



Forderungskatalog

für die Gesundheits- und Sozialberufe

- in der mobilen Pflege
- im Pflegeheim
- in der Kinderbetreuung

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at

Förderungsprogramm für die Gesundheits- und Sozialberufe

- in der mobilen Pflege
- in Pflegeheimen
- in der Kinderbetreuung

Die besonderen Belastungen im Gesundheits- und Sozialbereich haben die Arbeiterkammer Steiermark veranlasst, einen eigenen Arbeitskreis zu gründen, der sich ausschließlich mit den Sorgen und Nöten der in diesem Bereich tätigen Berufsgruppen beschäftigt. Der „Arbeitskreis für Gesundheits- und Sozialberufe“ hat nun speziell die Arbeits- und Rahmenbedingungen der mobilen Pflege und Betreuung sowie der Pflegeheime und der Kinderbetreuungseinrichtungen näher untersucht. Zahlreiche Verbesserungsmöglichkeiten wurden erkannt. Der vorliegende Forderungskatalog listet nun eine Auswahl möglicher, vor allem aber notwendiger Verbesserungen für die extramurale Versorgung auf und ist Basis für die politische Arbeit der Arbeiterkammer in den Entscheidungsgremien in Bund, Land und Gemeinden.

A) Forderungen Personelles

Personalschlüssel in Pflegeheimen

Von Seiten der Arbeiterkammer Steiermark wird seit geraumer Zeit der unzureichende Personalschlüssel für den Pflegeheimbereich kritisiert.

Der steirische Personalschlüssel gilt unverändert seit dem Jahr 1995. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich seither maßgeblich verändert. Es sind daher mittlerweile mehrere Verbesserungsansätze erforderlich. Das ÖBIG hat bereits im Jahr 2002 den steirischen Personalschlüssel evaluiert und dessen deutliche Erhöhung vorgeschlagen. Zwischenzeitig ist der Personalschlüssel österreichweit der zweitniedrigste. Dies erklärt auch, warum das steirische Pflegepersonal entsprechend einer aktuellen Umfrage überproportional belastet ist. Zu fordern ist, dass das Land Steiermark den vom ÖBIG errechneten Personalschlüssel verwirklicht.

Von Pflegekräften wird erwartet, dass sie sich im Rahmen der berufsrechtlichen Verpflichtung regelmäßig **fortbilden**, damit sie dem gesetzlichen Auftrag entsprechen und ihre Pflegedienstleistung entsprechend dem aktuellen Stand der Wissenschaft erbringen können (höchster Qualitätsstandard). Der zu knapp bemessene „Mindestpersonalschlüssel“ einerseits und der landesrechtlich vorgegebene niedrige Qualitätsstandard „sichere Pflege“ andererseits stehen als gesetzliche Rahmenbedingungen im deutlichen Widerspruch zu einer zeitgemäßen und

bedarfsgerechten Pflegeversorgung. Zu fordern wäre, dass in den Pflegeheimen zumindest eine aktivierende Pflege erbracht wird.

Selbst wenn der aktuelle **Entwurf zur Novellierung** der Personalschlüsselverordnung vorsieht, dass vom Gesamtpflegeheimpersonal insgesamt 60 % als Pflegehelfer „oder“ als **Fachsozialbetreuer für Altenarbeit** tätig sein müssen, so liegt auf der Hand, dass die Mehrzahl der gewinnorientierten steirischen Pflegeheime den günstigeren Pflegehelfer einstellen wird. Zumindest war dies die bisher gängige Praxis bei Altenfachbetreuern. Die durch den Fachsozialbetreuer mit dem Schwerpunkt Altenarbeit angestrebte Qualitätsoffensive im Sinne einer bedarfsgerechteren Altenversorgung (spezielle geriatrische und gerontologische Kenntnisse) ginge damit ins Leere. Auch sind keine Diplomsozialbetreuer enthalten. Die Personalschlüssel im extramuralen Bereich sind daher um die Gruppe der Sozialbetreuer zu erweitern.

Die Pflegefälle sind in den vergangenen Jahren in Summe schwerer geworden. Einerseits werden die Menschen älter und leiden in der Regel auch an mehreren Erkrankungen gleichzeitig (**Multimorbidität**). Darüber hinaus besteht der Wunsch, so lange als möglich in der eigenen Wohnung verbleiben zu können, eventuell unterstützt durch mobile Pflegedienste. Die Folge ist, dass mit dem Gang ins Pflegeheim oft so lange zugewartet wird bis eine Betreuung zu Hause nicht mehr möglich ist. Im Pflegeheim nimmt daher die Zahl der „schwereren Pflegefälle“ tendenziell zu. Im gleichen Ausmaß ist naturgemäß die Belastung des Pflegepersonals angestiegen. Da die Betreuung von schwerkranken und alten Personen zu jeder Zeit besonders anspruchsvoll ist, ist es jedenfalls zweckmäßig, dass dem Bedarf entsprechend der Anteil des verantwortlichen diplomierten Pflegepersonals angehoben „und“ um Fach- bzw. Diplomsozialbetreuer erweitert wird. Generell ist auch zu fordern, dass Personen die Betreuungs- oder Pflegetätigkeiten an ebensolchen PatientInnen erbringen, zumindest die Qualifikation einer Heimhilfe nachweisen (400 Stunden Ausbildung, Ausbildungsdauer ca. drei Monate). Gleichzeitig muss für derzeit in Pflegeheimen beschäftigtes ungelernetes Pflegehilfpersonal eine Übergangsregelung geschaffen werden, damit diese auch weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zum bisherigen Dienstgeber verbleiben können. Derzeit sind im Personalschlüssel 20 % ungelernetes Personal enthalten.

Die Arbeiterkammer Steiermark fordert daher

- den bestehenden Mindestschlüssel auf einen Idealschlüssel anzuheben
- Sicherstellung der Pflegequalität durch ausschließlich fachlich qualifiziertes Personal
- Qualifikationsschlüssel bedarfsentsprechend erhöhen und um die Sozialbetreuungsberufe erweitern
- Berücksichtigung **aller** Fehlzeiten im Personalschlüssel (Krankenstand, Urlaub, Pflegeurlaub, Kur, Dienstfreistellungen zB. für gesetzliche Weiterbildung, uam.)
- Ein „Mindest“personalschlüssel darf nicht unterschritten werden
- Verwirklichung einer dem Stand der Wissenschaft entsprechenden aktivierenden Fachpflege
- Administrations- und Dokumentationstätigkeit
In den letzten Jahren hat die Dokumentationstätigkeit stark zugenommen. Auch dieser Umstand muss im Personalschlüssel berücksichtigt werden, da ansonsten für das Pflegepersonal netto wenig Zeit übrig bleibt, um am Patienten tätig sein zu können.
- Keine budgetäre Deckelung bei zunehmenden Aufgabenbereichen dies gilt zB. für die mobilen Dienste (s.u.)
- Bundesweite Harmonisierung der Personalschlüssel

langfristig sollte österreichweit der Pflegestandard vereinheitlicht werden

Wertschätzung der Berufsgruppen – Pflege hat Zukunft

Die Berufsgruppe leidet nach wie vor darunter, dass ihr in der Öffentlichkeit vielfach nicht jene Wertschätzung zuteil wird, die ihr eigentlich gebührt. Einerseits wird Pflege oft als nur laienhafte Tätigkeit abgetan, da Angehörige vielfach selbst pflegerische Tätigkeiten gegenüber ihren Familienmitgliedern erbringen, andererseits haftet selbst der Diplompflege das Klischee an, hauptsächlich nur als ärztliche Assistenz tätig zu sein. Dass Pflegekräfte im mitverantwortlichen Tätigkeitsfeld gemeinsam mit dem Arzt tätig sind, ist unstrittig. Besonders hervorzuheben sind aber der eigenverantwortliche Aufgabenbereich und die Kompetenz für präventive und gesundheitsfördernde Gesundheitsmaßnahmen, welche das sind, ist in der Öffentlichkeit kaum bekannt. Immer stärker bedarf die Diplompflege auf spezieller organisatorischer Kenntnisse, da sie den Einsatz der beteiligten Betreuungskräfte organisieren müssen (z.B. Pflegehelfer, Sozialbetreuungsberufe, Personenbetreuer).

Vor allem aber ist die Pflege in den letzten Jahren zu einer bedeutsamen wissenschaftlichen Disziplin herangewachsen und damit der medizinischen Wissenschaft im Rang ebenbürtig.

Nicht zuletzt aufgrund des angekratzten Images leidet die Pflege an einem deutlich wahrnehmbaren Personalmangel. Gleichzeitig ist der Bedarf an qualifiziertem Pflege- und Betreuungspersonal in den letzten Jahren kontinuierlich angewachsen. Der Pflegeberuf ist ein vielfältiger und anspruchsvoller Beruf. Interessierte SchulabgängerInnen und Erwachsene sind auf die geänderten Rahmenbedingungen aufmerksam zu machen. Der Pflegeberuf bietet aber nicht nur ein interessantes und abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld, sondern bietet aufgrund der demographischen Entwicklung in Zukunft jedenfalls auch einen sicheren Arbeitsplatz. Nicht nur, dass durch die Höherqualifizierung (Maturaniveau) mit einer entsprechenden Lohnanpassung zu rechnen ist, werden die zu erwartenden zukünftigen Personalengpässe ihrerseits die Nachfrage und damit die Lohnvorstellungen der Berufsgruppe heben. Alle pflegebedürftigen Personen sollen auch in Zukunft noch eine qualitätsvolle Betreuung erhalten, weshalb es auch in deren Interesse liegt, dass die Pflegeberufe in einem attraktiven Berufsumfeld beschäftigt sein können. Zu fordern ist daher, dass in der Öffentlichkeit die positiven Zukunftsaussichten entsprechend gewürdigt werden (Imagekampagne).

Ausbildungsreform

Seit Jahren wird über die notwendige Weiterentwicklung der Pflegeausbildung diskutiert. Zu einzelnen Tätigkeitsschwerpunkten wurden auch schon Veranstaltungen und Projekte abgehalten. Seit der Einführung des derzeit geltenden Berufsrechts hat sich die Pflegelandschaft weiter entwickelt. Die Alten- und Familienpflege hat erheblich an Bedeutung gewonnen. Neu ist auch die Koordinierung und Zusammenarbeit mit den neuen Sozialbetreuungsberufen. Schließlich wurde durch die jüngst geschaffene 24-Stunden-Betreuung die Möglichkeit geschaffen, dass verantwortungsvolle Arbeit mit und an betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen ohne jegliche Ausbildungsvoraussetzung zulässig ist. Gleichzeitig wurde der diplomierten Pflege die Aufgabe übertragen mit „Laien“ qualitätsgesicherte Betreuung und Pflege zu gestalten. Neue Qualifikationen sind gefordert. Die berufsrechtlichen Anforderungen sind für Pflegekräfte in den letzten Jahren fortwährend angestiegen, ohne dass sich ihr Berufsrecht im erforderlichen Sinne

weiterentwickelt hat. Eine Pflegeausbildung muss in Zukunft daher verstärkt nachstehende Schwerpunkte beinhalten

- o Family Health Care
- o Hauskrankenpflege
- o Gesundheitsförderung
- o Geriatrie und Gerontologie
- o Public Health
- o Case- und Caremanagement
- o Pflegemanagement

Seit vielen Jahren wird auch von Seiten der Berufsgruppe immer wieder als Zugangsvoraussetzung für die Diplompflegeausbildung die Matura gefordert. Die Begründungen sind vielfältig. So sind die beruflichen Anforderungen mit Einführung des neuen Berufsrechtes (GuKG) gestiegen. Personen mit einer höheren Berufsreife würden sich im Umgang mit dem sehr fordernden Berufsalltag leichter tun. Dadurch könnte gleichzeitig der hohen Drop-Out Rate entgegengewirkt werden.

Im Frühjahr 2008 wurde mit dem Gesundheitsberuferechtsänderungsgesetz die Möglichkeit geschaffen, dass die Diplompflegeausbildung auch an Fachhochschulen erworben werden kann. Damit wird aber auch eine zusätzliche Kategorie von Diplompflegekräften geschaffen. Um eine Fachhochschulausbildung absolvieren zu können, ist in der Regel die Matura oder die Berufsreifeprüfung erforderlich. Damit wurden von gesetzlicher Seite die Voraussetzungen geschaffen, dass ein Teil der diplomierten Pflegekräfte die Matura in den Beruf mitbringt. Die aktuelle Arbeitsmarktlage zeigt, dass die Nachfrage nach Diplompflegekräften größer ist als das Angebot. Derzeit scheint es jedenfalls zweckmäßig, dass der Zugang möglichst breit angelegt bleibt, damit dem zukünftig steigenden Bedarf an Pflegepersonal gerecht werden kann. Langfristig muss aber konstatiert werden, dass sich höher qualifizierte Pflegekräfte am Arbeitsmarkt leichter tun. Insbesondere ist zu erwarten, dass Personen ohne Berufsreife nur mit einem beschränkten beruflichen Aufstieg werden rechnen können. Voraussehende Berufsanwärter werden daher in Zukunft sehr wahrscheinlich die letztendlich attraktivere Ausbildung mit Matura vorziehen. Zu erwarten ist auch, dass bei entsprechender Arbeitsmarktlage Dienstgeber Pflegekräfte mit Matura jenen ohne Matura vorziehen. Um etwaigen Folgen einer derartigen Ungleichbehandlung vorzubeugen, die letztendlich auf eine zweite Klasse innerhalb der diplomierten Pflege hinausläuft, ist es jedenfalls zweckmäßig, für den gehobenen Dienst die gleichen Zugangsvoraussetzungen zu schaffen. Insbesondere muss die Modularität innerhalb der Ausbildung so gestaltet sein, dass unabhängig von der jeweiligen Qualifikation eine Durchlässigkeit von der niedrigsten bis zur höchsten Ausbildung gesichert ist.

In einem weiteren Schritt müssen auch die Gehaltssysteme (Dienst- und Kollektivverträge, zB des BAGS) angepasst werden, da schon derzeit Gesundheitsberufe mit Matura in einer höheren Verwendungsgruppe eingereiht sind. Jedenfalls ist zu verhindern, dass ArbeitnehmerInnen mit einer vergleichbaren Qualifikation auf dem derzeit geltenden niedrigeren Lohnniveau zurückbleiben.

B) Forderungen Strukturelles

Ausbau der mobilen Dienste

Die Finanzierung der mobilen Dienste ist Landessache. Die Kosten werden zwischen der öffentlichen Hand, den Trägern und den Pflegebedürftigen zu nahezu gleichen Teilen aufgeteilt. Eine soziale Staffelung ist vorgesehen.

Die mobile Pflege ist das Bindeglied zwischen der Pflege daheim und dem Pflegeheim. Allgemein wird propagiert, dass der mobilen Pflege der Vorzug zu geben ist. Nicht zuletzt aus Kostengründen. Tatsache ist dennoch, dass die mobilen Dienste im Durchschnitt nur ca. „einmal“ wöchentlich in Anspruch genommen werden. Als Grund wird nach wie vor die hohe Kostenbeteiligung für Patienten genannt.

Überdies müssen die Leistungsträger alljährlich auf's Neue das förderungswürdige Stundenkontingent verhandeln. Dies kann dazu führen, dass bei steigender Nachfrage das vereinbarte Stundenkontingent vor Ablauf des Jahres verbraucht ist. In diesem Fall kann nicht nur für die Leistungsempfänger sondern vor allem für die Beschäftigten eine prekäre Situation entstehen. Damit werden letztendlich Systemmängel auf beschäftigte Arbeitnehmer und Patienten überwältzt, was jedenfalls unzumutbar ist.

Die Finanzierung der mobilen Pflege bedarf daher einer gesicherten langfristigen Planung und Finanzierung. Auch muss im Sozialhilfegesetz ein Rechtsanspruch auf individuelle mobile Pflege und Betreuung geschaffen werden, damit die Inanspruchnahme von mobiler Pflege nicht Bedürftige ausschließt bzw. auf den Schwarzmarkt verweist. Eine vermehrte Nachfrage der Patienten sichert auch Arbeitsplätze. Die aktuell geforderte Stärkung der mobilen vor stationären Pflege und Betreuung lässt jedenfalls erwarten, dass ein entsprechend bedarfsgerechtes mobiles Angebot naturgemäß mit zusätzlichen Kosten verbunden ist. Andererseits können Kosteneinsparungen im stationären Bereich verbucht werden. Durch den Ausbau und die finanzielle Sicherstellung der mobilen Betreuungsdienste erhält der mobile Pflegedienst jenen Stellenwert, der ihm eigentlich zukommt. Prekäre Arbeitsverhältnisse würden dann der Vergangenheit angehören.

Arbeitnehmerfreundliche Baumaßnahmen

Im Rahmen von Gesundheitsförderungsprojekten in Betrieben wurde wiederholt die Erfahrung gemacht, dass die bauliche und räumliche Gestaltung des Dienstortes bzw. des unmittelbaren Arbeitsplatzes einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der dort beschäftigten Arbeitnehmer hat. Betroffen sind aber auch die dort untergebrachten Patienten. Schon in der Planungsphase muss verstärkt auf eine arbeitnehmer- und patientenfreundliche Raumgestaltung bedacht genommen werden. Moderne Architektur darf lediglich „zweckdienlichen“ Charakter haben und darf weder auf die darin Beschäftigten noch auf die darin beherbergten Patienten bzw. Bewohner belastend wirken. Als Beispiele seien große Fensterflächen genannt, die im Winter Kälte abstrahlen und im Sommer enorme Hitze verursachen.

Häufig sind es aber nur kleine bauliche oder raumgestalterische Maßnahmen, deren Vermeidung bzw. Beseitigung wesentlich zu einem „gesunderen Arbeitsplatz“ beitragen können. So schafft die Lärmentwicklung eines ratternden Kühlschranks über lange Zeit eine unnötige Lärmexposition, die bei entsprechender Dauer zu Leistungseinbußen führen kann. Ein fehlender Sichtschutz an Glaswänden ist geeignet, das Gefühl einer ständigen Beobachtung zu vermitteln und kann so einfach vermeidbaren psychischen Stress auslösen, etc.

Effektive Kontrolle der Pflegeheime

Eigenwillig scheint die Forderung von MitarbeiterInnen in Pflegeheimen, dass die Kontrolleinrichtungen für Pflegeheime verbessert bzw. effektiver wahrgenommen werden sollen. Die Begründung überrascht. Die Belastungssituation in Pflegeheimen ist mittlerweile offenbar so groß, dass MitarbeiterInnen durch eine effektivere Kontrolle ihres Arbeitsplatzes eher die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere aber des Personalschlüssels und der arbeitnehmerschutzrelevanten Vorschriften gesichert sehen. Die entsprechende Einhaltung der betreffenden Bestimmungen würde - so die Hoffnung - eine entsprechende Abnahme der körperlichen wie psychischen Belastung bewirken. Eine effektivere Kontrolle ist daher auch im Sinne der Beschäftigten zu sehen.

Der Einsatz von unzureichendem Personal, z.B. auch nur am Wochenende oder während der Nachtzeiten, so die Meinung der Betroffenen, könnte dadurch jedenfalls hinten gehalten werden. Auch wäre die fortwährende Belastung von Einzelpersonen vermeidbar. Hingewiesen wird insbesondere darauf, dass organisationsbedingt immer wieder nicht qualifizierte Pflegekräfte qualifizierte Pflegearbeit leisten und qualifiziertes Pflegepersonal in der entsprechenden Dokumentation sein Handzeichen setzt. Ein Nachweis bzw. die Kontrolle dieses Missstandes ist schwierig. Die im Pflegeheimgesetz geschaffenen Erweiterungen der Kontrollinstrumente sollten daher entsprechend angewandt werden. Das Interesse der öffentlichen Hand an einer effektiveren Kontrolle der Leistungserbringer müsste eigentlich vorhanden sein, da sie neben dem Patienten in einem erheblichen Ausmaß Co-Financier dieser Einrichtungen ist.

Die für die unterschiedlichen Bereiche zuständigen Kontrolleinrichtungen (z.B. Land Steiermark, Arbeitsinspektorat, Sanitätsbehörde, Gebietskrankenkasse, Pflegeombudsschaft) sollten auch gemeinsame Kontrollen durchführen müssen. Durch eine Verschmelzung der verschiedenen fachspezifischen Zugänge und Sichtweisen der Kontrolleinrichtungen scheint auch eine im Interesse der ArbeitnehmerInnen gelegene effizientere Kontrolle möglich. Wesentlich ist auch, dass diese Kontrollen unangemeldet durchgeführt werden.

Verbesserung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen (zb. BAGS)

Anerkennung vermehrter Vordienstzeiten

Arbeitnehmer sind aus verschiedenen Gründen immer häufiger gezwungen, den Dienstgeber zu wechseln. Vor allem ältere MitarbeiterInnen in Gesundheits- und Sozialberufen, die bereits über viele Jahre in ihrem Beruf tätig waren und infolge der fortwährenden körperlichen und psychischen Belastung einen Wechsel der Arbeitsplatzes erwägen, müssen derzeit massive Gehaltseinbußen hinnehmen. Der über viele Jahre erworbene Lebensstandard würde durch einen Dienstgeberwechsel gefährdet sein. Dies stellt eine krasse Benachteiligung älterer Arbeitnehmer dar und erschwert einen gesundheitsbedingten Arbeitsplatzwechsel, weshalb eine vermehrte Anerkennung von Vordienstzeiten zu fordern ist. Auch fachverwandte Berufsjahre sollen Berücksichtigung finden.

Leichter Zugang zu Nacht- und Nachschwerarbeitszeiten (NSchG)

Zumindest Frauen leisten unabhängig von der Tagesarbeitszeit Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitspension. Für Männer gilt dies nicht automatisch. Im Hinblick darauf, dass für Pflegehelfer eine Berufsschutzregelung derzeit nicht sehr aussichtreich ist, wäre ein früherer Ruhestand für schwer beanspruchte Pflegekräfte während der Nacht auch über das Nachtschwerarbeitsgesetz denkbar. Um langwierige und umständliche Beweisverfahren zu vermeiden ist es zweckmäßig, (nächtliche) Pflegedienste in den Katalog des Art VII NSCHG aufzunehmen.

Gleicher Lohn für alle Kinderbetreuungskräfte

Alle Kinderbetreuungskräfte haben steiermarkweit die gleiche Ausbildung. Zu ihrem Tätigkeitsbereich gehören neben der Erfüllung von Erziehungs- auch Bildungsaufgaben. Durch die Auslagerung von Kinderbetreuungseinrichtungen werden bislang räumliche Einheiten aufgespaltet. Ausgelagerte und nicht ausgelagerte Kindergruppen befinden sich vielfach im selben räumlichen Komplex. Auch die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld bleiben meist gleich. Erheblich ändert sich jedoch der Lohn der MitarbeiterInnen der ausgelagerten Kindergruppe. In der ausgelagerten Kindergruppe erhalten die MitarbeiterInnen ihren Lohn des Öfteren nur mehr entsprechend dem deutlich niedrigerem Mindestlohntarif. Das Problem wird dadurch verstärkt, dass ausgelagerte Kindergartengruppen vermehrt mit Leasingarbeitskräften betrieben werden. Auch die Ferienregelung ist für Mindestlohnbezieher deutlich schlechter.

Um in Zukunft einerseits Auslagerungen auf Kosten von MitarbeiterInnen hintan zu halten und andererseits dem um die Bildungsaufgaben erweiterten Aufgabenbereich der KinderbetreuerInnen gerecht zu werden, wird gefordert, dass der Mindestlohntarif für KinderbetreuerInnen in einem entsprechenden Ausmaß angehoben wird.

C) Forderungen Soziales

Rahmenbedingungen Supervision

Da Belastungen am Arbeitsplatz immer mehr zunehmen, kommt es auch immer häufiger zur Inanspruchnahme von Supervision. Sowohl interne als auch externe Supervision nehmen zahlenmäßig zu. Einzel- oder Teamsupervision werden angeboten. Anbieter von Supervision stehen gewöhnlich in einer vertragsrechtlichen Beziehung (Dienstverhältnis, Werkvertrag) zum die Kosten tragenden Dienstgeber. Dies kann aber die Vertrauensbasis gegenüber dem Rat suchenden Dienstnehmer belasten.

Die Zunahme an Supervisionsangeboten verlangt gesetzlich näher geregelte und vor allem qualitätsgesicherte Rahmenbedingungen für die Supervision. Ziel einer wertfreien Supervision ist ein transparentes und enttabuisiertes Umfeld. Die Überprüfung der Wirksamkeit der Supervision muss jedenfalls anonym erfolgen. Um einen gesicherten Qualitätsstandard bei der Supervision zu erhalten, ist auch ein einheitlicher Ausbildungsstandard zu schaffen. Darüber hinaus bedarf es auch objektiver Preisgestaltungsrichtlinien. Auf die Inanspruchnahme von Supervision muss ein Rechtsanspruch bestehen, im Falle der Einzelsupervision ist eine freie Wahl des Supervisors vorzusehen.

Rechtsanspruch auf Sabbatical und Altersteilzeit

Die besondere Belastungssituation der Gesundheits- und Pflegeberufe ist allgemein bekannt. Die Drop Out Rate ist bei Pflegeberufen aus vielerlei Gründen ungebrochen hoch. Besonders langjährig belastete Mitarbeiter wünschen sich immer häufiger eine kurze Auszeit. Derzeit ist ein Sabbatical bzw. die Altersteilzeit nur im Einvernehmen mit dem Unternehmen möglich. Bei fehlendem Entgegenkommen des Dienstgebers und einer unvermindert andauernden Belastungssituation kann dies zu krankheitsbedingten Unterbrechungen oder sogar zu einem vorzeitigen Berufsausstieg führen. Es ist bekannt, dass die Gesundheitsberufe ihre Tätigkeit besonders aufopfernd erbringen (Helfersyndrom), sie verausgaben sich vielfach und geben oft bis zuletzt ihr Bestes. Bei einem einmal belastungsbedingt erfolgten Berufsausstieg ist ein späterer Wiedereinstieg oft schwierig. Die Inanspruchnahme eines Sabbaticals oder der Altersteilzeit kann eine nachhaltige Linderung der Belastungssituation und damit einen langfristigen Verbleib im Beruf erleichtern bzw. oft überhaupt erst ermöglichen. Auch bewirkt ein Rechtsanspruch in den meisten Fällen die konkrete Auseinandersetzung des Unternehmens mit der Belastung seiner Mitarbeiter. Ein rechtzeitiges Gegensteuern würde dadurch möglich. Sollte dennoch ein Sabbatical oder Altersteilzeit notwendig sein, dann schafft ein Rechtsanspruch auch die erforderliche Rechtssicherheit.

D) Sicherung der Pflegefinanzierung

Wenn in der (jüngsten) Vergangenheit wiederholt das Argument der fehlenden Finanzierungsmöglichkeit für eine bedarfsgerechtere Pflegeversorgung genannt wurde, dann ist dies letztendlich gegenüber den betroffenen Betreuungs- und Pflegebedürftigen menschenverachtend und unrichtig. Richtig ist, dass Pflege und Betreuung nur von Menschenhand erbracht werden können, weshalb naturgemäß die Personalkosten dominieren. Da die Personalkosten damit wesentlicher Kostenfaktor sind, steigt auch der Druck auf die Pflege- und Betreuungskräfte. Aufgrund der demographischen Entwicklung und der notwendigen Verbesserungen beim Leistungsangebot sind daher Mehrkosten für die Pflegevorsorge unausweichlich.

Tatsache ist, das Österreich eines der reichsten Länder der Welt ist. Bei einem Bruttoinlandsprodukt von 270 Mrd. Euro, werden derzeit gerade einmal 3,2 Mrd. Euro oder 1,18 % für Pflegeausgaben verwendet. Damit wird in Österreich weniger für Pflegeleistungen ausgegeben als dies im EU-Schnitt der Fall ist. Schweden und Norwegen geben mit ca. 3% des Bruttoinlandsproduktes am meisten für ihre Pflegevorsorge aus. Es liegt daher auf der Hand, dass der Ausbau einer zeitgemäßen und bedarfsgerechten Pflegevorsorge bisher primär nicht an fehlenden Finanzmitteln gescheitert ist, sondern vielmehr am politischen Willen, die vorhandenen Vermögens- und Budgetmittel einer gerechteren Umverteilung zuzuführen. In einem der reichsten Länder und einem „Sozialstaat“ sollte es eine Selbstverständlichkeit darstellen, dass betreuungs- und pflegebedürftige Personen eine zeitgemäße und bedarfsgerechte Versorgung erhalten. Eine bedarfsgerechte Versorgung bei steigendem Bedarf kann jedoch nur erzielt werden, wenn auch entsprechend mehr (qualifiziertes) Pflege- und Betreuungspersonal eingesetzt wird. Belastende Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Pflege- und Betreuungsberufe müssen jedenfalls vermieden werden, da sich diese letztendlich auch negativ auf die Pflegequalität auswirken.

Es bleibt daher zu fordern, dass von Seiten des Gesetzgebers alle erforderlichen (finanziellen) Maßnahmen gesetzt werden, damit eine zeitgemäße und bedarfsgerechte Pflegeversorgung erbracht werden kann.

Auskünfte arbeits- und sozialrechtliche Fragen	☎ 05 7799-0	Fax: 05 7799-2403
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	☎ 05 7799-2501	Fax: 05 7799-2528
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	☎ 05 7799-0	Fax: 05 7799-2521
Auskünfte in Bildungsangelegenheiten	☎ 05 7799-2351	Fax: 05 7799-2353
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	☎ 05 7799-2448	Fax: 05 7799-2499
AK-Jugend	☎ 05 7799-2497	Fax: 05 7799-2420
AK-Saalverwaltung	☎ 05 7799-2267	Fax: 05 7799-2256
AK-Broschürenzentrum	☎ 05 7799-2296	Fax: 05 7799-2223
Präsidialbüro/Presse	☎ 05 7799-2205	Fax: 05 7799-2232
Marketing und Kommunikation	☎ 05 7799-2234	Fax: 05 7799-2223
Bibliothek und Infothek	☎ 05 7799-2371	Fax: 05 7799-2394

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	☎ 05 7799-3100	Fax: 05 7799-3109
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	☎ 05 7799-3200	Fax: 05 7799-3209
8330 Feldbach , Ringstraße 5.....	☎ 05 7799-3300	Fax: 05 7799-3309
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	☎ 05 7799-3400	Fax: 05 7799-3409
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	☎ 05 7799-3500	Fax: 05 7799-3509
8750 Judenburg , Kaserngasse 22.....	☎ 05 7799-3600	Fax: 05 7799-3609
8720 Knittelfeld , Hans-Resel-Gasse 2.....	☎ 05 7799-3700	Fax: 05 7799-3709
8430 Leibnitz , Karl-Morré-Straße 6.....	☎ 05 7799-3800	Fax: 05 7799-3809
8701 Leoben , Buchmüllerplatz 2.....	☎ 05 7799-3900	Fax: 05 7799-3909
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	☎ 05 7799-4000	Fax: 05 7799-4009
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	☎ 05 7799-4100	Fax: 05 7799-4109
8680 Mürzzuschlag , Bleckmannngasse 8.....	☎ 05 7799-4200	Fax: 05 7799-4209
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	☎ 05 7799-4300	Fax: 05 7799-4309
8160 Weiz , Birkfelder Straße 22.....	☎ 05 7799-4400	Fax: 05 7799-4409

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz.....	☎ 05 7799-5000	Fax: 05 7799-5009
------------------------------------	----------------------	-------------------

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz.....	☎ 05 7799-6000	Fax: 05 7799-6009
---------------------------------------	----------------------	-------------------

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!