

GÖD

Gesundheitsgewerkschaft



Was wurde aus der Pflegerereform?

+++ NEUE SERVICELEISTUNG: FORTBILDUNGSPLATTFORM +++ NEUES AUS ERSTER HAND +++





Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

DIE ARBEIT IN DEN GESUNDHEITS- UND PFLEGEBERUFEN IST SCHWERARBEIT

Spannend, dass wir uns da alle einig sind. Das wissen wir aus vielen Gesprächen in unseren Betrieben der Gesundheits- und Pflegeversorgung. Aus unserer Mitgliederbefragung geht hervor, dass die Um-

setzung der Schwerarbeit für ganze 95 Prozent der Teilnehmer:innen die wichtigste Maßnahme ist, für die wir als Gewerkschaft eintreten sollen. Und das werden wir tun! Wir werden keine Ruhe geben, bis das Ziel erreicht ist. Die nächsten Maßnahmen sind bereits für den Jänner 2024 geplant, wir werden die schwere Arbeit sichtbar machen und wir werden Dich brauchen. Wir brauchen Deine Teilnahme an unseren Aktionen, damit sie Wirkung zeigen. Auch die Politiker:innen, wenn man sie öffentlich fragt, sind der Meinung, dass die Arbeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen Schwerarbeit ist – zumindest immer dann, wenn sie unseren Kolleginnen und Kollegen gegenüberstehen. Allerdings fand sowohl im November wie auch im Dezember ein Antrag auf Anerkennung der Schwerarbeit, als auch ein Antrag auf Änderung des Zuganges zur Schwerarbeit jeweils keine Mehrheit im Ausschuss für Soziales und Arbeit unter der Verantwortung von Bundesminister Johannes Rauch und Bundesminister Martin Kocher. Diesen beiden Ministern und

allen Ausschussmitgliedern werden wir die schwere Arbeit in Gesundheit und Pflege klar darstellen. Immer öfter setzen wir den Anspruch auf Schwerarbeit gerichtlich durch. Die Anerkennung durch Arbeits- und Sozialgerichte (nach Ablehnung durch die PVA) sind keine Seltenheit mehr. Und wir vertreten auch weiterhin alle Mitglieder der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft, wenn sie einen ablehnenden Bescheid erhalten haben. Bitte beachte unbedingt die Fristen, die in diesen Schreiben angegeben sind. Hat ein Bescheid Rechtskraft erlangt, dann können wir nicht mehr eingreifen.

PERSONALNOT KONSEQUENT BEKÄMPFEN

Der allgemeine Personalmangel ist unser zweiter Schwerpunkt im nächsten Jahr. Die konsequente Anpassung der Leistung an den Personalstand ist ebenfalls eine Forderung unserer Mitglieder, die mit einer Zustimmung von mehr als 90 Prozent bedacht wurde. Wir werden daher noch mehr Augenmerk darauflegen, dass die Instrumente der Überlastungs- wie Gefahrenanzeige von unseren Kolleg:innen genutzt werden, wenn es notwendig ist. Wir werden noch stärker darauf schauen, dass die Öffentlichkeit davon Bescheid weiß. Die Wahrheit ist zumutbar. Viele Leistungen können bereits jetzt nicht mehr erbracht werden und dieses Problem wird sich noch sehr verstärken.

SERVICELISTUNGEN ERHÖHEN

Für das Jahr 2024 haben wir uns vorgenommen, auch unsere Serviceleistungen als GÖD-Gesundheitsgewerkschaft nochmal zu steigern. Wir

Newsletter-Ankündigung:

Die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft bietet ab 2024 einen Newsletter an. Wenn du daran interessiert bist, schicke uns ein E-Mail an gesundheitsgewerkschaft@goed.at und erhalte zukünftig alle wichtigen Informationen, sowie interessante Angebote und Vorteile, die du als Mitglied der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft nutzen kannst.

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.

wollen einen Newsletter etablieren, mit dem wir auf direktem Wege kommunizieren können. Dazu hast Du die Möglichkeit schon jetzt mit der Bekanntgabe Deiner Mailadresse den Grundstein zu legen. Wir legen dabei Wert auf den Mehrwert des Newsletters, wir wollen keine Massenwerbungen versenden, dennoch sollen unsere Mitglieder schneller informiert sein. Wir sehen derzeit, dass unser bisheriges Schneeballsystem nicht überall lückenlos funktioniert. Hier wollen wir besser werden. Der erste Versuch vor einigen Tagen war schon sehr vielversprechend. Gleichzeitig verhandeln wir gemeinsam mit der GÖD-Spitze an neuen Serviceleistungen, die Ergänzung zur Fortbildungsplattform und auch an den Vergünstigungen für Mitglieder.

Du siehst also, wir sind schon ganz auf die Arbeit im neuen Jahr eingestellt. Jetzt wünschen wir Dir ein frohes Fest und einen guten Start im Jahr 2024!

Ich bedanke mich sehr herzlich für Deine Unterstützung und Mitgliedschaft, denn damit ist die Basis für unsere Arbeit gelegt, die sich heuer auch in einer sehr ansehnlichen Gehaltsverbesserung niederschlägt!

Herzlichst Dein



Reinhard Waldhör
Vorsitzender der
GÖD-Gesundheitsgewerkschaft

gesundheitsgewerkschaft@goed.at

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe:
29.2.2024**

Fortbildungsplattform online

An jedem Ort, zu jeder Zeit weiterbilden

Für Mitglieder kostenfrei!



MITEINANDER MEHR
GERECHTIGKEIT
FÜR GESUNDHEIT UND PFLEGE

Foto: Alina Strada, iStockphoto

Wirksame Reformen?

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.¹

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 fünf Prozent der Bevölkerung Pflegegeld und rund zehn Prozent 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 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 „Pflegereform“ 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 Pflegereform 2022) sowie ihre Auswirkungen auf die Länder beschränken (in Zusammenhang mit diesen Bundesmaßnahmen wird schlicht von „Pflegereform“ gesprochen, ohne eine Einschränkung auf den „Bund“ zu benennen, siehe BMSGPK, 2022b, S. 9 ff.).

AUSGEWÄHLTE MASSNAHMEN DER AKTUELLEN PFLEGEREFORM DES BUNDES

Nachdem die Bundesregierung im Mai 2022 das „größte Pflegereformpaket der vergangenen Jahrzehnte“ (MRV 17a vom 12. Mai 2022, S. 1) mit rund 20 Maßnahmen beschlossen hatte, wurde am 24. Mai 2023 ein sogenannter „zweiter Teil der Pflegereform“ mit weiteren 18 Maßnahmen vorgelegt; die 2022 beschlossenen Maßnahmen erhielten folglich die Bezeichnung „erster Teil der Pflegereform“ (BMSGPK, 2023; vgl. MRV 60/13 vom 24. Mai 2023; auch dies trägt zur Wahrnehmung anhaltender



MMag. Dr. Florian Schwetz, LL.M.



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. Mai 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. Mai 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. Juli 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

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.

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. Mai 2022, S. 3; Parlamentskorrespondenz Nr. 841 vom 7. Juli 2022; ca. 80 Prozent 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 Euro 1.540,-, in Tirol (Gemeindevertrags- und Landesbedienstete) rund Euro 1.900,- 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 Gehaltsunterschie-

de für gleiche Tätigkeiten“, aber auch die „Entlohnung von Kompetenzverschiebungen“ primär zu verfolgen (MRV 17a vom 12. Mai 2022, S. 3; Parlamentskorrespondenz Nr. 841 vom 7. Juli 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. Mai 2022, S. 3). Man hat somit das Gefühl, dass eine einst sehr positive Ankündigung – „Ein zusätzliches Monatsgehalt für alle Pflegekräfte“ – durch mangelnde Abstimmung, vorauseilende 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 Dienstverträge 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. Mai 2022 angekündigten Maßnahme ist die monatliche finanzielle Unterstützung von Euro 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. Euro 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. Mai 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. Mai 2022, S. 5). Vereinfacht gesagt soll einerseits bereits vor Erreichen des jeweiligen Mindestalters nach GuKG eine facheinschlägige 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. Mai 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. Mai 2022 angekündigte „Ausweitung des Handlungsraums für Pflegeberufe“ (MRV 17a vom 12. Mai 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 peripherenöse Zugänge aufrechterhalten und entfernen; PFA dürfen – ebenfalls vereinfacht gesagt – peripherenöse 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 PFLEGEASSISTENZ

Bis zum Inkrafttreten der GuKG-Novelle 2022 wäre die Berufsausübung der Pflegeassistenz in Krankenanstalten ab 2025 nur mehr für jene Personen möglich gewesen, die ihre Ausbildung bis Ende 2024

AKTUELL

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 Ministeratsvortrag dies nicht enthält (BMSGPK, 2022a; IA 2653/A BlgNR 27. GP 2; MRV 17a vom 12. Mai 2022). ●

*MMag. Dr. Florian Schwetz, LL.M.
Der Autor ist 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: orcid.org/0000-0001-8781-9294*



Der gesamte Artikel mit den Themen „Ausstehende Reformen“ und „Schlussfolgerungen“ sowie die Literaturhinweise finden Sie unter: gesundheitsgewerkschaft.goed.at/fileadmin/BV09/Artikel_Pflegereform_Schwetz_final.pdf



**Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen
frohe Weihnachten und
ein gutes neues Jahr!**

FOTO: CLU / 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