

Pflegereform(en)

Florian Schwetz

Einstieg¹

Die Österreichische Bundesregierung hat am Tag der Pflege 2022 das „größte Pflegereformpaket der vergangenen Jahrzehnte“ (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 1) beschlossen. Die darin angekündigten Maßnahmen gaben Anlass für vielfältige Diskussionen und sollen daher hier dargestellt sowie diskutiert werden.

Pflegereform(en)

Die „Pflege“ ist ein Feld nahezu ständiger Reformen und deren Wahrnehmung. Dies ist durchaus naheliegend, weil anhaltender Verbesserungsbedarf gesehen wird, besonders in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel, den Notwendigkeiten und Bedürfnissen aller Betroffenen (Pflegekräfte, Gepflegte, Angehörige) und dem steigenden Finanzierungsbedarf (vgl. zur Finanzierung Schiman-Vukan, 2022). Betroffen sind viele – immerhin beziehen mehr als 5% der Bevölkerung Pflegegeld und rund 10% der Bevölkerung sind „pflegende Angehörige“ (BMSGPK, 2022b, S. 9), dazu kommen freilich die verschiedenen Pflegeberufe. Ein weiterer Grund für den Eindruck zahlreicher Reformen ist, dass der Begriff „Pflege“ in Österreich nicht einer einzigen zuständigen Stelle zugeordnet werden kann (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 8). Vielmehr sind einerseits – einem föderalen Bundesstaat entsprechend – die Kompetenzen auf mehrere Ebenen verteilt, sodass der Bund, die Länder und Gemeinden jeweils in ihrem Wirkungsbereich gestalten oder sogar übergreifend Vereinbarungen treffen (siehe nur die Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG über gemeinsame Maßnahmen des Bundes und der Länder für pflegebedürftige Personen, BGBl. Nr. 866/1993). Dabei ist der Bund grundsätzlich für das Gesundheitswesen als Ganzes, d.h. insbesondere für die allgemeine

¹ Bei diesem Beitrag handelt es sich um die (redigierte und aktualisierte) Schriftfassung eines am 12.5.2023 bei der Tagung „Alles was Recht ist“ des ÖGKV in Innsbruck gehaltenen Vortrags, der – etwas gekürzt – auch in der Österreichischen Pflegezeitschrift erschienen ist (siehe ÖPZ 4/2023, S. 31 ff.); der Vortragsstil wurde weitgehend beibehalten. Zwischenzeitlich hat die Bundesregierung am 24.5.2023 „weitere Schritte der Pflegereform“ beschlossen, auf die hier nur punktuell eingegangen werden kann. Es wird ausschließlich die persönliche Meinung des Autors wiedergegeben.

gesundheitliche Obsorge und Bedarfsdeckung, das Sozialversicherungswesen und die Berufsrechte (Pixner/Brugger, 2022, Rz. 193 ff.), die Länder sind hingegen insbesondere für die Organisation von Alten- und Pflegeheimen zuständig (VfSlg. 13.237/1992), die Gemeinden wiederum sind beispielsweise Dienstgeber für Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (siehe nur §§ 115 ff. GVB-G, LGBL. Tirol Nr. 119/2011 idF. LGBL. Tirol Nr. 26/2023). Andererseits wird die „Pflege“ auch horizontal – d.h. auf der gleichen Ebene – wettbewerbsartig verschiedentlich gestaltet, was zur Wahrnehmung von Reformen (auch) anderer (Bundes-)Länder führt, und werden auch einzelne Änderungen beispielsweise im Berufsrecht, im Pflegegeldwesen oder im Besoldungsrecht als „Pflegerreform“ kommuniziert. Darüber hinaus können auch faktische Neuerungen, wie der Bau eines innovativen Alten- und Pflegeheims, als Reform verstanden werden. Zusammengefasst bedeutet das, dass eine Vielzahl einzelner Maßnahmen an verschiedenen Stellen – horizontal wie vertikal – den Eindruck einer andauernden Reform erweckt. Um den Umfang hier nicht zu sprengen, werde ich mich hier auf einige ausgewählte Maßnahmen des Bundes (der Pflegerreform 2022) sowie ihre Auswirkungen auf die Länder beschränken (in Zusammenhang mit diesen Bundesmaßnahmen wird schlicht von „Pflegerreform“ gesprochen, ohne eine Einschränkung auf den „Bund“ zu benennen, siehe BMSGPK, 2022b, S. 9 ff.).

Ausgewählte Maßnahmen der aktuellen Pflegerreform des Bundes

Nachdem die Bundesregierung im Mai 2022 das „größte Pflegerreformpaket der vergangenen Jahrzehnte“ (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 1) mit rund 20 Maßnahmen beschlossen hatte, wurde am 24. Mai 2023 ein sogenannter „zweiter Teil der Pflegerreform“ mit weiteren 18 Maßnahmen vorgelegt; die 2022 beschlossenen Maßnahmen erhielten folglich die Bezeichnung „erster Teil der Pflegerreform“ (BMSGPK, 2023; vgl. MRV 60/13 vom 24.5.2023; auch dies trägt zur Wahrnehmung anhaltender Reformen bei). Aufgrund des Zusammenhangs mit dem bereits zuvor gehaltenen Vortrag kann an dieser Stelle nur auf den „ersten Teil“ näher eingegangen werden.

Diese Maßnahmen des Bundes lassen sich wie folgt darstellen, wobei Nr. 1-18 mit dem Ministerratsvortrag beschlossen und Nr. 19-20 zunächst lediglich medial kolportiert wurden (MRV 17a vom 12.5.2022; BMSGPK, 2022a):

1. Entgelterhöhung
2. Entlastungswoche
3. Nachtgutstunden
4. Ausbildungsbeitrag
5. Pflegestipendium für Berufsumsteiger:innen
6. Lehre für Assistenzberufe in der Pflege
7. Ausbildung von Pflegeberufen im Regelschulwesen
8. Erleichterungen bei Nostrifikation
9. Erleichterungen für ausländische Pflegekräfte
10. Kompetenzerweiterungen
11. Erschwerniszuschlag
12. Pflegekarenzgeld
13. Zuwendungen für die Ersatzpflege
14. Pflegekurse für pflegende Angehörige
15. Ausweitung des Angehörigengesprächs
16. Entfall der Anrechnung der erhöhten Familienbeihilfe auf das Pflegegeld
17. Förderung der 24h-Betreuung
18. Angehörigenbonus
19. Entfristung Pflegeassistenz
20. Durchlässigkeit erhöhen

Der Vollständigkeit halber seien die Maßnahmen des „zweiten Teils“ zumindest genannt (BMSGPK, 2023; vgl. MRV 60/13 vom 24.5.2023):

1. Erhöhung der Förderung für 24h-Betreuung
2. Hausbesuche bei 24h-Betreuung
3. Teilbarkeit der 24h-Betreuung
4. Ausbau Beratungszentren für 24h-Betreuung
5. Supervision & E-Learning bei 24h-Betreuung

6. Transparenz bei der Abrechnung von 24h-Betreuung
7. Erst- und Weiterverordnung von Medizinprodukten für DGKP
8. Erleichterung von Nostrifikationen für PA und PFA
9. Erleichterung für im Ausland ausgebildete PA
10. UBV-Anerkennung für Zivildienstler
11. Verlängerung Aufschulungen PFA zur DGKP
12. Nachgraduierung – leichtere Nachholung Bachelor
13. Erhöhung Angehörigenbonus
14. Pflege-/Familienhospizkarenz für Selbstständige
15. Rechtsanspruch auf Begleitung bei Kinderreha
16. Pflegegeldeinstufung durch Pflegekräfte
17. (weitere) Ausweitung der Angehörigengespräche
18. Unterstützung von Young Carers

Entgelterhöhung

„Ein zusätzliches Monatsgehalt für alle Pflegekräfte“ – so wurde die Entgelterhöhung angekündigt (vgl. z.B. OTS0187 vom 7.7.2022). Die Umsetzung des Beschlusses des Ministerrats erfolgte mit dem Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz (EEZG, BGBl. I Nr. 104/2022 idF. BGBl. I Nr. 13/2023). 570 Millionen stehen daraus für die Entgelterhöhung in den Jahren 2022-2023 zur Verfügung (§ 2 EEZG) – wobei freilich große Teile davon in Form von Steuern und Abgaben an den Bund zurückfließen. Rasch wurde klar, dass diese Ankündigung zu schön war, um wahr zu sein. Einerseits hat der Bund gar keine Kompetenz im Bereich der Entlohnung, da die Entgeltgestaltung in aller Regel den Sozialpartnern, Ländern und Gemeinden obliegt. Er musste sich daher der Methode der (finanziellen) „Zweckzuschüsse“ bedienen, d.h. er stellt unter bestimmten – in der Regel sehr engen – Bedingungen Mittel zur Verfügung, anstatt diese im allgemeinen Verteilungsschlüssel nach dem Finanzausgleich abzubilden (instruktiv Bußjäger/ Eller, 2022). Im Zusammenhang damit ist oft von den „Goldenen Zügeln“ des Bundes die Rede: (insbesondere) die Länder dürfen zwar Geldmittel abrufen, aber nur unter den strengen Ziel- und Abrechnungsvorgaben des (an sich unzuständigen, jedoch gestaltungswilligen) Bundes. Da den Ländern einnahmenseitig wenig Autonomie zukommt, gibt es realistischere keine

andere Möglichkeit, als diese Bedingungen zu akzeptieren und das Geld dementsprechend zu verwenden. Damit regiert der Bund vielfach in die verfassungsrechtlich gewährleistete Kompetenz der Länder hinein, die die Maßnahmen in weiterer Folge umsetzen.

Auf der anderen Seite zeigt der Ministerratsvortrag deutliche inhaltliche Schwachpunkte: die intendierte Maßnahme soll auf zwei Jahre befristet sein, die Sozialbetreuungsberufe waren anfangs noch nicht umfasst und die ausschließliche Erwähnung der Sozialpartner verkennt die landesgesetzlichen Dienstrechte (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 3; Parlamentskorrespondenz Nr. 841 vom 7.7.2022; ca. 80% der Pflegekräfte in Tirol unterliegen den landesgesetzlichen Dienstrechten und keinem Kollektivvertrag). Weiters zeigte sich, dass die gesetzliche Aufteilung der Gesamtsumme auf die Länder nicht dem tatsächlichen Bedarf entspricht, weil in den Bundesländern unterschiedlichste Pro-Kopf-Mittel verfügbar waren; so wurden 2022 im Bereich des SWÖ-KV rund 1540 €, in Tirol (Gemeindevertrags- und Landesbedienstete) rund 1900 € brutto pro Jahr und VZÄ ausbezahlt (Zusatz-KV „Zweckzuschuss“ zum SWÖ-KV 2022; Richtlinie zur Umsetzung EEZG des Landes Tirol). Auch hier zeigt sich, dass der Bund anhand selbst festgelegter Parameter die Situation in den eigentlich zuständigen Ländern verkennt, die in diesem Zusammenhang keinen Gestaltungsspielraum erhalten.

Aus all diesen Gründen war gar nicht daran zu denken, die ausgegebenen Ziele des Bundes, nämlich die „Verbesserung der Einkommenssituation insbesondere der Beschäftigten mit niedrigen Einkommen“, die „Verringerung bestehender Gehaltsunterschiede für gleiche Tätigkeiten“, aber auch die „Entlohnung von Kompetenzverschiebungen“ primär zu verfolgen (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 3; Parlamentskorrespondenz Nr. 841 vom 7.7.2022), weil aufgrund des Zeitdrucks, des engen gesetzlichen Korsetts und der Notwendigkeit für Nachbesserungen, z.B. der Berücksichtigung weiterer Berufsgruppen, zunächst andere Aspekte gelöst werden mussten und so zumeist eine pauschale Umsetzung erfolgte (z.B. VBl. Tirol Nr. 64/2022). Es bestand jedoch weiterhin Unmut über (berichtete)

Ungleichbehandlungen zwischen verschiedenen Berufsgruppen, die im Team zusammenarbeiten und damit vergleichbare Tätigkeiten ausführen (Tomaselli, 2022). Auch die Befristung dieser Maßnahme wurde umgehend infrage gestellt – trotz der Begründung, dass die Entgelterhöhung nachvollziehbarerweise vor allem

den Zeitraum überbrücken sollte, in dem die übrigen Verbesserungen noch nicht wirken (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 3). Man hat somit das Gefühl, dass eine einst sehr positive Ankündigung – „Ein zusätzliches Monatsgehalt für alle Pflegekräfte“ – durch mangelnde Abstimmung, vorseilende Berichterstattung und inhaltliche Mängel vor allem Unzufriedenheit und erst recht keine Reform mit sich gebracht hat. Wesentlich wird nun sein, die Entgelterhöhung entweder wie geplant auslaufen und andere Maßnahmen wirken zu lassen oder sie zukünftig ihren Zwecken der Gehaltsangleichung, des Ausgleichs von Kompetenzverschiebungen und auch regionaler Unterschiede entsprechend unter Einbeziehung der zuständigen Partner auszugestalten – wesentliche Voraussetzung dafür ist die Überführung der Anschubfinanzierung des Bundes (Zweckzuschuss) in eine dazugehörige Regelfinanzierung für die Länder (im Wege des Finanzausgleichs).

Entlastungswoche

Nach dem Beschluss der Bundesregierung sollte „ab Vollendung des 43. Lebensjahres und unabhängig von der Dauer [der] Betriebszugehörigkeit eine zusätzliche Entlastungswoche“, also eine zusätzliche Urlaubswoche, gewährt werden. Auch dieses Vorhaben war mit großen Erwartungshaltungen verbunden, schließlich wurde es als prominenter Teil des Maßnahmenpakets angekündigt. Die Umsetzung erfolgte durch Änderung eines spezifischen Bundesgesetzes aus dem Jahr 1992 unter Einfügung der Überschrift „Entlastungswoche als Schutzmaßnahme für das Pflegepersonal“ und umfasst PA, PFA und DGKP, also keine Sozialbetreuungsberufe (BGBl. Nr. 473/1992 idF. BGBl. I Nr. 214/2022). Die Tatsache, dass viele Dienstrechte und Kollektivverträge bereits eine vergleichbare Regelung kannten und in deren Anwendungsbereich keine weitere (z.B. siebte) Urlaubswoche gewährt wurde, ließ die Auswirkungen dieser Maßnahme relativ gering ausfallen (siehe § 16 SWÖ-KV; vgl. auch § 55 Abs. 1 lit. b LBedG, LGBL. Tirol Nr. 2/2001 idF. LGBL. Tirol Nr. 26/2023).

Ausbildungsbeitrag

Die Intention dieser ebenfalls am 12.5.2022 angekündigten Maßnahme ist die monatliche finanzielle Unterstützung von 600 € – steuer- und beitragsfrei – während der (Erst-)Ausbildung zu einem Pflegeberuf, wobei gesonderte

Regelungen für Sozialbetreuungsberufe mit PA und berufsbildende Schulen bestehen. Die gesetzliche Umsetzung dessen erfolgte mit dem Pflegeausbildungszweckzuschussgesetz (PAusbZG, BGBl. I Nr. 105/2022 idF. BGBl. I Nr. 185/2022); auch hier wurden mit einer Novelle zum Gesetz nachträglich insbesondere bestimmte Sozialbetreuungsberufe aufgenommen und die verfügbaren Mittel aufgestockt (ErlRV 1744 BlgNR 27. GP 2). Zuvor hatten bereits einzelne Bundesländer, insbesondere und zuvorderst Tirol, eine finanzielle Unterstützung während der Ausbildung etabliert. Aufgrund bundesgesetzlicher Vorgaben (z.B. fehlende Steuerfreiheit und Konkurrenz zu anderen Förderungen) war diese in Zusammenhang mit der (damaligen) Geringfügigkeitsgrenze von ca. 470 € begrenzt. Dieses Beispiel zeigt einerseits die Wechselwirkung zwischen Bundes- und Landeskompetenzen und andererseits die Innovationskraft der Länder, deren Ideen vom Bund übernommen werden. Allerdings hat der Bund erneut das Instrument eines Zweckzuschusses gewählt, sodass aufgrund dessen strengen Vorgaben zur Ausgestaltung und Abrechnung der Zuschüsse etablierte Landesmodelle nicht nahtlos fortgeführt werden konnten.

Ausbildung von Pflegeberufen im Regelschulwesen

Mit dieser Maßnahme werden die zuvor als Schulversuch durchgeführten Pflegeausbildungen an berufsbildenden Schulen ins Regelschulwesen überführt, um möglichst viele zukünftige Pflegekräfte auszubilden (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 5). In Tirol wurde dies bereits zuvor bspw. an verschiedenen landwirtschaftlichen Lehranstalten und – vergleichbar – an der „Ferrarischule“ angeboten. Das dazugehörige Gesetz ermöglicht die Ausbildung ab dem Schuljahr 2023/24 (BGBl. I Nr. 165/2022; MRV 17a vom 12.5.2022, S. 5). Vereinfacht gesagt soll einerseits bereits vor Erreichen des jeweiligen Mindestalters nach GuKG eine fach einschlägige schulische Ausbildung ermöglicht und sollen andererseits Synergien zwischen Sozialbetreuungs- und Pflegeberufen genutzt werden; ausgegebenes Ziel sind Abschlüsse als PA (dreijährig als Vorbereitung) oder PFA (fünfjährig mit Matura) (ErlRV 1696 BlgNR 27. GP 1 f.). Im Gegensatz zur „Pflegelehre“ (Lehre für Assistenzberufe in der Pflege, MRV 17a vom 12.5.2022, S. 4 f.) hat dies – soweit ersichtlich – für weniger Kritik gesorgt. Die Möglichkeit zur Erlangung der

Reifeprüfung soll die Durchlässigkeit zum gehobenen Dienst (Bachelor/DGKP) sicherstellen (siehe dazu auch Pixner, 2023).

Kompetenzerweiterungen

Die am 12.5.2022 angekündigte „Ausweitung des Handlungsraums für Pflegeberufe“ (MRV 17a vom 12.5.2022, S. 6) hat sich zwischenzeitlich mit der GuKG-Novelle 2022 als „Kompetenzerweiterung“ für PA und PFA im GuKG niedergeschlagen (siehe dazu auch Pixner, 2023). PA dürfen nunmehr – grob gesagt – bestimmte Infusionen an- und abschließen sowie liegende periphervenöse Zugänge aufrechterhalten und entfernen; PFA dürfen – ebenfalls vereinfacht gesagt – periphervenöse Zugänge legen, wechseln und entfernen sowie subkutane Injektionen und Infusionen verabreichen (BGBl. I Nr. 128/2022). Ein kleiner, aber womöglich nicht unwichtiger Aspekt ist die Erweiterung der möglichen Weiterbildungen für Pflegeassistentenberufe – konkret wird eine abschließende Aufzählung durch eine demonstrative ersetzt (IA 2653/A BlgNR 27. GP 4).

Entfristung Pflegeassistenten

Bis zum Inkrafttreten der GuKG-Novelle 2022 wäre die Berufsausübung der Pflegeassistenten in Krankenanstalten ab 2025 nur mehr für jene Personen möglich gewesen, die ihre Ausbildung bis Ende 2024 erfolgreich abgeschlossen hätten. Aufgrund des hohen Personalbedarfs wurde diese Einschränkung als nicht (mehr) zielführend betrachtet und somit aufgehoben (IA 2653/A BlgNR 27. GP 4). Dabei ist interessant, dass diese Maßnahme als Teil des hier behandelten Maßnahmenpakets medial angekündigt wurde und in den Gesetzesmaterialien ebenso bezeichnet wird, jedoch der Ministerratsvortrag dies nicht enthält (BMSGPK, 2022a; IA 2653/A BlgNR 27. GP 2; MRV 17a vom 12.5.2022).

Ausstehende Reformen

Im Zusammenhang mit Pflegereformen, die wie gesagt sehr vielfältig sind und nahezu laufend stattfinden, stellt sich unweigerlich die Frage: Was ist mit den Reformen, die es noch nicht gibt? Oder mit Reformen, die einer Reform bedürfen? Aus juristischer Sicht an dieser Stelle nicht zu beantworten, es können lediglich

Aspekte gestreift werden: So könnte man beispielsweise die PFA – gegebenenfalls nach mehrjähriger Berufserfahrung – kompetenzmäßig auf das Niveau des „Diplom alt“ heben, um somit besonders die Diskussion um die Akademisierung des Pflegeberufs abzuschließen. Andererseits wäre das „Bachelor-Upgrade“ für DGKP wieder in alter Form zu ermöglichen und nicht der alleinigen Sichtweise aus fachhochschulpolitischer Sicht zu unterwerfen (Pixner et al., 2022; mittlerweile hat die Bundesregierung dahingehende Schritte angekündigt, siehe MRV 60/13 vom 24.5.2023, S. 2). Auch eine eigenverantwortliche Verordnung im Bereich des Wundmanagements, wo die Pflegekräfte ausgewiesene Expertise besitzen, ist ein vielfach gehegter Wunsch (vgl. die Ankündigung, dass Pflegekräfte zukünftig Medizinprodukte erstverordnen dürfen, MRV 60/13 vom 24.5.2023, S. 2). In diesem Sinne liegt es an den politisch Verantwortlichen, auf die – zugegeben vielfältigen – Notwendigkeiten, Forderung und Bedürfnisse aller Involvierten zu hören. Dies umfasst z.B. die pflegerischen Berufsgruppen und ihre Interessenvertretungen, die Gepflegten, die Angehörigen, aber auch die Länder und Gemeinden, darüber hinaus muss auf die gesamtstaatliche Leistungsfähigkeit Bedacht genommen werden. Es erscheint dabei wesentlich, dass Reformen nur dann zielgerichtet und finanzierbar sind, wenn sie durchdacht und kooperativ mit den jeweils zuständigen Stellen geplant und umgesetzt werden (vgl. Pircher, 2023); mediale Ankündigungen und „quick wins“ dürfen dabei nicht im Vordergrund stehen.

Schlussfolgerungen

Das „größte Pflegereformpaket der vergangenen Jahrzehnte“ dürfte nach einer fulminanten medialen Ankündigung in seinen tatsächlichen Auswirkungen noch hinter den Erwartungen zurückbleiben. Nicht alle politischen Ankündigungen sind tatsächlich bzw. im vollen Umfang umgesetzt worden. Es wäre daher vielmehr angezeigt, rechtlich detaillierte und mit allen Beteiligten abgestimmte Reformvorhaben zu erarbeiten und planmäßig bzw. schrittweise umzusetzen. Dem einzelnen Bürger ist es schließlich zurecht egal, wer verfassungsmäßig für Reformschritte zuständig ist, sondern erwartet zurecht deren volle Erfüllung. Vermeintliche „quick wins“ der (nur teilweise zuständigen) Bundesregierung mit kaum erfüllbaren Ankündigungen bringen alle Beteiligten in Bedrängnis und verhindern tatsächlich wirksame Reformen. Dies zeigt sich besonders im

Zusammenhang mit der Entgelterhöhung und der zusätzlichen Urlaubswoche. Ob der am 24.5.2023 angekündigte „zweite Teil der Pflegereform“ den Ansprüchen gerecht wird, ist zum derzeitigen Zeitpunkt noch völlig offen.

Literatur

BMSGPK (2022a): Ausbildung in der Pflege.

www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegereform/Ausbildung-in-der-Pflege.html (16.5.2023)

BMSGPK (2022b): Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2021.

www.sozialministerium.at/dam/sozialministeriumat/Anlagen/Themen/Pflege-und-Betreuung/Pflegevorsorgebericht-2021.pdf (16.5.2023)

BMSGPK (2023): Pflegereform.

www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegereform.html (24.5.2023)

Bußjäger P., Eller M. (2022): Die föderalistische Finanzordnung im Überblick, in: Bußjäger P., Eller M. (Hrsg.): Handbuch der österreichischen Finanzverfassung, Wien: new academic press, 3-15.

Pixner T., Brugger M. (2022): Rechtsgrundlagen für nicht-ärztliche Gesundheitsberufe. Ein Lehr- und Praxisbuch. Manz Verlag.

Pixner T., Buchberger W., Draxl W. (2022): Das Bachelor-Upgrade für diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen. JMG 3/2022, S. 198-199.

Pixner T. (2023): Pflegeberufsrechtliche Neuerungen. ÖPZ 4/2023, S. 24-26.

Pircher L. (2023): Pflegeexpertinnen üben Kritik: „Es reden einfach zu viele mit“. www.tt.com/go/30853169 (16.5.2023)

Tomaselli E. (2022): Warum der Gehaltszuschuss in der Pflege für so viel Wirbel sorgt. www.derstandard.at/story/2000142135066/ (16.5.2023)

Schiman-Vukan F. (2022): Langfristige Perspektiven der öffentlichen Finanzen in Österreich. Hrsg.: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). www.wifo.ac.at/publikationen/studien?publikation_id=70395 (16.5.2023)

Autor

MMag. Dr. Florian Schwetz, LL.M.

Jurist im Amt der Tiroler Landesregierung und Redakteur des Journals für Medizin- und Gesundheitsrecht, zuvor Universitätsassistent am Institut für Öffentliches Recht, Staats- und Verwaltungslehre der Universität Innsbruck.

florian.schwetz@tirol.gv.at, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8781-9294>

