



Amt der Burgenländischen Landesregierung
Stabsabteilung Verfassungsdienst und
Legistik

IP/Ohr

Europaplatz 1
7000 Eisenstadt

30. Oktober 2023

Zahl: VDL/L. L142-10025-7-2023

Betreff: Entwurf einer Verordnung, mit der nähere Regelungen über die Einteilung des Burgenlandes im Rahmen des regionalen Pflege- und Betreuungsstützpunktplans sowie über die infrastrukturellen und personellen Voraussetzungen von regionalen Pflege- und Betreuungsstützpunkten getroffen werden (Burgenländische Pflege- und Betreuungsstützpunktverordnung)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir danken für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Zum gegenständlichen Verordnungsentwurf:

Aus Sicht der Arbeiterkammer Burgenland ist dieses große Projekt mit unterschiedlichen und mannigfaltigen Maßnahmen in der Intention sehr begrüßenswert, da das Angebot professioneller Pflege und Betreuung mobiler, stationärer und teilstationärer Versorgung für jeden Menschen unmittelbar und mittelbar äußerst wichtig ist. Die gegenständliche Verordnung normiert nun die dafür vorgesehene Struktur.

Zum diesbezüglich vorgesehenen Personalschlüssel:

Als Arbeiterkammer Burgenland sind wir grundsätzlich nicht in der Lage, zu beurteilen, ob dieser Personalschlüssel alle aus unserer Sicht notwendigen Aspekte – die wir im Folgenden anführen – berücksichtigt, um die Versorgung von Kranken, Menschen mit Behinderungen und pflegebedürftigen Menschen gut zu gewährleisten.

Wir ersuchen diesbezüglich, die Expertise von Organisationen zu nutzen, die bereits seit langem in diesen Bereichen tätig sind! Insbesondere sind auch Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen in diesen Bereichen wichtige Auskunftgeber:innen.

Wir empfehlen jedenfalls, wie schon in anderen Bereichen vom Land Burgenland und landesnahen Unternehmen, bestmögliche Bedingungen zu schaffen, um bestehende

und künftige Arbeitnehmer:innen halten zu können. Dabei ist insbesondere auf die Beschäftigtenstruktur in den betroffenen Bereichen Rücksicht zu nehmen. In den drei Bereichen der Pflegeberufe¹ – Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und gehobener Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege – arbeiten durchschnittlich 87 %² Frauen im Burgenland, die meisten davon Teilzeit, da sie zumeist Betreuungspflichten erfüllen. Dies impliziert eine Personalpolitik, um auch dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Bereich gerecht zu werden.

Studien³ der AK Burgenland und anderer AK-Länderkammern belegen, dass viele Befragte aufgrund der hohen Dienstplanunsicherheit den Berufsausstieg andenken. Jährlich tausende Mehr- oder Überstunden, die fehlende Personalressourcen ersetzen, sind eine enorme Belastung, die es zu vermeiden gilt. Um sie und andere Beschäftigte halten zu können, ist daher eine ausreichend hohe Personaldeckung notwendig.

Im Übrigen möchte die Arbeiterkammer Burgenland die Bestrebungen der Landesregierung viele Menschen im Rahmen der Ausbildungsinitiative für Pflegeberufe zu gewinnen, lobend erwähnen.

Um diese Beschäftigten in den Pflege- und Betreuungsberufen zu halten, ersuchen wir um einen ausreichend hohen Personalschlüssel jedenfalls unter Berücksichtigung der folgenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Komponenten:

- Ausreichend Zeit für betriebliche Gesundheitsförderung und Maßnahmen für alters- und altersgerechten Arbeitens um dauerhaft Beschäftigte gesund zu erhalten und Langzeitkrankenstände oder gar Berufsunfähigkeit aufgrund der immensen körperlichen und psychischen Belastungen zu vermeiden.
- Das Auftreten längerer Krankenstände, Rehabilitation und Wiedereingliederungsteilzeit
- die personelle Nachbesetzung bei Rehabilitationsgeldbezug (in vielen Fällen ist das Dienstverhältnis karenziert) sollte ausreichend einkalkuliert werden,
- das Einplanen von Fällen des vorzeitigen Beschäftigungsverbotes in der Schwangerschaft: Dieser Aspekt sollte bei 87 % weiblichen Beschäftigten generell immer berücksichtigt werden.
- Des Weiteren sollte die Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz, Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit,
- Elternkarenz, Elternteilzeit,
- Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit sowie
- Altersteilzeit,

¹ Siehe § 1 GuKG

² Quelle: Gesundheitsberuferegister

³ Arbeitsklimaindex AK-Burgenland 2022, Studie AK-NÖ, Oktober 2023 etc.

- eine Ausbildung innerhalb des Dienstverhältnisses mittels Upgrade⁴ in den Pflegeberufen und
- ausreichende Weiterbildung (die aufgrund der oftmals akuten Personalnot aufgeschoben wird) ausreichend berücksichtigt werden.
- Die Notwendigkeit der regelmäßigen Nachschau und Kontrolle der Pflegegeldeinstufung (wofür genügend Beschäftigte des gehobenen Dienstes notwendig sind) ist äußerst wichtig, da nahezu die gesamte Pflege und Betreuung immer Pflegestufenabhängig ist. Das bedeutet in weiterer Folge: bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und bessere Betreuung für die Betroffenen.

Sollten die genannten Komponenten bereits in der vorliegenden Verordnung und dem gegenständlichen Personalschlüssel berücksichtigt sein, möchten wir das ausdrücklich lobend hervorheben. Ansonsten möchten wir ausdrücklich in Ausübung des Begutachtungsrechts gemäß § 93 Abs. 2 AKG auf genannte Punkte hinweisen und ersuchen dringend, diese einzuarbeiten.

Wir empfehlen diesbezüglich auch die Einbeziehung der bereits in diesen Bereichen erfahrenen Unternehmen und Organisationen.

Als Interessenvertretung der Beschäftigten im Burgenland ist es uns ein großes Anliegen, dass die derzeitigen Neustrukturierungen für Arbeitnehmer:innen positiv gestaltet werden.

Wir ersuchen um Berücksichtigung dieser Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Mag. Rainer Porics
AK-Direktor-Stv.



Gerhard Michalitsch
AK-Präsident

⁴ § 44 GuKG – neu, Novelle 2023