ihres Beschäftigungsausmaßes nicht einzurechnen.

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 aufgrund des **aktuellen** Pflege- und Betreuungsaufwands zu **erwartenden** PflegegeldEinstufung zur Anzahl des Pflege- und Betreuungspersonals (Mindestpflegepersonalschlüssel) darf jedenfalls folgenden Stand nicht unterschreiten:

<b>(erwartete) Pflegestufen nach den pflegegeldgesetzlichen Bestimmungen</b>	<b>Personalschlüssel (Verhältnis beschäftigte Personen in der Pflege und Betreuung zu Heimbewohner:innen)</b>
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 Oö. Mindestpflegepersonalschlüssel (quantitativ)<sup>9</sup>

Der Berechnung des Personalbedarfs ist die durchschnittliche Anzahl der Heimbewohner:innen je aktueller bzw. erwarteter PflegegeldEinstufung des jeweils letzten Kalenderhalbjahres

<sup>9</sup> § 16 Abs. 4 Oö. HVO 2020; eigene Darstellung.

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 - mittlerweile ohne spezielle Auflagen - Pflegesassistent:innen eingesetzt werden. Mit 1.1.2023 können auch weitere Sozialbetreuungsberufe im Heim eingesetzt werden. Aufgenommen wurde das neue Berufsbild des Stützpersonals mit einer neuen prozentuellen Aufteilung der Berufsbilder. Zur unmittelbaren Pflege sowie sozialen Betreuung der Heimbewohner:innen 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 Berufsbildes der Pflegefachassistenz (PFA) nach den gesundheits- und krankenpflegerechtlichen Bestimmungen des Bundes berechtigt sind,
- zur Ausübung des Berufsbildes der Fach- oder Diplomsozialbetreuung mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit (FSB „A“ oder DSB „A“), mit dem Ausbildungsschwerpunkt Behindertenarbeit (FSB „BA“ oder DSB „BA“) oder dem Ausbildungsschwerpunkt Familienarbeit (DSB „F“) nach dem Oö. Sozialberufegesetz berechtigt sind,
- zur Ausübung des Berufsbildes der Pflegeassistenz (PA) nach den gesundheits- und krankenpflegerechtlichen Bestimmungen des Bundes berechtigt sind,
- zur Ausübung des Berufsbildes der Fach- oder Diplomsozialbetreuung mit dem Ausbildungsschwerpunkt Behindertenbegleitung (FSB „BB“ oder DSB „BB“) nach dem Oö. Sozialberufegesetz berechtigt sind, oder
- zur Ausübung des Berufsbildes der Heimhilfe nach dem Oö. Sozialberufegesetz oder der Altenbetreuung im Sinn des Oö. Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetzes berechtigt sind.

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

- mindestens 25 % Personaleinheiten DGKP und PFA; sofern dieser Wert mangels zur Verfügung stehenden Personals nicht erreicht werden kann, ist der Anteil jedenfalls mit mindestens 20 % Personaleinheiten sicherzustellen
- mindestens 55 % Personaleinheiten FSB „A“ oder DSB „A“, FSB „BA“ oder DSB „BA“, DSB „F“ und PA
- bis zu 20 % Personaleinheiten FSB „BB“ oder DSB „BB“ und Heimhilfen
- bis zu 10 % Stützpersonal, sofern diese Personen binnen eines Jahres ab Dienstantritt eine berufsbegleitende Ausbildung in einem Pflegeberuf<sup>10</sup> beginnen und binnen zwei Jahren ab Dienstantritt abschließen, im Ausmaß von 90 % ihres Beschäftigungsausmaßes. Sofern für Ausbildungen, die insbesondere in berufsbegleitender Form absolviert werden, eine längere Ausbildungsdauer vorgesehen ist, ist dieser längere Zeitraum für den Zeitpunkt des Abschlusses maßgeblich.

---

<sup>10</sup> Dies umfasst folgende Ausbildungen: gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflege(fach)assistenz, Fach- und Diplomsozialbetreuung mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit, Behindertenarbeit, Familienarbeit und Behindertenbegleitung und die Ausbildung zur Heimhilfe.

Die Regelungen hinsichtlich der **Anwesenheitszeit (Tag- und Nachtdienst<sup>11</sup>)** sind gleichgeblieben. 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. Für den Tagdienst sind keine fixen Uhrzeiten definiert. Eine Rufbereitschaft kann auch heimübergreifend organisiert werden.

Die im Jahr 2020 eingeführte Möglichkeit, dass in **Krisenfällen ein Abweichen der festgelegten Vorgaben** nach Anordnung der Aufsichtsbehörde zulässig ist, bleibt bestehen.

Für Alten- und Pflegeheime, die durch einen **Sozialhilfeverband<sup>12</sup>** betrieben werden, gibt es zusätzliche Regelungen durch die Oö. Sozialhilfeverbände-Dienstpostenplanverordnung.<sup>13</sup> 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. Zusätzlich gibt es weiterhin die Möglichkeit bis zu zwei Prozent zusätzlich zum Pflege- und Betreuungspersonal (und außerhalb des Schlüssels!) Hilfskräfte einzusetzen.

Gesetzlich zwingend freizustellende Betriebsräte:innen sind im Ausmaß der Freistellung nicht in den Mindestpflegeschlüssel einzurechnen und gesondert im Dienstpostenplan darzustellen.<sup>14</sup>

Ergänzend gilt aktuell immer noch ein Erlass der Sozialabteilung des Landes OÖ aus dem Jahr 2001 zur Erfüllung des Pflegepersonalbedarfes in Alten- und Pflegeheimen<sup>15</sup>, die darauf hinweist, dass Dauerkrankenstände, und regelmäßige Weiterbildungen nicht im Mindestpflegepersonalschlüssel eingerechnet werden dürfen. Die Heimaufsicht des Landes OÖ greift bei Prüfungen immer noch auf diese Klarstellung zu. Sie ist somit immer noch eine relevante ergänzende Grundlage zur Personalsberechnung in den oö. Heimen.

---

<sup>11</sup> Siehe dazu die Klarstellungen zur Nachtbesetzung in Alten- und Pflegeheimen § 3a Abs. 4 im Pflegefondsgesetz mit Vorgaben für den Zweckzuschuss ab 2018.

<sup>12</sup> Siehe dazu § 32 Oö. SHG 1998.

<sup>13</sup> Oö. Sozialhilfeverbände-Dienstpostenplanverordnung 2018.

<sup>14</sup> § 28 Abs. 3 Oö. Sozialhilfeverbände-Dienstpostenplanverordnung 2018.

<sup>15</sup> Erlass der oö. Sozialabteilung zur Erfüllung des Pflegepersonalbedarfs in Alten- und Pflegeheimen vom 25. Juni 2001.

### 1.3 BURGENLAND

Durch die Schaffung des Burgenländischen Sozialeinrichtungsgesetzes<sup>16</sup> trat 2019 das Burgenländische Alten- und Pflegeheimgesetz<sup>17</sup> außer Kraft. Das Burgenländische Sozialeinrichtungsgesetz wurde wiederum 2023 grundlegend reformiert und durch das Burgenländische Sozialeinrichtungsgesetz 2023<sup>18</sup> ersetzt. Folgende Regelungen zur Personalausstattung<sup>19</sup> werden getroffen:

„Die Landesregierung hat durch Verordnung die Anzahl und die Qualifikation des für die Pflege und Betreuung notwendigen Pflege-, Betreuungs- und Hilfspersonals in Altenwohn- und Pflegeheimen festzulegen (Personalschlüssel). Darin ist vorzugeben, dass fachlich qualifiziertes Pflege-, Betreuungs- und Hilfspersonal in ausreichender Anzahl unter Berücksichtigung der bewilligten Bewohnerzahl und des Pflegebedarfs zur Verfügung steht. In dieser Verordnung sind auch die persönlichen und fachlichen Mindestanforderungen an die Heimleitung und Pflegedienstleitung festzulegen. Zur Unterstützung des Personals können insbesondere Zivildienstpflichtige, ehrenamtlich tätige Personen sowie Personen, die im freiwilligen sozialen Jahr tätig sind, für Hilfsdienste herangezogen werden. Sie sind im Personalschlüssel nicht zu berücksichtigen.“<sup>20</sup>

Mit 28. Juni 2022 wurde die Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung<sup>21</sup> verabschiedet, in der Konkretisierungen zur Pflegeberechnung getroffen werden.

In Altenwohn- und Pflegeheimen ist durch die Pflegedienstleitung die Anwesenheit qualifizierter Pflegepersonen nach Maßgabe der Qualifikation des Personals und des Personalschlüssels und entsprechend dem Betreuungs- und Pflegebedarfs der Bewohner:innen festzulegen. Die Pflegedienstleitung trägt dabei die Verantwortung für das Personal- und Qualitätsmanagement des jeweiligen Heimes. In jedem Alten- 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 diesem Bereich kann auch auf externe Leistungserbringer zurückgegriffen werden.<sup>22</sup>

Getroffen werden Konkretisierungen zur **Qualifikation des Personals**.<sup>23</sup> Zur unmittelbaren Pflege sowie sozialen Betreuung der Bewohner:innen 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)

---

<sup>16</sup> Bgld. SEG 2023.

<sup>17</sup> Burgenländisches Altenwohn- und Pflegeheimgesetz.

<sup>18</sup> Bgld. SEG 2023.

<sup>19</sup> § 14 Bgld. SEG 2023.

<sup>20</sup> § 14 Bgld. SEG 2023.

<sup>21</sup> Bgld. AHW-VO.

<sup>22</sup> § 21 Bgld. AHW-VO.

<sup>23</sup> § 21 Bgld. AHW-VO.

- zur Ausübung des Berufsbildes der Diplom- oder Fach-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 in einem anderen Bundesland oder
- zur Ausübung des Berufsbildes des/der Diplomierten Seniorenanimators/-in berechtigt sind.

Das Vorliegen der aufrechten Berufsberechtigung für die Berufe<sup>24</sup> ist von der/dem Betreiber/-in durch Einsichtnahme in das öffentlich zugängliche Gesundheitsberuferegister vor erstmaligem 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.

Altenwohn- und Pflegeheime haben unter Berücksichtigung der Pflegebedürftigkeit der Bewohner:innen sowie unter Wahrung und Förderung der Selbständigkeit, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der Bewohnerinnen, eine personelle Mindestausstattung zu gewährleisten. Die personelle Mindestausstattung wird mit nachstehendem **Personalschlüssel** festgelegt; dabei ist bereits eine Ausfallquote von 20 % berücksichtigt.<sup>25</sup>

Pflegestufen	Faktor
Stufe 0	1 : 24
Stufe 1	1 : 12
Stufe 2	1 : 6
Stufe 3	1 : 3,7
Stufe 4	1 : 2,6
Stufe 5	1 : 2,5
Stufe 6	1 : 2,3
Stufe 7	1 : 2

<sup>24</sup> Das betrifft folgende Berufe: gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz, Diplo- und Fach-Sozialbetreuung mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit.

<sup>25</sup> § 23 Bgld. AWH-VO.

Für die Berechnung des erforderlichen Mindestpersonalbedarfs ist die tatsächliche Anzahl der Bewohner:innen in deren aktuellen Pflegestufe und die jeweils gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen zu berücksichtigen. Die so errechneten Zahlen je Pflegestufe sind zu addieren und ergeben die Zahl des mindestens erforderlichen Pflege- und Betreuungspersonals für die tatsächlich zu betreuenden Bewohner:innen. Die Sicherstellung des bedarfsgerechten Pflege- und Betreuungspersonals ist durch das Leitungspersonal zu gewährleisten.

Für **Krisenzeiten**<sup>26</sup> 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**<sup>27</sup> der Bewohnerinnen und Bewohner setzt sich wie folgt zusammen:

- mindestens 25 % berechnete Personen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)
- mindestens 60 % Fach-Sozialbetreuer:innen mit Spezialisierung Altenarbeit (FSB-A) gemäß dem Bgld. SBBG oder mit einer gleichwertig anerkannten Ausbildung in einem anderen Bundesland oder Pflegefachassistent:innen (PFA) oder Pflegeassistent:innen (PA)
- mindestens 10 % und höchstens 15 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Bewohner:innen, insbesondere Heimhelfer:innen gemäß dem Bgld. SBBG oder mit einer gleichwertig anerkannten Ausbildung in einem anderen Bundesland oder diplomierte Seniorenanimateur:innen

Weiters gibt es ergänzende Regelungen für **Nacht- und Spätdienste**.<sup>28</sup> Nachtdienste sind abhängig von der durchschnittlichen Pflegestufe pro Bewohner:in sowie der tatsächlichen Anzahl der belegten Pflegebetten im jeweiligen Altenwohn- und Pflegeheim. Die Nachtdienstregeln gelten für den Zeitraum von 19:00 bis 07:00 Uhr. Für den Nachtdienst gilt:

- In einem Altenwohn- und Pflegeheim mit bis zu 59 belegten Plätzen hat zumindest eine Person, die zur Ausübung der Pflegeassistenz berechtigt ist, anwesend zu sein. Im Rahmen einer Rufbereitschaft hat eine Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, verfügbar zu sein. In diesem Fall ist für Altenwohn- und Pflegeheime mit mehr als 36 bewilligten Plätzen zumindest ein Spätdienst mit einer Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, vorzusehen.
- In einem Alten- und Pflegeheim mit 60 bis 89 belegten Plätzen haben zumindest zwei Personen, die zur Ausübung der Pflegeassistenz berechtigt sind, anwesend zu sein, so-

---

<sup>26</sup> § 23 Abs. 2 Bgld. AWH-VO.

<sup>27</sup> § 24 Bgld. AWH-VO.

<sup>28</sup> § 25 Bgld. AWH-VO.

fern keine Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, im Dienst verfügbar ist und keine Pfl egetätigkeit an Bewohnerinnen und Bewohner durchzuführen sind, die einen gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege erfordern. In diesem Fall muss gewährleistet sein, dass eine solche Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, zumindest im Rahmen einer Rufbereitschaft verfügbar ist.

- In einem Altenwohn- und Pflegeheim mit 90 bis 119 belegten Plätzen haben zumindest eine Person, die zur Ausübung der Pflegeassistenz berechtigt ist, und eine Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, anwesend zu sein.
- In einem Altenwohn- und Pflegeheim ab 120 belegten Plätzen haben zumindest drei Personen, die zur Ausübung der Pflegeassistenz berechtigt sind, und eine Person, die dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehört, anwesend zu sein.

Im Falle eines Spätdienstes ist dieser ab zumindest 16:00 bis 22:00 Uhr zu gewährleisten. In einem Altenwohn- und Pflegeheim mit bis zu 59 belegten Plätzen kann das Leitungspersonal abweichend der im ersten Punkt ausgeführten Regelung und entsprechend dem tatsächlichen Pflege- und Betreuungsbedarf der Bewohner:innen festlegen.

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

- mit bis zu 60 belegten Plätzen zumindest eine Person, die zur Ausübung der Pflegefachassistenz berechtigt ist
- ab 61 belegten Plätzen zwei Personen, wovon eine Person zur Ausübung der Pflegefachassistenz berechtigt sein muss

Es gibt zudem eine Klarstellung für **Mischdienste**.<sup>29</sup> 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.

---

<sup>29</sup> § 26 Bgld. AWH-VO.

## 1.4 KÄRNTEN

Die Rechtslage in Kärnten ist durch zahlreiche Novellierungen in den letzten Jahren geprägt worden. Ergänzend zu den Rechtsgrundlagen im Studienbericht (2016) ergeben sich Änderungen durch die Novellierung der Kärntner Heimverordnung vom 20. November 2017<sup>30</sup>, 09. April 2020<sup>31</sup>, 21. Dezember 2021<sup>32</sup>, 13. September 2022<sup>33</sup> und 03. August 2023<sup>34</sup>. Neben zahlreichen kleineren Anpassungen und Begriffsänderungen, erfuhr unter anderem auch die Schlüsselung einige Änderungen.

Aktuell gelten für die pflegerische und soziale Betreuung in **Wohnheimen für alte Menschen** folgende Vorgaben:<sup>35</sup>

- Für bis zu zwölf Bewohner:innen ist mindestens Betreuungspersonal im Ausmaß von 2,054 Vollzeitäquivalenten und für jedes weitere angefangene Dutzend an der Bewohneranzahl ist Betreuungspersonal im Ausmaß 1,027 weiteren Vollzeitäquivalentes vorzusehen.
- Ab 37 Bewohnern:innen muss Betreuungspersonal im Ausmaß von 2,054 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 1,027 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.
- Abweichend von diesen beschriebenen Vorgaben gilt in Wohnheimen für alte Menschen, die von einem Sozialhilfeverband im Sinne des Kärntner Mindestsicherungsgesetzes betrieben werden und deren Pflege- und Betreuungspersonal dem Kärntner Gemeindemitarbeitergesetz, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz oder dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz unterliegen, hinsichtlich der pflegerischen und sozialen Betreuung, dass für bis zu zwölf Bewohner:innen mindestens ein Betreuungspersonal im Ausmaß von zwei Vollzeitäquivalenten und für jedes weitere angefangene Dutzend Betreuungspersonal im Ausmaß eines weiteren Vollzeitäquivalent. Ab 37 Bewohnern 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 Schwer-

---

<sup>30</sup> LGBl. Nr. 73/2017.

<sup>31</sup> LGBl. Nr. 30/2020.

<sup>32</sup> LGBl. Nr.103/2021.

<sup>33</sup> LGBl. Nr. 78/2022.

<sup>34</sup> LGBl. Nr. 66/2023.

<sup>35</sup> § 11 K-HeimVO.

punkt Altenarbeit aufweisen. Liegt die Zahl unter 37 Bewohnern:innen, muss Betreuungspersonal im Ausmaß von einem Vollzeitäquivalenten die Qualifikation zu 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 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 oder einem Vollzeitäquivalent mit der Qualifikation zur Pflegeassistenz zu besetzen.

Aktuell gelten für die pflegerische und soziale Betreuung in **Pflegeeinrichtungen** folgende Vorgaben:<sup>36</sup>

- Für je 2,296 Bewohner:innen ist Betreuungspersonal in der Höhe eines Vollzeitäquivalentes vorzusehen.
- Zusätzlich ist für die Animation je 133 Betten weiteres Betreuungspersonal im Ausmaß von einem Vollzeitäquivalent, bei weniger als 133 bewilligten Betten zumindest jedoch im Ausmaß von 0,5137 Vollzeitäquivalenten, mit der Qualifikation eines/er Fachsozialbetreuers:in mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit nach dem Kärntner Sozialbetreuungsberufegesetz vorzusehen.
- Abweichend davon ist in Pflegeheimen, die von einem Sozialhilfeverband betrieben werden und deren Pflege- und Betreuungspersonal dem Kärntner Gemeindemitarbeitergesetz, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz oder dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz unterliegen, für je 2,357 Bewohner:innen Betreuungspersonal in der Höhe eines Vollzeitäquivalentes vorzusehen. Hierbei ist zusätzlich für die Animation je 133 bewilligten Betten weiteres Betreuungspersonal im Ausmaß von einem Vollzeitäquivalent, bei weniger als 133 bewilligten Betten zumindest jedoch im Ausmaß von 0,5 Vollzeitäquivalenten, mit der Qualifikation eines/er Fachsozialbetreuers:in mit dem Ausbildungsschwerpunkt Altenarbeit vorzusehen.

Als Betreuungspersonal dürfen nur folgende Personen herangezogen werden:

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

Das Personal soll sich wie folgt zusammensetzen:

- 19,70 % DGKP
- 68,80 % DSB-A, FSB-A, PFA 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.

---

<sup>36</sup> § 24 K-HeimVO.

- 11,50 % HH
- 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 24,60 % 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 mit mindestens zwei Pflege- und Betreuungspersonen 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 mit der Mindestqualifikation PA in der Pflegeeinrichtung gewährleistet ist, auch in Form einer Rufbereitschaft erfolgen. Dabei muss die Anordnung durch den Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege bzw. den Arzt schriftlich erfolgen und deren Dokumentation gewährleistet sein, die Möglichkeit der Rückfrage bei einem Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege bzw. Arzt gewährleistet sein und die Kontrollintervalle nach Maßgabe pflegerischer und ärztlicher einschließlich qualitätssichernder Notwendigkeit durch den Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege bzw. durch den Arzt schriftlich festgelegt werden.
- 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. Zur Begleitung des Pflegepersonals soll eine bedarfsgerechte Supervision ermöglicht werden.

Bei stationären Einrichtungen, welche als **gerontopsychiatrische Heime oder Einrichtungen zur vorrangigen Betreuung Demenzkranker** geführt werden, ist für je 2,112 Bewohner:innen Betreuungspersonal in der Höhe eines Vollzeitäquivalentes vorzusehen. In stationären Einrichtungen, in welchen einzelne Stationen zur Betreuung von Personen mit gerontopsychiatrischen oder dementiellen Erkrankungen bewilligt sind, ist für diese Station für je 2,112 bewilligten Betten Betreuungspersonal in der Höhe eines Vollzeitäquivalentes vorzusehen. Abweichend davon ist in stationären Einrichtungen, welche als gerontopsychiatrische Heime oder Einrichtungen zur vorrangigen Betreuung Demenzkranker bewilligt sind, die von einem Sozialhilfverband betrieben werden und deren Pflege- und Betreuungspersonal dem Kärntner Gemeindemitarbeitergesetz, dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz oder dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz unterliegen, für je 2,164 Bewohner:innen Betreuungspersonal in der Höhe eines Vollzeitäquivalentes vorzusehen. Werden einzelne Sta-

tionen zur Betreuung von Personen mit gerontopsychiatrischen oder demenziellen Erkrankungen bewilligt und von einem Sozialhilfverband betrieben, so ist für je 2,164 bewilligten Betten Betreuungspersonal in der Höhe eines Vollzeitäquivalentes vorzusehen.<sup>37</sup>

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 Klient: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.<sup>38</sup>

## 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:

<b>Pflegestufen nach den pflegegeldgesetzlichen Bestimmungen</b>	<b>Personalschlüssel (Verhältnis vollzeitbeschäftigtes Personal zu Heimbewohner:innen):</b>
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 2: Mindestschlüssel Steiermark<sup>39</sup>

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.

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

<sup>37</sup> § 24a K-HeimVO.

<sup>38</sup> § 30 K-HeimVO.

<sup>39</sup> § 1 Personalausstattungsverordnung 2017.

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 „Pflegeassistenz“ übergeführt. Neu geregelt ist seit 2021 auch die **Zusammensetzung des Pflege- und Betreuungspersonals**:<sup>40</sup>

- 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, Therapeut:innen, Personen mit pädagogischer Ausbildung und Seniorenanimateur: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.

---

<sup>40</sup> § 2 Personalausstattungsverordnung 2017.

## 1.6 TIROL

Aufbauend auf dem Tiroler Heim- und Pflegeleistungsgesetz<sup>41</sup> wurde 2021 ein Normkostenmodell 2021<sup>42</sup> 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	Pflegetminuten		
	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 3: Pflegeminuten je Pflegegeldstufe<sup>43</sup>

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

<sup>41</sup> § 9 Tiroler Heim- und Pflegeleistungsgesetz.

<sup>42</sup> Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime. Zum Zeitpunkt der Erstellung liegt dieses der Verfasserin ausschließlich in einer Präsentationsunterlage vor. Die Minutenwerte wurden bisher nicht in den Rechtsmaterien abgebildet. Die beschriebenen Aspekte erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

<sup>43</sup> Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime.

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

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

Abbildung 4: Freistellung der Pflegedienstleistung<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime.

## 1.7 GEGENÜBERSTELLUNG DER BERECHNUNGSVORGABEN

Stand: 1. Februar 2024 (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)<sup>45</sup>

Überblick Pflegepersonalschlüssel allgemein									
	OÖ	Wien	NÖ	Bgld.	Ktn.	Stmk.	Salzb.	Tirol	Vbg.
<b>Basis</b>	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

<sup>45</sup> Für eine detaillierte Zusammenfassung der Kriterien und Ergänzungen (Stand: 2018) siehe auch Rechnungshof Österreich, 2020.

<b>(Rechts)Quellen</b>	Oö. HVO 2020 (LGBL. Nr. 116/2023)	Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz (LGBL. Nr. 30/2020)	NÖ Pflegeheim Verordnung (LGBL. Nr. 66/2023)	Bgld. SEG 2023 (LGBL. Nr. 64/2023)	K-HG (LGBL. Nr. 90/2022)	StPHG 2003 (LGBL. Nr. 110/2023)	Salzburger Pflegegesetz – PG (LGBL. Nr. 121/2021)	Tiroler Heim- und Pflegeleistungsgesetz (LGBL. Nr. 102/2023)	Pflegeheimgesetz (LGBL.Nr. 5/2024)
	Erlass 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. 47/2022)	K-HeimVO (LGBL. Nr. 66/2023)	PAVO (LGBL. Nr. 102/2022)		Normkostenmodell 2021 für Tiroler Wohn- und Pflegeheime	Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass 2009  Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass 2014 <sup>46</sup>

Abbildung 5: Überblick Pflegepersonalschlüssel - allgemein<sup>47</sup>

<sup>46</sup> Aus Sicht der Verfasserin auch derzeit noch gültig, da keine weiteren einschbaren Rechtsmaterien vorhanden.

<sup>47</sup> 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 <sup>48</sup>							
Bgld.	1 : 24	1 : 12	1 : 6	1 : 3,7	1 : 2,6	1 : 2,5	1 : 2,3	1 : 2
Kntn.	Bei Pflegeeinrichtungen: Für je 2,296 Bewohner:innen 1 VÄZ. Zusätzlich je 133 Betten 1 VÄZ für Animation bei weniger als 133 Betten zumindest jedoch im Ausmaß von 0,5137 VÄZ (FSB-A). Sonderregelung für Pflegeheime, durch Sozialhilfeverband betrieben.							
NÖ	Verhältnisformel <sup>49</sup>							
OÖ	1 : 24	1 : 12	1 : 7,5	1 : 4	1 : 2,5	1 : 2	1 : 1,5	1 : 1,5
Sbg. <sup>50</sup>	-	12	5,5	2,25	1,8	1,5	1,4	1,35
Stmk.		1 : 13	1 : 7	1 : 4	1 : 2,5	1 : 2	1 : 1,7	1 : 1,6

<sup>48</sup> 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.

<sup>49</sup> Aufbauend auf dem Prinzip fixer Anteil an Personal und „Gewichteter Bewohner:innen“ (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:innen“ 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.

<sup>50</sup> Stand 2018 (Bericht Rechnungshof).

<b>Tirol</b>	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
<b>Wien</b>	1 : 20	1 : 20	1 : 7	1 : 2	1 : 1,75	1 : 1,5	1 : 1,25	1 : 1
<b>Vbg.</b>	Verhältnisformel <sup>51</sup>							

Abbildung 6: Überblick Pflegepersonalschlüssel - quantitativ<sup>52</sup>


---

<sup>51</sup> Kein Bezug auf die Pflegegeldstufe, sondern auf eine eigene siebenstufige Skalierung („Pflegestufe“).

<sup>52</sup> Eigene Darstellung; entnommen aus den (Rechts-)Grundlagen der Länder. Ergänzungen dazu aus Rechnungshof Österreich, 2020.

Überblick Pflegepersonalschlüssel qualitativ									
	OÖ	Wien	NÖ	Bgld.	Ktn. <sup>53</sup>	Stmk. <sup>54</sup>	Salzb.	Tirol	Vbg.
<b>Basis</b>	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:innen sowie der Art und dem Ausmaß der zu erbringenden Leistungen...“</i>	Vorgabe in Normkostenmodell	Qualifikation geregelt <sup>55</sup>
<b>DGKP</b>	mind. 25 % PE DGKP und PFA; sofern dieser Wert mangels zur Verfü-	mind. 30 %		mind. 25 % DGKP	19,70 % DGKP	mind. 20 %		23 %	11

<sup>53</sup> Zahlreiche Sonderregelungen – für einen konkreten Überblick – siehe Kapitel Kärnten.

<sup>54</sup> Klärung für Personaleinsatz im Rahmen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – siehe Kapitel Steiermark.

<sup>55</sup> Unten folgende Zahlen sind die Berechnungsbasis für 20 Bewohner/-innen im 12-stündigen Tagdienst. Weitere Beschreibungen dazu in der AK-Studie aus 2016.

	gung stehenden Personals nicht erreicht werden kann, ist der Anteil jedenfalls mit mindestens 20 % PE sicherzustellen								
<b>PFA</b>	siehe DGKP			mind. 60 % FSB-A, PFA oder PA	68,80 % DSB-A, FSB-A, PFA, PA; 10 % davon DSB-A/FSB-A; max. 10 % in Ausbildung	mind. 5 % PFA, FSB-A oder FSB-BA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	
<b>PA</b>	mind. 55 % gesamt mit FSB/DSB-A, FSB/DSB-BA und DSB-F			mind. 60 % FSB-A, PFA oder PA	68,80 % DSB-A, FSB-A, PFA, PA; 10 % davon DSB-A/FSB-A; max. 10 % in Ausbildung	mind. 60 % PA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	21 (gemeinsam mit FSB-A)
<b>FSB-A DSB-A</b>	mind. 55 % gesamt mit FSB/DSB-A, FSB/DSB-BA und DSB-F			mind. 60 % FSB-A, PFA oder PA	68,80 % DSB-A, FSB-A, PFA, PA; 10 % davon DSB-A/FSB-A; max. 10 % in Ausbildung	mind. 5 % PFA, FSB-A oder FSB-BA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	21 (gemeinsam mit PA)

<b>FSB-BA DSB-BA</b>	mind. 55 % gesamt mit FSB/DSB-A, FSB/DSB-BA und DSB-F					mind. 5 % PFA, FSB-A oder FSB-BA		67 % PA, PFA; FSB, DSB	
<b>FSB-BB DSB-BB HH</b>	bis zu 20 % PE FSB „BB“, DSB „BB“, HH			mindestens 10 % höchstens 15 % sonstiges Personal, insbesondere HH oder diplom. Seniorenanimat:innen		höchstens 15 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Bewohner:innen, insbesondere HH.		10 % HH	4
<b>Weitere</b>	bis zu 10 % Stützpersonal	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 mindestens 10 % und höchstens 15 % diplom. Seniorenanimat:innen möglich – siehe HH		höchstens 15 % sonstiges Personal für die Pflege und Betreuung der Bewohner:innen, insbesondere HH, Therapeut:innen, Personen mit pädagogischer Ausbildung und Seniorenanimat:innen. Als sonstiges Personal gelten auch Personen, die		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

		darf 20 % nicht übersteigen				zum Zeitpunkt 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 7: Überblick Personalausstattung qualitativ<sup>56</sup>

<b>Sonderregelungen zum quantitativen Personaleinsatz</b>	
<b>Oberösterreich</b>	In Krisenfällen ist ein Abweichen von den festgelegten Vorgaben nach Anordnung der Aufsichtsbehörde zulässig. Sofern aufgrund von Änderungen des Bundespflegegeldgesetzes oder einer sonstigen gleichartigen Vorschrift ein personeller Mehrbedarf erforderlich ist und dieser nicht unmittelbar gedeckt werden kann, ist eine sich dadurch ergebende Unterschreitung des Mindestpflegepersonalschlüssels für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Inkrafttreten der jeweiligen Vorschrift zulässig. <sup>57</sup>
<b>Wien</b>	Der Personalschlüssel kann aus Gründen der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation oder aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen im Zusammenhang mit dem Personalkonzept eines Heimes bis zu 10 % unterschritten werden, sofern der Schutzzweck der Durchführungsverordnung zum Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz dadurch nicht beeinträchtigt wird. <sup>58</sup>

<sup>56</sup> 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.

<sup>57</sup> § 16 Abs. 6 u. 8. Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020.

<sup>58</sup> § 4 Abs. 2 Durchführungsverordnung zum Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz.

<b>Kärnten</b>	Der Personalschlüssel kann im Einzelfall um bis zu 10 % unterschritten werden, soweit aufgrund von angeordneten Maßnahmen gemäß dem Epidemiegesetz 1950 oder dem COVID-19-Maßnahmengesetz Fach- und Hilfspersonal nicht im festgelegten Ausmaß zur Verfügung steht und die notwendige Pflege und Betreuung gewährleistet ist. Eine solche Unterschreitung ist jedenfalls unverzüglich an die Behörden zu melden. <sup>59</sup>
<b>Burgenland</b>	Im Falle einer Krisensituation muss für die Dauer derselben, folgendes Mindestmaß an Betreuung und Versorgung durch zur Verfügung stehendes und ein-satzbereites Pflegepersonal zum Schutz der Bewohnerinnen und Bewohner für die Aufrechterhaltung eines Notbetriebes erfüllt werden: Verabreichen von Mahlzeiten, Medikamentengabe und Vitalzeichenkontrolle gemäß Arztanordnung, Unterstützung bei der Körperpflege insbesondere im Rahmen von Aus-scheidungsdefiziten (z.B. Inkontinenzversorgungswechsel) <sup>60</sup>
<b>Niederösterreich</b>	Keine Sonderregelungen vorhanden
<b>Salzburg</b>	Keine Sonderregelungen vorhanden
<b>Steiermark</b>	Der Personalschlüssel kann im Einzelfall um bis zu 10 % unterschritten werden, soweit aufgrund von angeordneten Maßnahmen gemäß des Epidemiegesetz, Fach- und Hilfspersonal nicht im festgelegten Ausmaß zur Verfügung steht und die notwendige Pflege und Betreuung gewährleistet wird. Eine solche Unter-schreitung ist jedenfalls unverzüglich an die Behörden zu melden. <sup>61</sup>
<b>Vorarlberg</b>	Keine Sonderregelungen vorhanden
<b>Tirol</b>	Keine Sonderregelungen vorhanden

Abbildung 9: Überblick Sonderregelungen zum quantitativen Personaleinsatz<sup>62</sup>


---

<sup>59</sup> § 24b Kärntner Heimverordnung.

<sup>60</sup> § 23 Abs. 2 Bgld. AWH-VO.

<sup>61</sup> § 1 Abs 4 Personalausstattungsverordnung 2017.

<sup>62</sup> Eigene vereinfachte Darstellung; entnommen aus den (Recht)grundlagen der Länder.

## 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“. Einzug gefunden haben in einigen Bundesländern weitere Sozialbetreuungsberufe, aber auch (ungelernte) Stützkräfte.

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 und der aktuellen Personalsituation wurden in einigen Bundesländern 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 Rechnungshof<sup>63</sup> hat 2020 und 2023 in einer umfassenden Analyse der Pflege auch dem Personalschlüssel einen eigenen Schwerpunkt gewidmet. Für eine detaillierte Analyse und Kritik wird auf die Berichte 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.<sup>64</sup>

Auffallend ist, dass den Leistungen der stationären Langzeitpflege und folgend der Personalberechnung in der stationären Langzeitpflege kein einheitlicher Qualitätsbegriff zugrunde gelegt wird.<sup>65</sup> 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 Länder

---

<sup>63</sup> Rechnungshof, 2020, 2023.

<sup>64</sup> Berechnungsbasis: 2018, konkrete Beschreibungen siehe Rechnungshof, 2020: 125.

<sup>65</sup> Für den Qualitätsbegriff in den einzelnen Ländern siehe Rechnungshof, 2020: 163.

Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg normierten eine Verpflichtung zur „angemessenen“ Pflege. Diesem Begriff liegt eine Unterscheidung von gefährlicher, sicherer, angemessener und optimaler Pflege zugrunde.<sup>66</sup> Die Länder Tirol und Wien verwiesen in ihren Landesgesetzen auf eine fachgerechte und zeitgemäße, Standards entsprechende Pflege. In Kärnten gab es keine abstrakte Regelung zur geschuldeten Pflegequalität.<sup>67</sup>

Der Rechnungshof kritisierte 2020 und erneut 2023, 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 Pflege<sup>68</sup> aufgegriffen. Zudem hat Sozialminister Rauch die Gesundheit Österreich mit der Erstellung eines Konzepts zu Personalberechnung in den österreichischen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen beauftragt. Zum aktuellen Stand der Umsetzung wurde eine Information aus dem Sozialministerium eingeholt. Demnach hat „die Gesundheit Österreich im Auftrag des Sozialministeriums die Erstellung eines Konzepts zur Personalberechnung in der Langzeitpflege geprüft. Ein Zwischenbericht, der auf Literaturrecherche sowie Befragungen von Expert:innen aufbaut, zeigt, dass in Österreich aktuell keine einheitliche Vorgabe in Hinblick auf die Bemessungsmethode des für die Betreuung und Pflege notwendigen Personals in Pflegeeinrichtungen existiert. Aber auch im internationalen Vergleich werden sehr unterschiedliche Methoden angewendet. Die recherchierten Berechnungsmethoden offenbaren eine Vielzahl von unterschiedlichen Ansätzen, jedoch konnten keine eindeutigen Stärken und Schwächen für jede Methode ermittelt werden. Die gesammelten Informationen liefern somit keine klare Präferenz für eine bundesweit einheitliche Methode. Der Erfolg der angewandten Methode hängt zweifellos von der geeigneten Anpassung an den Anwendungsbereich sowie von einer korrekten und regelmäßigen Evaluierung der Parameter ab. Die Analysen zeigen, dass das Leistungsprofil und das Bewohnerprofil der Einrichtung jedenfalls zu berücksichtigende Parameter sind.“<sup>69</sup>

Weitere Ergebnisse liegen zum Zeitpunkt der Publikation noch nicht vor. 2023 kritisiert der Rechnungshof erneut, dass harmonisierte Personalberechnungsmodelle die regelmäßig evaluiert werden bis dato fehlen. Das 2024 neu veröffentlichte Pflegereporting zeigt die Unterschiede auf. Die Pflegepersonendichte je 1.000 Einwohner:innen ist je nach Bundesland sehr

---

<sup>66</sup> Eine konkrete Definition dazu ist nicht vorhanden. Häufig bauen diese Modelle auf dem Ursprungsmodell von Fiechter/Meier, 1981 auf. Eine Begriffsdefinition bietet z.B. der Themenkatalog der Heimaufsicht aus dem Jahr 2012.

<sup>67</sup> Rechnungshof, 2020 (Stand: Erhebung 2018).

<sup>68</sup> Rappold/Jurasovic/Weißenhofer/Edtmayer, 2021.

<sup>69</sup> Schriftliche Mailbeantwortung aus dem Sozialministerium vom 19. Dezember 2023.

unterschiedlich. Im Durchschnitt ist eine Vollzeitstelle in der stationären Langzeitpflege mit 1,2 Personen im Pflege- und Betreuungspersonal besetzt.<sup>70</sup>

## 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.<sup>71</sup> Laut Gesundheit Österreich GmbH<sup>72</sup> 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 8: demografische Entwicklung der über 75-jährigen<sup>73</sup>

Das Personal in der (teil-)stationären Langzeitpflege setzt sich aus DGKP, PFA, PA und SBB<sup>74</sup> zusammen. Zum Zeitpunkt der Studiererstellung (Stand Zahlen: 31.12.2017)<sup>75</sup> 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 3/2021<sup>76</sup> zeigen eine Steigerung der Mehrbedarfe an Pflege- und Sozialbetreuungsberufen. Bis 2030 ergibt sich ein Mehrbedarf an 90.900 Personen, alleine um demographische Entwicklungen abzubilden. 2023 hat die Gesundheit Österreich die Personalbedarfsprognose erneut aktualisiert. Bedingt durch demografische Entwicklungen bedarf es einer Erhöhung der Anzahl der Pflegepersonen (DGKP, PFA, PA) in den Krankenanstalten und im Langzeitpflegebereich von 120.800 auf 143.200 im Jahr 2030, auf rund 163.500 im Jahr 2040 und auf 190.700

<sup>70</sup> Für eine detaillierte Beschreibung siehe Weißenhofer/Gyimesi/Czasny/Domittner, 2023. Eine Bundesländerdarstellung dazu befindet sich im neu geschaffenen Pflegereporting (pfleregereporting.at).

<sup>71</sup> Famira-Mühlberger et al., 2017.

<sup>72</sup> Rappold/Juraszovich, 2019.

<sup>73</sup> Ebd.

<sup>74</sup> Sozialbetreuungsberufe (SBB).

<sup>75</sup> 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 Dienstort bzw. Berufssitz sowie Setting vorlagen; Holzweber et al., 2021.

<sup>76</sup> Hilfswerk, 2021; informelle Korrektur 3/2021 der GÖG-Personalbedarfsprognose.

Pflegepersonen im Jahr 2050, um den Versorgungsstandes im Jahr 2019 abzubilden. Zudem müssen Pensionierungen der Pfleger:innen laufend nachbesetzt werden. Bis zum Jahr 2030 geht die GÖG von 20.600 Pflegepersonen aus, bis 2040 von 57.300 und bis 2050 92.100 Personen. Zusätzlich ist beim sonstigen Betreuungspersonal von einem Ersatzbedarf von rund 16.200 Personen auszugehen.<sup>77</sup>

Zusatzpersonal, um die steigenden Aufgaben<sup>78</sup> zu bewältigen, ist in dieser Berechnung noch nicht berücksichtigt.

Die Prognose der GÖG wurde 2023<sup>79</sup> aktualisiert und bis zum Jahr 2050 hochgerechnet. Die aktuelle Prognose (Daten-Ist-Stand 2021) enthält einige Neuerungen. So wurden die Daten des Gesundheitsberuferegisters und der Pflegedienstleistungsstatistik herangezogen. Dabei wurden die betrachteten Berufsgruppen in der Langzeitpflege um Heimhilfen weitere in der Betreuung und Pflege unselbstständig beschäftigte Personen, wie z. B. Alltagsbetreuer:innen, MTD oder Psychotherapeutinnen bzw. -therapeuten, aber auch freie Dienstnehmer:innen und Selbstständige aus verschiedenen Berufsgruppen ergänzt.

Aufgrund der aktualisierten und ergänzten Prognose ergibt sich bis zum Jahr 2050 folgender Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonen (in Köpfen) bei gleichbleibendem Grade-Mix und ohne strukturelle Veränderungen.

Jahr	Gesamt	Soll-Stand	Ersatzbedarf (kumuliert)	Zusatzbedarf (kumuliert)	Mehrbedarf (kumuliert gerundet)
<b>Ist-Stand Personen 2021</b>	139.100				
<b>2030</b>		166.200	24.000	27.100	51.000
<b>2040</b>		192.100	66.900	53.000	120.000
<b>2050</b>		227.200	108.300	88.100	196.500

Abbildung 9: Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonen bis zum Jahr 2050 (in Köpfen)<sup>80</sup>

Bis 2050 ergibt sich daher ein Mehrbedarf von 196.500 Personen, um bei Beibehaltung des Status quo den Ersatzbedarf (Pensionierungen) und Zusatzbedarf (aufgrund der demographischen Entwicklung bei den Menschen mit Pflegebedarf) zu decken. Die Autor:innen der Prognose weisen auf mehrere Limitationen hin, wodurch es sich um eine Mindestgröße handelt. Zusatzbedarfe durch neue Formen der Personalberechnung, etc. sind 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 Kolleg:innen bzw. tragen dazu bei, dass Beschäftigte in ihrem Beruf gesund bleiben.

<sup>77</sup> Kozisnik/Rappold/Pilwarsch, 2023.

<sup>78</sup> Siehe dazu auch Staflinger, 2016; Glaser/Seubert, 2018; Glaser/Seubert/Staflinger, 2018.

<sup>79</sup> Juraszovich/Rappold/Gyimesi, 2023.

<sup>80</sup> Ebd., Seite 28.

### 2.3 BELASTUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN

Die Anforderungen und Belastungen wurden bereits 2016 beschrieben. Aktuelle Studien bestätigten 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.<sup>81</sup> Auch bleibt kaum Zeit für soziale Betreuung und Kommunikation, dabei würden sich zwei Drittel der Befragten mehr Zeit dafür wünschen.<sup>82</sup> In einer 2017 durchgeführten Arbeitsanalyse in 18 österreichischen Alten- und Pflegeheimen wurde deutlich, dass wenig Zeit für reine Betreuung vorhanden ist.<sup>83</sup> Zudem führen die gestiegenen Aufgaben, der erhöhte Dokumentationsaufwand und die Arbeitsverdichtung unter anderem dazu, dass Pflegepersonen in der Langzeitpflege zu den „gesundheitlich am stärksten belasteten Berufsgruppen in Österreich“ zählen.<sup>84</sup> In der stationären Pflege sind 70 % der Befragten körperlich und 40 % psychisch erschöpft.<sup>85</sup> Laut Arbeitsklima Index fühlen sich aktuell 63 % der Beschäftigten in der Pflege (sehr) stark belastet.<sup>86</sup>

Symptome wie Angst und Depression haben – auch beeinflusst durch die Covid-19-Pandemie - stark zugenommen. Besonders stark betroffen ist die Langzeitpflege.<sup>87</sup> Mehr als sieben von zehn Befragten denken derzeit mehrmals und öfter im Jahr an einen Berufsausstieg. Besonders Beschäftigte in der stationären Langzeitpflege sind besonders betroffen.<sup>88</sup> 70 – 90 % der Beschäftigten im Alter von 25 bis 44 Jahren sind der Meinung, diesen Beruf nicht bis zur Pension ausüben zu wollen<sup>89</sup>. Laut Arbeitsklima Index<sup>90</sup> halten 61,2 Prozent ein Durchhalten bis zur Pension für eher/sehr unwahrscheinlich.

### 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

---

<sup>81</sup> Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018a.

<sup>82</sup> Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018b.

<sup>83</sup> Glaser/Seubert, 2018.

<sup>84</sup> Ebd.

<sup>85</sup> Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018a.

<sup>86</sup> Arbeiterkammer Oberösterreich, 2023.

<sup>87</sup> Offensive Gesundheit, 2021.

<sup>88</sup> Offensive Gesundheit, 2021.

<sup>89</sup> Bauer/Rodriguez/Leichsenring, 2018a.

<sup>90</sup> Arbeiterkammer Oberösterreich, 2023.

Frühstücksgeschirrs übernommen werden.<sup>91</sup> 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 zeitgemäß<sup>92</sup> 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.<sup>93</sup> 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 ist<sup>94</sup> braucht es ein Bekenntnis der Politik zu einer „*bedarfsorientierten, einheitlichen und transparenten Personalbedarfsermittlung*“.<sup>95</sup> In der laufenden Pflegereform der Bundesregierung wurde im Jänner 2021 der Ergebnisbericht der Taskforce Pflege<sup>96</sup> veröffentlicht. Als Maßnahme 31 wurde dabei fixiert: „*Erarbeiten einheitlicher Rahmenvorgaben für Personalbedarfsberechnungen mit dem Ziel einer qualitätsvolleren 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 zusätzlich zu den beschriebenen Veränderungen– 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 Ausnahme 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 noch folgenden Pflegereformschritten bearbeitet wird und wie die Entwicklungen auf Bundesebene im Kompetenzbereich der Länder

---

<sup>91</sup> Glaser/Seubert, 2018.

<sup>92</sup> Glaser/Seubert/Staflinger, 2018; Staflinger, 2016.

<sup>93</sup> Staflinger, 2016.

<sup>94</sup> Staflinger, 2016.

<sup>95</sup> Glaser/Seubert/Staflinger, 2018.

<sup>96</sup> Rappold/Jurasovic/Weißenhofner/Edtmayer, 2021.

ankommen. Im Zug der aktuellen Finanzausgleichsverhandlungen und des Pflegefonds-gesetzes wurden keine zusätzlichen Qualitätsmerkmale definiert.

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.<sup>97</sup> 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, die kritischen Einwände zum Konzept 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 vordefinieren Qualität ab.“*<sup>98</sup>

Mittlerweile wurde im Auftrag des Gesundheitsministers in Begleitung der Gesundheit Österreich eine Arbeitsdefinition für Betreuungs- und Pflegequalität ausgearbeitet und 2023 präsentiert.

*„Professionelle Betreuungs- und Pflegequalität beschreibt den Grad der Erreichung der Qualitätsmerkmale professioneller Betreuung und Pflege. Diese Qualitätsmerkmale sind: Person(en)zentriertheit, Bedarfsorientierung, Sicherheit, Effektivität und Effizienz.“*<sup>99</sup>

Mittlerweile wurde sie in das Pflegereporting<sup>100</sup> der Gesundheit Österreich aufgenommen.

Die Grundlage neuer Berechnungsmodelle sollten aufbauend auf der Qualitätsdefinition, wie auch vom Rechnungshof 2023 gefordert, 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 attraktiveren 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,

---

<sup>97</sup> Socium et al., 2020. Detailbeschreibungen zum Projekt siehe Geschäftsstelle Qualitätsausschuss +Pflege. Für eine Kurzfassung siehe Staflinger/Prohaska, 2020. Für eine Weiterentwicklung zum Konzept siehe § 113c SGB XI zur Personalbemessung in vollstationären Einrichtungen.

<sup>98</sup> Rechnungshof, 2020: 121.

<sup>99</sup> Weißenhofer/Sackl/Rappold/Stulik/Domittner, 2023:31.

<sup>100</sup> Gesundheit Österreich (o.A.). Das Pflegereporting im Auftrag des Sozialministeriums bildet eine laufend aktualisierte Beschreibung zur Personalsituation der Pflege in Österreich.

um den Mehrbedarf an Personal bewältigbar zu machen. Sowohl im Bericht des Rechnungshofs<sup>101</sup> als auch der Taskforce Pflege<sup>102</sup> wird eingehend die Ausbildungsthematik hervorgehoben und konkrete Handlungsansätze definiert. Mit den beiden Pflegereformen<sup>103</sup> und durch die Fortführung im Pflegefondsgesetz<sup>104</sup> wurden erste Maßnahmen zur Attraktivierung der Pflegeausbildungen getroffen. 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.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> Rechnungshof, 2020.

<sup>102</sup> Rappold/Jurasovic/Weißenhofer/Edtmayer, 2021.

<sup>103</sup> Für einen Überblick zu den Aktivitäten der Pflegereform siehe [www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at).

<sup>104</sup> BGBl. I Nr. 170/2023.

<sup>105</sup> Staflinger, 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
- Arbeiterkammer Oberösterreich (2023): Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitor 2023. Sonderauswertung Pflege. Erhebungszeitraum 2022-2023Q1/2. Linz: Arbeiterkammer Oberösterreich
- 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 Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, online auf [ooe.arbeiterkammer.at/pflege](http://ooe.arbeiterkammer.at/pflege) (dl: 25.01.2024)
- 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 Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, online auf: [www.eurocentre.org/publications/detail/3289](http://www.eurocentre.org/publications/detail/3289) (dl: 25.01.2024)
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2024): Pflegereform, online auf [www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegereform.html](http://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegereform.html) (dl: 25.01.2024)
- 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](https://www.wifo.ac.at/news/pflegekosten_steigen_bis_2050_rasant) (dl: 25.01.2024)
- Fichter Verena, Meier Martha (1981): Pflegeplanung. Basel: Recom
- Geschäftsstelle Qualitätsausschuss Pflege(o.A.), online auf <https://www.gs-qa-pflege.de> (dl: 25.01.2024)
- Gesundheit Österreich (o.A.): Pflegereporting im Auftrag des Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), online auf auf: <https://pflegereporting.at> (dl: 08.02.2024)
- 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: [ooe.arbeiterkammer.at/pflege](http://ooe.arbeiterkammer.at/pflege) (dl: 25.01.2024)
- 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: 25.01.2024)
- 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](http://www.hilfswerk.at) (dl: 25.01.2024)
- Holzweber, L./Zach, M./Gruböck, A./Juraszovich, B./Mathis-Edenhofer, S./Rappold, E./Wallner, A. (2021): Jahresbericht Gesundheitsberuferegister 2020. Wien: Gesundheit Österreich, online auf: [https://goeg.at/JB\\_Gesundheitsberuferegister](https://goeg.at/JB_Gesundheitsberuferegister) (dl: 18.12.2023)
- Juraszovich, B./Rappold, E./Gyimesi, M. (2023): Pflegepersonalprognose. Update bis 2050. Aktualisierung der Pflegepersonalbedarfsprognose 2030. Ergebnisbericht. Wien: Gesundheit Österreich, online auf [https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3378/1/Pflegepersonalbedarfsprognose%20Update%20bis%202050\\_bf.pdf](https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3378/1/Pflegepersonalbedarfsprognose%20Update%20bis%202050_bf.pdf) (dl: 08.02.2024)
- Kozisnik, P./Rappold, E./Pilwarsch, J. (2023): Evaluierung der GuKG-Novelle 2016. Wien: Gesundheit Österreich, online auf: [https://goeg.at/Evaluation\\_GuKG-Novelle2016](https://goeg.at/Evaluation_GuKG-Novelle2016) (dl: 18.12.2023)
- Offensive Gesundheit (2021): Gesamtergebnisse der Online-Umfrage „Ich glaub, ich krieg die Krise“, online auf [www.offensive.gesundheit.at](http://www.offensive.gesundheit.at) (dl: 01.12.2021)

- Rappold, E./Juraszovich, B./Weißhofer, 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](https://jasmin.goeg.at/1576/1/TF_Pflege_Ergebnisbericht_bf.pdf) (dl: 25.01.2024)
- Rappold, E./Juraszovich, B. (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, online auf: [https://jasmin.goeg.at/id/eprint/1080/1/Pflegepersonalprognose%202030\\_bf.pdf](https://jasmin.goeg.at/id/eprint/1080/1/Pflegepersonalprognose%202030_bf.pdf) (dl: 25.01.2024)
- Rechnungshof Österreich (2023): Pflege in Österreich und Förderung der 24–Stunden–Betreuung in Oberösterreich und Wien; Follow–up–Überprüfung Bericht des Rechnungshofes- Wien: Rechnungshof, online auf: [www.rechnungshof.gv.at](http://www.rechnungshof.gv.at) (dl: 15.01.2024)
- Rechnungshof Österreich (2020): Pflege in Österreich. Bericht des Rechnungshofes. Wien: Rechnungshof, online auf: <https://www.rechnungshof.gv.at> (dl: 07.12.2023)
- 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: 25.01.2024)
- 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](https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsbedingungen/AB_2016_Forschungsbericht_Mindestpflegepersonalschlüssel_OO.pdf) (dl: 25.01.2024)
- Weißhofer, S./Sackl, A./Rappold, E./Stulik, B./Domittner, B. (2023): Entwicklung einer Arbeitsdefinition für die Qualität professioneller Betreuung und Pflege. Wien: Gesundheit Österreich, online auf: [https://jasmin.goeg.at/id/eprint/2817/1/Bericht%20Arbeitsdefinition%20Pflege\\_und%20Betreuungsqualit%C3%A4t\\_bf.pdf](https://jasmin.goeg.at/id/eprint/2817/1/Bericht%20Arbeitsdefinition%20Pflege_und%20Betreuungsqualit%C3%A4t_bf.pdf) (dl: 18.12.2023)
- Weißhofer, S./Gyimesi, M./Czasny, I./Domittner, B. (2023): Professionelle Pflegeversorgung in Österreich. Pflegereporting: Daten 2022. Factsheet. Wien: Gesundheit Österreich, online auf: [https://pflgereporting.at/sites/pflgereporting.at/files/FACTSHEET\\_Prof\\_Pflegeversorgung\\_in\\_Oesterreich.pdf](https://pflgereporting.at/sites/pflgereporting.at/files/FACTSHEET_Prof_Pflegeversorgung_in_Oesterreich.pdf) (dl: 08.02.2024)

## 3.2 RECHTSQUELLEN

- Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung i.d.F. LGBl. Nr. 26/2020
- Bundesgesetz, mit dem das Bundespflegegeldgesetz geändert wird BGBl. I Nr. 129/2022
- Bundesgesetz, mit dem der Finanzausgleich für die Jahre 2024 bis 2028 geregelt wird und sonstige finanzausgleichende Bestimmungen getroffen werden (Finanzausgleichgesetz 2024 – FAG 2024) i.d.F. BGBl. I Nr. 168/2023
- 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 2028 gewährt wird (Pflegefondsgesetz – PFG) i.d.F. BGBl. I Nr. 170/2023
- Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) i.d.F. BGBl. I Nr. 222/2022
- Burgenländisches Altenwohn- und Pflegeheimgesetz i.d.F. LGBl. Nr. 40/2018 außer Kraft mit LGBl. Nr. 71/2019
- Erlass der öö. Sozialabteilung zur Erfüllung des Pflegepersonalbedarfs in Alten- und Pflegeheimen vom 25. Juni 2001, Aktenzeichen SO-090028/114-2001-Wa/Hi
- Gesetz über Heime für hilfs-, betreuungs- oder pflegebedürftige, insbesondere ältere Menschen und über die Hilfe zur Betreuung und die Hilfe zur Pflege (Tiroler Heim- und Pflegeleistungsgesetz – THPG) i.d.F. LGBl. Nr. 102/2023

- Gesetz vom 1. Juli 2003 über die Pflege und Betreuung in Pflegeheimen und auf Pflegeplätzen (Stmk. Pflegeheimgesetz 2003 – StPHG 2003) i.d.F. LBGBl. Nr. 110/2023
- Gesetz vom 15. Dezember 1999 zum Schutz von Personen in Pflegeeinrichtungen (Salzburger Pflegegesetz - PG) und zur Änderung des Salzburger Sozialhilfegesetzes i.d.F. LBGBl. Nr. 121/2021
- Gesetz vom 2. März 2023 über die Bewilligung, den Betrieb und die Organisation von Sozialeinrichtungen (Burgenländisches Sozialeinrichtungsgesetz 2023 – Bgld. SEB 2023) i.d.F. LGBL. Nr. 64/2023
- Kärntner Heimgesetz - K-HG i.d.F. LGBL. Nr. 90/2022
- Kärntner Heimverordnung (K-HeimVO) i.d.F. LGBL. Nr. 66/2023
- 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
- Landesgesetz über die soziale Hilfe in Oberösterreich (Oö. Sozialhilfegesetz 1998 – Oö. SHG 1998) i.d.F. LGBL. Nr. 134/2021
- NÖ Pflegeheim Verordnung i.d.F. LGBL. Nr. 66/2023
- Oö. Sozialhilfeverbände-Dienstpostenplanverordnung 2018 i.d.F. LGBL. Nr. 5/2021
- Pflegeheimgesetz i.d.F. LBGBl. Nr. 5/2024
- Sozialgesetzbuch Elftes Buch Soziale Pflegeversicherung (SGB XI) i.d.F. BGBl. I Nr. 408/2023
- Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass (Iva-305-01), 2009
- Vbg. Pflegeheimgesetz – Durchführungserlass; Änderung vom 10.10.2014
- 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 der Burgenländischen Landesregierung vom 28. Juni 2022, mit der nähere Regelungen über die Errichtung und den Betrieb von Altenwohn- und Pflegeheimen getroffen werden (Burgenländische Altenwohn- und Pflegeheimverordnung – Bgld. AHW-VO) i.d.F. LGBL. Nr. 47/2022
- Verordnung der Landesregierung vom 20. November 2017, mit der die Kärntner Heimverordnung LBGBl. Nr. 40/2005 in der Fassung LGBL. Nr. 63/2011, geändert wird LGBL. Nr. 73/2017
- Verordnung der Landesregierung vom 9. April 2020, mit der die Kärntner Heimverordnung – K-HeimVO geändert wird LGBL. Nr. 30/2020
- Verordnung der Landesregierung vom 21. Dezember 2021, mit der die Kärntner Heimverordnung – K-HeimVO geändert wird LGBL. Nr. 103/2021
- Verordnung der Landesregierung vom 13. September 2022, mit der die Kärntner Heimverordnung – K-HeimVO geändert wird LGBL. Nr. 78/2022
- Verordnung der Landesregierung vom 1. August 2023, mit der die Kärntner Heimverordnung – K-HeimVO, geändert wird LGBL. Nr. 66/2023
- Verordnung der Oö. Landesregierung über die Errichtung, den Betrieb sowie über die zur Sicherung einer fachgerechten Sozialhilfe in Alten- und Pflegeheimen erforderlichen sonstigen Voraussetzungen (Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 – Oö. HVO 2020) i.d.F. LGBL. Nr. 116/2023
- Verordnung der Oö. Landesregierung über Richtlinien für die Festsetzung der Dienstpostenpläne in den ö. Alten- und Pflegeheimen der Sozialhilfeverbände (Oö. Sozialhilfeverbände-Dienstpostenplanverordnung 2018) i.d.F. LGBL. Nr. 5/2021

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

Verordnung der Oö. Landesregierung, mit der die Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 geändert wird  
LGBL. Nr. 126/2022

Verordnung der Oö. Landesregierung, mit der die Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 geändert wird  
LGBL. Nr. 116/2023

Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 23. November 2017 über die Personalausstattung in  
Pflegeheimen (Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO) i.d.F. LGBL. Nr. 102/2022

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

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

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