

AMPULS

Zeitschrift für Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe

noe.arbeiterkammer.at/ampuls

Existenzsicherndes EINSTIEGS- GEHALT gefordert

*Für Auszubildende in der Pflege darf es nicht länger finanzielle Ungewissheit geben. Denn wenn die Pflegeausbildung ein Anreiz sein soll, dann braucht es auch eine einheitliche Unterstützung. Die AK Niederösterreich fordert daher ein existenzsicherndes Einstiegsgehalt von 1.820 Euro brutto während der Pflegeausbildung für alle, analog zu den Polizeischüler*innen.*

Näheres dazu auf den Seiten 2 und 3.

WEITERE THEMEN DIESER AUSGABE:

FALSCHER ANSATZ:

Vietnamesische Pflegeassistent*innen – Seite 4

THEMA:

Barrierefreiheit – Seite 8

IM GESPRÄCH:

Mag. Margit Simon,
Direktorin des Caritas
Bildungszentrums St. Pölten –
Seite 9

EINHEITLICHE Unterstützung nötig

Seit Jahren wird von der Arbeiterkammer Niederösterreich und den Fachgewerkschaften vor einem Mangel an Pflegekräften gewarnt und das Kaputtsparen des heimischen Gesundheits- und Pflegesystems angeprangert. Derzeit arbeiten in Österreich noch 152.000 Menschen in Pflegeberufen. Doch bis zum Jahr 2030 werden rund 41.000 Personen wegen Pensionierung ausscheiden. Trotz der Tatsache, dass bis in acht Jahren bundesweit 76.000 Pflegekräfte benötigt werden und gute Berufschancen bestehen, mangelt es nach wie vor für junge Leute, die vor der Erstausbildungsentscheidung stehen und für umsteigewillige Erwachsene an entsprechenden Rahmenbedingungen, um tatsächlich einen Pflegeberuf zu ergreifen.



Nachdem die Arbeiterkammer jahrelang neben niederschweligen Fortbildungsangeboten für Wiedereinsteiger*innen, tatsächlicher Durchlässigkeit der Bildungswege, entsprechender Karrieremöglichkeiten, familienfreundlicher Arbeitszeiten, verlässlicher Dienstpläne und vor allem eine Erhöhung des Entgelts forderte, erhalten Auszubildende, die eine Gesundheits- und Krankenpflegeschule besuchen, vom Land Niederösterreich nun seit 1. September einen monatlichen Zuschuss zu ihren Ausbildungskosten. Doch das Ganze hat einen Haken:

Die 600 Euro Förderung bekommen künftige Fachkräfte nur, wenn sie keine andere existenzsichernde Leistung wie etwa Umschulungsgeld, Arbeitslosengeld oder ein Fachkräftestipendium erhalten. Deshalb haben sich auch zahlreiche Betroffene bei der Arbeiterkammer Niederösterreich gemeldet, weil sie die monatliche Pflegeausbildungsförderung eben nicht erhalten. Nach der Kritik der Arbeiterkammer wurde nun bei den Ausbildungszuschüssen etwas nachgebessert. Auszubildende die Leistungen der materiellen Existenzsicherung beziehen, erhalten 420 Euro NÖ Pfl-

geausbildungsprämie monatlich. Im Gegensatz zu anderen Bundesländern, wie Oberösterreich, zählt jedoch die Behindertenbegleitung nicht zu dem Bezieher*innenkreis der NÖ Ausbildungsprämie. Sozialbetreuungsberufe mit inkludierter Pflegeassistenten-Ausbildung wurden erst ab Oktober berücksichtigt und haben deswegen einen rückwirkenden Anspruch ab September, allerdings anteilig, die halbe Prämie wird auf zwei Ausbildungsjahre verteilt. Ab Jänner 2023 soll es außerdem für Quereinsteiger*in-



nen auf dem zweiten Bildungsweg ein Pflegestipendium in Höhe von 1.400 Euro monatlich geben. (aktueller Stand zu Redaktionsschluss) Für AK Niederösterreich-Präsident Markus Wieser sind dies erste Schritte, aber noch längst nicht alles. Wieser verweist diesbezüglich auf die von allen Fraktionen mitgetragenen Vorschläge der Arbeiterkammer NÖ, die Vielzahl an Förderungen in einem sogenannten „Anstellungsmodell“ zu vereinen.

Ähnlich wie die Ausbildung von Polizeischüler*innen soll die Ausbildung in Pflegeberufen im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses mit regeltem Einkommen von mindestens

1.820 Euro brutto/Monat sowie einer klaren Verantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer*innenschutz geregelt werden.

WEITERE SCHRITTE SIND NOTWENDIG

Darüber hinaus bedarf es laut Arbeiterkammer Niederösterreich jedoch weiterer Schritte, wie der dringenden Etablierung einer österreichweiten evidenzbasierten Personalbe-

darfsberechnung und verbindlicher Kriterien für die Personaleinsatzplanung als Sofortmaßnahme. Auch die Schaffung von mehr und dislozierten, wohnortnahen Ausbildungsplätzen für alle Berufsgruppen, die im Gesundheitswesen und der Langzeitpflege benötigt werden sowie die Schaffung von Unterstützungsangeboten bei Defiziten etwa bei der Sprachkompetenz von nichtdeutschsprachigen Berufsangehörigen ist nötig. Weiters wäre es an der Zeit durch die vermehrte Schaffung attraktiver Ausbildungsmöglichkeiten etwa an Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen mit einem Pflegeschwerpunkt analog der Höheren Lehranstalt für Sozialbetreuung und Pflege in Gaming, die bestehende Lücke von der Pflichtschule bis zum Beginn der praktischen Ausbildung in der Pflege zu schließen.

Über die bestehenden Regelungen hinaus fordern die Arbeitnehmer*innen-Vertreter*innen die Anerkennung von berufsbedingter Arbeit an kranken, beeinträchtigten und pflegebedürftigen Menschen als Schwerstarbeit und die Einführung eines Überbrückungsmodells für Menschen, die aufgrund permanenter Belastungen – insbesondere durch Nacharbeit – ein Regelpensionsalter von 65 Jahren schwer erreichen können.

Wer meint, dass ausschließlich die COVID-19-Pandemie die aktuell sehr kritische personelle Lage in der Pflege herbeigeführt hat, der will nur die halbe Wahrheit sehen. Es ist an der Zeit den Dornröschenschlaf zu beenden und die Versäumnisse der Vergangenheit anzugehen. ■ **DSH**

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

Nach monatelanger Untätigkeit werden nun endlich lang versprochene Prämien für das Pflegepersonal gewährt. Man glaubt ja fast nicht, was vor einer Wahl möglich gemacht wird. Jede Unterstützung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gesundheits- und Pflegebereich ist natürlich ein richtiger Schritt. Um die Versorgungssicherheit aber auch in Zukunft sicher zu stellen sowie einen weiteren Personalmangel zu verhindern, braucht es deutlich mehr als Ausbildungsprämien und Pflegestipendien.

Der Mangel an Fachkräften wird sich nicht nur allein dadurch lösen lassen, ausländische ArbeitnehmerInnen einzufliegen. Es ist daher unverständlich, dass das Land NÖ nun 150 PflegeassistentInnen aus Vietnam in Krems ausbilden lassen will, um für eine Entlastung im Pflegebereich zu sorgen.

Notwendig sind nachhaltige Maßnahmen wie niederschwellige Fortbildungsangebote für WiedereinsteigerInnen, tatsächliche Durchlässigkeit der Bildungswege, entsprechende Karrieremöglichkeiten sowie familienfreundliche Arbeitszeiten, verlässliche Dienstpläne und vor allem eine dauerhafte Erhöhung des Entgelts. Auch ein existenzsicherndes Einstiegsgehalt von 1.820 Euro brutto während der Pflegeausbildung für alle, analog zu den PolizeischülerInnen, ist ebenfalls rasch umzusetzen.

Dein

MARKUS WIESER

AK Niederösterreich-Präsident
ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender



Für Sie gelesen:



DIE KRANKE FRAU

Das Buch beschäftigt sich mit dem Thema Benachteiligung von Frauen in der Medizin und reiht sich in eine lange Reihe ähnlicher Publikationen ein. Egal ob es um die Erforschung der Wirksamkeit von Medikamenten oder die Griffgröße von Heimwerker-Bohrmaschinen geht, dass „Norm-Maß aller Dinge“ ist der Mann, Frauen sind offenkundig bloß – mehr oder weniger große – Abweichungen von der Norm.

So weit, so bekannt. Die heutige Medizin hat sohin, so der Tenor der Autorin und vieler Expert*innen, ein beunruhigendes Vermächtnis aus Wissenslücken und Versäumnissen geerbt. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Forschung, Diagnostik und Therapie sind nicht nur wissenschaftlicher oder biologischer Natur, sie sind in Kultur, Religion und Gesellschaft verankert. Es bleibt uns leider nicht erspart, gebetsmühlenartig immer und immer wieder auf die geschilderten Probleme hinzuweisen, um ansatzweise Verbesserungen zu erkämpfen. Und da soll frau nicht „hysterisch“ werden!?

BUCHTIPP

Die kranke Frau.
Autorin: Elinor Cleghorn
496 Seiten
ISBN 978-3-462-00015-3
Verlag Kiepenheuer&Witsch



PFLEGEASSISTENT*INNEN AUS VIETNAM

*Falscher Ansatz bei Pflegeassistent*innen - Keine Lösung für den Fachkräftemangel in Österreich.*

Die Warnungen der AK Niederösterreich einem drohenden Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich mit entsprechenden Maßnahmen entgegenzuwirken, liegen bereits mehr als ein Jahrzehnt zurück. Die dazu präsentierten Vorschläge wurden von der politischen Seite jedoch nicht ernstgenommen. Der mittlerweile nicht mehr zu übersehende Mangel an Pflegekräften versetzt zurzeit manche Bundesländer zu scheinbar panikartigen Aktionen: Man lockt ausländische Pflegekräfte oder Auszubildende aus Tunesien, den Philippinen oder Kolumbien nach Österreich. Nun möchte das Land NÖ ebenfalls den Fachkräftemangel mit ausländischen Arbeitskräften kompensieren. Auf der Suche nach diesem dringend benötigten Personal sollen im Zuge eines Pilotprojekts der IMC Fachhochschule Krems 150 Pflegekräfte aus Vietnam ins Bundesland geholt werden und – nach erfolgreich abgelegter Prüfung – einen fixen Arbeitsplatz in Pflegeheimen der NÖ Landesgesundheitsagentur erhalten. Dazu sollen 4,2 Millionen Euro in ein eigenes „International Nursing Center“

von der IMC FH Krems investiert werden. Für die AK Niederösterreich stellt sich die Frage, wieso Millionen in eine neue Ausbildungseinrichtung fließen sollen, obwohl die vietnamesischen Pflegeassistent*innen auch eine konventionelle Ausbildung in den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, im Sinne einer guten Integration, machen könnten. Darüber hinaus wird sich der Fachkräftemangel auch mit den 150 Pflegeassistent*innen aus Vietnam, die frühestens 2025 ihre Ausbildung abschließen können, nicht lösen lassen. Zudem leidet Vietnam ebenfalls unter einem dramatischen Pflegepersonal-mangel. Bleibt die Frage offen, inwieweit die Politik in einem wohlhabenden Land es sich leisten darf, die Pflegemisere in Ländern mit niedrigerem Lohnniveau noch zu verschärfen. ■ DSH

INFORMATION



https://www3.weforum.org/docs/WEF_PHSSR_Vietnam_Report.pdf

VERWALTUNGSPRAXIS GEFÄHRDET MEDIZINISCHE HAUSKRANKENPFLEGE

(Sub-)Delegation an Pflegeassistentenberufe muss auch in diesem Bereich möglich sein

Die medizinische Hauskrankenpflege stellt eine krankenhausersetzende (Sach-)Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung dar, in der sowohl medizinische Leistungen als auch qualifizierte Pflegeleistungen durch diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, aufgrund ärztlicher Anordnungen, erbracht werden. Dadurch soll zur Reduzierung der Spitalsbettenbelegung beitragen werden. Sozialversicherungsrechtlich ist die medizinische Hauskrankenpflege im § 151 ASVG geregelt und wird grundsätzlich vier Wochen befristet gewährt. Die Regelung des § 151 Abs 2 Allgemeinen Sozialversicherungsrecht (ASVG) sieht ausdrücklich vor, dass die medizinische Hauskrankenpflege durch Angehörige des gehobe-

nen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege erbracht wird. Eine Delegation an die Pflege(fach)-assistenten ist nicht ausdrücklich vorgesehen, obwohl im Rahmen des bestehenden Gesundheits- und Krankenpflegegesetz eine Delegationsmöglichkeit an die Assistenzberufe durchaus möglich wäre. Die Verwaltungspraxis der Sozialversicherungsträger (Dachverband) macht davon keinen Gebrauch. Gerade in Zeiten von akutem Mangel an diplomiertem Pflegepersonal sind solche nicht zeitgemäßen Bestimmungen samt der darauf aufbauenden Verwaltungspraxis kontraproduktiv, schließlich sollten alle (ohnehin vorhandenen) Möglichkeiten zur Versorgungssicherheit der Bevölkerung ausgeschöpft



werden. Dazu müsste nur im § 151 ASVG klargestellt werden, dass eine (Sub-)Delegation an die Assistenzberufe der Pflege auch in der medizinischen Hauskrankenpflege möglich ist. ■ AS



IHR RECHT IM FOKUS

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

„Schubladiertes“ Hilferuf

ESTHER N.-D., DGKP: Meine Kolleg*innen und ich haben vor einigen Wochen in den Medien gelesen, dass ein Vorgesetzter eine Gefährdungsanzeige weder bearbeitet noch weitergeleitet hat. Wir wollten wegen der unzumutbaren Arbeitsverdichtung wegen Personalmangel bei uns auch eine machen. Wie könnten wir uns da helfen?

DR. GERALD ALFONS: Einen derartigen Rechtsbehelf kann man je nach dem vorrangigen Ziel (Pati-

ent*innen, Personal, Organisation) Gefährdungs-, Überlastungs- bzw. Strukturmangelanzeige oder -meldung nennen. Rechtlich gesehen ist es eine Sachverhaltsdarstellung und bezweckt in erster Linie, dass sich die Zustände bessern. Es geht aber auch darum, als Dienstnehmer*in die eigene Haftung möglichst gering zu halten und die des Dienstgebers zu erhöhen, wenn es zu einem Schadensfall kommt. Wenn ein Vorgesetzter die Anzeige schubladiert, können Sie den zweitgenannten Zweck möglicherweise trotzdem erreichen, wenn Sie die Übermittlung des Dokuments an die richtige Stelle nachweisen können. Aber natürlich wünscht man sich auch, dass die Not rasch gelindert wird, wenn es sich wegen der Personalsituation hinten und vorne nicht ausgeht. Am besten ist es, so viele Ebenen

wie möglich in diese Sachverhaltsdarstellung einzubeziehen. Der Effekt der Anzeige wird in der Regel erhöht, wenn der Betriebsrat sie mit unterfertigt. Es hilft aber schon, wenn er davon weiß. Ansonsten ist es ratsam, möglichst viele übergeordnete Ebenen zu adressieren. Im öffentlichen Dienst muss der Dienstweg eingehalten werden, man kann aber vorab Kopien (die als solche gekennzeichnet sind) auch an andere vorgesetzte Entscheidungsträger*innen schicken, das Original bleibt am Dienstweg. In der Privatwirtschaft ist man an vorgezeichnete hierarchische Wege ohnehin nur gebunden, wenn es betriebliche oder vertragliche Vorgaben gibt, sonst kann man sich den Adressatenkreis (innerhalb des Betriebes, wohlgemerkt) sogar aussuchen.

Bewusst entschieden – Weil ich mag, was ich tue:

EIN ♥ FÜR DIE PFLEGE

„Ich würde diesen Weg wieder gehen!“

DGKP ANGELIKA OBERMÜLLER, PFLEGEDIREKTORIN DES LK AMSTETTEN

IM PORTRAIT:

Bereits als Mädchen wollte die gebürtige Ybbsitzerin Angelika Obermüller Krankenschwester werden. „Wie man sieht, bin ich diesbezüglich hartnäckig geblieben“, berichtet sie schmunzelnd. „Nur kurzfristig bin ich ins Wanken geraten und wollte Lehrerin werden. Aber auch diesen Wunsch habe ich mir erfüllen können, denn neben meiner Tätigkeit als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin habe ich an der damaligen Krankenpflegeschule in Waidhofen/Ybbs neue Pflegekräfte von 1995 bis 1999 unterrichten dürfen!“ Dass der Beruf für Angelika Obermüller Berufung ist und sie diesen Weg wieder gehen würde, steht außer Frage. „Eine Tante von mir war auch Gesundheits- und Krankenpflegerin, vielleicht hatte ich deswegen diesen Berufswunsch. Mit Bestimmtheit kann ich es aber nicht sagen.“ Nach 36 Jahren am LK Waidhofen/Ybbs – zuletzt als stellvertretende Pflegedirektorin – wechselte Angelika Obermüller im Mai 2022 ans Klinikum Amstetten. „Für mich ist vor allem eine konstruktive interdisziplinäre Zusammenarbeit mit allen Berufsgruppen selbstverständlich, denn nur gemeinsam können die Leistungen effektiv und effizient erbracht werden“, so Angelika Obermüller, der rund 600 Mitarbeiter*innen unterstehen. Besonders am Herzen liegt der Pflegedirektorin die Aus-, Weiter- und Sonderausbildung des Personals. „In unserem Beruf ist es unerlässlich immer auf dem Latestand der neuesten Erkenntnisse zu sein, nur so kann die Qualität in der Pflege gehalten und weiter ausgebaut werden.“ Auch die Stärkung des Pflegedienstes ist Angelika Obermüller

ein großes Anliegen, damit Pflege jene Anerkennung bekommt, die sie verdient hat. „Ich finde es nicht in Ordnung, wenn die Ausbildung des gehobenen Pflegedienstes, die nun an Fachhochschulen stattfindet, angezweifelt wird. Unser Tätigkeitsbereich wird immer umfangreicher, immer spezifischer, immer digitaler. Da sprechen wir noch nicht von der Pflege am Patienten. Dass auch da die Ausbildung angepasst werden musste, ist selbstverständlich. Die Tätigkeit einer diplomierten Pflegekraft vor 20 Jahren ist nämlich mit heute nicht mehr vergleichbar. Ich bin davon überzeugt, dass da in den nächsten Jahren noch weitere Herausforderungen auf uns zukommen werden. Denn es gibt neben dem Bedarf an Pflegekräften auch einen an Ärzten und die Diplomierten werden Tätigkeiten übernehmen müssen, die früher der Arzt getan hat.“ Doch wie bringt man junge Leute heute dazu einen Pflegeberuf zu ergreifen? „Momentan sind die Ausbildungsplätze an den FHs relativ gut belegt. Ansetzen muss man aber mit Sicherheit schon bei den ganz jungen Menschen. Daher gibt es seit rund einem Jahr eine Arbeitsgruppe innerhalb der NÖ Landesgesundheitsagentur, die sich genau diesem Thema widmet. U.a. wird man Gesundheitsberufe vermehrt an den Grund- und Regelschulen vorstellen. Das ist aber ein Prozess, der dauern wird. Dennoch ist es wichtig genau dort anzusetzen, um in Zukunft genügend qualifiziertes Personal zu haben. Mein Motto lautet daher: Es gibt viele Wege zum Glück, einer davon lautet, aufhören zu jammern. Tun wir lieber!“ ■ DSH



Foto: Doris Schliefer-Höderl

ANGELIKA OBERMÜLLER

begann 1986 als DGKP auf einer internen Station am Waidhofner Krankenhaus und unterrichtet nach Abschluss der Ausbildung als akademische Lehrerin der Gesundheits- und Krankenpflege neue Pflegekräfte. 1999 übernahm sie die Stabstelle für Qualitäts- und Risikomanagement sowie die Ombudsstelle mit Beschwerdemanagement und ein Jahr später die Stellvertretung der Pflegedirektorin. Von 2014 bis 2016 absolvierte Angelika Obermüller zudem das Masterstudium Pflegemanagement an der Donau-Universität Krems. Nach 36 Jahren am LK Waidhofen/Ybbs fasste sie den Entschluss, sich weiterzuentwickeln und bewarb sich für die Stelle der Pflegedirektorin am LK Amstetten, wo sie sich im Auswahlverfahren durchsetzen konnte.

GUTE GRÜNDE

„Pflege ist ein absolut sinnstiftender Beruf. Mit unserer hohen fachlichen Expertise, die in Zusammenarbeit mit der Medizin unerlässlich und für unsere Patient*innen unverzichtbar ist, sorgen wir für eine sichere Pflege und Behandlung. Der Aufgabenbereich gestaltet sich so vielfältig und eine entsprechende Weiterentwicklung ist möglich und auch gewünscht“, sagt Pflegedirektorin Angelika Obermüller.

VERLÄNGERUNG AB 2023

BERUFVERLÄNGERUNG IM GESUNDHEITSBERUFEREISTER

Jeder Eintrag im GBR ist für 5 Jahre gültig und muss (frühestens) 3 Monate vor Ablauf der Gültigkeit verlängert werden. Wann Ihr Registereintrag abläuft, können Sie sehr einfach auf der Rückseite Ihres Berufsausweises oder im öffentlichen Register unter gbr-public.ehealth.gv.at nachlesen. Ihre Registrierungsbehörde erinnert Sie rechtzeitig an die Verlängerung. Die Verlängerung erfolgt nicht automatisch, sondern muss von allen Berufsangehörigen schriftlich beantragt werden. Dies ist entweder online (mit Handysignatur oder Bürgerkarte) direkt im Registrierungsakt oder mit einem Verlängerungsformular per E-Mail,

mit der Post oder bei einem persönlichen Termin bei der Behörde möglich.

WELCHE ZUSÄTZLICHEN UNTERLAGEN WERDEN BENÖTIGT?

Wenn sich keine Daten geändert haben, brauchen Sie für die Verlängerung keine weiteren Unterlagen mitzunehmen. Bei bestimmten Datenänderungen muss allerdings ein Nachweis vorgelegt werden. So ist z.B. ein Qualifikationsnachweis notwendig, wenn Sie einen akademischen Grad oder eine DGKP-Sonderausbildung/Spezialisierung im GBR eintragen möchten. Wann welcher Nachweis erforderlich ist, wird am Verlängerungsformular genau angeführt sein. Nach der Verlängerung erhalten Sie mit der Post einen

neuen Berufsausweis mit Ihren aktualisierten Daten und dem neuen Gültigkeitsdatum zugestellt. Der alte Berufsausweis verliert seine Gültigkeit. ■ AH

WICHTIG:

Berufsangehörige, die ihren Eintrag im Register nicht verlängern lassen, dürfen bis zur Verlängerung ihren Beruf nicht mehr ausüben.

INFORMATION:
 W noe.arbeiterkammer.at/gbr
 T 057171-20144
Details zur Eintragung in das GBR



Foto: Anja Rthacek

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

Die Novelle zum Unterbringungsgesetz (UbG)

Anlass dieser Novelle war der „Brunnenmarkt-Fall“. Im Mai 2016 erschlug ein 21-jähriger geistig verwirrter Obdachloser in Wien-Ottakring eine Passantin ohne ersichtlichen Grund mit einer Eisenstange. Daraufhin wurde eine Sonderkommission zur Aufarbeitung eingerichtet und diese stellte Defizite in der Vernetzung und den Informationsflüssen zwischen den beteiligten Stellen fest. Ziel der Reform ist, die

bestehenden Defizite des UbG zu lösen und mit der UN-Behindertenkonvention in Einklang zu bringen (z.B. dürfen entscheidungsfähige Personen nur mit ihrer Einwilligung behandelt werden). Nach § 4 UbG darf eine Person nur auf eigenes Verlangen untergebracht werden. Das Verlangen eines gesetzlichen Vertreters für die Unterbringung reicht nicht mehr aus, auch dann nicht, wenn die betroffenen Personen noch minderjährig sind. Ferner haben Patient*innen künftig das Recht, eine Vertrauensperson zu wählen, die sie unterstützt. Auf Verlangen kann nun bereits im Vorfeld der Behandlung das Gericht eingeschaltet werden, um die Zulässigkeit der vorgesehenen (Zwangs-)Maßnahmen zu überprüfen. Im neuen § 32b UbG wird eine adäquate Nachsorge,

bei Aufhebung der Unterbringung, sichergestellt. Besonders erfreulich ist, dass es nun auch eigene Regeln für Minderjährige gibt. In einem eigenen Abschnitt werden die Voraussetzungen der Unterbringung, die besondere Verfahrensfähigkeit, die medizinische Behandlung und weiteres geregelt. Den Elternrechten wurde ein gebotener Stellenwert eingeräumt und es wurden besondere Vorgaben für den Vollzug geschaffen (z.B. in Zusammenhang mit med. Behandlungen und sog. „alterstypische“ Maßnahmen). Ein wesentlicher Punkt der Novelle betrifft auch den Datenschutz und die Weitergabe von Informationen über Patient*innen. Für jede Berufsgruppe soll geregelt werden, wer wem welche Daten zu welchem Zweck übermitteln darf. Die Novelle tritt mit 01.07.2023 in Kraft.

GLEICHEN ZUGANG FÜR ALLE SICHERN

Barrieren im Gesundheitswesen endlich brechen

Barrierefreiheit ist in der UN-Behindertenrechtskonvention als Voraussetzungen für Inklusion von Menschen mit Behinderung – schätzungsweise fast 87 Millionen europäische Bürger*innen – verankert. Die Bedürfnisse dieser Menschen werden in Österreich noch immer nicht ernstgenommen, sie erleben weiterhin viele Barrieren und Diskriminierungen im täglichen Leben und in der Arbeitswelt. Besonders weitreichend sind solche Benachteiligungen im Gesundheitswesen. Dabei geht es nicht nur um bauliche Maßnahmen, sondern auch um den Zugang zu Gesundheitsinformationen oder um Adaptierungen der Wohnräume, etwa von Pflegegeldbezieher*innen.

NACH WIE VOR KEINE EINHEITLICHEN VORGABEN FÜR BARRIEREFREIHEIT

Für Menschen mit Mobilitätseinschränkung sind niedergelassene Ärzt*innen meist noch immer nicht ohne Hilfe erreichbar, obwohl Arztordinationen laut Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) barrierefrei gestaltet sein müssten. Inhaltliche Vorgaben zu barrierefreien Ausführungen finden sich

jedoch nicht im Gesetz, sondern in den Bauordnungen der Länder bzw. in der OIB Richtlinie Nr.4, wobei jedem Land selbst überlassen ist, ob sie die Richtlinie überhaupt in ihre Bauordnung übernehmen. Überdies ist Barrierefreiheit nach wie vor keine Verpflichtung der Ordinationsbetreiber*innen nach den Qualitätsstandards der Ärztekammer. Neben baulichen Maßnahmen, ist auch eine barrierefreie Informationsarchitektur essenziell. Für sehbehinderte Menschen bzw. Menschen mit geringen Deutschkenntnissen müssen auch sämtliche digitale Inhalte, insbesondere Gesundheitsinformationsseiten, wie gesundheit.gv.at, ELGA oder „Österreich testet“, erfassbar bzw. leicht lesbar sein. Anforderungen an die Barrierefreiheit von digitalen Inhalten werden in Österreich ansatzweise durch das Web-Zugänglichkeits-Gesetz geregelt, dennoch bedarf es auch einer entsprechenden Umsetzung.

KRITIK AN ÜBERGANGSFRISTEN

Das derzeitige Behindertengleichstellungsrecht umfasst insbesondere das Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz für Belange

des täglichen Lebens sowie einen Abschnitt im Behinderteneinstellungsgesetz für die Arbeitswelt. Das BGStG sichert einen Schadens-Ersatz-Anspruch bei Diskriminierungen, aber keinen Anspruch auf Unterlassung einer Diskriminierung bzw. Beseitigung einer Barriere. Das neue Barrierefreiheitsgesetz, zur Umsetzung des European Accessibility Act, wurde erst im Oktober 2022 in Begutachtung geschickt (noch nicht beschlossen) und beinhaltet Anforderungen zur Barrierefreiheit einiger Produkte und Dienstleistungen, wie öffentliche Verkehrsmittel oder Online-Geschäfte. Der Gesetzesentwurf ist grundsätzlich zu begrüßen, Kritik gibt es aber insbesondere für die Übergangsfristen. Im schlechtestdenkbaren Fall bleibt eine Barriere bis zum 27. Juni 2045 bestehen! Die Vollversammlung der Arbeiterkammer NÖ hat sich im November wiederholt für Barrierefreiheit ausgesprochen und ihre Forderungen an die Politik formuliert, u.a.: Einheitliche Barrierefreiheitsvorgaben, Umsetzung barrierefreier Websites, Sanierungsschecks für private Wohnräume und ein Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch im BGStG. ■ AS





IM GESPRÄCH

MAG. MARGIT SIMON

„Wir alle müssen mehr das Positive an den Gesundheits- und Sozialberufen kommunizieren. Wir müssen immer wieder betonen wie bereichernd Tätigkeiten in der Pflege und Sozialbetreuung sein können, dass man natürlich viel geben muss, aber dafür auch viel zurückbekommt.“

Durch die zahlreichen Herausforderungen unserer Gesellschaft werden Gesundheits- und Sozialberufe einen immer höheren Stellenwert erlangen. Dessen ist sich Mag. Margit Simon, Direktorin des Caritas Bildungszentrums in St. Pölten sicher. Mit AM PULS sprach die Pädagogin daher über die Wichtigkeit einer fundierten Ausbildung dieser Berufsgruppen.

AM PULS: Was muss Ihrer Meinung nach getan werden, um den verändernden Anforderungen im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe gerecht zu werden?

MARGIT SIMON: Da müsste tatsächlich noch an einigen Schrauben gleichzeitig gedreht werden! Erstens benötigt es ausreichend finanzielle Mittel, um Menschen überhaupt für Gesundheits- und Sozialberufe zu gewinnen. Da hat sich ja in den letzten Monaten schon sehr viel getan. Wir freuen uns über die Schulgeldübernahme, die Ausbildungsprämie des Landes NÖ und nun auch noch das Pflegestipendium, die vielen Quer- und Umsteiger*innen die zukünftige Berufswahl erleichtern wird. Die aktuellen Förderungen sind ein guter Schritt, eine Vereinheitlichung wäre jedoch wünschenswert und wesentlich unbürokratischer. Unverständlich ist für mich etwa auch nach wie vor, dass unsere Schüler*innen – im Gegensatz zu anderen Schultypen – ihre Pflichtpraktika nicht bezahlt bekommen müssen. Zweitens muss der Wert und die Wichtigkeit der Gesundheits- und Sozialberufe für uns alle mehr in den Fokus rücken. Wir vergessen allzu oft, dass jede*r von uns früher oder später, pflegerische bzw. begleitende Leistungen in Anspruch nehmen wird müssen. Solange es eine*n nicht selbst betrifft, schiebt man das Thema gerne bequem von sich und

zeigt wenig Interesse für alle jene, die in diesen Berufen tagtäglich für die Gesellschaft da sind. Schließlich geht es nicht nur um die rein pflegerischen Tätigkeiten, sondern auch um die Beziehungs- und Begegnungsgestaltung, die in unseren Ausbildungen zu Fachsozialbetreuer*innen ja auch im Fokus stehen. Und drittens wäre es aus meiner Sicht wünschenswert, wenn Expert*innen zu geplanten Reformen nicht nur gehört werden, sondern ihre Expertise auch angenommen wird. Der Personalmangel in Gesundheits- und Sozialberufen ist nicht erst seit Beginn der Pandemie bekannt.

AM PULS: Bedarf es aber nicht auch ausreichender Information, um der Gesellschaft die Wichtigkeit bzw. Dringlichkeit dieser beiden Berufsgruppen näher zu bringen?

MARGIT SIMON: Absolut. Am Beginn der Pandemie hat man dem Gesundheits- und Sozialbetreuungspersonal noch applaudiert und sie als Held*innen des Alltags hochleben lassen. Doch dann kippte die Stimmung, Drohungen und Anfeindungen lösten von einem Moment auf den anderen den Beifall ab. Ich denke, wir alle müssen mehr das Positive an den Gesundheits- und Sozialberufen kommunizieren. Wir müssen immer wieder betonen wie bereichernd Tätigkeiten in der Pflege und Sozialbetreuung

sein können, dass man natürlich viel geben muss, aber dafür auch viel zurückbekommt.

AM PULS: Sie sind seit einem Jahr Direktorin am BiGS St. Pölten. Wie werden Sie die Bildungseinrichtung in die Zukunft führen?

MARGIT SIMON: Ich bin überzeugt davon, dass die zukunftsorientierten Angebote unseres Bildungszentrums immer nachgefragter werden. An guten Berufsaussichten für unsere Absolvent*innen mangelt es nicht. Deshalb würde ich mich freuen, wenn wir auch noch mehr Burschen und Männer für eine unsere Ausbildungen gewinnen können. Meine persönliche Vision ist es, das BiGS, das ohnehin schon einen sehr guten Ruf hat, zu DER Ausbildungsstätte für Gesundheits- und Sozialberufe im Zentralraum St. Pölten zu machen.

■ Interview: DSH

MARGIT SIMON

hat Wirtschaftspädagogik an der WU Wien studiert und war 29 Jahre Lehrerin bzw. stellvertretende Direktorin an der HLW in St. Pölten, bevor sie mit dem Schuljahr 2021/22 die Leitung des Caritas Bildungszentrums für Gesundheits- und Sozialberufe (BiGS) in St. Pölten mit rund 400 Absolvent*innen übernahm.
www.caritas-bigs.at/stpoelten



HERZLICHE GRATULATION!

Ihr Markus Wieser, AK Niederösterreich-Präsident



ARS MANUUM GMBH: PRÜFUNGEN BESTANDEN

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



CARITAS: ERSTER ABSCHLUSSLEHRGANG / BIGS GAMING

Die Freude war groß! Nach der Eröffnung des Caritas Bildungszentrums für Gesundheits- und Sozialberufe Gaming vor zwei Jahren, feierten im Juli die ersten 10 Absolvent*innen der Schule für Sozialbetreuungsberufe – kurz SOB – ihre Fachabschlüsse in Alten- oder Behindertenarbeit. Schulleiterin Mag. Barbara Heigl gratulierte den Absolvent*innen und hob hervor, dass schon jede*r eine Jobzusage hatte.



CARITAS: ZEUGNISVERLEIHUNG AM BIGS ST. PÖLTEN

Anfang Juli fand am Caritas Bildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe die Diplomfeier statt.

In den zwei Ausbildungsschwerpunkten Behindertenarbeit und Familienarbeit haben 11 Studierende die Schule für Sozialbetreuungsberufe nach sechs Semestern mit dem Diplom (Foto 1) abgeschlossen. Die Fachausbildung für Altenarbeit und Behindertenarbeit haben weitere 15 Absolvent*innen (Foto 2) erfolgreich beendet.



29 Schüler*innen (Foto 3) verließen das Caritas Bildungszentrum in der Parkpromenade nach einer erfolgreichen Ausbildung an der 3-jährigen Fachschule für Sozialberufe.

UK ST. PÖLTEN: DEKRETÜBERREICHUNG

Mitte September hieß es auch an der allgemeinen Schule für Gesundheits- und Krankenpflege St. Pölten: Ausbildungen geschafft!



Denn 16 Absolvent*innen der Ausbildung zur Pflegeassistent (Fotos 1 + 2) sowie 10 Absolvent*innen der Ausbildung zur Pflegefachassistent (Foto 3) konnten ihre Dekrete entgegennehmen. Die Festrede und feierliche Übergabe fand durch Bundesrat Florian Krumböck im Festsaal des Universitätsklinikums St. Pölten statt.

Die stellvertretende Direktorin der GuKPS, Petra Schnettgen, BScN, gratulierte allen Absolvent*innen zu den hervorragenden Leistungen und bedankte sich für den Zusammenhalt und die Disziplin während der Pandemiezeit.



LK BADEN: FESTLICHER ABSCHLUSS

Bei der stimmungsvollen Feier der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege Baden, die Mitte September stattfand, nahmen rund 50 Absolventinnen und Absolventen – davon 27 Absolvent*innen des Diplomlehrganges der Gesundheits- und Krankenpflege (Foto 1) sowie 21 Absolvent*innen der Pflegefachassistent (Foto 2) – ihre wohlverdienten Abschlusszeugnisse aus den Händen von Landtagsabgeordneten Christoph Kainz entgegen.



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

**KURS,
ÜBERNACHTUNG
& VOLLPENSION**
sind für AK Niederösterreich
Mitglieder

**KOSTEN-
LOS!**

SEMINARANMELDUNGEN

sind ausschließlich über
Onlineformular möglich:

E noe.arbeiterkammer.at/refresher

Beachten Sie bitte unsere Teilnahmebedingungen vor allem hinsichtlich Absagen durch Teilnehmer*innen.



Foto: Obermeier-Gangl

SELBSTSICHER UND ACHTSAM VERÄNDERUNGEN MEISTERN

2-TÄGIGES SEMINAR:

10. März 2023, 17-19 Uhr; 11. März 2023, 9-15 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

TRANSKULTURELLE PFLEGE - TEIL 1

2 ½ -TÄGIGES SEMINAR: 16. März 2023, 9-17 Uhr;
17. März 2023, 9-17.30 Uhr; 18. März 2023, 9-13 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

TRANSKULTURELLE PFLEGE - TEIL 2

2 ½ -TÄGIGES SEMINAR: 30. März 2023, 9-17.30 Uhr;
31. März 2023, 9-17.30 Uhr; 1. April 2023, 9-13 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

PFLEGERISCHE KERNKOMPETENZEN – TEIL 1

2-TÄGIGES AUFBAUSEMINAR*: (ausschließlich für DGKP)

19. Mai 2023, 16-19.25 Uhr; 20. Mai 2023, 8-16.15 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

PFLEGERISCHE KERNKOMPETENZEN – TEIL 2

2-TÄGIGES SEMINAR*: (ausschließlich für DGKP)

2. Juni 2023, 16-19.15 Uhr; 3. Juni 2023, 8-16.15 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

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

KOMPETENZEN BEI NOTFÄLLEN UND KOMPETENZEN BEI MEDIZINISCHER DIAGNOSTIK UND THERAPIE

2-TÄGIGES SEMINAR:

23. Juni 2023, 16-19.15 Uhr; 24. Juni 2023, 8-17 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

PARKHOTEL HIRSCHWANG

Trautenbergstr. 1, 2651 Hirschwang an der Rax



AK-NIEDERÖSTERREICH RATGEBER:



Das Recht der
Gesundheits- und
Krankenpflege



Das Gesundheitsberuferegister



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 Schmözl, 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; Lektorat: Judith Litschauer MSc MA, E judith.litschauer@aknoe.at

DESIGN UND LAYOUT: Bernadette Rafetseder.

Fotocredits: Cover: stock.adobe.com

DRUCK: Riedel Druck, 2214 Auersthal. Auflage: 41.000. Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: siehe <http://noe.arbeiterkammer.at/impressum.htm>

PEFC Zeichen

Herrn/Frau/Firma

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