

Positionspapier der Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Baden-Württemberg e.V. (LAG HW) zur Rechtsverordnung nach § 3 Abs. 2 Landesheimgesetz

Die Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Baden-Württemberg e.V. fordert vor dem Hintergrund der Zunahme neuer Wohnformen in Einrichtungen wie Haus- und Wohngruppen die Erweiterung des Begriffs der Fachkraft im Sinne von § 11 Abs. 2 Nr. 3 Landesheimgesetz auf hauswirtschaftlichen Fachkräfte und somit einen auf die konzeptionellen Erfordernisse dieser Wohn- und Betreuungsformen flexiblen und bedarfsentsprechenden Personaleinsatz.

Um eine „dem allgemein anerkannten Stand der fachlichen Erkenntnisse entsprechende Qualität des Wohnens und der Betreuung zu sichern“ (§ 2, Abs. 5 Landesheimgesetz) fordert die Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Baden-Württemberg weiterhin eine verbindliche Verpflichtung der Heime zur Beschäftigung von mindestens einer hauswirtschaftlichen Führungskraft abhängig von der Größe der Einrichtung.

Zur Begründung

Nach § 2 Abs. 1(5) ist es Zweck des neuen Heimgesetzes, eine dem allgemein anerkannten Stand der fachlichen Erkenntnisse entsprechende Qualität des Wohnens und der Betreuung zu sichern. Seit einigen Jahren gewinnen neue Wohnformen wie Hausgemeinschafts- und Wohngruppenkonzepte für alte Menschen sowie Pflegebedürftige immer mehr an Bedeutung. Die Alltagsorientierung und damit auch die Orientierung an hauswirtschaftlichen Tätigkeiten ist elementarer Bestandteil dieser Konzepte. In diesen Konzepten ist die klassische Arbeitsteilung zwischen Pflege und Hauswirtschaft in weiten Teilen aufgelöst. Durch die Einbeziehung der Bewohner in hauswirtschaftliche Tätigkeiten wird ein wesentlicher Beitrag zu deren Tagesstrukturierung geleistet. Pflegerische Tätigkeiten müssen bei diesen Wohnformen nach wie vor im erforderlichen Umfang qualifiziert erbracht werden, stehen aber nicht mehr wie bisher im Vordergrund. Daher ist es dringend erforderlich, den Begriff der Fachkraft je nach konzeptionellen Erfordernissen der Wohn- und Betreuungsformen weiter zu fassen und um hauswirtschaftliche Fachkräfte zu erweitern.

Insbesondere die neuen Wohnformen in Altenhilfeeinrichtungen erfordern ein angebotsspezifisches Personalkonzept, das neben Pflegefachkräften verstärkt hauswirtschaftliche Fachkräfte beinhalten muss. Hauswirtschaftliche Fachkräfte übernehmen in diesen Wohnformen eigenständig die hauswirtschaftliche Versorgung und Maßnahmen der sozialen Betreuung.

In einigen Bundesländern wird dies schon praktiziert. In Bayern wird die Geprüfte Fachhauswirtschafter/in sowie auch die Familienpfleger/in und Dorfhelfer/in in Verbindung von hauswirtschaftlicher Versorgung und Alltagsbetreuung älterer Menschen, z.B. bei Hausgemeinschaften und Wohngruppen, heute schon als Fachkraft für soziale Betreuung anerkannt. Auch das neue Wohn- und Teilhabegesetz in Nordrhein-Westfalen fordert die Mindestbesetzung mit einer hauswirtschaftlichen Betreuungskraft.

Das Landesheimgesetz stellt im § 11 Abs. 1 die hauswirtschaftliche Versorgung und die angemessene Qualität des Wohnens als Anforderung an den Betrieb eines Heimes. Dabei muss der Träger des Heimes sicherstellen, „dass die Zahl der Beschäftigten und ihre persönliche und fachliche Eignung für die von ihnen zu leistenden Tätigkeiten ausreicht“ (§ 11, Abs. 2, Nr. 2). Nach § 3 Abs. 1 sind die Heimträger verpflichtet, ihre Leistungen nach dem jeweils allgemein anerkannten Stand fachlicher Erkenntnisse zu erbringen.

Zur hauswirtschaftlichen Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner eines Heimes gehört der Umgang mit einer Vielzahl von rechtlichen Forderungen. Im Bereich der Hygiene und Arbeitssicherheit sind verpflichtend Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter/innen zu gewährleisten. Eine sachgerechte Leistungserstellung erfordert die Festlegung der zu erstellenden Leistungen nach Art, Umfang und Qualität. Hierbei spielen neben ernährungswissenschaftlichen, hygienischen und ästhetischen Kriterien auch ökonomische Gesichtspunkte für eine wirksame und wirtschaftliche Leistungserstellung eine wichtige Rolle.

Die Sozialgesetzgebung verlangt, ein betriebsinternes Qualitätsmanagementsystem zu erstellen und weiter zu entwickeln. Mitarbeiter/innen müssen zur verantwortlichen Durchführung der Dokumentation der Leistungsangebote und -prozesse motiviert werden.

Die Qualität der hauswirtschaftlichen Versorgung wird seit 2005 durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) geprüft. So fordern die Prüfrichtlinien eine schriftliche hauswirtschaftliche Konzeption. Hier werden die Konzepte für Speisenversorgung (Auswahl, zeitliches Angebot); Wäscheversorgung (Umgang mit persönlicher Wäsche) oder Pflege der Wohnumgebung (Rücksicht auf die persönlichen Gewohnheiten von Bewohnern bei der Arbeitsgestaltung) bereits explizit gefordert und die Ausführungen auch in der Praxis überprüft. Um eine solche hauswirtschaftliche Konzeption für eine Einrichtung zu entwickeln, zu etablieren und immer wieder den Veränderungen im Heimalltag anzupassen werden im hauswirtschaftlichen Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt, die die dazu erforderliche Fachkompetenz mitbringen.

Ergänzend verweisen wir auf eine Veröffentlichung, auf die sich diese Forderungen stützen und die Argumente für eine angemessene Personalbemessung in der Hauswirtschaft bekräftigen:

Qualitätssicherung und Personalausstattung in der Hauswirtschaft und im Schnittstellenbereich

Hauswirtschaft/Pflege von stationären Altenhilfeeinrichtungen“ des Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen in Bayern, der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Bayern, der Arbeitsgemeinschaft der Pflegekassenverbände in Bayern, der Verband der Bayerischen Bezirke sowie des Bundesverbandes der privaten Anbieter sozialer Dienst e.V., Landesgruppe Bayern“:

Hier werden eine Flexibilisierung der Personalausstattung zwischen Hauswirtschaft und Pflege im Schnittstellenbereich empfohlen sowie Personalanhaltszahlen für die Hauswirtschaft empfohlen (zum Beispiel für die Abteilungsleitung Hauswirtschaft ein Verhältnis von 1:200). Für die Flexibilisierung spricht zum Beispiel die Entlastung der Pflegekräfte von Schnittstellentätigkeiten, um sich stärker eigentlichen pflegerischen Aufgaben widmen zu können (S. 92).