An den WPPA 35330-2026

Magistrat der Stadt Wien

MA 40 | Thomas-Klestil-Platz 6

1030 Wien

Gruppe Recht & Aufsicht

Betrifft: MA40-SR-1262180-2026

Stellungnahme der WPPA zum Entwurf einer Verordnung der Wiener Landesregierung, mit der die Durchführungsverordnung zum Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz – WWPG geändert wird.

Vorbemerkung:

Die grundsätzliche Überlegung, dass auf Grund der Arbeitsmarksituation (Knappheit von DGKP) und der verbesserten Ausbildung von PFA (§ 3 Abs 1 Z.2) der Anteil dieser Berufsgruppe am Mindestschlüssel erhöht werden soll, ist nachvollziehbar. Als Verbesserung gegenüber der bisherigen Fassung der DVO zu begrüßen ist, dass künftig eine Unterschreitung des Mindestpersonalschlüssels nur bei Vorlage eines befristeten Notfallkonzepts zulässig sein soll, während in § 4 Abs 2 der geltenden Fassung eine (unbefristete) Unterschreitung um bis zu 10% zulässig war.

Kritische Anmerkungen:

1) Die Reduzierung des Mindestanteils von DGKP auf 15% des Gesamtpersonals (§ 4 Abs 5 n.F.) könnte bei kleineren Häusern zur Situation führen, dass eine durchgehende Anwesenheit einer DGKP nicht mehr gewährleistet ist. Berücksichtigt man, dass gleichzeitig durch die Reduzierung der Anzahl voll medikalisierter Häuser auch eine ärztliche Präsenz nur mehr selten gegeben ist, so ist vermehrt damit mit Situationen zu rechnen, in denen mit heiklen Entscheidungen überforderte PFA im Ernstfall die Rettung rufen und Bewohner*innen ins Spital bringen lassen. Dort löst die Versorgung jedenfalls einen größeren Kostenaufwand aus und könnte einen Drehtüreffekt bewirken. Dazu kommt, dass die DGKP in Zukunft ihr Hauptaugenmerk fast ausschließlich auf Leitungsaufgaben richten werden müssen und somit für (gerade bei den mit mehr Verantwortung ausgestatteten PFA notwendigen) Ausbildungsarbeit nicht

mehr zur Verfügung stehen. Ob also tatsächlich eine so drastische Kürzung des DGKP-Anteils fachlich verantwortbar ist, ist zweifelhaft. Auch wenn es sich bei diesem Anteil nur um einen Mindestanteil handelt, muss befürchtet werden, dass die Heimträger diesen Anteil schon wegen der Vergütung durch den FSW, die sich am Mindestanteil orientieren wird, nicht bedeutsam überschreiten können.

Zu hoffen ist, dass zumindest der Übergang vom aktuellen Schlüssel zum neuen Schlüssel über einen längeren Zeitraum finanziert wird, damit allfällige Fehlentwicklungen auch wieder korrigiert werden können. Ob die in den Erläuterungen („Darstellung der finanziellen Auswirkungen“, Abs 3) angeführten 5 Jahre als Übergangszeitraum reichen, wird kritisch zu beobachten sein. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang eine wissenschaftliche Begleitung und ein Monitoring, um die Auswirkungen dieser Umstellung auf den Pflegealltag zu evaluieren.

2) Die Festschreibung der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte mit 37 Stunden (§ 4 Abs 2 n.F.) bedeutet gegenüber der aktuellen Berechnung der Tarife auf Grund der Annahme einer 40 Stunden-Woche eine Reduzierung um 7,5 %. Auch wenn die Bediensteten in Pflegeeinrichtungen schon bisher dem KV entsprechend nur eine Wochenarbeitszeit-Verpflichtung von 37 Stunden hatten, so erfolgte die tarifmäßige Abgeltung unter der Annahme einer 40 Stunden-Woche (siehe die Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen, Abs 4) und ermöglichte somit einen Personal“polster“. Bei unveränderten Verhältniszahlen in der Tabelle des § 4 Abs 1 bedeutet die Neukalkulation daher eine entsprechende Personalreduzierung. Die durch den Entwurf geschaffene Möglichkeit, insgesamt 1 VZÄ je 56 Kund:innen an DGKP-Leitungen (zusätzlich zum neuen Mindestpersonalschlüssel) zu beschäftigen, vermag diese reale Personaleinbuße nicht vollständig auszugleichen. Die Annahme, dass die Pflegequalität unter diesen Begleitumständen unverändert hoch bleiben wird, kann somit einer kritischen Analyse nicht standhalten.

Zusammenfassend werden die beiden zu 1) und 2) erörterten Veränderungen der Personalausstattung als die bisher hohe Qualität der Langzeitpflege gefährdend abgelehnt.

Wien, am 12.10.2026

[redacted]

Wiener Pflege- und Patient*‘innenanwalt