

RESOLUTION

vom 29.09.2021

Ausbildungs- und Aufnahmesituation

Mit Stand August 2021 waren ca. 520 Dienstposten nicht besetzt.

Zusätzlich können Stellen wegen fehlender budgetärer Deckung nicht besetzt werden und es ist eine größere Veränderungsbereitschaft zu anderen Trägern erkennbar. Die verstärkte Fluktuation ist auf jene Punkte zurückzuführen, die unter der Personaleinsatzplanung zusammengefasst wurden.

Derzeit sind auch zu wenig Ausbildungsplätze vorhanden.

Wie wir bereits anlässlich des Inkrafttretens der Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes hingewiesen haben, sind die Kapazitäten bei den Fachhochschulen zu gering bemessen. Durch die Konkurrenz mit privaten Betreibern und geburtenschwächere Jahrgänge ist auch die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz zu gering. Wir begrüßen die derzeitigen Anstrengungen, die Ausbildungszahlen zu erhöhen. Darüber hinaus ist während der Ausbildung, aber auch nach der Aufnahme, eine gute Begleitung der Berufsinteressentinnen und -interessenten erforderlich, um eine längerfristige Bindung an den Betrieb zu gewährleisten. Dabei kommt den Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern eine besondere Bedeutung zu.

Der ZBR der NÖ Gesundheit- und Pflegezentren fordert daher:

- Eine Attraktivierung der Ausbildungen im Gesundheits- und Pflegebereich in Niederösterreich durch Schaffung bedarfsorientierter Rahmenbedingungen und finanzieller Anreize.
- Ausreichende personelle und strukturelle Ressourcen für die Gesundheits- und Krankenpflegesschulen sowie Fachhochschulen.
- Eine Ausbildung von qualifiziertem Personal zur Aufrechterhaltung und Sicherstellung der Pflegequalität.
- Eine Freistellung von Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern.
- Eine rasche Nachbesetzung aller offenen Stellen mit dem dafür vorgesehenen qualifizierten Personal sowie
- Die Sicherstellung der Finanzierung für die erforderlichen Personalressourcen.

Personalbedarfsplanung neu

Im Rahmen der Betriebsräteversammlung 2019 ist in Aussicht gestellt worden, dass es neue Personalbedarfsberechnungsmethoden für die Landes- und Universitätskliniken, aber auch die Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren geben wird. Hintergrund ist, dass die derzeitigen Berechnungsmodelle den effektiven Bedarf nicht abbilden. Nachdem mittlerweile zwei Jahre vergangen sind, sind nun umgehend weitere Schritte erforderlich, um rasch Planungsmodelle abzuschließen und in die Umsetzung zu gehen. Die Ausarbeitung des Skill-Grade-Mixes alleine stellt nur einen Teilbereich dar.

Der ZBR der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren fordert daher:

- Die Ausarbeitung von Personalbedarfsberechnungsmodellen nach wissenschaftlich anerkannten und bedarfsorientierten Methoden für Landes- und Universitätskliniken sowie Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren unter laufender Einbindung der Expertisen von Vertreterinnen und Vertretern der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen sowie der Betriebsräte bis 31. März 2022.

Wesentliche Eckpunkte dieser Personalbedarfsberechnungen stellen für uns dar:

- Auslagerungsstopp von Versorgungsleistungen
- Sicherstellung der Qualität in allen Bereichen
- Rechtzeitige und standortbezogene Berücksichtigung von strukturellen Änderungen in der Personalbedarfsplanung
- Orientierung am tatsächlichen Leistungsbedarf

Personaleinsatzplanung

Derzeit sind unsere Kolleginnen und Kollegen damit konfrontiert, dass Dienstpläne die erforderliche Planbarkeit und Stabilität nur eingeschränkt gewährleisten. Dies führt dazu, dass Dienstpläne kurzfristig geändert werden und an dienstfreien Tagen oftmals eingesprungen bzw. an Tagen, an denen Dienst zu versehen ist, länger als geplant gearbeitet werden muss.

Belegt wird dieser Umstand durch folgende Zahlen:

Im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege in den Landes- und Universitätskliniken standen bei 8.665 Kolleginnen und Kollegen mit Stand 30. Juni 2021

- **1.161.684,40 Stunden Zeitausgleich,**
- **129.227,32 Stunden Nachtzeitausgleich und**
- **1.902.865,17 Stunden Urlaub.**
- 124.430,92 Stunden wurden im Zeitraum Jänner bis Juni ausbezahlt.

Im Bereich der Pflege- und Betreuungszentren standen bei 5.097 Kolleginnen und Kollegen mit Stand 30. Juni 2021

- **113.616,42 Stunden Zeitausgleich,**
- **27.202,61 Stunden Nachtzeitausgleich und**
- **1.108.241,30 Stunden Urlaub.**
- 75.114,40 Stunden wurden im Zeitraum Jänner bis Juni ausbezahlt.

Dies hat negative Auswirkungen auf persönliche Bedürfnisse und Betreuungspflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Erwartungshaltung der Kollegenschaft bei zusätzlich geleisteten Stunden ist jene, dass diese zusätzlichen Leistungen auch zeitnah wieder in Freizeit konsumiert werden können bzw. mit erhöhten Zuschlägen, insbesondere im Teilzeitbereich, abgegolten werden.

Fehlende Personalressourcen führen zu einer Überlastung unserer Kolleginnen und Kollegen. Dies kann auch dazu führen, dass - im Falle einer verspäteten Reaktion - die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch der Patientinnen und Patienten sowie Bewohnerinnen und Bewohnern negativ beeinträchtigt wird. Daher ist ein zeitgerechtes Anpassen des Leistungsspektrums an die fehlenden Personalressourcen notwendig. Auch Modelle für ein lebensphasenorientiertes Arbeiten sind dringendst erforderlich.

Der ZBR der Gesundheits- und Pflegezentren fordert daher:

- Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und Zivildienstleistende nicht zu Fehlzeitenabdeckungen unserer Kolleginnen und Kollegen heranzuziehen.
- Eine Dienstplanstabilität mit planbarer Freizeit.
- Die Einhaltung von vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten.
- Eine Abgeltung von Mehrleistungen mit erhöhten Zuschlägen, unabhängig von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung.
- Maßnahmen zur körperlichen und psychischen Entlastung der Kollegenschaft.
- Eine nachhaltige Reduzierung von Mehr- und Überstundenanordnungen.
- Schaffung von Möglichkeiten zum zeitnahen Abbau von Zeitguthaben (Zeitausgleich, Nachtzeitausgleich und Urlaub).
- Eine Zurverfügungstellung von Personalressourcen zur Kompensation der bezahlten Ruhepausen.
- Maßnahmen zur Berücksichtigung von lebensphasenorientierten Beschäftigungsmöglichkeiten (z. B. altersgerechtes Arbeiten) und
- Die kontinuierliche Anpassung des Leistungsspektrums an die vorhandenen Personalressourcen.

Sozialpartnerschaft

Derzeit sind viele unserer Betriebsrätinnen und Betriebsräte damit konfrontiert, dass bei geplanten organisatorischen Änderungen sozialpartnerschaftliche Verhandlungen spät oder gar nicht geführt werden.

Unsere 29.800 Kolleginnen und Kollegen erwarten von uns Informationen zu allen Bereichen ihres Dienstverhältnisses und Arbeitsplatzes sowie die Einhaltung vereinbarter Punkte.

Der ZBR der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren fordert daher:

- Die Einhaltung der Bestimmungen der Arbeitsverfassung.
- Eine stärkere und frühzeitige Einbindung der lokalen Betriebsräte und des Zentralbetriebsrates in Planungs- und Umsetzungsprozesse sowie
- Eine über die Arbeitsverfassung hinausgehende sozialpartnerschaftliche Kommunikation und Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Gemeinsam im Dialog - Gemeinsam bei den Menschen.

Mit freundlichen Grüßen

**Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte der
Landes- und Universitätskliniken
Pflege- und Betreuungszentren
Pflege- und Förderzentren
Landesgesundheitsagentur und Servicegesellschaften**