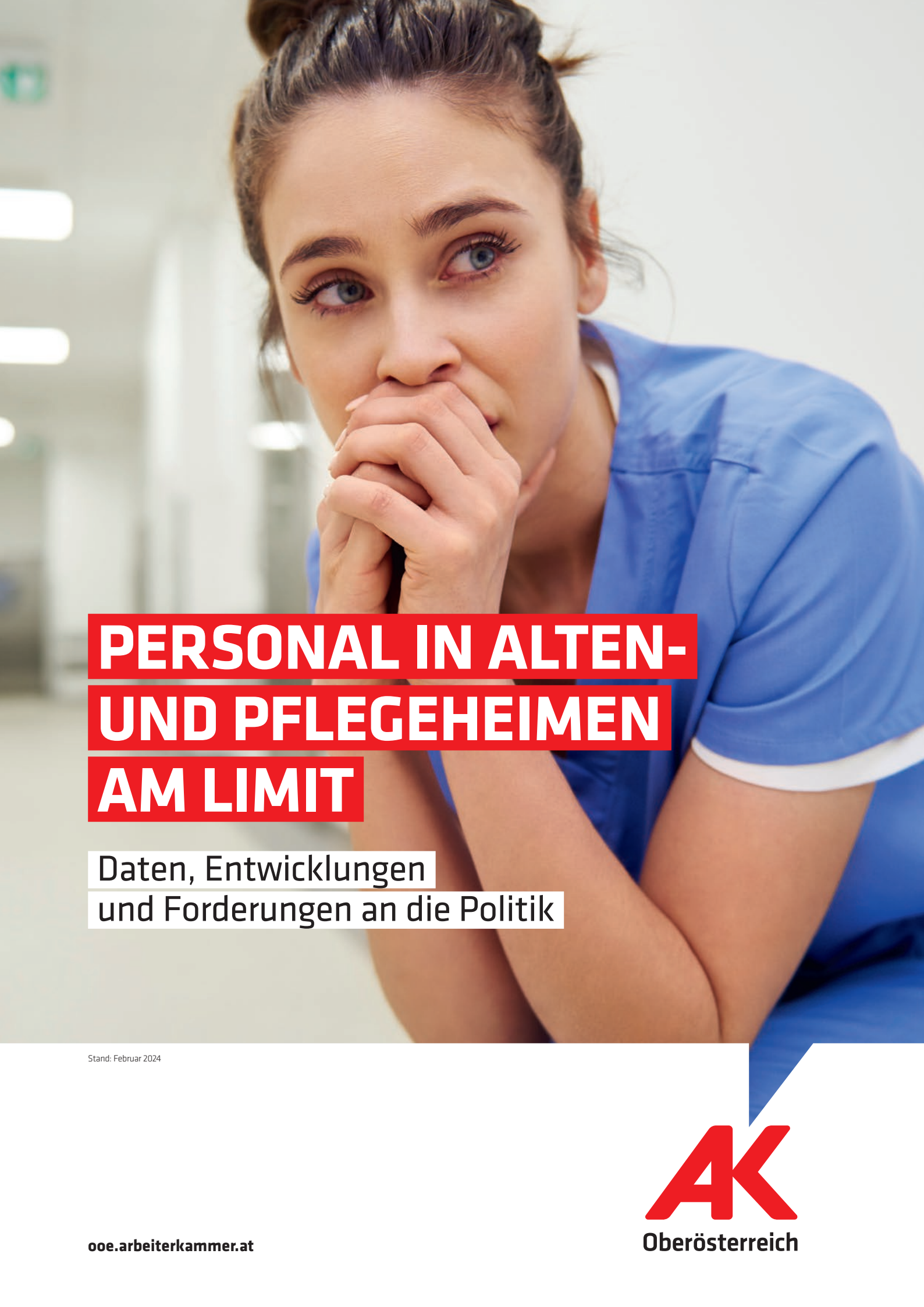




PERSONAL IN ALTEN- UND PFLEGEHEIMEN AM LIMIT

Daten, Entwicklungen
und Forderungen an die Politik

Stand: Februar 2024



Andrea Heimberger, MSc
DIREKTORIN

Andreas Stangl
PRÄSIDENT

HÖCHSTE ZEIT FÜR EINEN FAIREN UND ZEITGEMÄSSEN PERSONALSCHLÜSSEL

Tausende Menschen verbringen ihren letzten Lebensabschnitt in oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen. Derzeit leben rund 10.800 Menschen in 133 Heimen. Mehr als 7.700 Pfleger:innen und Betreuer:innen sind für das Wohl dieser Heimbewohnerinnen und Heimbewohner zuständig. Sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag für unsere Gesellschaft.

Die Beschäftigten in der Langzeitpflege sind oft belastenden Rahmen- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Das ist ein Hauptgrund, den Beruf zu verlassen. Derzeit sind bereits 1.341 Betten (Stand: 30. Juni 2023) dauerhaft wegen des nicht gedeckten Personalbedarfs gesperrt. Die Zahl der Heimplatzsperrungen stagniert auf einem sehr hohen Niveau. Gesamt sind rund 12.000 Plätze verfügbar.

Ein Grund für die zunehmende Verdichtung der Arbeit und die hohe Belastung der Beschäftigten ist auch die gesetzliche Vorgabe: der Mindestpflegepersonalschlüssel. Mittlerweile ist er mehr als 25 Jahre alt und somit den Anforderungen der Pflege und Betreuung im 21. Jahrhundert nicht mehr gewachsen.

Bereits 2016 hat die Arbeiterkammer Oberösterreich in einer umfangreichen qualitativen Studie die Umsetzung des Mindestpflegepersonalschlüssels in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen genauer betrachtet. Seither wurden einige Anpassungen vorgenommen, unter anderem im Rahmen der 2022 gestarteten „OÖ Fachkräftestrategie Pflege“. Die zentralen Punkte sind aber nach wie vor unverändert.

Die drängendsten Probleme und wichtigsten Forderungen an die Politik sind in dieser Broschüre zusammengefasst. Die Arbeiterkammer Oberösterreich wird sich jedenfalls auch weiterhin mit allen Kräften dafür einsetzen, dass diese endlich von der Politik umgesetzt werden. Nur so kann in Zukunft eine hohe Lebensqualität im Alter garantiert, die Gesundheit und Sinnstiftung der Beschäftigten gestärkt und die Langzeitpflege attraktiver werden.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Heimberger'.

Andrea Heimberger, MSc
Direktorin

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Stangl'.

Andreas Stangl
Präsident

STATUS QUO: WIE GEHT ES DEN BESCHÄFTIGTEN IN DER PFLEGE?

Beschäftigte und Führungskräfte in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen erbringen täglich Spitzenleistungen, damit die Bewohner:innen einen würdevollen Lebensabend verbringen können. Oft ist der Wille der Heimträger vorhanden, bestmögliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Aber die derzeitigen Vorgaben behindern, trotz Reformprozessen wie der OÖ Fachkräftestrategie Langzeitpflege und der Bundespflegereform, immer noch die Bemühungen z.B. die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der Mindestpflegepersonalschlüssel wird, in Zeiten von zahlreichen Bettensperren, immer häufiger als Höchstschlüssel interpretiert. Mit den knappen Personalstrukturen müssen aber alle Besonderheiten, etwa Krankenstände, Fortbildungen, ein Großteil der Schwangerschaften usw. abgebildet werden.

Trotz allem Engagement leiden die Arbeits- und teils auch Pflege- und Betreuungsqualität in den oberösterreichischen Heimen. Beschäftigte nehmen ungern den Begriff „gefährliche Pflege“ in den Mund, wollen das aber auch nicht ausschließen. Vor allem ständige Unterbrechungen im Arbeitsalltag könnten schwerwiegende Folgen haben. Die Aufgaben der Pflege und Betreuung sind sehr vielschichtig und erfordern hohe Aufmerksamkeit. Gerade diese kann im Pflegealltag aber nicht immer gewährleistet werden. Diverse aktuelle Studien, aber auch laufende Schilderungen der Beschäftigten selbst, zeigen, wie oft die Beschäftigten bei ihrer Arbeit unterbrochen werden. Es wäre daher nicht verwunderlich, wenn es dazu kommen würde, dass z.B. versehentlich falsche Medikamente ausgeteilt werden. Die Kolleg:innen empfinden Unterbrechungen meist als große Belastung – für ihre Arbeit selbst, als auch für die Bewohner:innen.

„Wenn zum Beispiel eine Person läutet, weil jemand gestürzt ist. Eine andere Person muss dringend aufs Klo. Und dann müssen wir weg und die aktuelle Tätigkeit unterbrechen, sonst haben wir nachher mehr Arbeit, als wenn wir bleiben würden.“ (Fachsozialbetreuerin)



Zu wenig Zeit für die Bewohner:innen

Die Arbeit in Heimen hat sich seit den 1990er-Jahren massiv verändert. Neue Pflegekonzepte, Qualitätsmanagement und diverse Projekte stellen eine zeitgemäße Langzeitpflege in den Mittelpunkt. Zudem sind aber auch Dokumentationsanforderungen und Kontrollen durch unterschiedlichste Behörden stark angestiegen. Mehr als die Hälfte der befragten Personen in der AK-Studie „Der oberösterreichische Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand“ aus dem Jahr 2016 gab an, dass der Dokumentationsaufwand, die Administration generell und der Druck durch diverse Kontrollbehörden seit Entstehung des Mindestpflegepersonalschlüssels massiv angestiegen sind. Manche Kontrollinstrumente hat es zur Zeit der Entstehung des Mindestpflegepersonalschlüssels noch nicht gegeben (wie z.B. OPCAT oder Heimaufenthaltsgesetz), selbst das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz mit der verpflichtenden Pflegeprozessplanung, -dokumentation und -evaluierung ist erst nach der Ausverhandlung des Mindestpflegepersonalschlüssels im Jahr 1997 entstanden.

Die zusätzlichen Tätigkeiten kosten viel Zeit, die bei der Betreuung der Bewohner:innen fehlt. Gerade in diesem Bereich wird aus Zeitknappheit in der Praxis häufig eingespart. Viele Beschäftigte sehen die Beziehungs- und Betreuungsqualität nach wie vor massiv gefährdet. Die fehlende Zeit macht den Beschäftigten sehr zu schaffen. Sie schildern vermehrt, dass Bewohner:innen das auch spüren.



Die Beschäftigten klagen immer mehr über zu wenig Zeit für eine zeitgemäße Pflege. Immer mehr wird von einem Trend zu „warm – satt – sauber“ berichtet.

Ein Betriebsratsvorsitzender fasst zusammen, wie die Realität derzeit in vielen oberösterreichischen Heimen aussieht:

„Das nächste, wo man derzeit einspart, ist beim Spazierengehen, mit dem Rollstuhl einmal eine Runde fahren im Garten, usw.. Genau dort wird mittlerweile eingespart. Überall da, wo es über warm, satt und sauber hinausgeht.“ (BR und Fachsozialbetreuer)

Die ständige Personalknappheit hat auch Folgen für das Miteinander im Team, wie ein Betriebsrat aus der Praxis erzählt.

„Aufgrund des Personalmangels kommt es derzeit immer wieder zu Streitereien in den verschiedenen Bereichen unter dem Personal. Teilweise ist es mittlerweile so schlimm, dass das zu Langzeitkrankständen, Kündigungen, Mobbingvorwürfen und zu Qualitätsverlust in der Arbeit kommt. Außerdem finden wir kaum noch Zeit, dass es Teambesprechungen oder Supervision zu Aufarbeitung bei Problemen gibt.“

Arbeitsqualität für die Beschäftigten leidet

Menschen, die Pflegeberufe ergreifen, entscheiden sich meist für die Pflege und Betreu-

ung, weil sie direkt mit Menschen arbeiten wollen. In der Ausbildung und zahlreichen Fortbildungen und Projekten haben sie viel gelernt über Aktivierung und Stärkung der Bewohner:innen, dies möchten sie gerne auch in ihrer Arbeit einbringen. Angehörigenarbeit ist eine weitere wesentliche Zusatzaufgabe im Heim. Bereits 2016 gaben zwei Drittel der Befragten an, dass diese Arbeit viel zu wenig Beachtung in den Personalberechnungen findet. Gespräche mit Kolleg:innen zeigen, dass die Angehörigenarbeit noch mehr Zeit umfasst. Die Ansprüche sind höher geworden. Im Tagesbetriebe nimmt in den Wohnbereichen die Begleitung von An- und Zugehörigen zu.

„Es gibt ja Kinder von Bewohner:innen, die brauchen fast mehr Zeit als der Bewohner selbst. Die musst du fast mitbetreuen. Du bist immer in diesem Kreislauf drinnen. Sei es, wenn jemand im Sterben liegt, oder bei Beschwerden.“ (Fachsozialbetreuerin)

So sehr die Aufgaben in der Pflege und Betreuung steigen, so wenig Zeit haben die Kolleg:innen für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen bzw. für eine zukunftsweisende Praxisanleitung der Auszubildenden. In der Praxis sind Beschäftigte – oft unmittelbar nach absolvierter Ausbildung – mit sehr wenig Begleitung durch Kolleg:innen fix im Dienstplan eingeteilt und landen ohne Einarbeitung in ihrer neuen Tätigkeit.

Auch während diverser Praktika kann aufgrund der derzeitigen zeitlichen Ressourcen die Arbeit für viele Praxisanleiter:innen nur wenig zufriedenstellend erledigt werden. Die Kolleg:innen müssen sich entscheiden zwischen mehr Zeit für Praktikant:innen oder für die Bewohner:innen. Nehmen sie sich Zeit für die Praxisanleitung, steigt der Druck für die Kolleg:innen zusätzlich. Die Alternative wäre, die Aktivitäten der Praxisanleitung in die Freizeit zu verlegen oder den Aufgaben der Praxisanleitung weniger Beachtung zu schenken – eine sehr unzufriedenstellende Situation. Letzen Endes ist keine Option geeignet, um sinnvolle Praxisbegleitung zu ermöglichen und die Pflegeausbildung attraktiv zu machen. Derzeit ist völlig offen, wie Pflegelehrlinge, die ja seit September 2023 die Ausbildung zur Pflege(fach)assistentin im

Heim absolvieren können, altersgerecht begleitet werden können. Die geltende Ausbildungsverordnung gibt ein Verhältnis von maximal 3:1 vor, sodass auf drei Lehrlinge jeweils ein/e Ausbilder:in zu beschäftigen ist. Weiters ist eine Freistellung für die Praxisanleitung mit 50 Prozent vorgegeben. Zur Wahrnehmung der Ausbildungsverpflichtung ist den Ausbilder:innen vom Lehrbetrieb die notwendige Zeit und Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Sonderzeiten zur Lehrlingsausbildung sind im § 16 der oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimverordnung bisher jedoch nicht vorgesehen.



Es braucht im Personalschlüssel dringend eine Berücksichtigung von Zeiten für Praxisanleitung.

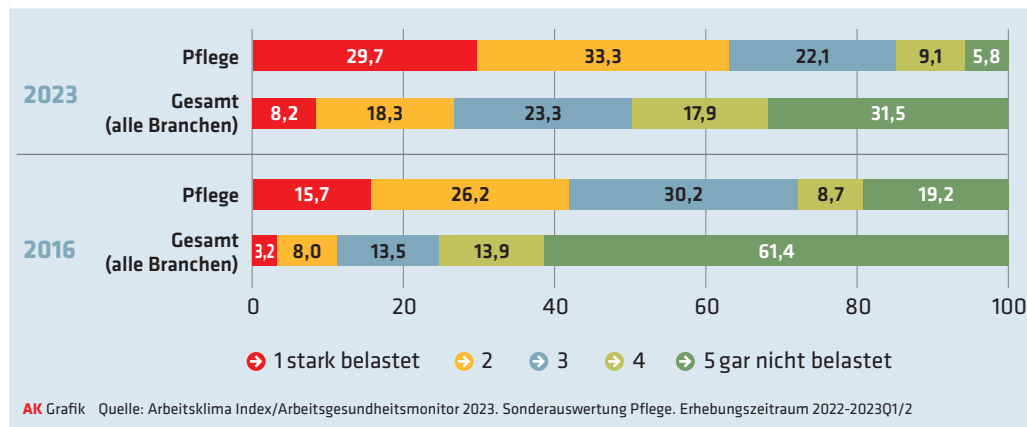
Massive gesundheitliche Belastungen

„Ich bin wirklich sehr oft müde und muss mich zu Hause erst einmal hinsetzen nach der Arbeit, weil ich so fertig bin. Ich muss öfter auch auf Kur fahren, weil ich so Kreuzweh habe. Also ich merke das in letzter Zeit sehr.“ (Fachsozialbetreuerin)

Die fordernde Arbeit in Oberösterreichs Alten- und Pflegeheimen wirkt sich auch auf die Arbeitsqualität für die Beschäftigten aus. Mehr als jede/r Dritte in Pflegeberufen (34,1 Prozent) fühlt sich (sehr)stark ausgelaugt (andere Branchen: 22,9 Prozent). Besonders die psychische Belastung hat seit 2016 stark zugenommen. Haben 2016 noch 42 Prozent der in der Pflege Beschäftigten angegeben, stark bzw. belastet zu sein (Branchen gesamt: 11 Prozent), waren es 2023 bereits 63 Prozent (andere Branchen 26,5 Prozent).

BELASTUNG DURCH PSYCHISCH BELASTENDE UND AUFREIBENDE ARBEIT

ANGABEN IN PROZENT



Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der Pflege klagt über körperlich anstrengende Arbeit. Hohe Konzentration, einseitige Belastungen, zu wenig und zu kurze Pausen sowie unregelmäßige und überlange Arbeitszeiten, verbunden mit häufigem Einspringen drücken ebenso auf das Gemüt, obwohl mehr als jede/r Achte den Job immer noch sehr sinnstiftend sieht. In einzelnen Arbeitsfeldern zeigt sich für viele ein steigender Verlust der Sinnstiftung, verursacht durch die Rahmenbedingungen.

„Die immer bejubelte Sinnstiftung ist mittlerweile stiften gegangen.“ (Personalvertreter)

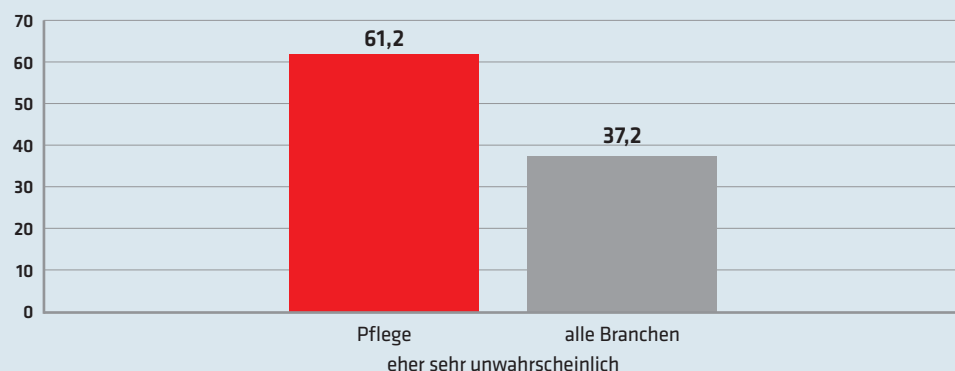
Die hohe Belastung hat mitunter enorme gesundheitliche Folgen:

- ▶ Vier von zehn leiden unter Schlafstörungen
- ▶ Rund 80 Prozent leiden unter Muskelverspannungen, jede/r Siebte unter Rückenschmerzen
- ▶ Ein Viertel hat hohen Blutdruck
- ▶ 6 von 10 gaben an, dass es im eigenen Bereich bereits Burnoutfälle gibt, ein Viertel schätzt sich selbst als akut burnoutgefährdet ein

Mehr als jede/r Vierte (27,8 Prozent) freut sich schon beim Start des Dienstes, wenn dieser wieder vorbei ist.

DURCHHALTEN BIS ZUR PENSION

ANGABEN IN PROZENT



AK Grafik Quelle: Arbeitsklima Index/Arbeitsgesundheitsmonitor 2023. Sonderauswertung Pflege. Erhebungszeitraum 2022-2023Q1/2



All das führt dazu, dass sechs von zehn Beschäftigten in Pflegeberufen nicht glauben, ihren Beruf bis zur Pension ausüben zu können. In anderen Branchen sind es knapp vier von zehn. (Quelle: Arbeitsklima Index der AK OÖ)

Aktuelle Studie bestätigt hohe Belastung

Die aktuelle LINK-Studie des IMC Krems (2023) zeigt auf, dass die Beschäftigten in der Langzeitpflege unter den derzeitigen Bedingungen leiden. Im Schnitt arbeiten Pflegekräfte rund fünf Stunden pro Woche mehr als vertraglich vereinbart. Das liegt vor allem am Personalmangel, der sich durch Covid-19 verstärkt hat. Darunter leiden die Betreuten: Etwas mehr als die Hälfte der Pfleger:innen gibt an, dass für Patientinnen und Patienten in der Langzeitpflege zu wenig Zeit bleibe. Jede/r fünfte Pfleger:in denkt derzeit daran, die Pflege zu verlassen, nur jede zweite würde den Beruf noch einmal ergreifen.

Mindestpflegepersonalschlüssel: Mehr als 25 Jahre alt, kaum verändert

Die Errichtung und der Betrieb von Alten- und Pflegeheimen fallen in den Wirkungsbereich der Länder, den Rahmen bildet eine 15a-Vereinbarung mit dem Bund. Daher sind Qualitätsvorgaben und Personalausstattungen in Österreichs Heimen immer noch sehr unterschiedlich geregelt (Details auf

[ooe.arbeiterkammer.at/pflege](https://www.ooe.arbeiterkammer.at/pflege)). 2020 wies der Rechnungshof darauf hin, dass die Personalberechnungen in ganz Österreich nicht transparent und nicht mehr zeitgemäß sind und kein Qualitätsbegriff für die Langzeitpflege vorhanden ist. Auf Bundesebene wird aktuell im Rahmen eines Pflegereportings an einem Qualitätsbegriff gearbeitet. Weitere Konkretisierungen und Vorgaben zu einer einheitlichen Personalberechnung in allen österreichischen Heimen stehen derzeit nicht auf der Agenda des Pflege- und Gesundheitsministeriums.

Relevant für die Personalausstattung in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen ist die Verordnung der OÖ Landesregierung über die Errichtung, den Betrieb sowie über die zur Sicherung einer fachgerechten Sozialhilfe in Alten- und Pflegeheimen erforderlichen sonstigen Voraussetzungen (OÖ Alten- und Pflegeheimverordnung – OÖ HVO 2020). Im § 16 Betreuungs- und Pflegepersonal (letzte Novelle in Kraft seit 1.1.2023) ist sowohl die quantitative als auch qualitative Personalausstattung in Form eines pflegestufenabhängigen Mindestpflegepersonalschlüssels festgelegt:

(erwartete) Pflegestufen nach den pflegegeldgesetzlichen Bestimmungen	Personalschlüssel (Verhältnis beschäftigte Personen in der Pflege und Betreuung zu Heimbewohnern/-innen)
Kein Pflegegeld	1 : 24
Stufe 1	1 : 12
Stufe 2	1 : 7,5
Stufe 3	1 : 4
Stufe 4	1 : 2,5
Stufe 5	1 : 2
Stufe 6	1 : 1,5
Stufe 7	1 : 1,5

Grundlage für die Berechnung des Personalbedarfs ist die durchschnittliche Anzahl der Heimbewohner:innen und Kurzzeitpflegegäste je aktueller bzw. erwarteter Pflegegeld-einstufung des jeweils letzten Kalenderhalbjahres. Die so errechneten Zahlen je Pflegestufe sind zu addieren und ergeben die Zahl des mindestens erforderlichen Betreuungs- und Pflegepersonals.

Wichtig für Heime in Trägerschaft der Sozialhilfverbände: Es gibt ein klares Bekenntnis, dass 100 Prozent im Mindestpflegepersonalschlüssel nicht mehr reichen. So gibt es in der oberösterreichischen Sozialhilfverbände-Dienstpostenplanverordnung eine Klarstellung, dass im Bereich des Betreuungs- und Pflegepersonals Dienstposten bis zum Ausmaß des Mindestpflegeschlüssels gemäß § 16 OÖ Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 mit einem maximalen Überhang von 10 Prozent festgelegt werden können. Zusätzlich gibt es weiterhin die Möglichkeit bis zu zwei Prozent zusätzlich zum Pflege- und Betreuungspersonal (und außerhalb des Schlüssels!) Unterstützungsberufe einzusetzen.

Praktische Arbeitsbewertung fehlt

Wie der Mindestpflegepersonalschlüssel Anfang der 1990er-Jahre in Oberösterreich genau entstanden ist, ist unklar. Als Basis diente eine Berechnungsart aus anderen Bundesländern, die jedoch nicht eins zu eins umgesetzt, sondern an die momentan verfügbaren Ressourcen angepasst wurde. Dabei wurde keine arbeitswissenschaftliche Bewertung der Tätigkeiten vorgenommen, es ging eher um ein Ausverhandeln der verfügbaren Ressourcen.

*„Man hört eigentlich nur, dass es eine politische Entscheidung war. Genauso hätte man darum würfeln können.“
(langjähriger Heimleiter)*

Angeregt durch die AK-Studie und die GuKG-Novelle 2016 traten einige Novellen der OÖ Alten- und Pflegeheimverordnung in Kraft, zuletzt mit 1.1.2023. Klärungen gab es z.B. für die Besetzung in den Nachtdiensten oder zum Einsatz von Pflege(fach)assistent:innen, Schwangeren, Führungskräften und Stützkräften. Die aktuellen Veränderungen für die Personalberechnung in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen wurden im Rahmen der oberösterreichischen Fachkräftestrategie Langzeitpflege entwickelt.

Neu! Bei der Berechnung des Mindestpflegepersonalschlüssels sind

- ▶ die mit der Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes nach § 15 betraute Person und
- ▶ werdende Mütter mit Eintritt in das sechste Schwangerschaftsmonat zu 50 Prozent ihres Beschäftigungsausmaßes nicht zu berücksichtigen.

Der eigentliche Personalschlüssel – das Verhältnis von Pflegepersonen zu Bewohner:innen – wurde seit Inkrafttreten der Vorgaben mit 1.1.1998 aber nicht verändert.



Achtung! Der Mindestpflegepersonalschlüssel kann rechtskonform unter bestimmten Bedingungen unterschritten werden.



Neu: Sofern auf Grund von Änderungen des Bundespflegegeldgesetzes (Anm.: Umsetzung Erschwerniszuschlag) oder einer sonstigen gleichartigen Vorschrift ein personeller Mehrbedarf erforderlich ist und dieser nicht unmittelbar gedeckt werden kann, ist eine sich dadurch ergebende Unterschreitung des Mindestpflegepersonalschlüssels für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Inkrafttreten der jeweiligen Vorschrift zulässig.

Zudem ist schon seit 2020 in Krisenzeiten (z.B. Covid-Pandemie) eine Unterschreitung des Schlüssels nach Anordnung der Aufsichtsbehörde möglich.

Zudem wurden folgende Klarstellungen zum Personaleinsatz getroffen:

Der Heimträger hat sicherzustellen, dass täglich

- zumindest ein/e DGKP in einem Tagdienst anwesend ist und
- in Heimen bis zu 60 Wohnplätzen zumindest ein/e aus einer der Berufsgruppen Diplomerte Gesundheits- und Krankenpflege, Pflege(fach)assistent, Fach- bzw. Diplomsozialbetreuung Alten- bzw. Behinderten-

arbeit bzw. Diplomsozialbetreuung Familienarbeit in einem **Nachtdienst** anwesend und bei mehr als 60 Wohnplätzen zumindest ein/e zweite Bedienstete:r der genannten Berufsgruppen und ergänzend folgender Berufsgruppen: Fach- bzw. Diplomsozialbetreuung Behindertenbegleitung und Heimhilfe in einem Nachtdienst anwesend sind

Der Heimträger hat sicherzustellen, dass täglich außerhalb des Tagdienstes ein/e DGKP bzw. PFA zumindest rufbereit ist. Eine Rufbereitschaft kann auch heimübergreifend organisiert werden.

Im Rahmen der Bundespflegereform wurde der Erschwerniszuschlag im Pflegegeld von 25 auf 45 Stunden angehoben. Durch diese Anhebung – eine langjährige Forderung der AK OÖ – wird Demenz höher gewichtet, wodurch sich eine höhere Pflegegeldeinstufung ergeben kann, die die Basis für die Personalberechnung ist. Eine gesonderte Berücksichtigung von Demenz findet nicht statt.

Bei den quantitativen Anpassungen wurde auf eine arbeitswissenschaftliche Bewertung der Tätigkeiten in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen verzichtet.



Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert schon lange eine arbeitswissenschaftliche Bewertung von Tätigkeiten in Alten- und Pflegeheimen als Grundlage für den Personalschlüssel.

Bereits seit 2018 liegt eine umfangreiche Studie der Universität Innsbruck im Auftrag der Bundesarbeitskammer vor, die Details für weitere Anpassungen liefert. Die konkreten Verbesserungspotenziale wurden in Oberösterreich bisher kaum aufgegriffen.

Die Oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimverordnung gibt zudem vor, wie die verschiedenen Berufsbilder im Heim einzusetzen sind. Seit 1998 hat es in der Verordnung im qualitativen Bereich einige relevante Veränderungen gegeben. Wesentliche Veränderungen waren z.B. die Aufnahme von Heimhilfen, Pflege(fach)assistent und Stützkräften.



Qualitätsvorgabe in den oberösterreichischen Heimen

Seit der Novelle der Oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimverordnung 2022 (in Kraft seit 1.1.2023) gilt in den oberösterreichischen Heimen die Qualitätsvorgabe, dass unmittelbaren Pflege sowie sozialen Betreuung der Heimbewohner/-innen dürfen nur folgende Personen herangezogen werden können:

- ▶ Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)
- ▶ Pflegefachassistenz (PFA) und Pflegeassistenz (PA)
- ▶ Diplom- und Fachsozialbetreuung Altenarbeit (DSB „A“, FSB „A“) Behindertenarbeit (DSB „BA“, FSB „BA“) oder Behindertenbegleitung (DSB „BB“, FSB „BB“) und Diplomsozialbetreuung Familienarbeit (DSB „F“)
- ▶ Heimhilfen, Altenbetreuung

Zur Unterstützung und Entlastung der genannten Berufsgruppen, insbesondere für hauswirtschaftliche, administrative und organisatorische Tätigkeiten sowie für die Unterstützung in der sozialen Betreuung, können Personen als **Stützpersonal** herangezogen werden.

Das auf den Mindestpflegepersonalschlüssel **anrechenbare Personal** soll sich verteilt auf die Berufsgruppen wie folgt zusammensetzen:

- ▶ mind. 25 Prozent Personaleinheiten (PE) DGKP und PFA; sofern dieser Wert mangels zur Verfügung stehenden Personals nicht erreicht werden kann, ist der Anteil jedenfalls mit mindestens 20 Prozent Personaleinheiten sicherzustellen;
- ▶ mind. 55 Prozent Personaleinheiten FSB/DSB „A“, FSB/DSB „BA“, DSB „F“, PA
- ▶ bis zu 20 Prozent Personaleinheiten FSB/DSB „BB“, HH, Altenbetreuung
- ▶ bis zu 10 Prozent Personaleinheiten Stützpersonal, sofern diese Personen binnen eines Jahres ab Dienstantritt eine berufsbegleitende Ausbildung (DGKP, PFA, PA, FSB/DSB, HH) beginnen und binnen zwei Jahren ab Dienstantritt abschließen, im Ausmaß von 90 Prozent ihres Beschäftigungsausmaßes. Sofern für Ausbildungen, die insbesondere in berufsbegleitender Form absolviert werden, eine längere Ausbildungsdauer vorgesehen ist, ist dieser längere Zeitraum für den Zeitpunkt des Abschlusses maßgeblich. Die Einsatzgebiete der Stützkräfte werden in einem Schreiben der Sozialabteilung des Landes OÖ vom April 2023 festgelegt.



Achtung zum Einsatz der Stützkkräfte in der Praxis: die Kompetenzen der Gesundheits- und Sozialberufe sind im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz bzw. Oberösterreichischen Sozialberufegesetz geregelt. Der berufliche Einsatz muss durch diese Rechtsquellen gedeckt sein. Eine Kompetenzüberschreitung kann im Anlassfall arbeitsrechtliche Konsequenzen und darüber hinaus eine Haftung des Beschäftigten nach sich ziehen. Auch für Heime und Träger können sich rechtliche Konsequenzen bei der Überschreitung ergeben. Bei konkreten berufsrechtlichen Fragen stehen Ihnen die Kolleg:innen in der Rechtsberatung der AK OÖ (rechtsschutz@akooe.at) gerne zur Verfügung.

sequenzen und darüber hinaus eine Haftung des Beschäftigten nach sich ziehen. Auch für Heime und Träger können sich rechtliche Konsequenzen bei der Überschreitung ergeben. Bei konkreten berufsrechtlichen Fragen stehen Ihnen die Kolleg:innen in der Rechtsberatung der AK OÖ (rechtsschutz@akooe.at) gerne zur Verfügung.

Entwicklungen in den letzten Jahren (Seit 2016)

Entwicklung	Einschätzung
Einsatz von Pflege(fach)assistent:innen	Prinzipiell zu begrüßen, da mehr Entwicklungsmöglichkeiten für diese Berufsgruppen
Neue prozentuelle Verteilung der Berufsgruppen – Qualifikationsmix	Prinzipiell zu begrüßen, da mehr Personen angesprochen werden können und mehr Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte; Aber: Gefahr, dass Pflege- und Arbeitsqualität durch zu wenig gut ausgebildete Kolleg:innen gefährdet wird
Klarstellung, dass auch Kurzzeitpflegegäste mit ihrer (zu erwartenden) Pflegestufe bei der Personalausstattung zu berücksichtigen sind	Zu begrüßen, stellt Arbeitsanfall besser dar – AK-Forderung umgesetzt
Klarstellung, dass der Personaleinsatz nach aktuellen Pflegegeldeinstufung bzw. aufgrund des aktuellen Pflegezustands zu berechnen ist	Zu begrüßen – AK-Forderung umgesetzt
Neuregelungen für den Nachdienst (Umsetzung des § 3a Pflegefondsgesetz und Pflegepaket 2020, APH-VO-Novelle 2022)	Regelung zu begrüßen, aber noch viele Punkte offen: z.B. Qualifikationsniveau (DGKP derzeit nicht verbindlich im Nachtdienst vor Ort), geringer Mehrwert bei Rufbereitschaften, zusätzlicher Nachtdienst unter 60 bzw. über 100 Bewohner:innen
Unterstützungskräfte	Prinzipiell zu begrüßen, dass neue Kolleg:innen für die Pflege gewonnen werden sollten. Die Einrechnung von anfangs ungelernten Kolleg:innen in den Schlüssel bringt eine Vielzahl von (berufs)rechtlichen und qualitativen Herausforderungen und Unklarheiten in den Heimen mit sich.
Ergänzende Regelungen für die SHV-Heime zur Auslegung Mindestpflegepersonal-schlüssel und Unterstützungsberufe	Zu begrüßen; sollte für alle Heime unabhängig vom Träger festgelegt werden
Regelungen für den Einsatz von Schwangeren	Wichtige Klärung, jedoch sowohl beim Beginn als beim Einsatz besteht noch Verbesserungsbedarf
Herausrechnen der Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes aus dem Schlüssel	Wichtige verbindliche Klärung für alle Heime. Das teilweise Herausrechnen von Wohnbereichsleitungen fehlt nach wie vor

Fazit: Nur kleine Veränderungen erfolgt, echte Reformen sind nötig!

Einigkeit besteht, dass ein würdevolles Altern in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen auch weiterhin ermöglicht werden muss. Unter anderem wird durch die 50 Maßnahmen der oberösterreichischen Fachkräftestrategie Langzeitpflege versucht, Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen. Zugleich soll der hohen Anzahl gesperrter Heimplätze verbunden mit einer hohen Belastung für Menschen mit Pflegebedarf und deren pflegende Angehörige entgegengetreten werden. In der AK Studie zum Mindestpflegepersonalschlüssel wurde 2016 von den befragten Kolleg:innen in den oberösterreichischen Heimen der Dokumentationsaufwand als extrem belastend empfunden. Ausgehend von einem AK-Pilotprojekt wird durch zwei vom AK-Zukunftsfonds teilfinanzierte Projekte die Praxis der Pflegedokumentation in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen inkl. Softwareanpassung überarbeitet.

Ziel dabei war eine Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten und ein Mehrwert durch neue Dokumentationspraxis für die Bewohner:innen. Mittlerweile haben die meisten oberösterreichischen Heime die neue Pflegedokumentation eingeführt und profitieren dabei von einer vereinfachten Pflegedokumentation, die zudem mehr Sicherheit bringt. Die Rückmeldungen zum Projekt sind sehr positiv.

„Ich bewerte dieses Projekt sehr positiv. Die Reduktion der Pflegedokumentation wurde bereits in den letzten Jahren von Seiten der Mitarbeiter:innen gefordert, die Zustimmung von allen Seiten war enorm. Die Umsetzung hat sofort positive Auswirkungen auf den Berufsalltag der Pflegekräfte gezeigt.“ (Mitglied des AK-Projekts „Pflegedokumentation neu“)

Verbesserungen wurden auch insofern erreicht, dass die realen Pflegebedarfe in der Personalberechnung abgebildet und die Leistungen des Pflege- und Betreuungsdienstes sowie Schwangere zumindest in Teilen herausgerechnet werden. Auf Druck der Gewerkschaften in den Pflegeverhandlungen konnte eine erste Verbesserung im Nacht-



dienst erreicht werden. Mit dem neu geschaffenen Beruf der Stützkräfte soll die Langzeitpflege auch für Menschen zugänglich sein, die aus anderen Berufen kommen. Die konkrete Umsetzung, vor allem aber auch die Einrechnung in den Mindestpflegepersonalschlüssel stößt derzeit in der Praxis noch auf erste Hürden. Erste kleine Verbesserungen sind sichtbar, aber es gibt noch viel Handlungsbedarf. Die für 2028 angekündigte Novelle der Umsetzung der Novelle zum Mindestpflegepersonalschlüssel soll daher zu einem früheren Zeitpunkt stattfinden, um nötige Korrekturen und weitere Verbesserungen zeitgerecht vorzunehmen.

Beschäftigtenstruktur wird zu wenig berücksichtigt

In der Verordnung zum Mindestpflegepersonalschlüssel findet die Struktur der Beschäftigten – wie Alter, Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Rückkehrer:innen nach langem Krankenstand – kaum Berücksichtigung. Das teilweise Herausrechnen von Schwangeren ab dem sechsten Monat erweist sich laut Schilderungen in der Praxis als zu

Die 50 Maßnahmen der oberösterreichischen Fachkräftestrategie Langzeitpflege



kurz gegriffen. Die Dienstposten werden in der Regel gleich bewertet. Die Heime sind in der Praxis sehr bemüht, spezielle Rahmenbedingungen zu schaffen. Es gibt jedoch kaum „leichtere Arbeitsplätze“ im Heim. Die Folge: Die Teams kompensieren die Arbeit oder manche Kolleg:innen arbeiten dauerhaft über ihre persönliche Belastbarkeit hinaus.

„Der Personalschlüssel ist wahrscheinlich für Personen im leistungsfähigen Alter von 20, 25 Jahren, schätze ich, berechnet worden. Und wenn ich heute 50 oder 55 bin, kann ich diese Leistung, selbst, wenn ich will, nicht mehr erbringen.“ (Betriebsratsvorsitzende)

Für viele ist die Altersteilzeit eine letzte Alternative, wie eine Betriebsrätin aus der Praxis erzählt: „Es gibt ganz viele Anfragen, wie das mit der Altersteilzeit funktioniert.“ Die Anhebung des Frauenpensionsalters, ein immer noch erschwerter Zugang zur Schwerarbeitspension und der angekündigte stufenweise Abbau der Altersteilzeit in Blockvariante erschwert es den Beschäftigten noch mehr, bis zur Pension durchzuhalten. Viele schauen sich derzeit nach Alternativen um, wie ein Betriebsrat aus der täglichen Praxis schildert: „Letztens hatte ich einen Kollegen bei mir, der geht wieder zurück in seinen Herkunftsberuf als Staplerfahrer, leider kein Einzelfall.“

Noch immer arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen in Gesundheitsberufen. Schwangere sind durch das Mutterschutzgesetz (MSchG) besonders geschützt und können viele Aufgaben nicht mehr übernehmen. Mit der aktuellen Novelle sind sie ab dem 6. Monat teils aus dem Schlüssel herausrechenbar, was eine erste Verbesserung bringt. Trotzdem sind sie von Beginn an bis zu diesem Zeitpunkt voll und ab dann bis zu Beginn des Mutterschutzes auch noch zu 50 Prozent in die Dienstposten eingerechnet. Meist werden sie in der Zwischenzeit nicht nachbesetzt, es ergibt sich ein massiver Engpass bei den Teams, vor allem in kleineren Einheiten bzw. gerade im Diplombereich. Oft stehen Schwangere vor der Wahl: den Kolleg:innen noch mehr Arbeit zuzumuten oder sich und das Kind zu gefährden.

„Das neue Herausrechnen hört sich ja auf den ersten Blick gut an, die Praxis zeigt leider ein anderes Bild. Zu dem Zeitpunkt, wo sie jetzt zu Teilen herausrechenbar sind, sind sie meist schon gar nicht mehr da. Aber was machen wir vorher?“ (Betriebsrat)

Fehlzeiten werden wenig berücksichtigt

In der Oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimverordnung fehlen verbindliche Vorgaben zur Einrechnung der Fehlzeiten. Fehlzeiten sind Arbeitszeiten, die die/der Beschäftigte nicht direkt bei den Bewohner:innen verbringt; zum Beispiel nötige Fort- und Weiterbildungen, Projekte, Urlaub, Entlastungswoche, Krankenstand, Kur und Pflegefreistellung. Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass Fehlzeiten derzeit mindestens 28 Prozent der Nettoarbeitszeit ausmachen (Entlastungswoche noch nicht berücksichtigt). Führungskräfte und Betriebsrät:innen bestätigen dieses Ausmaß, in manchen Heimen gibt es noch höhere Zahlen. Gerade diese Fehlzeiten führen häufig zu einer starken Belastung der Beschäftigten, weil sie öfter überraschend einspringen müssen, Über- und Mehrstunden aufbauen und mit weniger Kolleg:innen als vorgesehen arbeiten müssen. Quarantänen und zusätzliche Krankenstände in der Covid-Zeit haben gezeigt, wie schnell durch mangelhaft berechnete Fehlzeiten die Personalplanung gefährdet ist. Die Folge: Dienstplanstabilität ist häufig ein Fremdwort in oberösterreichischen Heimen und das obwohl gerade Projekte starten, die durch intelligente Dienstplansoftwares genau diesen Schwerpunkt als Ziel haben.

„Die meisten unserer Mitarbeiter sind langjährige Mitarbeiter, wir haben wenig Fluktuation, was gut ist und für Qualität steht. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Über-45-Jährigen derart krass. Man muss einmal sagen, die haben alle sechs Wochen Urlaub. Die haben natürlich, gerade in der Pflege vermehrt, Kuren oder Krankenstände. Das sollen sie auch haben, nur mir fehlt das permanent im Einsatz der Mitarbeiterinnen.“ (Heimleiter)



Tipp: Die Hinausschrift der Sozialabteilung des Landes OÖ aus dem Jahr 2001 zur Erfüllung des Pflegepersonalbedarfes in Alten- und Pflegeheimen weist darauf hin, dass Dauerkrankenstände, und regelmäßige Weiterbildungen nicht im Mindestpflegepersonalschlüssel eingerechnet werden dürfen. Die Heimaufsicht des Landes OÖ greift bei Prüfungen immer noch auf diese Klarstellung zu. Sie ist somit immer noch eine relevante ergänzende Grundlage zur Personalberechnung in den oberösterreichischen Heimen.

Immer noch unzureichende Regelungen für den Nachtdienst

In der Oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimverordnung gibt es mittlerweile einige Klärungen für die Arbeit im Nachtdienst. Damit wurde auf Drängen der AK und der Gewerkschaften hin ein erster Schritt zur Verbesserung der Nachtarbeit erreicht. In Heimen mit mehr als 60 Wohnplätzen sind zumindest zwei Bedienstete einzusetzen. Für einige Heime konnte somit eine Verbesserung erzielt werden. Heime mit weniger als 60 Bewohner:innen bzw. große Heime mit mehr als 100 Bewohner:innen spüren noch keine Erleichterungen. Ob der zusätzliche Nachtdienst auch in zusätzlichen Dienstposten abgebildet wird, ist nach wie vor offen und muss evaluiert werden. Beschäftigte klagen weiters, dass die Rufbereitschaftslösung für DGKP/PFA in den meisten Fällen wenig zufriedenstellend ist, da Hilfe so teils nur schwer und nicht zeitnah geholt werden

kann und der/die Kolleg:in, teils auch aus anderen Häusern, die Bewohner:innen nicht kennt. Oft ist die Information, bitte die Rettung anzurufen die einzige Unterstützung.

„Wenn Beschäftigte in der Nacht alleine Dienst machen müssen, da darf wirklich nichts passieren.“ (Betriebsratsvorsitzende)

„In unserem Heim ist eine Bewohnerin eingezogen, die ständig mit Suizid gedroht und dies auch artikuliert hat – mit Worten wie ‚I spring do jetzt owi!‘ oder ‚I bring mi um! I nimm jetzt des Messer!‘ Die Kolleginnnen, die am Abend dort waren in einer Zeit, zu der nicht mehr so viel Pflegepersonen im Dienst sind, die dann einfach trotzdem noch teilweise 25 andere Personen zum Betreuen haben immer wieder, für die ist das der pure Wahnsinn.“ (DGKP)



Ziel sollte es sein, dass keine Person alleine im Nachtdienst arbeitet, egal, wie groß das Heim ist.

Für größere Heime braucht es weitere Nachtdienste. Veränderte Bewohnerstrukturen zeigen auch, dass es in der Nacht hochqualifizierte Kolleg:innen vor Ort braucht, um die Bewohner:innen auch in der Nacht gut versorgen zu können. Die Anwesenheit einer DGKP oder zumindest PFA im Nachtdienst direkt im Heim sollte daher verbindlich werden. Die Nachtdienstbesetzungen sollen dabei zusätzlich zum Tagdienst sein.



MYTHEN UND FAKTEN

ZUM MINDESTPFLEGEPERSONALSCHLÜSSEL



Falsch ist:

- ✗ Der Mindestpflegepersonalschlüssel gibt die Musspersonalbesetzung im Heim vor.
- ✗ Es müssen genau 100 Prozent erfüllt sein. Als Träger:in habe ich keine Möglichkeiten zur Gestaltung
- ✗ Der Mindestpflegepersonalschlüssel garantiert, dass ich auch die in der Pflegegeld-einstufung angesetzte zeitliche Mindestbetreuung bekomme
- ✗ Wenn ein Haus 110 Prozent Erfüllungsgrad hat, heißt das automatisch, dass mehr Personal verfügbar ist, als bei 100 Prozent
- ✗ Der oberösterreichischen Mindestpflegepersonalschlüssel basiert auf einer Bewertung der tatsächlichen Arbeitsaufgaben
- ✗ Stark veränderten Bewohnerstrukturen wie Demenz, psychiatrische Erkrankungen wird im derzeitigen Schlüssel genügend Rechnung getragen
- ✗ Der Mindestpflegepersonalschlüssel berücksichtigt die Beschäftigtenstruktur im Haus
- ✗ Zusatzaufgaben wie Dokumentation, Qualitätsprojekte, etc. sowie Fehlzeiten (Krankstände, Fort- und Weiterbildungen,...) finden im Schlüssel genügend Berücksichtigung
- ✗ Die Nachtdienste sind für alle Heime ausreichend geregelt
- ✗ Der Mindestpflegepersonalschlüssel ersetzt Vorgaben aus anderen Rechtsquellen wie z.B. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Mutterschutzgesetz,...
- ✗ Der Mindestpflegepersonalschlüssel bietet ein gutes Rüstzeug für eine zukunftsorientierte Altenarbeit im 21. Jahrhundert



Richtig ist:

- ✓ Es braucht dringend eine Evaluierung des oberösterreichischen Mindestpflegepersonalschlüssel unter Beachtung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- ✓ Das Projekt „Pflegedokumentation neu“ bringt nachhaltig Verbesserungen und Entlastung für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Sicherheit für die Bewohner:innen
- ✓ Die derzeitigen Strukturen eignen sich nur mangelnd für die derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen der Langzeitpflege
- ✓ Der derzeitige Mindestpflegepersonalschlüssel lässt sich nur umsetzen, wenn laufend massive Mehr- und Überstunden geleistet werden
- ✓ Beschäftigte in der Pflege und Betreuung arbeiten gerne in diesem Beruf. Sie arbeiten aber oft über ihre Grenzen hinaus und gefährden ihre Gesundheit
- ✓ Die Erkenntnisse aus der Studie bringen immer noch wertvolle Erkenntnisse, die in den nächsten Arbeitsschritten einbezogen werden müssen
- ✓ Die Maßnahmen der oberösterreichischen Fachkräftestrategie Langzeitpflege sind ein erster Schritt, weitere müssen folgen
- ✓ Auch auf Bundesebene braucht es im Rahmen der Pflegereform Überlegungen zur Personalberechnung inkl. Qualitätsindikatoren
- ✓ Es braucht auch Überlegungen zu den unterstützenden Funktionsbereichen im Heim (Küche, Reinigung, Wäscherei, Haustechnik, Verwaltung,...); auch hier hat es jahrelang kaum Anpassung der Rahmenbedingungen an die neuen Gegebenheiten gegeben



Faktencheck: Fortschritte und offene Forderungen

Bei den Forderungen der AK Oberösterreich aus dem Jahr 2016 gab es einige Fortschritte. Es gibt aber nach wie vor viel Handlungsbedarf.

Forderungen	Erreicht	Anmerkung
Mehr Zeit für Betreuung schaffen		• Erhöhung Erschwerniszuschlag kann zu höherer Pflegestufe führen -> besserer Schlüssel • Erleichterungen und Zeitersparnis bei der Pflegedokumentation
Stärkere Berücksichtigung von Demenz		• Erhöhung Erschwerniszuschlag kann zu höherer Pflegestufe führen -> besserer Schlüssel
Pflegedokumentation evaluieren		Angeregt und finanziert durch AK-Projekt
Stärkere Berücksichtigung der Zusatzaufgaben		Herausrechnen der Leitungen des Pflege- und Betreuungsdienstes aus Schlüssel
Verbindliche Vorgaben für Nachtdienst		2. Nachtdienst ab 60 Bewohner/-innen
Berücksichtigung der jeweiligen Beschäftigtenstruktur		Herausrechnen zu 50 Prozent ab dem 6. Schwangerschaftsmonat
Beachtung der Fehlzeiten		
Strengere Kontrolle der Auslegung des Mindestpersonalschlüssels		
mehr Zeit für Innovation		Pflegetechnologiefonds in Vorbereitung
Weiterentwicklung des qualitativen Mindestpflegepersonalschlüssels auf Basis der GuKG-Novelle		Berufsbilder vorhanden; Praxistauglichkeit offen Neues Berufsbild „Stützkraft“ eingeführt – nicht GuKG-konform!
Bessere Arbeitsbedingungen in allen Arbeitsbereichen im Heim		Vorgaben für SHV-Heime; Praxistauglichkeit offen
ja nein teils		



WIE DIE POLITIK JETZT HANDELN MUSS

Die zentrale Forderung der AK Oberösterreich an das Land OÖ bleibt auch nach vielen Jahren weiterhin aufrecht:

➔ Der mehr als 25 Jahre alte Mindestpflegepersonalschlüssel muss dringend weiter an die aktuellen Gegebenheiten in Alten- und Pflegeheimen angepasst werden.

Nur so wird es den Beschäftigten ermöglicht, in einem sinnstiftenden Beruf gesund das Regelpensionsalter zu erlangen. Gleichzeitig muss auch in Zukunft eine hohe Pflege- und Betreuungsqualität für die Bewohner:innen in Oberösterreichs Alten- und Pflegeheimen erhalten bleiben.

Ausbildungsoffensive muss ausgebaut werden

Um den heutigen und künftigen Personalbedarf in der Pflege und im gesamten Heimbereich zu decken, braucht es in Oberösterreich eine Fortführung der im Rahmen der Bundespflegereform begonnenen Ausbildungsoffensive. Das Land Oberösterreich muss gemeinsam mit dem AMS nachhaltige und konkrete Lösungen zur Verbesserung der Ausbildungssituation schaffen. Hürden im Rahmen des AMS-Pflegestipendiums sind abzubauen. Wer eine Ausbildung in einem Gesundheits- und Sozialberuf macht, muss sich das auch leisten können. Es braucht daher eine finanzielle Absicherung schon während

der Ausbildung inkl. Anstellungsmöglichkeit, eine Informationskampagne sowie ausreichende Ausbildungsplätze (berufsbegleitend, am Abend, an Wochenenden, Online-gestützt, usw.) und einen Ausbau von Migrants Care. Der Ausbildungszweckzuschuss sollte nach einer umfangreichen Evaluierung auf weitere Berufsgruppen ausgedehnt und erhöht werden, damit auch junge Menschen besser diesen Beruf ergreifen können. Außerdem braucht es in Oberösterreich Anstrengungen, um mehr und öffentliche und kostenlose Angebote der Pflegeausbildung in der drei- und fünfjährigen Höheren Lehranstalt für Pflege- und Sozialberufe zu schaffen.

Zugang zur Schwerarbeitspension für Pflegekräfte erleichtern

Nur vier von zehn Kolleg:innen in der Pflege können es sich derzeit vorstellen, bis zur Regelpension in diesem Beruf zu bleiben. Für die meisten Pflegekräfte ist ein Durchhalten bis zum gesetzlichen Pensionsalter mit den derzeitigen Rahmenbedingungen unvorstellbar. Immer lauter wird daher der Ruf der Pflegekräfte nach einem leichteren Zugang zur Schwerarbeitspension. Aktuelle Forderungen dazu an die Bundesregierung wurden im Herbst 2023 erneut abgelehnt. Derzeit ist der Zugang massiv erschwert: Er erfolgt meist über die Ziffer 5 der Schwerarbeitsverordnung „berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf (beispielsweise in Hospiz- oder Palliativmedizin)“.⁴ Relevant



dabei ist die Pflegegeldeinstufung der zu Pflegenden. Betrachtet man die derzeitige Arbeitssituation in den oberösterreichischen Heimen und in der Pflege generell, so wird deutlich: Die Eingrenzung auf spezielle Pflegesituationen und Pflegegeldeinstufungen ist nicht mehr zeitgemäß. Es braucht einen leichteren Zugang zur Schwerarbeitspension für Pflegekräfte.

Arbeitswissenschaftliche Bewertungen und Bekenntnis zur öffentlichen Finanzierung nötig

Aus Sicht der AK ist eine arbeitswissenschaftliche Bewertung der Tätigkeit für alle Berufsgruppen und Funktionen im Alten- und Pflegeheim langfristig unbedingt notwendig. Sie soll sich in transparenten und gesetzlich verbindlichen Personalbedarfsberechnungen abbilden. Die Modelle sind laufend zu evaluieren und den Anforderungen anzupassen. Eine weitere wichtige Veränderung ist die Berücksichtigung der biografischen Entwicklungen und Mehrbedarfe in der Personalplanung.

Als Garantie für eine zukunftsorientierte Versorgungs- und Arbeitsqualität in Oberösterreichs Alten- und Pflegeheimen braucht es in Österreich zudem ein klares Bekenntnis zur öffentlichen Finanzierung der Langzeitpflege und die Bereitstellung der nötigen Mittel. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass die Gemeinden nicht noch zusätzlich belastet werden können.

Das Land muss umgehend beim Personal aufstocken

Die bisherigen Reformschritte tragen noch zu wenig zur Entlastung der Kolleg:innen in den Heimen bei. Die AK appelliert daher erneut an die zuständigen Entscheidungsträger:innen, nächste Reformschritte zu setzen.

Zentrale Forderung der AK an das Land Oberösterreich bleibt daher weiterhin: Es braucht dringend eine Anpassung des Mindestpflegepersonalschlüssels, um auch in Zukunft eine hohe Pflege- und Betreuungsqualität für die Bewohner:innen in Oberösterreichs Alten- und Pflegeheimen gewährleisten zu können.

Mit der Personalaufstockung soll unter anderem garantiert werden, dass Unterstützungspersonal – außerhalb des Mindestpflegepersonalschlüssels – zur Entlastung der Pflege und Betreuung vor allem im hauswirtschaftlichen, aber auch im administrativen Bereich eingesetzt werden kann – zusätzlich zur Erfüllung des Mindestpflegepersonalschlüssels. Für den derzeitigen Einsatz der Stützkräfte braucht es eine rasche Evaluierung und ein Berufsbild, das den aktuellen berufsrechtlichen Grundlagen des GuKG entspricht.

Forschungsberichte und Studien finden Sie auf ooe.arbeiterkammer.at/pflege oder durch Scannen dieses Codes.





SOFORTMASSNAHMEN AUS SICHT DER AK

- ▶ Sofortige Evaluierung der Fehlzeiten in jedem Heim/Träger und Herausrechnen aus dem Mindestpflegepersonalschlüssel
- ▶ Schrittweise Aufstockung: 20 Prozent mehr Personal in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen. Das sind 1.200 zusätzliche Personaleinheiten (Vollzeit)
- ▶ Fehlzeiten (Krankstände, Urlaube, Fort- und Weiterbildungen) müssen in den Personalberechnungen verbindlich berücksichtigt werden können. Schwangerschaften müssen ab dem Tag der Meldung im Dienstpostenplan entsprechend berücksichtigt werden können und ein sofortiger Ersatz muss ermöglicht werden. Schaffung weiterer verbindlicher Regelungen für die Besetzung der Nacht- und Wochenenddienste, ohne, dass diese zulasten der Tagesbesetzung gehen
- ▶ Rasche Evaluierung der Umsetzung der Novelle zum Mindestpflegepersonalschlüssel, vor allem der Stützkkräfte und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen
- ▶ Fokus muss auch auf die Dienstpostenpläne und Arbeitsbedingungen aller weiteren Berufsgruppen im Heim (wie Küche, Reinigung, Verwaltung, Wäscherei, Haustechnik, etc.) gelegt werden
- ▶ Entlastung der Beschäftigten im Pflegebereich durch eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei gleichzeitiger Personalaufstockung
- ▶ Evaluierung, Fortführung und massive Ausweitung der Ausbildungsinitiative inkl. Entwicklung von Modellen zur Anstellung während der Ausbildung
- ▶ Auf Bundesebene fordert die AK eine Fortführung der Pflegereform und ein Setzen weiterer Schritte, wie z.B. Konzept für eine zurechnungsmäßige und verbindliche Personalberechnung inkl. Qualitätsindikatoren, um endlich die Beschäftigten in der Pflege zu entlasten, die Evaluierung und Ausdehnung des Ausbildungsfonds für weitere Berufsgruppen und inkl. Aufstockung der Mittel sowie einen leichteren Zugang zur Schwerarbeitspension für Pfleger:innen und weitere Gesundheits- und Sozialberufe

DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglbürg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Hauptstraße 2, 4563 Micheldorf*, Tel: +43 (0)50 6906-4611

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Peter-Rosegger-Straße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318

Die Broschüre kann bestellt werden unter: Arbeiterkammer Oberösterreich
Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik, wsg@akooe.at

* wegen des Umbaus, ab Sommer 2024 wieder Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf