

# GÖD

Gesundheitsgewerkschaft



## Wir bleiben dran!

Ein Kommentar zur Pflegereform

+++ REPORT ZU GROSSDEMOS VOM 12. 5. 2022: WAS KOMMT, WAS BLEIBT, WAS SICH ÄNDERN MUSS +++



■ ■ ■  
**VORWORT**  
REINHARD WALDHÖR



**Werte Kolleginnen und Kollegen!**

**Vom Portier bis zum Primar!**

Diese Metapher soll nicht despektierlich sein sondern ein Hinweis darauf, dass es für den Erfolg einer Gesundheits- und Pflegeeinrichtung sowie für einen reibungslosen Betrieb **alle** braucht, eben vom Portier bis zum Primar!

Und warum erzähle ich Ihnen das zum wiederholten Male? Die Bundesregierung hat den Beginn einer Pflegereform durch die Verkündung von Überschriften auf den Tisch gelegt – und der eine oder die andere politisch Verantwortliche meint, damit wären alle unsere Themen für die nächsten Jahre erledigt.

Doch diese Ankündigungen können maximal ein Anfang sein. Wir brauchen Verbesserungen für alle MitarbeiterInnen in unseren Betrieben. Das Leben entwickelt sich sehr rasch weiter, die systembedingten Arbeitsverhältnisse in den Krankenhäusern und Pflegezentren hinken hinterher. Das hat zur Folge, dass wir in vielen Bereichen, nicht nur in der Pflege, mit akutem Personalmangel konfrontiert sind und in den Personalstellen kaum Bewerbungen aufliegen. Dazu zählen das gesamte medizinische und nicht-medizinische Gesundheitspersonal. Aber auch die Gruppe der administrativen Kräfte sowie des Facility Managements kämpfen mit diesen Problemen.

Auch in diesen Bereichen haben Spezialisierungen Einzug gehalten, den haustechnischen Allrounder gibt es kaum mehr: Medizintechnik, Gebäudetechnik, Wärme, Kälte, Lüftung, Hygieneschleusen und vieles mehr wird heute von Spezialisten oder Spezialistinnen bedient. Die dienstrechtlichen Belange haben sich nicht im selben Maß entwickelt, weshalb unsere Betriebe oft gegenüber der Privatwirtschaft nicht konkurrenzfähig sind.

Auch in den medizinisch-technisch-diagnostischen Berufen zeigt die Bewerberlage (und die Zahl der Ausbildungsplätze), dass wir der auf uns zurollen-

den Pensionierungswelle der Generation Babyboomer nicht standhalten werden. Man wird verstärkt in die Attraktivität der Berufe investieren müssen, denn der Konkurrenzkampf am Markt ist groß – und die jungen Menschen wissen genau, was sie wollen. Und da ist das Argument „krisensicherer Arbeitsplatz“ zu kurz gegriffen, damit holt man kaum jemanden ins Boot! Ausgewogenheit von Arbeit und Freizeit ist die neue Währung am Arbeitsmarkt, die BewerberInnen schafft. Dienstplansicherheit, halten, was versprochen wurde, arbeiten wie ausgemacht, nicht jede Woche Überstunden, das sind die Argumente, um BewerberInnen anzulocken.

Und da reden wir auch von Berufen in unseren Einrichtungen, über die gar nicht viel berichtet wird. Stellen sie sich einmal eine Klinik oder Pflegeeinrichtung vor, wo es keine Versorgung aus der Küche gibt! Denn auch hier ist die Konkurrenz am Arbeitsmarkt riesig und die Köchinnen und Köche, die KüchenmitarbeiterInnen sind sehr begehrt! Das Fehlen von Arbeitskräften in diesem Bereich wird zwar oft medial ausgeschlachtet, aber immer nur im touristischen Bereich. Kaum jemand bringt es mit den Gesundheitsbetrieben in Verbindung. Dabei sind hier ebenfalls Spezialistinnen und Spezialisten am Werk, die mit Diäten und vielen Kostformen ebenfalls einen großen Teil zur Gesamtleistung für unsere Patientinnen und Patienten sowie BewohnerInnen beitragen!

Denn zum Gelingen braucht es **alle!**

Reinhard Waldhör

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

---

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe:**  
**25. 8. 2022**

**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](mailto:gesundheitsgewerkschaft@goed.at). Konzeption, Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Chefin vom Dienst: Dr.™ Susanne Falk, 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.

# Pflegereform – nur Schlagzeilen oder der große Wurf?

**Wir versuchen eine Analyse der aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren öffentlichen Kliniken und Pflegebetrieben relevanten Punkte in der Reformankündigung des Gesundheits- und Pflegeministers.**

VON REINHARD WALDHÖR

**V**orweg: Die Gesundheitsgewerkschaft begrüßt den Beginn einer Reform, die in den nächsten beiden Jahren eine Milliarde Euro in das System Pflege bringen wird! Das ist ein guter Schritt, dem weitere folgen müssen. Aber der Reihe nach.

Der Minister hat am 12. Mai (sechs Stunden vor Beginn der großen Demonstrationen der Beschäftigten im gesamten Bundesgebiet – wir berichten in dieser Ausgabe) 20 Maßnahmen vorgestellt, die die größte Reform der letzten Jahrzehnte darstellt. Was uns gleichzeitig sagt, wie wenig in den letzten Jahrzehnten passiert ist. Wir möchten die Maßnahmen, die für unsere Kolleginnen und Kollegen direkt relevant sind, auf den folgenden Seiten vorstellen – und auch kommentieren!



Demonstration in Wien



## PFLEGEREFORM



Innsbruck



Klagenfurt

### 1. BUNDESZUSCHLAG FÜR BESCHÄFTIGTE

Die Gehälter von DGuKPs, PflegefachassistentInnen und PflegeassistentInnen werden einen monatlichen Gehaltsbonus erhalten, der in der Höhe einem 15. Monatsgehalt entspricht. Volumen: 520 Mio. Euro für zwei Jahre.

*Unsere Meinung dazu: Die Befristung auf zwei Jahre wird ein klares Thema werden, denn in zwei Jahren werden die Probleme im System nicht gelöst sein. Wer will dann den Betroffenen das Gehalt wieder kürzen? Das zusätzliche Gehalt muss auf jeden Fall so gestaltet sein, dass es für die zukünftige Pension wirksam wird, das wäre bei einem monatlichen Bonus nicht der Fall! In der Höhe entspricht ein zusätzliches Gehalt in etwa einer Erhöhung von knapp sieben Prozent!*

### 2. ENTLASTUNGSWOCHE PFLEGE

Als Maßnahme des ArbeitnehmerInnenschutzes erhalten Pflegekräfte ab dem 43. Lebensjahr eine zusätzliche Entlastungswoche, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

*Diese Regelung ist als echte zusätzliche Entlastung ab dem 43. Lebensjahr gedacht, allerdings muss man auch die jüngeren Pflegekräfte in Betracht ziehen, denn in vielen Umfragen wurde bestätigt, dass auch die jüngeren Pflegekräfte sich so stark belastet fühlen, dass sie aus dem Beruf hinausgehen!*

### 3. ALLE BESCHÄFTIGTEN IN DER STATIONÄREN LANGZEITPFLEGE ERHALTEN KÜNFTIG PRO NACHTDIENST ZWEI STUNDEN ZEITGUTHABEN.

*Ebenfalls in den meisten unserer Betriebe bereits umgesetzt! Insgesamt wird darauf zu achten sein, dass die Schlupflöcher, wie z.B. Arbeitsbereitschaft in der Nacht oder die Deklaration einer Station nicht als Pflege(betreuungs)station sondern als Wohnbereich, geschlossen werden! Jede Form von Nachtarbeit ist gesundheitsschädlich und braucht daher diesen Ausgleich!*

### 4. ERLEICHTERUNG FÜR AUSLÄNDISCHE PFLEGEKRÄFTE

Es gibt beim Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Karte deutlich mehr Punkte für den Abschluss einer Berufsausbildung in einem Pflegeberuf. Ebenfalls wird es für 40- bis 50-jährige Zusatzpunkte geben, die einsteigen wollen!

*Ein grundsätzlich guter Ansatz. Der Entfall des Nachweises über die Sprachkenntnisse und eine nur mehr durch den Dienstgeber durchgeführte Sprach-einschätzung wird dazu führen, dass Menschen mit zu geringen Sprachkenntnissen in diesen Settings arbeiten werden. Das wiederum hat zur Folge, dass die Kommunikation (vor allem die der älteren Menschen mit den Pflegekräften) leidet, was zu Pflegefehlern und sinkender Qualität führen kann!*

## PFLEGEREFORM



Linz

### 5. AUSBILDUNGSFONDS

Für eine Erstausbildung in einem Pflegeberuf in GuKP-Schulen und Fachhochschulen erhalten Auszubildende durchgehend einen Zuschuss von zumindest 600 Euro. Auszubildende in Sozialbetreuungsberufen und Berufsbildenden Schulen erhalten 600 Euro in Praktikumszeiten (Kostenaufteilung 2/3 Bund, 1/3 Länder).

*Für uns völlig unverständlich, warum hier ein Unterschied gemacht wird. Alle Ausbildungen verfolgen dasselbe Ziel, nämlich möglichst viele interessierte Menschen in Pflege und Betreuung zu bringen – daher darf es mit diesem Fonds nicht zu einem „Zwei-Klassen-Ausbildungssystem“ kommen! Die Höhe von 600 Euro ist im Vergleich zum bisherigen Taschengeld (oder gar keinem Zuschuss) eine Verbesserung!*

### 6. PFLEGESTIPENDIUM

Personen, die an einer durchs AMS geförderten Ausbildung in den drei Pflegeberufen teilnehmen, erhalten ab 1. September 2023 ein Pflegestipendium von zumindest 1.400 Euro pro Monat.

*Warum erst ab dem 1. September 2023? Dadurch geht ein Ausbildungsjahr verloren. Das Stipendium sollte ebenfalls auf die Sozialbetreuungsberufe ausgeweitet werden (auch hier gibt es viele BerufsumsteigerInnen/QuereinsteigerInnen). Ebenfalls*

*anzudenken ist die Anwendung auf das erste Ausbildungsjahr zur OTA (Operationstechnische Assistenz – kann erst ab dem zweiten Ausbildungsjahr eine Anstellung des Ausbildungsbetriebes haben). Sie sind zwar in den MTD-Berufen verortet, sollen aber langfristig die OP-Pflegepersonen ersetzen!*

### 7. ENTRISTUNG PFLEGEASSISTENZ

PAs dürfen weiterhin unbefristet in Krankenanstalten tätig sein. Die Bestimmung im GuKG zum Auslaufen der Tätigkeit ab 1.1.2025 wird gestrichen.

*Aufgrund des Personalmangels verständlich, man hätte allerdings auch eine Fristverlängerung anstreben können, denn durch den Einsatz von drei verschiedenen Pflegeberufen, nämlich PA, PFA und DGKP, mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen, kann es zur Einschränkung in der Dienstplanflexibilität kommen, da eine PFA bei Ausfall nicht unbedingt mit einer PA ersetzt werden kann.*

### 8. KOMPETENZERWEITERUNGEN

PA: An- und Abschließen laufender Infusionen – ausgenommen Zytostatika und Transfusionen – bei liegendem Gefäßzugang; PFA: Legen, Wechseln und Entfernen von subkutanen und peripher venösen Verweilkanülen sowie Verabreichung von subkutanen Injektionen und Infusionen.

## PFLEGEREFORM



Graz

*Diese Kompetenzerweiterungen müssen in der Ausbildung und Bezahlung entsprechend berücksichtigt werden. Das Fehlen von Kompetenzerweiterungen im Bereich DGuKP ist bedauerlich, insgesamt sind diese Maßnahmen nicht als Gamechanger zu sehen!*

### **9. LEHRE FÜR ASSISTENZBERUFE IN DER PFLEGE**

*Unsere Meinung dazu ist bekannt! Die Pflegelehre wird allein aufgrund der dafür notwendigen Ressourcen im Bereich dualer Ausbildung (also Mehrbelastung für bestehendes Pflegepersonal als Ausbilder) schwer umzusetzen sein. Die Altersstrukturen werden ganz genau zu beobachten sein.*

### **10. ÜBERFÜHRUNG DER SCHULVERSUCHE BMS/ BHS IN DAS REGELSCHULWESEN AB DEM SCHULJAHR 2023/24**

*Dreimal JA von unserer Seite! Diese Schulform erfreut sich großer Beliebtheit und ist auch im ländlichen Raum gut umsetzbar. Ausbildung wird durch die bezahlten Praktika noch attraktiver, wünschenswert wäre eine gesamte Berücksichtigung im Ausbildungsfond!*

*schenswert wäre eine gesamte Berücksichtigung im Ausbildungsfond!*

### **11. ERLEICHTERUNGEN BEI DER NOSTRIFIKATION**

*Wenn die Verfahren entbürokratisiert werden, ist dies eindeutig zu begrüßen. Überprüfung der Ausbildungsqualität ist wichtig. Dass es für die Pflegekräfte die Möglichkeit gibt, jetzt inzwischen auch als PFA tätig zu werden, ist gut!*

### **12. DURCHLÄSSIGKEIT ERHÖHEN**

*Es wird ein bedingter Rechtsanspruch auf Weiterbildung im Berufsleben geschaffen. Menschen in der Pflege können zukünftig in der Arbeitszeit eine weiterführende / kompetenzerweiternde Ausbildung absolvieren.*

*Ein wichtiger Schritt in Zeiten, wo die Einhaltung der Fortbildungspflichten – wie auch der weiterführenden Ausbildungen – im Hinblick auf den Personalmangel von den Dienstgebern nicht immer positiv beschieden wird. Karrieremöglichkeiten werden seitens der Pflegekräfte sehr positiv beurteilt! ■*

Die Punkte 13 bis 20 enthalten Maßnahmen in Richtung pflegende Angehörige und 24-Stunden-Betreuung, die wir hier nicht näher erläutern werden, da sie nicht direkt unsere Kolleginnen und Kollegen betreffen!



**Fazit: Die vorgestellte Reform ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, auch wenn aus unserer Sicht essenzielle Fragen darin nicht aufgenommen wurden, nämlich:**

Anerkennung der **Gesundheits- und Pflegeberufe als Schwerarbeit!**

Die Reform wurde federführend von den Klubobleuten der Regierungsparteien und dem Gesundheitsminister verhandelt. Bei der Präsentation haben alle drei betont, wie belastend die Berufe sind – und dass es wichtig und richtig ist, jetzt, nach langen Jahren endlich zu entlasten! Gleichzeitig zu sagen: „Aber Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitspension ist es nicht!“ halten wir gelinde gesagt für einen Skandal – wie man hört, soll dieser Punkt am Widerstand der Länder gescheitert sein.

Was ebenfalls fehlt, sind verbindliche **Personalberechnungsmodelle**. Es wird also weiterhin Abteilungen mit zu wenigen Pflegepersonen geben. Dieser Umstand ist so rasch als möglich zu ändern! Unsere Forderungen dazu liegen auf dem Tisch.

Ebenfalls fehlt die verbindliche Möglichkeit, jenen Kolleginnen und Kollegen, die es wollen, auch die **Altersteilzeit** – und zwar in beiden Varianten (geblockt und durchgehend) – zu ermöglichen.

Die **Praxisausbildner** brauchen eine Aufwertung (derzeit passiert dies oft ohne zeitliche und monetäre Abbildung). Fünfzig Prozent der Pflegeausbildungen erfolgen im praktischen Setting, die Ausbilder dazu arbeiten eigentlich im Ehrenamt, neben ihrer „normalen“ Tätigkeit auf der jeweiligen Abteilung – das führt zu Unzufriedenheit auf beiden Seiten!

Die Kompetenzveränderungen zeigen den politischen Willen, die **Pflegeskaden** insgesamt nach unten zu nivellieren. Hier wird unsere Befürchtung bestätigt. Das Fehlen von Kompetenzerweiterungen für den gehobenen Dienst ist ein eindeutiges Indiz dafür! Allerdings ist dieser Punkt gesamt nicht der große Wurf.

Im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich arbeiten mehr als hundert Berufsgruppen wie ein Uhrwerk zusammen, es wird unausweichlich sein, auch für die weiteren **Mangelberufe Verbesserungen** zu schaffen – und zwar sehr rasch. Sonst werden uns bald nicht nur die Pflegekräfte ausgehen! ■



# 15.000 MitarbeiterInnen der Gesundheitsberufe gingen auf die Straße

**Die gemeinsamen Demos in Wien, Linz, Graz, Klagenfurt und Innsbruck am 12. Mai haben die Forderungen der Gewerkschaften im Gesundheits- und Pflegebereich eindrucksvoll bekräftigt.**

**A**llein in Wien waren mehr als 10.000 auf den Beinen, um der Regierung und Minister Rauch die Dringlichkeit der Probleme klarzumachen.

Daran änderte auch die eilig vormittags medial angekündigte Pflegereform nichts mehr. Die Kolleginnen und Kollegen werden diese Bedingungen nicht länger hinnehmen, das war das Credo, wenn man sich unter den Teilnehmenden umgehört hat! Entsprechend deutlich waren auch die Statements der Sprecher dort wie da. Birgit Seidl in Tirol, Ron Rabitsch in Klagenfurt, Michael Tripolt in Graz, Fredy Mayr in Linz und auch Reinhard Waldhör in Wien stellten die Forderungen unmissverständlich dar. Diese sind damit auch deklariert als Arbeitsprogramm der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft! Die Berufe im Gesundheits- und Pflegebereich müssen als bedingungslose Schwerarbeit Aner-

kennung finden. Es hilft den Menschen nicht, wenn am 12. Mai mehr als 140 Pressemeldungen von verschiedenen Organisationen mit salbungsvollen Worten kommen, die Dank aussprechen, die Anerkennung zollen und betonen, wie stolz man auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, wenn die Autorinnen und Autoren dieser Pressemeldungen sich dann umdrehen und der verlangten Zulassung als Schwerarbeitsberufe eine Absage erteilen!

## **UND NOCH EIN TIPP ZUM ENDE:**

Würden Statistiken über Abwesenheitszeiten zusammengeführt und Äpfel nicht mit Birnen verglichen, dann würde man schnell sehen, dass der überwiegende Teil der Menschen in den Gesundheitsberufen die schwere Arbeit, die sie leisten, im Alter nur mehr mit großen gesundheitlichen Entbehrungen ausführen können – oder auch nicht mehr! Sie stehen nach gewisser Zeit nicht mehr zur Verfügung.

Mit zuerkannter Schwerarbeit könnte das Ende dieser Berufslaufbahn mit ein bisschen mehr Würde geschehen. Und die Politik könnte zeigen, dass sie das am 12. Mai Gesagte auch die weiteren 364 Tage im Jahr ernst meint!

FOTO: ANDI BRUCKNER

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

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

Name \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_

Postleitzahl \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_