

# Stellungnahme – Novelle SHG-Leistungs- und Entgeltverordnung 2017

10. Februar 2022

17.02.2022, 17:33

## Empfänger

Amt der Stmk. Landesregierung  
Abteilung 3 Verfassung und Inneres  
Verfassungsdienst  
Burgring 4  
8010 Graz

## Absender

WKO Steiermark  
Präsidium  
Körblergasse 111-113  
8010 Graz

## Datum

Graz, am 12. August 2021

## Inhalt

### Stellungnahme – Novelle SHG-Leistungs- und Entgeltverordnung 2017 GZ: ABT08-28764/2018-153

Sehr geehrte Damen und Herren,

die WKO Steiermark dankt für die Übermittlung eines Entwurfes einer Novelle der SHG-Leistungs- und Entgeltverordnung 2017 und nimmt wie folgt Stellung:

Die WKO Steiermark schließt sich der Position der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe an und darf auf nachstehende Ausführungen verweisen.

#### Zum VPI als Valorisierungsgrundlage:

Zu der in den Erläuterungen (Abschnitt „Problemanalyse“) festgehaltenen Feststellung, dass der VPI (2,1% - Durchschnitt der Monate Oktober 2019 bis September 2021, Statistik Austria) teilweise die Grundlage für die Valorisierung darstellt, wird angemerkt, dass dies zwar den bisherigen Gepflogenheiten entspricht, der dem VPI zugrundeliegende Warenkorb jedoch die Teuerungen 2022 im Bereich der Sach- und Betriebskosten (Energie, Lebensmittel, enorm gestiegener Hygieneaufwand etc.) nicht entsprechend abbildet.

#### Zu den Gebäude- und Grundkosten:

Wie in den vergangenen Jahren ist auch diesmal keine Anpassung der Gebäude- und Grundkosten vorgesehen. Die zugrundeliegende Abweichung zu Lasten der Heimbetreiber beträgt bei der Kalkulation zum T agsatz 2021 in der Grundleistung im Durchschnitt rund € 0,45.

In der vorliegenden LEVO sind die kalkulatorischen Tagsätze ohne den Anteil „VALO Grund und Gebäude“, jedoch inklusive VALO +4% BPI Anteil Gebäude an Betriebs- und Geschäftsausstattung und Instandhaltung dargestellt. **Dies wird im Zuge der Evaluierung des Normkostenmodells näher zu erörtern sein.**

#### **Zur Position Haus- und Pflegedienstleitung:**

Hiefür wurde bei den Normkostenmodell-Verhandlungen 2016/17 eine eigene Position geschaffen, da diese Leitungsfunktionen im SWÖ-Kollektivvertrag nicht abgebildet sind. Zur Herleitung der Kosten wurde als Vergleich das damalige Schema der KAGES für VerwaltungsdirektorInnen und PflegedirektorInnen eingliedriger Krankenanstalten (diese sind in der Bettenzahl dem „NKM-Pflegeheim“ entsprechend) mit rund 10% Abschlag herangezogen. Dieser Betrag wurde seitdem entsprechend der jeweiligen Erhöhung des SWÖ-Kollektivvertrages angepasst.

Die Erhöhung der angesprochenen Positionen im KAGES-Schema beträgt 2,91% für 2022.

Die diesmal nicht vorgesehene Anpassung wird damit begründet, dass in der Personalausstattungsverordnung 2017 (PAVO) die Mindest-Wochenstundenverpflichtung für Pflegedienstleitungen und Heimleitungen von 38 Stunden auf 37 Stunden herabgesetzt wird und dadurch eine Erhöhung der Positionen im Normkostenmodell nicht notwendig erscheint.

Diese in § 4 Abs 2 und § 5 Abs 2 PAVO enthaltene Regelung dient jedoch als Berechnungsgrundlage für behördliche Überprüfungen von Heimen mit bis zu 21 Plätzen (30% des jeweiligen Vollzeitäquivalents) bzw. bis zu 70 Plätzen, siehe z.B. § 4 Abs 2 PAVO:

*(2) Das Anstellungsverhältnis der Pflegedienstleitung für ein Pflegeheim ab 70 bewilligten Betten hat 100% zu betragen. Das Ausmaß des Anstellungsverhältnisses ist bei einer niedrigeren Bettenanzahl aliquot zu berechnen. Für Pflegeheime mit bis zu 21 bewilligten Betten hat das Anstellungsverhältnis der Pflegedienstleitung jedenfalls 30% eines Vollzeitäquivalents zu betragen. Der Berechnung eines Vollzeitäquivalents ist eine Wochenarbeitszeit von 37 Stunden zugrunde zu legen. Die Dienstzeiten der Pflegedienstleitung sind zu planen und zu dokumentieren*

**Im SWÖ-Kollektivvertrag wurde als Übereinkunft der Sozialpartner festgehalten, dass die Arbeitszeitverkürzung nicht durch eine Arbeitsverdichtung kompensiert werden darf.** Laut Sozialpartner sind die durch die Arbeitszeitverkürzung frei gewordene Stunden unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse bereits angestellten Teilzeitbeschäftigten anzubieten bzw. wenn dies nicht möglich ist, durch die Neuaufnahme zusätzlicher Beschäftigter auszugleichen.

Aufgrund der nicht vorgesehenen Anpassung ist es im Gegensatz zum restlichen Personal bei den Führungskräften (Pflegedienstleitung und Heimleitung) wegen der Qualifikation faktisch unmöglich, die weggefallene Stunde der Arbeitszeitverkürzung durch andere MitarbeiterInnen bzw. neu aufzunehmende Personen auszugleichen. Der Interpretation des SWÖ-Kollektivvertrags folgend bedeutet dies, dass für Pflegedienstleitungen und Heimleitungen, deren Normalarbeitszeit von bisher 38 Stunden auf 37 Stunden pro Woche reduziert wird, jede Woche eine Mehrstunde geleistet wird, die mit einem Zuschlag von 50% zu bezahlen ist.

#### **Belastungen für zusätzliche Schutzausrüstung privater Betreiber:**

Für die Anpassung der Positionen Pflegebedarfsmaterial, Hygienematerial und Arbeitsschutz wird der VPI iHv 2,1% als Grundlage herangezogen. Die Betreiber nicht gemeinnütziger Pflegeheime erhalten gemäß der Richtlinie des Landes Steiermark für die Förderung von auslastungsbedingten Verlusten von Pflegeheimen und Sonderkrankenanstalten in Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie keinen Kostenersatz, sodass dies für diese Träger eine Benachteiligung darstellt.

Freundliche Grüße

Ing. Josef Herk, Präsident

Dr. Karl-Heinz Dernoscheg, MBA, Direktor

## Das könnte Sie auch interessieren

Stellungnahme – Novelle Stmk. Landesweinbaugesetz



**Externe Rahmenbedingungen dämpfen den  
Konjunkturaufschwung in der Steiermark!**

Wirtschaftsbarometer Herbst 2021 > mehr