

# GÖD

Gesundheitsgewerkschaft



**WIR  
SAGEN  
ES LAUT!**

**GEWALT DARF KEIN  
BERUFSRISIKO SEIN**





# Nachts im Spital

**EINE GESCHICHTE, WIE SIE  
SICH ZUTRAGEN KÖNNTE**

**K**urz vor Mitternacht läuft der Routinebetrieb im kleinen Krankenhaus. In der Ambulanz sitzen einige Patienten mit Verletzungen und warten auf das Anlegen eines Gipsverbands, das dauert, weil im OP gleichzeitig eine akute Operation läuft. Gleichzeitig ist die letzte Schicht in der Dialyse fertig und die Patienten sollen auf die Abteilung transportiert werden. So wie die Patientin in der Radiologie, die wegen ihrer akuten Schmerzen auf der Gynäkologie aufgenommen wird, aber nicht mehr gehfähig ist!

In der Aufnahmestation wird unterdessen ein Familienvater unruhig, weil er mit seiner Tochter nun schon seit Stunden da ist und noch immer nicht weiß, ob sie wieder nach Hause gehen können. Das Gesprächsklima wird rauer und der Nachtdienst entschließt sich, die vorgesehene Nummer für Hilfe in solchen Situationen zu wählen! Der Portier wählt zugleich die Nummer des Brandschutzwartes für diese Nacht, da ein Brandmelder Alarm schlägt und dafür sofortiges Handeln notwendig ist. Was gleichzeitig auch den Ausfall eines der Aufzüge bedeutet, wofür es aber auch schnelle Abhilfe geben muss – Sie wissen, ein Krankenhaus ohne funktionierende Aufzüge, undenkbar!

## DIE SITUATION SPITZT SICH ZU

Auf der internen Abteilung ist ein Mensch verstorben und der letzte Weg im Krankenhaus in die Pathologie wird notwendig. Hier ist die Dringlichkeit nicht mehr gegeben, aber erwünscht. Just in diesem Moment kündigt sich der Notarzt mit einem Notfall an. Das Notfallteam, das gerufen wird, ist eingespielt und funktioniert wie ein Uhrwerk, wenn alle Rädchen da sind und ineinander greifen!

Der Vater wird handgreiflich, die Patienten vor dem Gipszimmer werden ungehalten, der Brandmelder

schrillt, der Auszugsalarm ist unüberhörbar, die Dialysepatienten warten noch immer, genau wie die in der Neuaufnahme, ihnen allen geht es nicht gerade gut. Der Aufzug funktioniert nicht, das System gerät ins Wanken!

## SICHERHEITSMANAGEMENT?

Eigentlich ist das nicht verständlich, denn es wurde für genau diese Situationen im Krankenhausbetrieb Vorkehrungen getroffen – auch für die Nacht. Es gibt sie, die Spezialisten für Sicherheit, Brandschutz, Deeskalation, Akuttransporte und nicht so akute Patiententransporte. Es gibt auch jemand im Gipszimmer und für die Notfallübernahme! All diese Spezialisten wurden verständigt: DER (einzig im Dienst befindliche) OPERATIONS-ASSISTENT!

Aber OP-Assistenten haben Kernkompetenz! Die befindet sich im Operationssaal!

Sicherheitsmanagement ist etwas anderes, als einfach zu fragen, wer ist „der Mann“ in der Nacht, der mit technischem Verständnis, starken Armen und guter Kondition die Strukturprobleme löst –

meint Ihr

Reinhard Waldhör  
Vorsitzender der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft  
[gesundheitsgewerkschaft@goed.at](mailto:gesundheitsgewerkschaft@goed.at)

GRAFIK: OA DR. JÖRG ZOTTER (ORTHOPÄDE U UNFALLCHIRURG IM LK ZWETTL)



# Liebe Kolleginnen! Liebe Kollegen!

Von Alfred Mayr,  
Landesvorsitzender  
Oberösterreich



Die mediale Berichterstattung über die Pflegeberufe reißt nicht ab. Während vorerst hauptsächlich über die Belastungen in der Pflege berichtet wurde, steht mittlerweile der teilweise bereits vorhandene und in Zukunft noch prekärer werdende Mangel an MitarbeiterInnen im Mittelpunkt. Mit einem von politischer Seite angekündigten Schwerpunkt zum Thema Pflege sollen wirksame Maßnahmen erarbeitet werden, um entsprechend gegenzusteuern. Vor allem wird die Senkung des Antrittsalters für den Ausbildungsbeginn angedacht und ein Pilot-Lehrgang dazu gestartet, um möglichst viele zukünftige Pflegekräfte sofort nach dem Pflichtschulabschluss zu gewinnen.

## EIN GUTER BERUF

Neben einer allfälligen Veränderung des Antrittsalters ist es vor allem wichtig, die positiven Seiten eines Gesundheitsberufes und die Beweggründe, sich für einen solchen zu entscheiden, wieder in den Vordergrund zu rücken. Ob im Krankenhaus, in einem Altenheim, in der mobilen Pflege oder in der 24-Stunden-Betreuung, ein Beruf im Gesundheitsbereich bietet ein umfassendes Aufgabengebiet, die Zusammenarbeit mit Menschen für Menschen sowie fortlaufende Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Daneben ist die Zukunftssicherheit aufgrund der Altersentwicklung in unserer Bevölkerung nicht von der Hand zu weisen.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil im Pflegebereich sind die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, durch die immer wieder längere Freizeitblöcke von mehreren Tagen hintereinander entstehen, in denen Zeit mit der Familie verbracht und/oder diversen Freizeitaktivitäten nachgegangen werden kann.

Auch hinsichtlich Arbeitszeitgestaltung gibt es im Landesdienst viele Angebote, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf eine längere Auszeit oder ein Ausgleiten in die Pension ermöglichen: Von Sabbatical über Zeitwertkonto, sonstige Karenzurlaube bis hin zur Altersteilzeit, es gibt viele Instrumente mit denen sich mehr bzw. eine längere Freizeit, z.B. für einen längeren Urlaub oder Zeit mit der Familie, verwirklichen lassen.

## POSITIVE ASPEKTE

Besteht ein ordentliches Personalreservemanagement, mit dem auf personelle (Langzeit-)Ausfälle flexibel reagiert werden kann, sind die Rahmenbedingungen in der Pflege aufgrund der vielen Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits jetzt geeignet, dass der Pflegeberuf ein Traumberuf ist bzw. wird. Um dies auch wieder ins Bewusstsein zu rufen, ist vor allem wichtig, dass mit einer positiven medialen Berichterstattung begonnen wird. Klarerweise ist es gut und wichtig, Mängel in einem System aufzuzeigen und Prognosen hinsichtlich dem zukünftigen Bedarf zu erstellen. Jedoch dürfen dadurch nicht die positiven Aspekte in den Hintergrund gedrängt werden – schließlich wirkt sich ein Mangel in diesem Beruf nicht nur auf die Patientinnen und Patienten aus, sondern vor allem auch auf unsere Kolleginnen und Kollegen in der Pflege.

Ihr

Alfred Mayr

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 5. 11. 2018**  
**Beiträge senden Sie bitte per E-Mail an die Redaktion.**  
**(Gesundheitsgewerkschaft@goed.at)**

**IMPRESSUM.** „GÖD Gesundheitsgewerkschaft“ ist die Zeitschrift der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Medieninhaber und Verleger: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH., Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Reinhard Waldhör, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53454-218, E-Mail: gesundheitsgewerkschaft@goed.at. Konzeption, Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Chefin vom Dienst: Dipl.-Germ. Verena Baca, MA, Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 15 50. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wienerstraße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken muss. © GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.

# ENTSCHEIDUNG

## Information zur Entscheidung des OGH zum Wochengeldbezug

Sehr geehrte Mitglieder der Bundeskonferenz!

Aus gegebenen Anlass machen wir darauf aufmerksam, dass es betreffend **Wochengeldbezug – Vertragsbedienstete** im Zusammenhang mit Überstunden eine interessante OGH-Entscheidung gibt (10 Ob S 115/17k vom 14.11.2017).

Das Wochengeld wird grundsätzlich aufgrund des Verdienstes der letzten 3 Kalendermonate vor dem Schutzfristbeginn bemessen. In dieser Zeit dürfen schwangere Frauen keine Überstunden leisten. Der OGH hat nun entschieden, dass bei Frauen, die vor Meldung der Schwangerschaft (und dem daraus folgenden Verlust von Überstunden) regelmäßig Überstunden geleistet haben, das Wochengeld aufgrund des Verdienstes der letzten 3 Kalendermonate vor Meldung der Schwangerschaft zu bemessen ist.

**Dies bedeutet nun in der Praxis** nach dem OGH-Urteil: Wenn eine Kollegin vor der Schwangerschaft regelmäßig Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet hat, könnte sie bei der zuständigen Krankenversicherung eine rückwirkende Neuberechnung des Wochengeldes verlangen. Das ist spätestens 2 Jahre nach Beginn des Bezugs von Wochengeld möglich.

Falls eine VB-Kollegin diese Möglichkeit in Anspruch nehmen möchte, muss sie von ihrem Arbeitgeber (personalführende Stelle) eine korrigierte Arbeits- und Entgeltbestätigung verlangen, **bei der die Überstunden berücksichtigt und eingerechnet wurden**. Danach muss sie diese **neue Bestätigung** ihrer zuständigen **Sozialversicherung zur Nachverrechnung vorlegen**.

**Achtung:** Zum gegebenen Zeitpunkt können wir keine rechtsverbindliche Auskunft geben, ob die Kollegin nach diesem Vorgang zu einer finanziellen Wochengeldverbesserung gelangt, die dann auch gegebenenfalls zu einer anderen, höheren Berechnung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes führen könnte.

Nachstehend die diesbezügliche Information der GÖD-Rechtsabteilung:

### **Betreff: Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zum Wochengeldbezug**

Sehr geehrte Mitglieder der Bundeskonferenz!

Der Oberste Gerichtshof hat in einer Entscheidung (10 Ob S 115/17k) ausgesprochen, dass **regelmäßig geleistete Überstunden** bei der Berechnung der Höhe des Wochengeldes (für das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz) Berücksichtigung finden muss.

Der Anlassfall war eine Vertragslehrerin, die aufgrund der Stundeneinteilung regelmäßige Überstunden (Dauer-MDL) leistete, ihre Schwangerschaft beim Dienstgeber bekannt gab. Aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes durfte sie dann keine Überstunden mehr ausüben, bezog in der Folge somit „nur“ mehr das Grundgehalt. Bei Eintritt des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz wurde gemäß dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) der Verdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate vor Beginn des Beschäftigungsverbotes herangezogen, also auch Monate, in denen keine Überstunden mehr geleistet und daher auch nicht ausbezahlt wurden.

Aufgrund einer Klage betreffend die Berechnung der Höhe des Wochengeldes sprach der OGH im Wesentlichen aus, dass diese Zeiten, in denen keine regelmäßigen Überstunden geleistet wurden, für die Berechnung nicht heranzuziehen wären, sondern jene Zeiten, in denen die regelmäßigen Überstunden geleistet und ausbezahlt worden sind. Dies bedeutet, dass entgegen der bisherigen praktizierten Vorgangsweise bei der Berechnung des Wochengeldes ab sofort bei neuen Anträgen regelmäßig geleistete Überstunden zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber hat dies bei der Meldung an die zuständige Krankenversicherung zu beachten.

Des Weiteren heißt dies, dass aufgrund der Verjährungsbestimmungen des ASVG Frauen, deren Wochengeldanspruchsbeginn noch nicht länger als 2 Jahre ab Abgabe eines Antrages auf Neuberechnung zurückliegt, rückwirkend eine Nachverrechnung verlangen können.

Es ist jedoch zu betonen, dass die zitierte Entscheidung des OGH von regelmäßigen Überstunden spricht und daher keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden kann, ob auch bei nur fallweisen geleisteten Überstunden diese Entscheidung greift.



# Ihre Zeit

**UMKLEIDEZEIT IN KRANKENANSTALTEN  
IST ARBEITSZEIT!**



**Von Gottfried Feiertag**  
ZBR, Vorsitzender Stv.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat gemeinsam mit dem Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskliniken und Landespflegeheime bereits im Jahr 2014 Klage eingebracht, dass Umziehzeiten in Kliniken als Arbeitszeit zu werten seien.

Die Klage wurde wesentlich gestützt auf ein Gutachten von Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal. Hintergrund war, dass sich durch die Einführung von Zentralgarderoben sowie Wäscheausgabe- und Wäscherücknahmeautomaten die Zeiten zur Beschaffung und zum Anlegen der Dienstbekleidung wesentlich verändert hatten. Der Oberste Gerichtshof hat nunmehr letztinstanzlich entschieden, dass insbesondere Umkleidezeiten in Krankenanstalten als Arbeitszeiten zu werten sind, wenn das Tragen einer speziellen Dienst- und Schutzkleidung – insbesondere aus hygienischen Gründen - vorgeschrieben wird.

## ARBEITSZEIT

Nach Rechtsprechung des OGH ist die Zeit, die ein/eine ArbeitnehmerIn vor seinem/ihrer Eintreffen an der Arbeitsstätte zum Anziehen seiner/ihrer Arbeitskleidung benötigt, im Allgemeinen nicht als Arbeitszeit zu werten, es sei denn es handelt sich um ein Mindestmaß an Intensität der Fremdbestimmung, das es rechtfertigt, von einer Tätigkeit oder Aufgabenerfüllung für den

Dienstgeber zu sprechen. Dies treffe auf das Anlegen einer Dienstkleidung in einer Krankenanstalt für Ärzte und Pflegepersonal im Auftrag und Interesse des Dienstgebers zu.

## IN NIEDERÖSTERREICH

In Niederösterreich liegt eine Anordnung des Dienstgebers vor, dass die Dienstkleidung ausschließlich im Krankenhaus zu wechseln sei. Damit ist nicht nur das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb vorgegeben, sondern es besteht auch eine konkrete räumliche Vorgabe. Mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung zum Umkleiden an der Arbeitsstätte geht auch die Verpflichtung zum Abholen und Zurückgeben der Dienstkleidung einher. Die Umkleidezeiten und die Zurücklegung der damit verbundenen innerbetrieblichen Wegzeiten wurden somit als Arbeitszeit anerkannt.

## UMSETZUNG

Hinsichtlich der zügigen Umsetzung dieser Feststellung laufen in Niederösterreich derzeit Verhandlungen mit dem Sozialpartner. Diese Rechtsprechung hat natürlich auch Auswirkungen auf alle übrigen Länder.

Auch hier haben bereits mehrere GÖD-Landesvertretungen Verhandlungen betreffend einer Anrechnung angekündigt!



# Aufgetischt

## ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER VERKOSTUNG IN PENSIONISTENHEIMEN

**D**a ich 1980, damals noch in einem Pensionistenheim, als Koch meine berufliche Laufbahn begann und mittlerweile dreißig Jahre als Küchenleiter im Niederösterreichischen Pflege- und Betreuungszentrum Mödling arbeite, kann ich darüber berichten, dass sich vieles zum Positiven verändert hat.

Vor 38 Jahren war man in einem Pensionistenheim mit Normalkost, Schonkost und Diätkost zufrieden. Wurde noch zusätzlich Breikost benötigt, verwendete man den Mixstab. Außerdem sprach man von einem Vier-Wochen-Speiseplan, der sich, bis auf wenige saisonale Besonderheiten, immer wiederholte. Die Essensanforderung erfolgte damals noch per Telefon und das Essen gelangte durch das Schöpfsystem zur Bewohnerin und zum Bewohner. Die Anlieferung oder Materialführung waren bei weitem nicht so strukturiert, wie sie heute sind. Aber es ging und bedeutete teilweise auch weniger Stress.

### VERÄNDERUNGEN

Im Laufe der Jahre wurde in jedem Pflege- und Betreuungszentrum, damals mittlerweile Lan-

despflegeheim, ein diätisch geschulter Koch bzw. eine diätisch geschulte Köchin und eine geriatrisch geschulte Köchin bzw. ein geriatrisch geschulter Koch ausgebildet. In größeren Einrichtungen besuchten sogar mehrere Personen die Fortbildungen. Zusätzlich wenden wir uns heute, wenn nicht intern im Haus besetzt, bei Fragen an die Diätologin oder den Diätologen des nächsten öffentlichen Krankenhauses.

Heutzutage wird alles per EDV koordiniert: das Material, die Essensanforderung, die Abrechnung, die Rezepturen und auch die Dienstpläne. Eine Küche ohne EDV ist unvorstellbar. Seit einigen Jahren werden in unseren Einrichtungen vier Kostformen angeboten. Dazu kommen noch Fleischbrei, Breikost und Flüssigbrei sowie, wenn erforderlich, auch Sonderkostformen.

In Mödling wird zu Mittag das Tablettssystem verwendet. So bekommt jeder Bewohner und jede Bewohnerin genau das, was bestellt wurde. In anderen Einrichtungen gibt es teilweise auch das Schöpfsystem, oder nach wie vor das Schöpfsystem. Die Bewohnerinnen und Bewohner werden mit Frühstück, Mittagessen, Jause und Abendessen versorgt.

### ANDERE VORSCHRIFTEN

Zusätzlich zu den Angeboten und Abläufen in den Großküchen der Niederösterreichischen Pflege- und Betreuungszentren haben sich die Vorschriften verändert. Früher hatte man eine Überprüfung vom Lebensmittelinspektor, heute sprechen wir von Bio-, Umwelt- und Lebensmittelüberprüfung und zusätzlichen Kontrollen vom Land Niederösterreich.

### GLEICHER GESCHMACK

Und auch in der Küche, direkt bei der Zubereitung der Speisen, hat sich vieles durch moderne Geräte weiterentwickelt. Bei der Qualität und der Abwechslung hat sich viel getan sowie auch bei der Sicherheit durch die Überprüfung der Lebensmittel, seien es frische Artikel und Halbfertig- oder Convenience-Produkte. Aber trotzdem muss ein Gulasch ein Gulasch bleiben. Ein Apfelstrudel oder ein Schweinsbraten sollten so schmecken wie früher. ●



Von Werner Pannagl,  
Küchenleiter NÖ Pflege- und  
Betreuungszentrum Mödling

FOTOS: PRIVAT - MONKEYBUSINESSIMAGES/ISTOCK/GETTY IMAGES PLUS

# Wenn Pflege netzwerkt!



**BERICHT VOM PFLGESYMPOSIUM: VERANSTALTET VON MARKUS GOLLA, PFLGE PROFESSIONELL, UNTERSTÜTZT VON DER GÖD-GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT**

Wenn die ProfessorInnen Angelika Zegelein, Sabine Bartholomeycik, Christel Bienstein und Wilfried Schneppegemeinsam mit vielen weiteren Koryphäen aus dem Bereich Pflege sich an einem Ort gemeinsam mit rund 500 PflegemitarbeiterInnen versammeln, dann kann man mit Fug und Recht behaupten: An diesem Tag war die FH in Krems der Nabel der deutschsprachigen Pflegewelt.

## MITTENDRIN DIE GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT

Reinhard Waldhör bekam von Organisator Markus Golla die Möglichkeit, über die Kampagne der GÖD „Gewalt darf kein Berufsrisiko sein!“ zu referieren. Die Vorführung des Kampagnenfilms von Anja Salomon und 45 Minuten Fakten zum Thema riefen vielfältige Reaktionen und Folgegespräche hervor. So wie es ja Motto des Symposiums war: Netzwerken!

Vor allem die Tatsache, dass MitarbeiterInnen in den Gesundheitsberufen gegenüber der Normalbevölkerung ein 26fach höheres Risiko haben, während ihrer Arbeit verletzt zu werden, hinterließ nachhaltig Eindruck! Die Forderung der Gesundheitsgewerkschaft, dass Deeskalationsmanagement in jegliche Ausbildung der Gesundheitsberufe eingebunden werden sollte, wurde von den ZuhörerInnen ebenso gesehen, wie die Tatsache, dass die Personalberechnung auch auf dieses wichtige Thema Einfluss zu nehmen hat. In drei Vortragsräumen konnten die Teilneh-

merInnen aus den brennendsten Themen der Pflege wählen. „Zukunft der Pflege“, „Pflegende Angehörige“ und „Neue Pflegetechnologien, Techniken“ waren die dazugehörigen Überschriften der Themenfelder.

Als Finale folgte eine hochkarätige Podiumsdiskussion mit der NÖ-Soziallandesrätin Christiane Teschl-Hofmeister, Michael Landau (Caritas), Erich Fenninger (Volkshilfe), Christoph Gleirscher (Hilfswerk), Lisa Haderer (Pflegeanwaltschaft) und Reinhard Waldhör (GÖD-Gesundheitsgewerkschaft).

## FAZIT

Für die Bewältigung der Zukunft sind große Anstrengungen notwendig. Die Attraktivierung der Pflegeberufe muss sofort beginnen, damit sich wieder genügend Menschen in den Pflegeberufen ausbilden lassen möchten! Die Zusammenarbeit aller damit befassten Institutionen ist unabdingbar! Die Zukunft beginnt jetzt! ●

**„Gewalt darf kein Berufsrisiko sein“ – Reinhard Waldhör bei seinem Vortrag vor 500 ZuhörerInnen.**

FOTOS: KATRIN SCHÜTZENAUER UND GÖRAN ANDRIC





”

Eine Pflegelehre mit 15 Jahren würde geltendes EU-Recht verletzen!

”

**WERTSCHÄTZUNG  
DES PFLEGEBERUFES**  
statt Verunsicherung!

Reinhard Waldhör fordert verbesserte  
Rahmenbedingungen zur **Attraktivierung**  
des Pflegeberufes!



[www.gesundheitsgewerkschaft.at](http://www.gesundheitsgewerkschaft.at)

© stock.adobe / Olycom

**Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139**

Österreichische Post AG • MZ 17Z040987 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren