

AMPULS

Zeitschrift für Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe

noe.arbeiterkammer.at/ampuls

Ein Danke reicht NICHT



Bereits vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie hatte das Gesundheits- und Sozialbetreuungspersonal mit einer massiven Arbeitsüberlastung zu kämpfen — Corona hat die Situation weiter verschärft. Doch dringend notwendige Reformen lassen weiter auf sich warten. Jetzt reicht es den Beschäftigten und sie tun ihren Protest offen kund.

Mehr dazu auf den Seiten 2 + 3

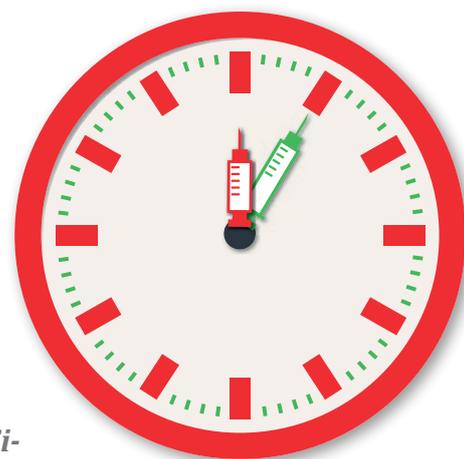
WEITERE THEMEN DIESER AUSGABE:

Kostenloses digitales Lesevergnügen
für Beruf und Freizeit – Seite 4

Pflegepersonalbedarfs-
berechnung – Seite 6

IM GESPRÄCH mit Gottfried Feiertag,
Vorsitzender des Zentralbetriebsrats
der NÖ Gesundheits- und Pflege-
zentren – Seite 9

FÜNF NACH ZWÖLF



Bereits vor der Pandemie hatte das Gesundheits- und Sozialbetreuungspersonal mit unzureichenden und nicht adäquaten beruflichen Rahmenbedingungen zu kämpfen. Corona hat die Situation nur noch verschärft und viele endgültig an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gebracht. Nun gibt es berechtigten Protest seitens der Betroffenen.

Als Systemerhalter*innen wurden sie im ersten Lockdown 2020 noch beklatscht, danach mit unzähligen „Danke-schöns“ der Politik bedacht, doch soll es das für die Angehörigen der Gesundheits- und Sozialbetriebsberufe tatsächlich gewesen sein? Margit Huber, Betriebsratsvorsitzende am LK Amstetten, ZBR-Vorsitzende Stellvertreterin und Vorsitzende-Stellvertreterin in der GÖD Gesundheitsgewerkschaft, verneint das vehement. „Wir lassen uns nicht länger mit schönen Worten abspeisen, ein „Danke“

allein ist zwar nett, reicht aber bei Weitem nicht!“ Am 11. November des Vorjahres hat die Offensive Gesundheit daher zu einer bundesweiten Protestaktion aufgerufen, der unter dem Motto „Fünf nach zwölf“ unzählige Beschäftigte der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe vor Kliniken, Pflege- und Sozialeinrichtungen Folge leisteten. Der „Walk-Out“ unter anderem vor dem UK St. Pölten und dem LK Amstetten war ein erstes beeindruckendes Signal der Betroffenen, dem am 24. Februar eine weitere Aktion, am zweiten Jahrestag der

Pandemie, folgte. „Weil sich bei den Verantwortungsträgern nach wie vor nicht wirklich etwas tut“, so Margit Huber. „Corona ist im Grunde ein Brandbeschleuniger! Emotionale und körperliche Überlastungen sind schon längst keine Ausnahme mehr. Beinahe wöchentlich werden Betroffene bei mir vorstellig. Nicht nur ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durchaus auch Jüngere, denen alles zu viel wird und die überlegen zu kündigen. Das ist kein Geheimnis. Trotz immer wiederkehrender Ankündigungspolitik schaffen es die Bundes- und Lan-



desregierungen aber noch immer nicht, die dringend erforderlichen Reformprozesse im heimischen Gesundheitswesen anzugehen und umzusetzen!“

JEDES BUNDESLAND KOCHT SEIN EIGENES SÜPPCHEN

Vor allem eine nach international anerkannten Qualitätskriterien möglichst bundesweit einheitliche Personalbedarfsberechnung und -besetzung muss endlich realisiert werden, so Margit Huber. „Es kann nicht sein, dass hier jedes Bundesland sein eigenes Süppchen kocht und nicht Qualitätskriterien,



Foto: Büchtele

“
Emotionale und körperliche Überlastungen sind schon längst keine Ausnahme mehr.

Margit Huber,
Betriebsratsvorsitzende
LK Amstetten, Vorsitzende
der Stellvertreterin GÖD
Gesundheitsgewerkschaft

sondern finanzielle Argumente im Vordergrund stehen. Weiters sind die Planbarkeit und Verlässlichkeit, neben der angemessenen Ausstattung mit Personal, eine der wichtigsten Arbeitsbedingungen. Die Belastungen in den Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen müssen durch entsprechende Erholungszeiten ausgeglichen werden. Den Verantwortlichen muss außerdem endlich klar werden, dass nur eine angemessene Personalausstattung und gute Arbeitsbedingungen das Interesse an der Arbeit in einem Gesundheits- und Sozialbetreuungsberuf fördern. Finanzielle Anreize, u.a. mit der Übernahme von Schulgeldern oder einer monatlichen Ausbildungsprämie wie im „blau-gelben Pflegepaket“ der Landesregierung vorgesehen, sind zwar gut und schön. Wenn man aber nicht auch die Rahmenbedingungen im Berufsalltag attraktiver

gestaltet, steht man auf kurz oder lang wieder vor den gleichen Problemen wie jetzt.“

WIEDER BEI NULL BEGONNEN

Auch von Seiten des Bundes gehe nichts weiter. War man mit dem ehemaligen Gesundheitsminister Rudi Anschober schon auf einem guten Weg, Reformen in Angriff zu nehmen, so beginne man mit seinem Nachfolger Wolfgang Mückstein faktisch wieder bei Null, erklärt Margit Huber. „Deshalb haben Vertreterinnen und Vertreter der „Offensive Gesundheit“ noch im Dezember des Vorjahres vor dem Gesundheitsministerium mittels eines Krankentransportwagens eine Gefährdungsanzeige zur Überlastung des Gesundheits- und Pflegesystems an die Behörden und damit an den Gesundheitsminister übergeben. Ganz einfach, weil es dem Gesundheitspersonal trotz seiner Gewissenhaftigkeit, dem außerordentlichen Einsatz und unter Belastung seiner eigenen Gesundheit, nicht mehr möglich ist, eine ausreichende Versorgung der Bevölkerung unter den derzeit herrschenden Arbeitsbedingungen zu garantieren. Wir lassen uns jedenfalls nicht beirren und werden uns mit einem „Jetzt erst recht!“ von unseren Forderungen nicht abbringen lassen.“ ■ DSH

INFORMATION

Die „Offensive Gesundheit“ ist eine gemeinsame Initiative der Arbeiterkammer, der Ärztekammer für Wien, der ÖGB/ARGE – FGV Gesundheits- und Sozialberufe sowie der Gewerkschaften GÖD-Gesundheitsgewerkschaft, Gewerkschaft GPA, Gewerkschaft vida und younion – die Daseinsgewerkschaft HG II.

Mehr Infos und Details

sowie die Gefährdungsanzeige im genauen Wortlaut gibt es unter: www.offensivegesundheit.at

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gesundheitsbereich stehen in der Pandemie seit zwei Jahren unentwegt im Einsatz und zählen zu den wahren Leistungsträger*innen. Angesichts der Arbeitsverdichtung, den zusätzlichen Herausforderungen und der steigenden Inflation fordere ich daher für 2021 einen Corona-Bonus von 1000 Euro für ALLE Mitarbeiter*innen des Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufes. Diese Anerkennung ist absolut notwendig.

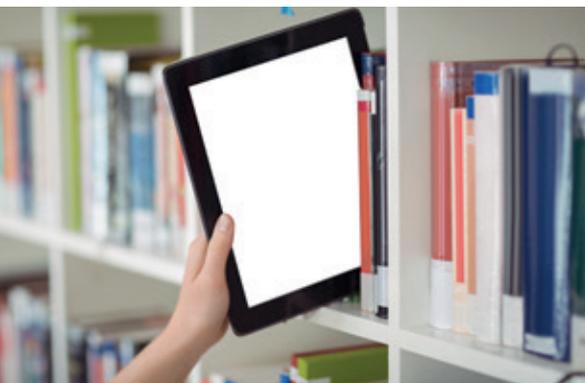
Die Arbeitnehmer*innen in den Krankenhäusern, den Pflegeeinrichtungen, den mobilen Betreuungsdiensten und Rettungsorganisationen setzen seit Pandemie-Beginn nämlich alles daran, die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Der Bonus in Höhe von 500 Euro, der Mitte 2021 beschlossen wurde, kam erst ein halbes Jahr später zur Auszahlung und hat außerdem nicht alle Berufsgruppen und Arbeitnehmer*innen inkludiert und gilt auch nur für das Jahr 2020.

Die Bundesregierung kündigt vieles an, die konkrete Umsetzung bleibt sie meist schuldig. Jetzt kann sie unter Beweis stellen, ob ihr die vielbeklatschten Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich tatsächlich etwas wert sind.

Dein

MARKUS WIESER

AK Niederösterreich-Präsident
ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender



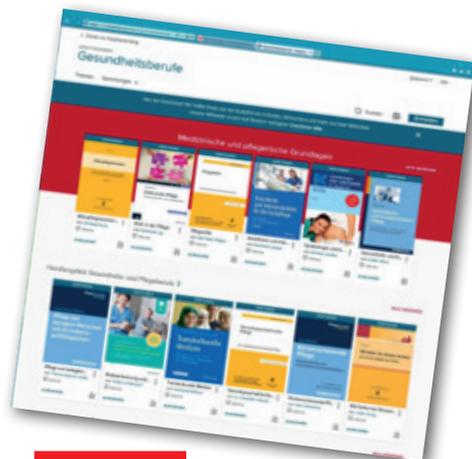
DIGITALES LESEVERGNÜGEN FÜR BERUF UND FREIZEIT

Die AK Niederösterreich stellt ihre online-Bibliothek allen Niederösterreicher*innen kostenlos zur Verfügung.

Das Angebot richtet sich speziell an Berufstätige und Personen in Ausbildung, die es aus Zeitgründen nur schwer in Bibliotheken schaffen. Neben aktuellen Bestsellern, Ratgebern und Fachliteratur hält die digitale AK-Bibliothek auch eBook-Sammlungen für Betriebsrät*innen, Studierende, Schüler*innen sowie für Angehörige der Pflege- und Gesundheitsberufe parat. Für sie bietet die umfassende Sondersammlung Bücher zu den Themen Pflege, Geburtshilfe, Gesundheitswissenschaften oder auch Therapien.

Die E-Medien der AK-Bibliothek Digital können auf dem PC/MAC, dem Laptop, dem Tablet oder Smartphone/iPhone sowie auf dem E-Book-Reader – ausgenommen einem Amazon Kindle Reader –

genutzt werden. Die Anmeldung für die Nutzung der Bibliothek erfolgt durch eine Online-Registrierung auf der AK Niederösterreich-Homepage unter noe.arbeiterkammer.at/digitalebibliothek. Dort findet man alle notwendigen Infos zur Anmeldung und Nutzung. Das digitale Angebot mit studien- und praxisrelevanter Literatur der AK ist vor allem auch für Auszubildende und Beschäftigte in Pflege- und Gesundheitsberufen interessant. Abseits der Fachliteratur finden die Leser*innen auch Literatur zur Entspannung, Hörbücher oder MP3-Sprachkurse. Die Bücherauswahl wurde in Kooperation mit entsprechenden Fachleuten zusammengestellt. Das Angebot soll nach den Wünschen der Leser*innen erweitert werden, deshalb können Medienwünsche eingereicht werden. ■ DSH



INFORMATIONEN



Digitale Bibliothek -
Gesundheitsberufe

Die Mitarbeiter*innen der AK Niederösterreich Online-Bibliothek stehen gerne für Fragen zur Verfügung:

T 05 7171-29000

E digibib@aknoe.at



ABSCHIED VON BETRIEBSRATSVORSITZENDEN

Nach mehr als 38 Jahren am Landeskrankenhaus Mistelbach-Gänserndorf verabschiedete sich Betriebsratsvorsitzender Eduard Böhm im Dezember 2021 in den Ruhestand.

Seit Mai 1983 war Eduard Böhm (Bild Mitte) am LK Mistelbach-Gänserndorf tätig. Seine Laufbahn am Klinikum startete er als OP-Assistent. Ab Mai 1994 war er dann im Personalvertretungsausschuss tätig und seit 1997 als Personalvertreter freigestellt. Bei der konstituierenden Sitzung am 30. März 2006 wurde Eduard Böhm schließlich einstimmig zum Vorsitzenden des Betriebsrates gewählt. 15 Jahre war er in dieser Funktion am

LK Mistelbach-Gänserndorf tätig. Im Jahr 2011 wurde er auch zum Vorsitzenden der Gesundheitsgewerkschaft NÖ gewählt. Ein Jahr später wurde Eduard Böhm durch den damaligen Präsidenten der AK Niederösterreich, Hermann Haneder, der Oscar für besonders wertvolle Verdienste in der betrieblichen Gesundheitsförderung verliehen. Böhm hatte eine anonyme Darmkrebsvorsorge für die Mitarbeiter*innen des Landeskrankenhaus ange-

boten, an der mehr als 700 Personen teilgenommen haben. „Darauf bin ich besonders stolz“, so Eduard Böhm, der zudem bei der Übernahme des Klinikums durch das Land Niederösterreich eine 14-malige starre Ausgleichszulage, die zusätzlich abfertigungswirksam war, für seine Kolleg*innen durchsetzte. In die Fußstapfen Böhms als Betriebsratsvorsitzender ist sein langjähriger Stellvertreter Franz Hammer getreten. ■ DSH

FIT IM DARM

Im September 2021 startete die NÖ LGA gemeinsam mit dem ZBR ein Darmkrebsvorsorgeprojekt für Mitarbeiter*innen, die älter als 50 Jahre sind. Mit Stand 10. Jänner 2022 haben bereits 554 von dem Angebot, das bis November 2022 läuft, Gebrauch gemacht.

Die Tatsache, dass Dickdarmkrebs bereits in einem Vorstadium erkannt werden und damit verhindert werden kann, veranlasste Prim. Dr. Andreas Maieron, Leiter der Klinischen Abteilung für Innere Medizin 2 am UK St. Pölten dazu, gemeinsam mit der stellv. ärztlichen Leiterin der NÖ LGA, Dr. Silvia Brodi, das Projekt „Fit im Darm“ zu initiieren. „Die Mitarbeiter*innen erhalten per Post einen Einladungsbrief und Infomaterial“, erklärt Prim. Dr. Andreas Maieron. „Wenn sich Mitarbeiter*innen zur Teilnahme entschließen und den Aufklärungsbogen unterfertigen, erhalten sie einen FIT Test, mit dem festgestellt werden kann, ob Blut im

Stuhl vorhanden ist.“ Bis dato haben 554 Interessierte – auch einige ab einem Alter von 40 Jahren – das Angebot angenommen. Laut Prim. Dr. Andreas Maieron konnten durch die FIT-ba-



Foto: Philipp Monhart

„Für mich ist dieses Projekt eine Herzensangelegenheit.“

Prim. Dr. Andreas Maieron

sierte Selektion bei vier von fünf Mitarbeiter*innen die Koloskopie als primäre Vorsorgemaßnahme verhindert werden. „Bisher haben wir knapp über 100 Mitarbeiter*innen einer



Foto: NÖ LGA

Koloskopie zuführen können. Zumeist wurden relevante Polypen entdeckt.“ Und was erwartet man sich vom Projekt? „Für mich ist dieses Projekt eine Herzensangelegenheit“, so der Mediziner. „Ich erhoffe mir, dass wir vielen Mitarbeiter*innen Krankheit und Leid durch eine Vorsorge ersparen können. Darüber hinaus wäre es möglich, dieses Projekt als „role model“ für weite Teile der Bevölkerung auszurollen. Das Projekt wird nämlich wissenschaftlich begleitet und wir freuen uns schon, die Zahlen teilen zu können.“ ■ DSH



IHR RECHT IM FOKUS

Der Arbeitsrechts-Tipp von AK-Arbeitsrechtsexperte Dr. Gerald Alfons

Der EuGH hat gesprochen

ANJA T., PFLEGEASSISTENTIN: Bei meinem letzten Dienstgeberwechsel konnte ich die Kündigungsfrist nicht einhalten, an meinem neuen Arbeitsplatz hat man mich dringend gebraucht und meine alte Firma wollte nicht im Einvernehmen mit mir auflösen. Ich habe dadurch fast meinen ganzen Jahresurlaub verloren. Hat sich da vor kurzem nicht etwas geändert?

DR. GERALD ALFONS: Tatsächlich wurde am 25.11.2021 ein aus unserer Sicht interessantes Urteil des Europäischen Gerichtshofs erlassen.

Die Siebte Kammer des EuGH hat ausgesprochen, dass die EU-Richtlinie 2003/88/EG in Verbindung mit der EU-Grundrechtscharta einer nationalen Vorschrift entgegensteht, wonach die Urlaubersatzleistung für das letzte Arbeitsjahr verlorengeht, wenn man als Dienstnehmer*in ohne Einhalten der Kündigungsfrist den Arbeitsvertrag beendet. Mit anderen Worten muss man nach EU-Recht bei jeder Art des Ausscheidens für das letzte Urlaubsjahr eine aliquote Abgeltung bekommen. Österreichische Gesetze, die bei sogenanntem „unberechtigtem vorzeitigem Austritt“ den Verlust des letzten Urlaubsanspruches vorgesehen haben, sind europarechtswidrig.

Begründet wurde dies damit, dass dann, wenn der/die Arbeitnehmer*in im letzten Bezugszeitraum tatsächlich gearbeitet hat, nicht

konsumierter Urlaub jedenfalls zu vergüten sei und es auf den Grund der Beendigung nicht ankomme. Bereits verbrauchter Urlaub ist jedenfalls vom aliquoten Anspruch abzuziehen. Andere allfällige Nachteile aufgrund dieser Art der Beendigung eines Dienstverhältnisses werden dadurch freilich nicht berührt.

Waren Sie im Öffentlichen Dienst beschäftigt und sind Sie da in den letzten drei Jahren ohne Kündigungsfrist ausgeschieden, können Sie die Auszahlung der vorenthaltenen Urlaubsabgeltung jedenfalls noch verlangen. Bei der Urlaubersatzleistung für Arbeiter*innen und Angestellte in Privatbetrieben ist es etwas schwieriger. Da muss geprüft werden, ob nicht eine kollektivvertragliche Verfallsfrist den gesetzlich durchaus bestehenden Anspruch inzwischen vernichtet hat.

PFLEGEPERSONAL- BEDARFSBERECHNUNG

EIN BLICK NACH DEUTSCHLAND

Das richtige Personal in ausreichender Anzahl am richtigen Ort. Diese einfache Formel wird oft mit einem Blick in die Kristallkugel gleichgesetzt. Derzeit kommen in Österreich sehr unterschiedliche Vorgehensweisen zur Ermittlung des Personaleinsatzes in Krankenhäusern sowie der stationären und mobilen Langzeitpflege zum Einsatz.

Vielfach erfolgt die Personalmittlung anhand von intransparenten oder fachlich nicht fundierten Kriterien und für einzelne Berufsgruppen fehlen entsprechende Instrumente völlig. Dabei hat die Personalausstattung nachweislich einen erheblichen Einfluss auf die Versorgung der Patient*innen. In Deutschland hat sich die Politik diesem Problem angenommen und unterschiedliche Instrumente erarbeitet. Im Jahr 2018 wurde die „Konzertierte Aktion Pflege!“ von drei Bundesministerien (Arbeits-, Gesundheits- und Familienministerium) ins Leben gerufen. „Konzertiert“ meint „verabredet“ – also den Versuch, Interessen freiwillig abzustimmen und in Einklang zu bringen. Die zentralen Ziele dieser Aktion sind mehr Auszubildende, bundeseinheitliche Personalbemessung, tarifliche Entlohnung, also bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Pflege mit höherer Entlohnung.

PERSONALBEMESSUNG IN PFLEGEINRICHTUNGEN

Um eine fachlich fundierte und bedarfsgerechte Personalausstattung in Pflegeeinrichtungen sicherzustellen, wurde die Pflegeselbstverwaltung mit dem Pflegestärkungsgesetz II gesetzlich verpflichtet, bis Juni 2020 ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen nach

qualitativen und quantitativen Maßstäben zu entwickeln und zu erproben. Das SOCIUM Forschungszentrum an der Universität Bremen wurde damit beauftragt, eine umfangreiche Feldstudie in 62 Pflegeheimen mit insgesamt 1.380 Bewohner*innen durchzuführen. Für eine Woche wurde jede Pflegekraft bei ihrer Tätigkeit beobachtet, verlässliche Daten von 140.000 Interventionen gesammelt und für 110 Interventionen ein zeitlicher Soll- und Ist-Wert hinterlegt. Auf Basis dieser Daten ist dann ein Algorithmus entwickelt worden der die Zahl und Verfassung der Bewohner*innen, sowie die benötigte Qualifikation der Pflegekräfte berücksichtigt. Hinzugerechnet wird dann noch die Zeit, die die Pflegekräfte für Tätigkeiten benötigen, die sie nicht direkt am Pflegebedürftigen vollziehen, wie Planungsprozesse.

PERSONALREGELUNG IM KRANKENHAUS (PPR 2.0)

Ein weiteres Personalbemessungsverfahren hat im Jänner 2020 ein Bündnis aus Deutscher Krankenhausgesellschaft, Deutschem Pflegerat und der Gewerkschaft Ver.di auch für den Krankenhausbereich vorgeschlagen. In einem mehrstufigen Prozess wurde die Pflege-Personalregelung (PPR), eine Regelung aus den 1990er-Jahren, die heutzutage immer noch in vielen Krankenhäusern angewendet wird, überarbeitet und modernisiert. Im Fokus der Überarbeitung stand die

Aktualisierung der Zeitwerte, nach den heutigen Anforderungen an die Pflege, bei den Grund- und Fallwerten sowie bei den Leistungsinhalten der allgemeinen und speziellen Pflege (A- und S-Bereich). Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung ist nun festgeschrieben, dieses Instrument als Übergangsinstrument zum Einsatz zu bringen. Der Blick nach Deutschland zeigt, dass unterschiedliche Ansätze zur Pflegepersonalbedarfsberechnung verfolgt werden können. Bisherige Ergebnisse der Verfahren zeigen indes, dass mehr Pflegepersonal in den Einrichtungen benötigt wird. Der Personalschlüssel ist wie ein Fahrplan: Gibt es keinen Fahrplan, dann können Züge auch nicht verspätet sein! ■ AS

INFORMATION



PPR 2.0:
<https://bit.ly/31Ow0ky>

Abschlussbericht SOCIUM
Uni Bremen Personalbedarf



Pflegeeinrichtungen:
<https://bit.ly/31Vs1me>

NEUES BEI DER REGISTRIERUNG DER GESUNDHEITSBERUFE

Am 1.1.2022 ist für Angehörige der Pflegeberufe, die ihre Ausbildung in Österreich absolviert haben, sowie für sämtliche Angehörige der MTD-Berufe die verpflichtende Eintragung im Gesundheitsberuferegister (GBR) wieder in Kraft getreten.

Das bedeutet, dass alle Personen, die einen dieser Berufe ausüben, vor Aufnahme ihres Berufs bereits im GBR eingetragen sein müssen. Personen, die auf die Registrierung vergessen haben, haben zum jetzigen Zeitpunkt keine Berufsberechtigung und sollten daher so rasch als möglich einen Antrag stellen. Lediglich Angehörige der Pflegeberufe mit Nostrifikations- oder Anerkennungsbescheid sind auch ohne Eintragung im GBR derzeit noch berechtigt, ihren Beruf auszuüben. Für diese Personengruppe ist die verpflichtende Registrierung

nochmals um ein halbes Jahr – bis 30. Juni 2022 – ausgesetzt. Dies gilt auch dann, wenn sie vorgeschriebene Ausgleichsmaßnahmen oder Ergänzungsausbildungen noch nicht absolviert haben. Dennoch wird empfohlen, den Antrag möglichst bald einzubringen. Eine Neuerung gibt es auch hinsichtlich des Sprachniveaus bei den Deutschkenntnissen: Für Pflegeassistent*innen und Pflegefachassistent*innen wurde das erforderliche Sprachniveau von B2 auf B1 herabgesetzt. DGKP sowie Angehörige der MTD-Berufe mit Ausnahme der



**MEHR
DETAILS:**
W noe.arbeiterkammer.at/gbr
T 057171-20144
**Wir beraten
Sie gerne!**

Logopäd*innen müssen weiterhin Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 nachweisen, für Logopäd*innen gilt so wie bisher das Sprachniveau C1. ■ AH



Foto: Anja Rthacek

ALLES WAS RECHT IST! Der Berufsrechts-Tipp von AK-Berufsrechtsexpertin Mag. Alexandra Obermeier-Gangl

Fortbildungs- pflicht in Pflegeberufen

Das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz bildet die berufsrechtliche Grundlage für Arbeitnehmer*innen des gehobenen Dienstes in der Gesundheits- und Krankenpflege, für Pflegefachassistent*innen und Pflegeassistent*innen. Neben Ausbildung und Kompetenzbereichen wird im Gesetz auch die Fortbildungsverpflichtung und Weiterbildungsberechtigung geregelt. Die Absolvierung von Fortbildungen stellt eine eigenverantwortliche Be-

rufspflicht der Arbeitnehmer*innen dar und trifft die Nachkommens- und Nachweispflicht zur regelmäßigen Fortbildung der Arbeitnehmer*innen. Der Verstoß gegen die Fortbildungsverpflichtung löst zwar keine berufsrechtlichen Rechtsfolgen aus, jedoch können zivil-, straf- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Ob für Angehörige der Pflege- und Sozialberufe die Fortbildungszeit als Arbeitszeit zählt, ist grundsätzlich zu prüfen. Aus den berufsrechtlichen Rechtsgrundlagen ergibt sich kein eindeutiges Bild. Im § 11d Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetz ist jedoch festgehalten, dass Träger von Krankenanstalten sicherzustellen haben, dass eine regelmäßige Fortbildung der Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflege

zu gewährleisten ist. § 27d des NÖ Krankenanstaltengesetzes normiert, dass für die Fortbildung entweder im Rahmen der Krankenanstalt oder durch den Besuch von auswärtigen Veranstaltungen Vorsorge zu treffen ist. Auch für Sozialberufe gibt es teilweise ähnliche Bestimmungen. Es wird unter anderem aber darauf abzustellen sein, aus welcher Interessenssphäre überwiegend der Wunsch für die entsprechende Fortbildung kommt. Ob Ausbildungskosten vom Dienstgeber zurückverlangt werden können, kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Insbesondere wenn die Fortbildung seitens des Arbeitgebers angeordnet wurde, wird dieser wohl die Kosten tragen und die Fortbildung auch als Arbeitszeit gelten.



SCHWERPUNKT VERSORGUNGSSICHERHEIT

Der Projektfonds Arbeit 4.0 der AK Niederösterreich wird auch heuer wieder Projekte und Ideen fördern. Der Förderschwerpunkt liegt 2022 auf dem Thema Versorgungssicherheit. Eine zentrale Rolle nimmt dabei die Lebensqualität der Arbeitnehmer*innen in den niederösterreichischen Gemeinden ein.

Anhand der fünf Themenfelder **Gesundheit & Pflege, Mobilität der Zukunft, Soziales, Bildung & Zusammenleben, Nahversorgung in der Region** und **Energie von morgen** werden Projekte in den Gemeinden seitens der AK Niederösterreich gefördert. In zwei Einreichrunden haben Organisationen und Gemeinden die Möglichkeit, Fördergelder bis zu 200.000 Euro einzuholen. Die erste Einreichrunde läuft aktuell bis zum 24. März, die zweite von 1. bis 22. September. Zu den einzelnen Themenschwerpunkten werden **fünf Regionale Zukunftskonferenzen** veranstaltet, die sich an all jene richten, die das

Thema Versorgungssicherheit jetzt und in Zukunft mitgestalten wollen. In der Konferenz „Gesundheit & Pflege“, die am 21. April in Neunkirchen stattfindet, werden vor allem solche Ideen gesucht, die die Gesundheit und Gesundheitskompetenz der niederösterreichischen Arbeitnehmer*innen fördern oder innovative Gestaltungsansätze für die Bereiche Pflege und Pflegesicherung aufweisen. Darüber hinaus wird am 7. Juni eine Projekt- und Ideenmesse im Arbeitnehmer*innenzentrum St. Pölten veranstaltet, wo erste ausgewählte Projekte öffentlich vorgestellt werden und die Möglichkeit geboten wird, Kooperationspartner*innen

wie Vereine, Betriebe, Gemeinden oder wissenschaftliche Einrichtungen zusammenkommen zu lassen, um entsprechende Ideen weiter zu entwickeln und in konkrete Projekte münden zu lassen. ■ DSH

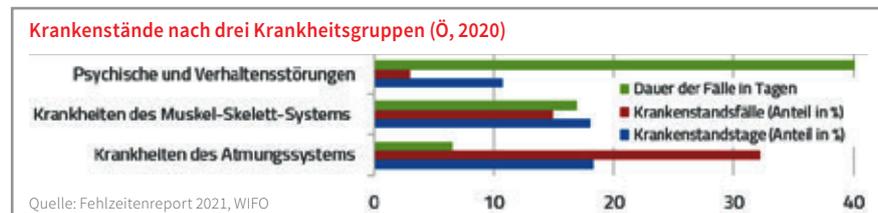
INFORMATIONEN



Sie haben Ideen für den Projektfonds Arbeit 4.0? Lassen Sie uns davon wissen unter: noe.arbeiterkammer.at/gemeindedialog

KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN

Das Institut für Wirtschaftsforschung erarbeitet jährlich den „Österreichischen Fehlzeitenreport“ und liefert damit einen fundierten Überblick über die Entwicklung und Verteilung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in Österreich. Diesjähriger Schwerpunkt war das Thema Frühintervention, Wiedereingliederung und psychische Gesundheit.



Das Corona-Jahr 2020 ist schwer mit anderen Jahren vergleichbar. Jedenfalls setzte sich der erfreuliche rückläufige Trend bei den Krankenstandstagen fort. Bei den Arbeitsunfällen lag die Unfallquote auf dem tiefsten Stand seit 1974. Die Zahl der psychischen Erkrankungen, die in einer langfristigen Betrachtung stark zugenommen hat, blieb 2016 bis 2018 annähernd konstant. 2019 und 2020 wurde jedoch je ein Anstieg um rund

8,5% verzeichnet, dieser liegt vor allem an den zunehmenden Ängsten und Depressionen in der Pandemie. Die gestiegenen Arbeitsanforderungen aufgrund der COVID-Pandemie haben insbesondere für bestimmte Berufsgruppen, wie in Gesundheitsberufen, zu enormen zusätzlichen Belastungen geführt. Die steigende Krankheitshäufigkeit von psychischen Erkrankungen verursacht hohe Kosten sowohl für die Betroffenen

als auch für die Betriebe, die Sozialversicherungsträger, die Gesellschaft und die Wirtschaft insgesamt. Diese Entwicklungen zeigen die Notwendigkeit von Frühinterventions- und Wiedereingliederungsmaßnahmen, verstärkter Gesundheitsförderung in den Betrieben, altersgerechten Arbeitsplätzen und einer deutlich höheren Akzeptanz von älteren Arbeitnehmer*innen, damit Arbeiter*innen und Angestellte, gesund das Regel-pensionsalter erreichen können. Der diesjährige Fehlzeitenreport zeigt deutlich, welche handlungspolitischen Möglichkeiten aktuell in Österreich bestehen. Er legt dar, wie wirksam diese Maßnahmen sind und, dass zahlreiche gemeinsame Schritte noch gegangen werden müssen, um ein langes Leben in guter Gesundheit zu ermöglichen. ■ AS



NACHLESEN:
Fehlzeitenreport



Foto: Philipp Monhart

IM GESPRÄCH

MIT GOTTFRIED FEIERTAG, MSc

„Unsere Aufgabe ist es, die notwendigen Veränderungen immer wieder einzufordern, damit auch Veränderungen eintreten und gemeinsam nach vorne gebracht werden können.“

Die Angehörigen der Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe waren schon immer sehr gefordert, doch die Pandemie bringt sie endgültig an ihr Limit. AM PULS sprach deshalb mit dem Vorsitzenden des Zentralbetriebsrats der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren, Gottfried Feiertag, welche Maßnahmen getroffen werden müssen, um die Mitarbeiter*innen zu entlasten.

AM PULS: Sie sind seit September des vergangenen Jahres ZBR-Vorsitzender, waren davor 18 Jahre Vorsitzender-Stellvertreter. Wo orten Sie zurzeit die größten Herausforderungen im Gesundheits- und Sozialbetreuungsberuf?

GOTTFRIED FEIERTAG: Wir haben uns im Rahmen der Betriebsräteversammlung mit diesem Thema erneut auseinandergesetzt und hier eine klare Resolution dazu verfasst. Der Bogen spannt sich von der Ausbildungs- und Aufnahmesituation, über die Notwendigkeit einer neuen Bedarfsberechnungsmethodik für die Kliniken als auch der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren bis hin zu neuen Ansätzen bei der Personalbedarfsplanung.

Wir brauchen bedarfsorientierte Rahmenbedingungen und finanzielle Anreize für Menschen, die eine qualifizierte Ausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich beginnen möchten. Wesentlich dabei wird auch die Finanzierung der erforderlichen Personalressourcen sein. Wir brauchen zudem Personalbedarfsrechnungsmodelle, die nach wissenschaftlich anerkannten und bedarfsorientierten Methoden erstellt werden und haben die Einbindung der Expertisen von Vertreterinnen und Vertretern der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen sowie der Betriebsrät*innen eingefordert. Ein weiterer Punkt, der für unsere Kolleginnen und Kollegen eine große

Bedeutung hat, ist die Dienstplanstabilität mit planbarer Freizeit, insbesondere auch die bestmögliche Einhaltung von vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Die Pflege und Betreuung ist auf der einen Seite ein körperlich und psychisch anstrengender Beruf, daher bedarf es auf der anderen Seite entlastende Maßnahmen. Wir werden auch mehr auf die unterschiedlichen Lebensphasen von Kolleginnen und Kollegen eingehen müssen, um ein Arbeiten bis zur Pension ermöglichen zu können.

AM PULS: Woran liegt es eigentlich, dass zwar immer wieder auf Schieflagen aufmerksam gemacht wird, aber schlussendlich nicht gehandelt wird?

GOTTFRIED FEIERTAG: Ich möchte bewusst keine Vergleiche anstellen, es ist ein permanenter Entwicklungsprozess. Schritt für Schritt ist aber langsam erkennbar, dass es mit einer guten Kommunikation und gemeinsam an einem Strang ziehen, Veränderungen im Kurs gibt. Jetzt gilt es, Fahrt aufzunehmen. Unsere Aufgabe ist es, die notwendigen Veränderungen immer wieder einzufordern, damit auch Veränderungen eintreten und gemeinsam nach vorne gebracht werden können.

AM PULS: Welche Maßnahmen müssen daher Ihrer Meinung nach ergriffen werden, um den bereits im Arbeitsprozess stehenden

Mitarbeiter*innen, aber auch dem künftigen Personal, entsprechende Rahmenbedingungen zu bieten und nicht ständig an die Grenzen der Belastbarkeit zu bringen?

GOTTFRIED FEIERTAG: Das sind im Wesentlichen jene, die wir in der Resolution abgebildet haben. Wir müssen Interesse für eine Ausbildung im Pflege- und Sozialbereich wecken, die erforderlichen Rahmenbedingungen während der Ausbildung zur Verfügung stellen und das Arbeitsumfeld auch so gestalten, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen wertgeschätzt und gut aufgehoben fühlen. Gerade für diese anspruchsvolle Tätigkeit braucht es auch einen guten Mix aus beruflichem Alltag und Freizeitphasen, um auch abschalten zu können. Viele Themen haben wir bereits aufgegriffen. Wir befinden uns schon in Gesprächen mit dem Sozialpartner. Wenn wir gemeinsam im Dialog sind, dann sind wir auch gemeinsam bei den Menschen. ■ *Interview: DSH*

GOTTFRIED FEIERTAG

trat 1996 in den NÖ Landesdienst ein. Im Jänner 2001 wurde er Dienstrechtsreferent im ZBR der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren. Von November 2003 bis September 2021 war er ZBR-Vorsitzender-Stellvertreter, nun ist der Asperhofener Vorsitzender des ZBR.



HERZLICHE GRATULATION!

Ihr Markus Wieser, AK Niederösterreich-Präsident



Foto: Aris Manuum GmbH

ARS MANUUM GMBH: PRÜFUNGEN BESTANDEN

Im Zentrum für Körper und Gesundheit in Wiener Neustadt gab es wieder Grund zum Feiern. Mitte Oktober legten nämlich zwölf Kandidat*innen ihre Prüfungen zum*r Heilmasseur*in bzw. zum*r Medizinischen Heilmasseur*in – fünf davon mit Auszeichnung – ab. Die Prüfung zur Spezialqualifikation Elektrotherapie haben zusätzlich zwei Personen erfolgreich abgelegt.



Foto: UK St. Pölten

UK ST. PÖLTEN: ABSCHLÜSSE GEFEIERT

Ende September haben insgesamt 35 Absolvent*innen der Ausbildung zur Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz und der Weiterbildung onkologische Pflege der GuKPS St. Pölten ihre Diplome und Abschlusszeugnisse erhalten. Die Diplomüberreichung fand im Hotel Metropol statt. Aufgrund der begrenzten Personenanzahl konnten die Familien der Absolvent*innen von zu Hause aus die Feierlichkeit via Facebook live mitverfolgen.



Fotos: LK Neunkirchen

LK NEUNKIRCHEN: ABSCHLUSS- UND DIPLOMFEIER

Gleich 41 Absolventinnen und Absolventen der GuKPS Neunkirchen hatten im vergangenen September Grund zum Jubeln!



Achtzehn Absolventinnen und zwei Absolventen der Pflegefachassistenz sowie acht Absolventinnen und drei Absolventen der Pflegeassistenz konnten ihren Abschluss feiern.

Zudem konnten fünf Absolventinnen und fünf Absolventen der Operationssassistentz ihre Abschlusszeugnisse entgegennehmen.





Fotos: LK Baden

**LK BADEN:
AUSBILDUNGEN GESCHAFFT**

Trotz der außergewöhnlichen Herausforderungen während der Ausbildungszeit nahmen die 33 Absolvent*innen der GuKPS Baden mit großer Freude ihre Diplome und Abschlusszeugnisse im kleinen, aber feierlichen Rahmen von Landesrat Martin Eichtinger entgegen.

Einundzwanzig von ihnen sind nun diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, zwölf Pflegefachassistent*innen.



Fotos: UK Tulln

UK TULLN: DIPLOMÜBERREICHUNG IM MINORITENKLOSTER

25 Absolventinnen und Absolventen drei verschiedener Ausbildungszweige der GuKPS Tulln konnten im September ihre lang ersehnten Diplome bei einer stimmungsvollen Feier im Atrium des Tullner Minoritenklosters entgegennehmen.

Sechs davon als diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, acht als Pflegefachassistent*innen sowie elf als Pflegeassistent*innen.



Sechs der 25 Absolvent*innen schlossen ihre Ausbildung mit ausgezeichnetem, 16 mit gutem und drei mit Erfolg ab.



AUSGEWÄHLTE TIPPS

REFRESHER - FORTBILDUNGEN DER AK NIEDERÖSTERREICH

Das Refresher-Fortbildungsprogramm für Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe der AK Niederösterreich ist speziell für Wiedereinsteiger*innen, die nach längerer Zeit in den Beruf zurückkehren wollen, zugeschnitten. Termine zu den Webinaren/Seminaren werden laufend auf unserer Homepage noe.arbeiterkammer.at/refresher ergänzt.



Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung:
E fortbildung@aknoe.at

SELBSTSICHER UND ACHTSAM VERÄNDERUNGEN MEISTERN

6. Mai 2022, 17 bis 19 Uhr
7. Mai 2022, 9 bis 15 Uhr
ORT: Parkhotel Hirschwang

PFLEGERISCHE KERNKOMPETENZEN – TEIL 1*

2-TÄGIGES AUFBAUSEMINAR: (ausschließlich für DGKPP)
27. Mai 2022, 16 bis 19.25 Uhr
28. Mai 2022, 8 bis 16.15 Uhr
ORT: Parkhotel Hirschwang

PFLEGERISCHE KERNKOMPETENZEN – TEIL 2*

2-TÄGIGES AUFBAUSEMINAR: (ausschließlich für DGKPP)
10. Juni 2022, 16 bis 19.15 Uhr
11. Juni 2022, 8 bis 16.15 Uhr
ORT: Parkhotel Hirschwang

RESILIENZ – STÄRKE DEINE WILLENSKRAFT

16. Mai 2022, 9 bis 17 Uhr
17. Mai 2022, 9 bis 17 Uhr
ORT: Parkhotel Hirschwang

*Zum Erwerb der vollen Fortbildungsstunden ist die Teilnahme an beiden Kursen verpflichtend.

HEBEN UND TRAGEN IN DER PFLEGE

9. Juni 2022, 9 bis 12 Uhr u. 13 bis 15 Uhr
10. Juni 2022, 9 bis 12 Uhr
ORT: Parkhotel Hirschwang

KOMPETENZEN BEI NOTFÄLLEN UND KOMPETENZEN BEI MEDIZINISCHER DIAGNOSTIK UND THERAPIE

17. Juni 2022, 16 bis 19.15 Uhr
18. Juni 2022, 8 bis 17 Uhr
ORT: Parkhotel Hirschwang

Teilnahme an den Seminaren sowie Übernachtungen und Vollpension sind für Mitglieder der AK Niederösterreich kostenlos. Beachten Sie bitte unsere Teilnahmebedingungen vor allem hinsichtlich Absagen durch Teilnehmer*innen.

ALLE KURSE,
ÜBERNACHTUNG
& VOLLPENSION
sind für AK Niederösterreich
Mitglieder

**KOSTEN-
LOS!**

TERMINE 1. HALBJAHR 2022

Seminaranmeldungen sind ausschließlich über das Onlineformular möglich.
E noe.arbeiterkammer.at/refresher

PARKHOTEL HIRSCHWANG

Trautenbergstr. 1, 2651
Hirschwang an der Rax



DIGITAL ODER ANALOG?

Wie möchten Sie in Zukunft Ihre neueste AM PULS erhalten?

Bitte geben Sie uns bekannt, ob Sie die Ausgabe weiterhin in gedruckter Form auf dem Postweg oder digital erhalten möchten.

Einfach eine E-Mail senden an:
aleksandra.schmoelz@aknoe.at



PEFC Zeichen

IMPRESSUM: AM PULS, Zeitschrift für Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe. Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, 3100 St. Pölten, AK-Platz 1, Verlagsort: 3100 St. Pölten.
REDAKTION: Chefredaktion: Doris Schleifer-Höderl, E doris.schleifer@inode.at, T 0676/413 00 62; Redaktionskoordination: Aleksandra Schmölz, MA, E aleksandra.schmoelz@aknoe.at; Leitung Gesundheitspolitik: Dr. Bernhard Rupp, MBA, E bernhard.rupp@aknoe.at; Arbeitsrecht: Dr. Gerald Alfons, E gerald.alfons@aknoe.at; Berufsrecht & Registrierung: Mag. Angelika Hais, T 057171-21256; Berufsrecht & Seminare: Mag. Alexandra Obermeier-Gangl, E alexandra.obermeier-gangl@aknoe.at
DESIGN UND LAYOUT: Bernadette Rafetseder. **Fotocredits:** Cover: Andreas Haider
DRUCK: Riedel Druck, 2214 Auersthal. Auflage: 41.000. Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: siehe <http://noe.arbeiterkammer.at/impressum.htm>

Herrn/Frau/Firma

Österreichische Post AG, MZ 02Z034649 M, AK Niederösterreich, AK-Platz 1, 3100 St. Pölten