

GÖD

Gesundheitsgewerkschaft



MASSIVE PERSONALPROBLEME IN UNSEREN BETRIEBEN

Der Hut brennt!

+++ VOM PORTIER ZUM PRIMAR +++ WIE ERFOLGREICH IST DIE PFLEGEREFORM? +++



VORWORT



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

In den letzten Tagen kursieren immer wieder Meldungen von einzelnen Berufsgruppen in unserem System, die für die eigene Mann- oder Frauschaft Forderungen in den Raum stellen und mit diesen Forderungen zum Teil auch gleich die Absichtserklärung für den Arbeitskampf.

Natürlich ist es möglich zu versuchen, die Gunst der Stunde (und vielleicht auch die Hilflosigkeit und Ratlosigkeit der Verantwortlichen, angesichts des massiv auf uns zurollenden Personalnotstands) nur für die eigene Klientel zu nützen. Ob es ethisch und menschlich vertretbar ist, sich von den anderen zu entsolidarisieren, steht auf einem anderen Blatt Papier. Aber wenn von 24.000 Euro Bleibepremie (also 2.000 Euro brutto für netto pro Monat, um für zwei Jahre zu bleiben) und einer Gehaltserhöhung von 30 Prozent die Rede ist, dann kann schon das Gefühl aufkommen, die dort handelnden Personen meinen damit nicht alle rund 140.000 im öffentlichen Gesundheits- und Pflegesystem arbeitenden Menschen in Österreich.

Wir von der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft denken so nicht. Wir vertreten alle Berufsgruppen in unseren Systemen mit der gleichen Vehemenz und machen keine Unterschiede in Herkunft und Ausbildung. Für uns sind alle Kolleginnen und Kollegen in den Kliniken und Pflegezentren gleich viel wert. Es gibt kein „Ober“ oder „Unter“ in der Vertretung der Menschen. Und natürlich werden wir über die Erhöhung der Gehälter unserer Mitglieder wieder sehr klar mit den Dienstgebern reden müssen, denn die Teuerung der letzten zwei Jahre betrifft uns alle massiv. Wir haben in unseren Bereichen Kolleginnen und Kollegen, die sich die Mieten nur sehr schwer leisten können. Sie müssen zum Monatsende die Entscheidung treffen, ob

die Wohnung oder das Essen warm ist. Auch diese Kolleginnen und Kollegen sind vom Personalmangel schwer betroffen, die tägliche Arbeit ist zum Teil kaum zu schaffen, und die Abgänge aus den Bereichen sind folglich hoch. Weil wir als Öffentliche Hand in diesen Bereichen zum Teil auch nicht mehr wettbewerbsfähig sind.

Eine Bleibepremie von 24.000 Euro netto zu erhalten, würde diese Kolleginnen und Kollegen durch die Teuerungskrise bringen. Ich bezweifle allerdings, dass jene, die diese Bleibepremie gefordert haben, auch an die MitarbeiterInnen gedacht haben, die am Monatsende jeden Cent zweimal umdrehen müssen.

Daher, liebe Kolleginnen und Kollegen, möchte ich an dieser Stelle an Ihre Solidarität appellieren! Auch wenn wir uns ebenfalls schnellere Lösungen für die Probleme wünschen, geben wir unser Bestes – und wir verhandeln für alle Beschäftigten, unabhängig von Herkunft und Ausbildung. Es wird dadurch schwieriger, gute lebbare Lösungen zu erstreiten, trotzdem bleiben wir bei dieser Vorgehensweise. Weil wir es besser finden, nachhaltige Lösungen für die Zukunft zu haben, als punktuelle, zum Teil populistische Forderungen aufzustellen, die nur wenigen helfen und schnell verpuffen.

Herzlich Ihr

Reinhard Waldhör
Vorsitzender der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft
gesundheitsgewerkschaft@goed.at

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe:
14. 9. 2023**

IMPRESSUM

„GÖD Gesundheitsgewerkschaft“ ist die Zeitschrift der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Medieninhaber und Verleger: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH., Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Reinhard Waldhör, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53454-218, E-Mail: gesundheitsgewerkschaft@goed.at. Konzeption, Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 15 50. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wienerstraße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken muss. ©GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.

Vom Portier bis zum Primar

Getreu dem Motto „Vom Portier bis zum Primar“ soll vermehrt die Aufmerksamkeit auf Berufsgruppen gelenkt werden, die nicht immer im Rampenlicht stehen.

In den letzten Jahren waren in der Krankenversorgung verständlicherweise jene Bereiche, welche direkt am Patienten arbeiten, im Fokus der Forderungen. Dabei darf man aber nicht jene Sparten vergessen, die im Hintergrund essenziell wichtig für den reibungslosen Ablauf auf den Stationen, den Ambulanzen und in den Operationsbereichen sind: ElektrikerInnen, Hol- und Bringdienst, ServicemitarbeiterInnen, Installateure und sämtliche Verwaltungsbereiche, um nur einige zu nennen. Leider durfte dieser Teil der Belegschaft in der Vergangenheit nur zuschauen, wie andere



vom Bund Bonuszahlungen und Gehaltszuschüsse erhalten haben, während die Teuerung aber natürlich auch vor ihnen nicht Halt gemacht hat.

KÜNDIGUNGEN SIND KEINE SELTENHEIT MEHR

Wo Kündigungen in der Vergangenheit auf Grund der fairen Entlohnung, des sicheren Arbeitsplatzes und auch auf Grund der Abfertigung alt, eine Seltenheit waren, sind diese mittlerweile tägliches Brot. In meiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender der ArbeiterInnen am Landeskrankenhaus Innsbruck werde ich immer wieder mit Kündigungssituationen konfrontiert und möchte hier ein Beispiel anführen, welches mich persönlich besonders erschüttert hat: Ein Mitarbeiter im Bereich des Hol- und Bringdienstes hat mit der Begründung gekündigt: „[...] dass er für seine Familie und sich nicht immer nur Kartoffeln auf den Küchentisch legen möchte.“ Bei einem Einstiegsgehalt – in diesem Fall – von 1.626 Euro netto, kann man sich vorstellen, dass bei den enormen Preissteigerungen gerade im Wohn- und Lebensmittelbereich, solche Kündigungen inzwischen zur Normalität geworden sind und sich eine Nachbesetzung durchaus schwierig gestaltet, was natürlich im Umkehrschluss wiederum zum Arbeitskräftemangel führt, unter anderem auch, da in der Privatwirtschaft einfach eine deutlich bessere Lohnsituation herrscht. Dahingehend muss die Forderung an die Politik und die Geschäftsführungen gerade in diesen Bereichen ganz klar lauten, die Augen zu öffnen, Gehaltsschemen zu evaluieren, Gehälter zu erhöhen und die Teuerung zu bremsen. ●



Von Mathias Föger,
BRV-Arbeiter am
LKH Innsbruck

In unseren Betrieben brennt der Hut!

Die Kliniken der öffentlichen Gesundheitsversorgung haben massive Personalprobleme, die auch tagesaktuell darstellbar sind. Von Reinhard Waldhör

Am 12. Mai haben wir gemeinsam mit dem Younion-Team Gesundheit einen Überblick über zu diesem Zeitpunkt fehlende Medizinerinnen und Pflegekräfte samt den daraus resultierenden Bettensperren in unseren Kliniken gegeben. Wir können immer nur Momentaufnahmen liefern, denn diese Zahlen stimmen erstens einige Tage später schon nicht mehr und sind zweitens nur sehr zäh zu eruieren und beruhen auf den guten Netzwerken, die wir als Gesundheitsgewerkschaft mit unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Gewerkschaftern vor Ort in den Häusern haben. Was sich gezeigt hat, war uns zwar ohnehin vorher bewusst, wurde aber damit noch einmal bestätigt und vor allem so hieb- und stichfest nach außen präsentiert, dass die verantwortlichen Landesgesellschaften, wie auch die politisch Verantwortlichen keine Möglichkeiten hatten, diese massiven Zahlen schönzureden!

„VOM PORTIER BIS ZUM PRIMAR“ WIRD ÖFFENTLICH NOCH NICHT GENÜGEND WAHRGENOMMEN

Was wir an diesem Tag jedoch nicht präsentieren konnten, ist die Zahl fehlender Köpfe in den weiteren Berufen unseres Systems. So wie die MedizinerInnen und die Pflegekräfte fehlen, ist es auch mit eigentlich allen Berufsgruppen in unseren Systemen, sie sind kleiner und werden daher in der öffentlichen Wahrnehmung nicht so stark gesehen bzw. ist es auch schwierig diese Berufsgruppen in den Medien anzusprechen, weil der Fokus der Presse klar ausgerichtet ist. Trotzdem fehlt dieses angesprochene Personal massiv, es gibt nur keine österreichweit validen Zahlen dazu. Es ist klar, dass kein Spital der Welt funktionieren würde, wenn es

ausschließlich aus MedizinerInnen und Pflegekräften bestünde. Die Patienten könnten nicht einmal die Hürde des Einganges nehmen, denn nur mehr ganz wenige Häuser haben manuell zu öffnende Türen. Es gäbe keine fundierten Diagnosen, wenn die Werte von Labor, Röntgen, Pathologie und vielen weiteren Bereichen fehlten und schlussendlich hätten die Patientinnen und Patienten weder zu essen noch zu trinken und würden im hygienischen Chaos versinken, wenn die vielen Fachkräfte hinter den Kulissen, bis hin zur administrativen Abwicklung, nicht wären. Und in jedem dieser rund hundert Berufe gibt es im Moment massive Schwierigkeiten, genügend Personal zu bekommen. Und zum Fehlen dieser Fachkräfte gibt es auch von den Verantwortlichen trotz der eindringlichen Warnungen seitens der Gewerkschaften keine Pläne, wie wir das in Zukunft bewerkstelligen wollen. Die Forderung der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft und dem Younion-Team Gesundheit nach einem nationalen Spitalsgipfel wurde umgehend vom zuständigen Regierungsmitglied Johannes Rauch abgelehnt – und auf laufende Gespräche mit den Ländern im Rahmen des Finanzausgleichs verwiesen.

ÜBER FEHLENDES PERSONAL UND GESPERRTE PLÄTZE IN DER LANGZEITPFLEGE SIND BUNDESWEITE DATEN NICHT ZU KRIEGEN

Die MitarbeiterInnen von Zentren für Langzeitpflege und Betreuung, die sich in der Hoheit von Ländern, Bezirken oder Gemeinden befinden gehören ebenfalls zu den Betreuungsbereichen von GÖD und Younion. Hier war es uns trotz intensiver Bemühungen nicht möglich, österreichweit vergleichbare, valide Zahlen zu erheben. Was wir aber wissen ist, dass in den Pflegeheimen schlicht und

ergreifend der Hut mindestens ebenso hell brennt wie an den Kliniken. Ganze Abteilungen wurden aktuell neu gebaut und gehen nicht in Betrieb, weil das notwendige Personal dafür nicht aufzutreiben ist. Und auch diese Personalisere war lange vorhersehbar und wurde in den Kliniken und den extramuralen Bereichen von den Gewerkschaften seit Jahren angekündigt.

Jetzt stecken wir mitten in einem tiefgreifenden Notstand, der sich wie ein roter Faden quer durch die Republik zieht. Die Anzahl der Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf steigt Monat für Monat massiv an. Die Pflege zuhause funktioniert wegen Personalmangels nur mehr punktuell gut, in großer Zahl müssen Menschen auf die Betreuung durch Organisationen lang warten (Sätze wie: „Wir können den Vater erst in unsere Betreuung übernehmen, wenn jemand stirbt!“ sind an der Tagesordnung). Für die stationäre Betreuung in unseren Betrieben gibt es ebenfalls lange Wartelisten, es müssen Priorisierungen (das Wort Triage kennen erprobte LeserInnen ja schon) vorgenommen werden, was dazu führt, dass die Menschen, die in die stationäre Pflege übernommen werden, immer größeren Pflegeaufwand für das Personal vor Ort haben. Bei, im besten Fall gleichem, aber in den meisten Fällen reduzierten Personalstand, versteht sich. Weil eben

nicht genügend Personal da ist. Dieser Umstand hat wiederum zur Folge, dass Patienten, die eigentlich keine stationäre Behandlung in den Spitälern mehr benötigen, dort nicht entlassen werden können, weil es für sie nicht die notwendigen Pflege- und Betreuungsplätze gibt. Das bedeutet (wegen ohnehin schon reduzierter Bettenstände in den Kliniken aufgrund von Personalmangel), dass weitere Akutbetten nicht verfügbar sind und der tägliche Arbeitsdruck trotzdem immer mehr steigt. Und so weiter und so weiter. Diese Spirale der bereits auf die Menschen einwirkenden Versorgungsengpässe dreht sich immer schneller und wird, wie der Minister schon vor einigen Wochen meinte, das System an die Wand fahren. Der Beschluss der Landesgesundheitsreferentinnen und -referenten und der Bundespolitik, jetzt tiefgreifende Reformen angehen zu wollen, zeigt, dass in diese Thematik zumindest neue Bewegung kommen wird. Und die Zeiten, wo den Gewerkschaften vorgeworfen wurde, das System schlechtzureden, vorbei sind.

Jetzt muss der nächste Schritt kommen – Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Planung und Durchführung von Reformen. Hier können nur die Gewerkschaften und Betriebsräte die Stimme für alle Kolleginnen und Kollegen ergreifen. Und wir tun es auch! ●

NOTSTAND IN DEN SPITÄLERN (Stand 12. Mai 2023)



698

Vakante Ärzte

(VZÄ)

VZÄ: vollzeitäquivalent



2.125

Pflegekräfte

(VZÄ)

Bei derzeitiger Teilzeitquote:

2.830 Personen



2.775

Gesperrte Betten

Gemeinde-/
Landesspitäler

SPITALSGIPFEL

An

Herrn **Bundeskanzler** Karl Nehammer, MSc,
Herrn **Bundesminister** DSA Johannes Rauch,
alle **Landeshauptleute** der Bundesländer

Wien, am 25. April 2023

Betreff: Einberufung nationaler Spitalsgipfel

Sehr geehrter Herr Bundeskanzler!
Sehr geehrter Herr Gesundheitsminister!
Sehr geehrte Landeshauptleute!

Der Personalmangel in den Kliniken der öffentlichen Gesundheitsversorgung wird mit jedem Tag dramatischer, wie hunderte gesperrte Betten und Abteilungen belegen. Es können nicht mehr alle Leistungen zeitgerecht durchgeführt werden, monatelange Wartezeiten sind an der Tagesordnung, die Zwei-Klassen-Medizin nimmt zu. Der riesige Arbeitsdruck kann zu Behandlungsfehlern und Schäden für die PatientInnen führen.

Es fehlen nicht nur MedizinerInnen und Pflegekräfte, sondern auch zu viele KollegInnen der weiteren Gesundheits- und Supportberufe in unseren Kliniken und Pflegeeinrichtungen in allen Bundesländern! Wir als Gewerkschaften und BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen weisen seit Jahren eindringlich auf diese Entwicklung hin, legen Forderungen vor und bringen uns aktiv ein. Stoppen wir den Zerfall unseres öffentlichen Gesundheitssystems jetzt!

Wir, die Unterzeichnenden, fordern Sie daher zur Einberufung eines nationalen Spitalsgipfels auf! Unter Teilnahme der politisch Verantwortlichen des Bundes, der Länder sowie auch der VertreterInnen der MitarbeiterInnen in den Landeskliniken aller Bundesländer wollen und müssen wir gemeinsam sowohl Sofortmaßnahmen als auch langfristige Ziele diskutieren und abstecken.

Die Zeit für politisches Ping-Pong zwischen Bund und Ländern ist abgelaufen! Jetzt müssen rasch gemeinsame Ergebnisse ohne Vorbehalte erarbeitet werden. Die MitarbeiterInnen in den Kliniken brauchen dringend Entlastung und verbesserte Arbeitsbedingungen, sonst droht uns weiterer Personalexodus und in weiterer Folge ein nationaler Versorgungsnotstand.

Wir erwarten Ihre Nachricht und bieten konstruktives Miteinander an.

Mit freundlichen Grüßen

Reinhard Waldhör eh. Edgar Martin eh.

Vorsitzender
GÖD-Gesundheitsgewerkschaft

Vorsitzender younion HG II – Team
Gesundheit/PV WIGEV

Gottfried Feiertag eh.
(ZBR-Vorsitzender NÖ-Landesgesundheitsagentur)

Ronald Rabitsch eh.
(ZBR-Vorsitzender KABEG)

Roul Maszar eh.
(Younion – Team Gesundheit/PV WIGEV)

Dietmar Ochsenhofer eh.
(ZBR-Vorsitzender KRAGES)

Alfred Mayr eh.
(ZBR-Vorsitzender OÖG)

Birgit Seidl eh.
(ZBR-Vorsitzende Tirol Kliniken)

Sabine Slimar-Weissmann eh.
(Younion-Team Gesundheit/PV WIGEV)

Thomas Steurer eh.
(ZBR-Vorsitzender Vorarlberger Landeskrankenhäuser)

Dr. Michael Tripolt eh.
(ZBR-Vorsitzender KAGES)

Alexander Stampfer eh.
(ZBR-Vorsitzender SALK)

Wie erfolgreich ist die Pflegereform?

Ein Jahr nach den österreichweiten Demonstrationen der Gesundheitsberufe ist es an der Zeit, Bilanz zu ziehen.

Am Tag der Gesundheitsberufe, dem 12. Mai 2022, fanden österreichweite Demonstrationen der Gesundheitsberufe statt. Exakt an diesem Tag wurde die, laut Politik, „größte Pflegereform der Zweiten Republik“ verkündet. Ein Jahr später ist es an der Zeit, Bilanz zu ziehen: Was hat die Pflegereform gebracht und was hat die Demonstration dazu beigetragen? Eines vorweg: Hätte es keine Demonstration gegeben, hätte auch nicht so schnell



Von Karl Streicher,
Landesvors.
Gesundheits-
gewerkschaft NÖ

eine Pflegereform stattgefunden. Einige Punkte der angekündigten Reform wurden bereits umgesetzt. Sie war ein erster kleiner Schritt auf einem langen Weg bis zum Ziel. Großen Unmut erzeugte die „Pflegeprämie“. Der zuständige Minister verkündete ein zusätzliches Monatsgehalt. Dieses betrug schlussendlich 1.600 Euro brutto (Vollzeit). Viele Berufsgruppen in den Gesundheitseinrichtungen erhielten diese Prämie gar nicht. Hebammen und alle aus den Bereichen Physiotherapie, OP-Assistenz, Biomedizinische Analytik, Radiologietechnologie u.v.m. haben durch die Finger geschaut. Die Prämie für die Ausbildung der Pflegeberufe ist umgesetzt, jedoch bleibt die Forderung der Gesundheitsgewerkschaft aufrecht, dass die Unterstützung während der Ausbildung höher sein muss. Es muss für BerufsumsteigerInnen finanziell möglich sein, diese Ausbildung machen zu können – wie z. B. bei der Polizeiausbildung.

Bessere Rahmenbedingungen schaffen: Eine Gesundheitseinrichtung funktioniert wie ein Uhrwerk. Jedes Zahnrad greift in das andere über. Fehlt eine Berufsgruppe, funktioniert diese komplexe Einheit nicht mehr. Aus Sicht der Bevölkerung werden häufig die Berufsgruppen der Medizin sowie der Pflege gesehen. Jedoch sei es im Pflege- und Betreuungszentrum oder im Klinikum, in jeder Gesundheitseinrichtung ist eine große Anzahl an Berufsgruppen notwendig, damit die Versorgung der BewohnerInnen bzw. Patientinnen und Patienten gewährleistet

ist. Ein Jahr nach der „Pflegereform“ bleibt als Resümee, dass zur Mitarbeiterfindung einiges getan wurde. Der große Brocken der Mitarbeiterbindung steht jedoch noch bevor. Die Rahmenbedingungen müssen sich dringend verbessern, ansonsten steuern wir in eine ungewisse Zukunft im Gesundheitsbereich. Viele Kolleginnen und Kollegen werfen das Handtuch, reduzieren die wöchentliche Arbeitszeit, schlittern in ein Burnout oder resignieren. Wesentliche Themen zur Mitarbeiterbindung sind eine

einheitliche Personalbedarfsplanung, regionale Ausbildungsmöglichkeiten, Möglichkeit des Abbaus von Urlaubs- und ZA-Stunden, Dienstplanstabilität sowie betriebliche Gesundheitsförderung.

Gemeinsam anpacken für eine gesicherte Zukunft: Die Kolleginnen und Kollegen sind das Aushängeschild, sind Werbeträger im positiven aber auch im entgegengesetzten Sinn. Wenn sie sich im Beruf, am Arbeitsplatz wohlfühlen, ziehen sie andere neue MitarbeiterInnen wie ein Magnet an. Dies ist für mich der „springende Punkt“. Wenn sich bei den Arbeitsbedingungen nichts ändert, können noch so viele Maßnahmen gesetzt werden, es wird wenig dazu beitragen, ausreichend Personal im Gesundheitsbereich zu finden, welches dort auch langfristig erhalten bleibt. Warum hat jeder und jede Einzelne von uns einen Beruf im Gesundheitswesen gewählt? Was waren die Ziele und Vorstellungen und wo steht jede und jeder Einzelne heute? Ich habe vor 25 Jahren meine Ausbildung zum Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger gemacht, schon damals wurde seitens der Gewerkschaft auf einen zukünftigen Arbeitskräftemangel hingewiesen. Von vielen gehört, jedoch von vielen nicht ernstgenommen. Ändern wird sich diese Situation nur mit einer gemeinsamen Kraftanstrengung von Politik, Dienstgeber, Betriebsräten und Gewerkschaft. Wenn dies nicht geschieht, steuern wir einer ungewissen, beängstigenden Zukunft entgegen. Daher packen wir es gemeinsam an! ●

Geordnete Sommerplanung

Die Kolleginnen und Kollegen in den Krankenhäusern und Pflegeheimen haben sich Ruhephasen mehr als verdient!

Eine Vielzahl an Kolleginnen und Kollegen in unseren Krankenhäusern und Pflegeheimen hatten seit mehr als drei Jahren keine echte Erholungsphase. Die gesperrten Spitalsbetten und Heimplätze wurden zwar jahrelang prognostiziert, aber nichts wurde dagegen unternommen. Die Kolleginnen und Kollegen sind chronisch unterbesetzt und müssen jeden Tag über ihre Grenzen hinaus arbeiten. Ruhephasen bleiben dabei aus.

RUHEPHASEN ERMÖGLICHEN

„Die Betreiber müssen eine geordnete Sommerplanung in den Spitälern und Pflegeheimen der öffentlichen Hand ermöglichen, und zwar unter Einbindung der Betriebsrätinnen und -räte und GewerkschafterInnen vor Ort!“, fordert Reinhard Waldhör, Vorsitzender der GÖD-Gesundheits-



gewerkschaft, dass Ruhephasen ermöglicht und eingehalten werden. „Wir erhalten laufend Meldungen über Urlaubssperren oder -streichungen. Es muss dringend Druck aus dem System genommen werden, denn unsere Kolleginnen und Kollegen können nicht mehr!“, warnt Waldhör.

RASCHE MASSNAHMEN ERFORDERLICH

„Zwar ist der Beschluss der Landesgesundheitsreferenten, dass im Rahmen der Finanzausgleichsverhandlungen Reformen für Gesundheit und Pflege verhandelt werden sollen, zu begrüßen. Dennoch werden jene Reformen, die Gesundheitsminister Johannes Rauch präsentiert hat, erst in mehreren Jahren eine spürbare Entlastung bringen.“

Das ist für das vorhandene Personal viel zu spät!“, pocht Reinhard Waldhör auf rasche Maßnahmen. ●

FOTO: JONATHAN DOWNEY/ISTOCK

Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

Österreichische Post AG • MZ 17Z040987 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Name

Straße

Nr.

Postleitzahl

Ort