

Ihre Gesprächspartner/-innen:

Andreas Stangl

MMag.^a Heidemarie Staflinger

Präsident der AK Oberösterreich

AK-Expertin in der Abteilung Wirtschafts-, Sozial-
und Gesellschaftspolitik

**Beschäftigte in Alten- und Pflegeheimen am Limit –
So muss das Land OÖ jetzt handeln!**

Online-Pressekonferenz
am Montag, 14. Februar 2022, 10 Uhr

Die Arbeit in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen wird immer fordernder. Beschäftigte sind mehr und mehr am Limit, nicht erst seit Ausbruch der Corona-Pandemie. Immer mehr Betten werden gesperrt, weil zu wenig Beschäftigte da sind, um eine würdevolle Pflege leisten zu können. Obwohl die AK Oberösterreich bereits vor sechs Jahren eine umfassende Studie zur Personalberechnung in den Heimen präsentiert und mehr Personal gefordert hat, bleibt die Landespolitik in Oberösterreich säumig und setzt die Handlungsempfehlungen nicht um. Anliegen der Beschäftigten und Interessenvertretungen werden kleingedredet, und echte Reformen, die mehr Zeit für die Pflege schaffen, fehlen nach wie vor – auf Kosten der Bewohner/-innen und Beschäftigten.

Die oberösterreichischen Alten- und Pflegeheime sind für viele Menschen in Oberösterreich das Zuhause in ihrem letzten Lebensabschnitt. Mit 31. Dezember 2020 lebten in den 132 oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen 10.976 Menschen, in „Normalzeiten“ sind es ca. 12.000 (Quelle: Sozialbericht 2020). 2020 sank die Zahl wegen der Corona-Pandemie. Zum Teil gab es Aufnahmestopps oder weniger Menschen gingen aus Angst vor einer Infektion ins Heim.

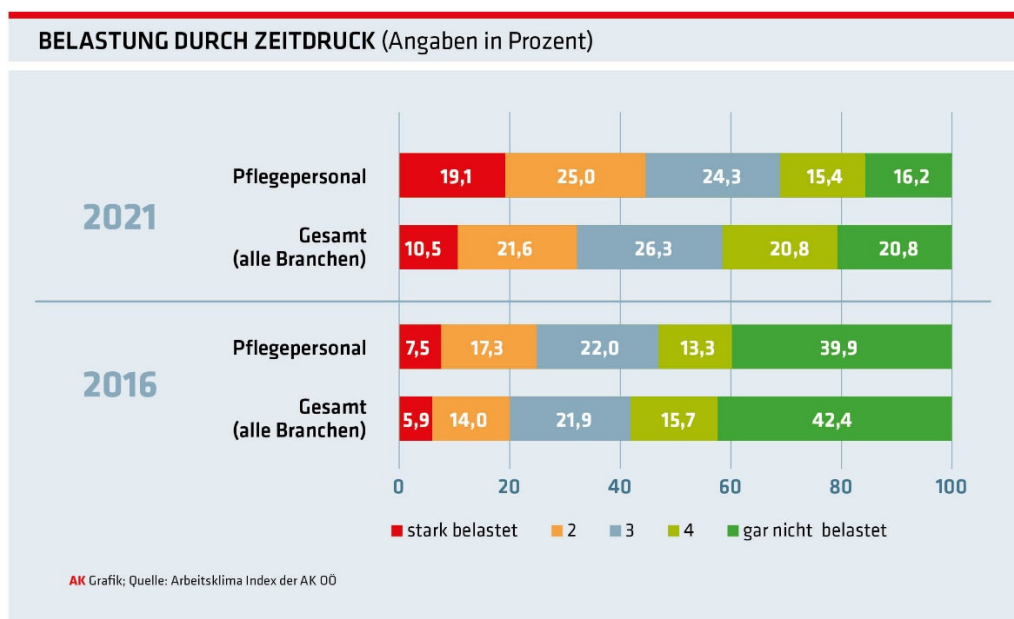
12.550 Heimplätze stehen insgesamt zur Verfügung. Schilderungen von Beschäftigten in den Heimen zufolge sind derzeit aufgrund des Personalmangels aber 600 bis 1.000 Betten gesperrt. Die oberösterreichischen Alten- und Pflegeheime sind ein großer Arbeitgeber. 7.899 Menschen (5.874 Personaleinheiten) arbeiten direkt in der Pflege und Betreuung und schaffen Lebensqualität für die Heimbewohner/-innen. Vorsichtigen Schätzungen des Landes Oberösterreich zufolge werden 1.600 zusätzliche Pflegekräfte bis zum Jahr 2030 in der Langzeitpflege benötigt, alleine, um Pensionierungen und den steigenden Bedarf durch eine älter werdende Bevölkerung zu decken (doppelte demografische Alterung der Pflege).

Sechs von zehn Beschäftigten sind stark belastet

Immer mehr Aufgaben, neue Ansprüche und gestiegene Erwartungen von Bewohnern/-innen und Angehörigen, die Zunahme von Demenz und immer weniger Zeit für Emotions- und Biographiearbeit machen den Arbeitsalltag fordernd. Menschen, die in der Pflege arbeiten, entscheiden sich meist sehr bewusst und teilweise

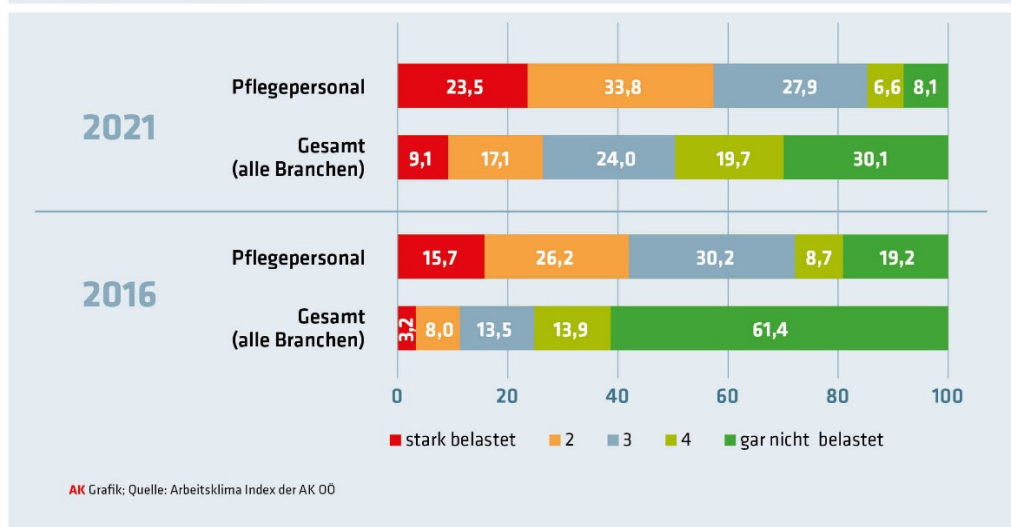
auch später im Berufsleben für diesen Berufsweg. Was vielen von ihnen zu schaffen macht, sind weniger die pflegerischen Aufgaben, sondern vielmehr die Situation, dass sie nicht (mehr) so pflegen können, wie sie es gerne möchten und auch gelernt haben. Seit langer Zeit läuten die Alarmglocken, was die Arbeitssituation in den Heimen betrifft. Covid-19 verschärft die Situation seit zwei Jahren zusätzlich. Laufend gibt es neue Vorgaben und neue Hygienemaßnahmen, etwa das Anlegen und Tragen von Schutzkleidung oder Eintrittskontrollen. Aber auch verunsicherte und manchmal aggressive Angehörige bringen einen zeitlichen Mehraufwand mit sich und belasten die Beschäftigten in den Heimen auch psychisch.

Während im Jahr 2016 24,8 Prozent des Pflegepersonals eine sehr starke oder starke Belastung durch Zeitdruck geschildert haben, waren es 2021 bereits 44,1 Prozent. Zum Vergleich: Über alle Branchen hinweg liegt der Wert laut Arbeitsklima Index bei durchschnittlich 32,1 Prozent.



Für 41,9 Prozent der Pflegekräfte war die Arbeit im Jahr 2016 psychisch belastend und aufreibend, im Jahr 2021 bereits für 57,3 Prozent. Damit liegt die Belastung deutlich höher als im Durchschnitt über alle Berufssparten (26,3 Prozent).

BELASTUNG DURCH PSYCHISCH BELASTENDE UND AUFREIBENDE ARBEIT (Angaben in Prozent)



Dazu kommt, dass vielfach zu wenig Zeit für Erholung bleibt, was die Situation verschärft. So schildern etwa Betriebsräte, dass angesammelte Freizeit, wie Urlaub, Zeitausgleich, Zeitbonus oder Nachtdienstausgleich, nur zu einem geringen Teil genommen werden kann. Grund dafür ist, dass in der Personalberechnung die Fehlzeiten der Pflegebeschäftigten viel zu wenig berücksichtigt sind. Ständige Überlastung, verbunden mit zu wenig Erholung, führt dazu, dass immer mehr Pfleger/-innen an einen Berufsausstieg denken: 4 von 10 Befragten (42,4 Prozent) denken laut einer aktuellen Umfrage der „Offensive Gesundheit“ (Zusammenschluss von Arbeiterkammer, Gewerkschaften und Ärztekammer) mindestens einmal pro Monat an einen Berufsausstieg.

Fast 25 Jahre alter Personalschlüssel wird aktuellen Anforderungen nicht gerecht

Ein Hauptgrund für die zunehmende Verdichtung der Arbeit und Belastung der Beschäftigten ist eine gesetzliche Vorgabe zur Personalausstattung in den oberösterreichischen Heimen, der Mindestpflegepersonalschlüssel. Dieser mittlerweile fast 25 Jahre alte Personalschlüssel ist den heutigen Anforderungen von Pflege und Betreuung aber schon lange nicht mehr gewachsen. Zuständig für die Personalberechnungsvorgaben sind die Länder. So unterschiedlich die Vorgaben sind – Oberösterreich bewegt sich hier im Mittelfeld – die Personalberechnung für Alten- und Pflegeheime braucht rasche Reformen. 2020 hat der Rechnungshof darauf

hingewiesen, dass die Personalberechnungen in ganz Österreich nicht transparent und nicht mehr zeitgemäß sind. Für die oberösterreichischen Heime sind die quantitativen und qualitativen Vorgaben im § 16 der Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 festgelegt. Abhängig ist der Mindestpflegepersonalschlüssel von der Pflegegeldeinstufung.

(erwartete) Pflegestufen nach den pflegegeldgesetzlichen Bestimmungen	Personalschlüssel (Verhältnis beschäftigte Personen in der Pflege und Betreuung zu Heimbewohner/-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
Stufen 6 und 7	1 : 1,5

Personalschlüssel laut Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung

Seit seiner Entwicklung in den 1990er-Jahren wurde dieser Schlüssel quantitativ nicht angepasst. Eingerechnet in den Schlüssel werden laut Verordnung folgende Berufsgruppen: Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Pflege(fach)assistenten/-innen sowie Diplom- und Fachsozialbetreuer/-innen der Alten- und Behindertenarbeit und Heimhilfen.

Landespolitik jahrelang säumig

Bereits 2016 hat die Arbeiterkammer Oberösterreich in einer umfangreichen Studie die Umsetzung des Mindestpflegepersonalschlüssels in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen genauer betrachtet und eine Evaluierung des Schlüssels sowie eine Personalaufstockung gefordert. Sechs Jahre sind mittlerweile vergangen, nur wenige Forderungen wurden umgesetzt.

Mehr Zeit für Betreuung schaffen	
Stärkere Berücksichtigung von Demenz	
Pflegedokumentation evaluieren	
Stärkere Berücksichtigung der Zusatzaufgaben	
Verbindliche Vorgaben für Nachtdienst	
Berücksichtigung der jeweiligen Beschäftigtenstruktur	
Beachtung der Fehlzeiten	
Strengere Kontrolle der Auslegung des Mindestpersonalschlüssels	
Mehr Zeit für Innovation	
Weiterentwicklung des qualitativen Mindestpflegepersonalschlüssels auf Basis der GuKG-Novelle	

Forderungen der AK seit 2016 und Umsetzung durch die Landesregierung

Seither wurden einige Anpassungen vorgenommen, wie z.B. das Berufsbild der Pflege(fach)assistenz eingeführt und teilweise zweite Nachtdienste geschaffen. In den Pflegepaketsverhandlungen der Gewerkschaften wurden zusätzlich zum Mindestpflegepersonalschlüssel Unterstützungskräfte geschaffen, nicht überall werden diese aber auch schon eingesetzt.

Wesentliche Verbesserungen, wie z.B. die Neubewertung von Demenz, mehr Zeit für Pflege und Betreuung, mehr Zeit für Praxisanleitung und Führungstätigkeiten oder Palliativarbeit, wurden jedoch genauso wenig in Angriff genommen wie die Schaffung eines besseren Schlüssels „Pflegekräfte zu Bewohner/-innen“. Die zentralen Handlungsfelder sind nach wie vor unverändert. In der Pandemie wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, die Personalvorgaben sogar noch zu unterschreiten. Dies geht extrem an die körperliche und psychische Substanz der Pflegekräfte.

AK unterstützt Projekt „neue Pflegedokumentation“

Viele Beschäftigte schildern, wie wichtig, aber auch wie fordernd derzeit die Pflegedokumentation in den Heimen ist. Die AK hat Ergebnisse aus ihrer Studie aus dem Jahr 2016 zum Anlass genommen, um gemeinsam mit den Heimen echte Lösungen zu schaffen. Ausgehend von einem Pilotprojekt 2017 wurden Verbesserungspotenziale gesammelt und in die Praxis umgesetzt. Unterstützt durch den AK-Zukunftsfonds wird gerade die Grundlage für eine neue IT-gestützte Pflegedokumentation in allen oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen geschaffen. Die Arbeiterkammer stellt dabei neben der fachlichen Expertise auch rund 90.000 Euro zur Verfügung.

Klar ist aber auch: Erleichterungen durch die Pflegedokumentation inklusive Digitalisierung sind ein wichtiger Baustein, ersetzen aber nicht die Forderung nach mehr Zeit und Personal für die Pflege.

Eine Ausbildungsinitiative muss rasch Fahrt aufnehmen

Um den heutigen und künftigen Personalbedarf in der Pflege zu decken, braucht es in Oberösterreich rasch eine echte Ausbildungsoffensive. Das Land Oberösterreich muss gemeinsam mit dem AMS konkrete Lösungen zur Verbesserung der Ausbildungssituation schaffen. Dazu zählen z.B. attraktive Angebote für Um- und Wiedereinsteiger/-innen. Wer eine Pflegeausbildung macht, muss sich das auch leisten können. Es braucht daher eine finanzielle Absicherung schon während der Ausbildung, eine Informationskampagne sowie ausreichende Ausbildungsplätze (berufsbegleitend, am Abend, an Wochenenden, etc.). Außerdem braucht es auch in Oberösterreich öffentliche und kostenlose höhere Lehranstalten für Sozial- und Pflegeberufe (HLSP) als attraktiven neuen Ausbildungszweig.

Zugang zur Schwerarbeitspension für Pflegekräfte erleichtern

Nicht einmal jede/-r zweite Pfleger/-in (44,7 Prozent) kann 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. 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)“. 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.

Das Land muss umgehend beim Personal aufstocken

Die Landespolitik schiebt die Verantwortung immer wieder auf die Heim-Träger und wälzt nicht zuletzt die Probleme auf die einzelnen Beschäftigten ab. Die AK appelliert daher erneut an die zuständigen Entscheidungsträger/-innen, endlich aktiv zu werden.

Zentrale Forderung der AK an das Land Oberösterreich bleibt 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 sein, dass Unterstützungspersonal zur Entlastung der Pflege und Betreuung vor allem im hauswirtschaftlichen, aber auch im administrativen Bereich eingesetzt werden kann – zusätzlich zur Erfüllung des Mindestpflegepersonalschlüssels. Diese Unterstützungskräfte wurden im Pflegepaket durch die Gewerkschaften ausverhandelt, sind aber immer noch nicht überall im Einsatz.

Sofortmaßnahmen aus Sicht der AK

- 20 Prozent mehr Personal in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen. Das sind 1.200 zusätzliche Personaleinheiten (Vollzeitkräfte).
- 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.
- 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 Arbeitszeitverkürzung.
- Eine echte Ausbildungsstrategie für die oberösterreichischen Alten- und Pflegeheime inklusive arbeitsmarktpolitischer Initiativen für Ein-, Um- und Wiedereinsteiger/-innen. Das Arbeitsmarktservice und das Land OÖ müssen hier zusätzliche Mittel in die Hand nehmen, um die Pflegeausbildung leistbar zu machen und weiter zu attraktivieren.
- Pflegegipfel für die Langzeitpflege, um gemeinsam rasch umsetzbare Lösungen zur Verbesserung der Situation zu schaffen. Die Vertretungen der Arbeitnehmerinteressen sind aktiv einzubinden.
- Auf Bundesebene fordert die AK mehr Tempo in der Pflegereform, um endlich die Beschäftigten in der Pflege zu entlasten, die Umsetzung des

Ausbildungsfonds für Pflegeberufe und Aufstockung der Mittel sowie einen leichteren Zugang zur Schwerarbeitspension für Pflegekräfte.

Weitere Informationen:

[Altenheime brauchen mehr Personal | Arbeiterkammer Oberösterreich](#)