



Corona – wie weiter?

Die erste Corona-Welle war eine große Herausforderung für unser Gesundheitssystem. Ist die Steiermark für den Herbst gerüstet? Seiten 2, 3

CORONAVIRUS

Erfahrungen mit Corona



Die erste Welle an Corona-Erkrankungen wurde von den heimischen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen gut bewältigt. Aber wie geht es weiter?

Österreich hat im Vergleich zu manch anderem Staat die erste Welle der Covid-Pandemie gut meistern können. Was haben wir aus der Krise gelernt? Was kann getan werden, um eine zweite Ansteckungs- und Erkrankungswelle besser in den Griff zu bekommen?

Die vergleichsweise hohe Bettenzahl und die gute medizintechnische Ausstattung waren im Nachhinein betrachtet wohl das Ass im Ärmel, um gut über die erste Welle der Corona-Krise zu kommen. Aber die knappe Personalzahl, anfänglich fehlende Krisenpläne und Strukturen sowie der Überraschungseffekt haben auch in Österreich zu hoher Unsicherheit geführt. Es mangelte vor allem an Schutzausrüstung, die zum Teil überhaupt nicht vorrätig war. Das Personal war dem hoch ansteckenden Virus anfangs vielfach nahezu ungeschützt ausgeliefert. Normalstationen mussten kurzfristig in Absonderungsstationen umgebaut und Dienstpläne der Situation neu angepasst und umgeschrieben werden. Ganze Dienstmannschaften wechselten sich fortan

ab. Rufbereitschaft nahm zu. Die hohe Dienstplaninstabilität war vor allem in Verbindung mit familiären und regelmäßig zu organisierenden Betreuungspflichten belastend. Laufende medizinische Behandlungen wurden kurzerhand abgebrochen oder auf das Notwendigste reduziert. Gehäufte COVID-Fälle in Pflegeheimen führten zu deren Abschottung. Auch berufsrechtliche Standards wurden teilweise ausgesetzt. Durch das Niederfahren des Gesundheitssystems standen zwar ausreichend Intensivbetten für Corona-Fälle bereit, es fehlten jedoch die entsprechend ausgebildeten Pflegepersonen. Das Corona-Virus hat Einrichtungen der Gesundheit und Pflege, der Kinderpädagogik und des

Behindertenwesens sowie deren Beschäftigte vor extreme Herausforderungen gestellt. Es dauerte Wochen, bis das System wieder einigermaßen in der Spur war.

Ganze Teams abgesondert
Die größte Unsicherheit war und ist noch immer, dass symptomfreie Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten oder Heimbewohnerinnen und -bewohner in vielen Fällen trotz negativem PCR-Test Virusträger waren und wenige Tage später positiv getestet wurden. In der



Worte der Wertschätzung allein verbessern die Situation nicht, es braucht Maßnahmen und mehr Personal.

**Josef Pessler,
AK-Präsident**

Zwischenzeit wurden mitunter ganze Abteilungen angesteckt. Teams mussten in den Absonderungsmodus, vereinzelt betraf es bis zu 70 Beschäftigte gleichzei-

tig. Selbst heute noch stellt dieser Umstand alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Wie geht man mit einem Verdachtsfall um? Fachleute empfehlen eine höhere Anzahl von regelmäßigen Tests, um infizierte Personen so schnell wie möglich zu erkennen. Das einmalige Durchtesten des gesamten Personals ist wenig hilfreich, da sich der Gesundheitsstatus rasch wieder geändert haben kann.

Fehlende Schutzausrüstung
Mangels Schutzausrüstung haben sich Angehörige von Pflege- und Gesundheitsberufen anfangs einem besonderen Risiko ausgesetzt. Der Grund lag aber auch in der stark verzögerten Information und Aufklärung zu Beginn der Krise. Der Gebrauch von Schutzausrüstung ist nach wie vor reglementiert. Bestellte Schutzmasken sind zum Teil noch immer nicht eingetroffen und müssen teils mehrmals oder länger als vorgesehen verwendet

– Was braucht es künftig?

werden. Dies gilt insbesondere für FFP2- und FFP3-Masken. Dabei ist zu beachten, dass gerade beim wiederholten Auf- und Absetzen die Infektionsgefahr steigt.

Maskenpause ist wichtig

Allgemeine Informationen zum Tragen von Masken gibt es mittlerweile. Was aber kaum bekannt ist, sind die Grenzwerte für das Tragen von Schutzmasken. FFP-Masken ohne Ausatemventil sollten ununterbrochen maximal 75 Minuten getragen werden, bei jenen mit Ausatemventil liegt die Tragedauer bei 120 Minuten, jeweils gefolgt von einer 30-minütigen Erholungsphase. Während der Pause sind



„Die Beschäftigten müssen über Entwicklungen informiert und in Entscheidungen eingebunden werden.“
**Alexander Gratzner,
AK-Experte**

lediglich leichte Tätigkeiten möglich. „Dabei handelt es sich um Richtwerte, die je nach Arbeitsschwere und Gesundheitszustand anzupassen sind.“ Schwangere Personen dürfen gar keine FFP-Schutzmasken tragen (Infos auf www.arbeitsinspektion.gv.at und www.baua.de).

Die Krise bestätigt, dass es nicht richtig ist, Gesundheitseinrichtungen wie gewinnorientierte Unternehmen zu führen, da diese aus Kostengründen etwa in der Regel über keine ausreichende Lagerhaltung von Schutzausrüstung verfügen. Gesundheitseinrichtungen im gesellschaftlichen Auftrag müssen auf Epidemien und in bestimmtem Ausmaß auch auf Pandemien vorbereitet sein.

Verschärfte Bedingungen

Durch die Corona-Krise haben sich die ohnehin angespannte Personalsituation und die teils belastenden Arbeitsbedingungen noch einmal deutlich verschärft. Bereits vor Corona mussten deshalb in Krankenhäusern und Pflegeheimen Betten und

vereinzelt Pflegestationen gesperrt werden. Mit der Pandemie wurden die Personaluntergrenzen für Pflegeheime ausgesetzt. Doch ausreichend Personal ist Voraussetzung für ein qualitativvolles Arbeiten, bestätigt auch die für Pflegeeinrichtungen der Caritas Socialis zuständige Leiterin Christina Halbwirt-Spörk. Dies gilt auch hinsichtlich der nicht nur während der Krise so wichtigen Hygiene. Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass

Erfahrungen bestätigen, dass es weniger oft zu einem COVID-19-Fall kommt, wenn mehr Fachpersonal vor Ort ist. Zudem erhöht mehr Personal nicht nur im Falle eines Lockdowns die soziale Interaktion mit Bewohnerinnen und Bewohnern und damit die Qualität der Versorgung in dieser prekären Lebensphase. Generell ist mehr Zeit für die Pflege und Betreuung dringend geboten.

Keine Behandlungen

Das generelle Aussetzen von laufenden Behandlungen und geplanten Operationen ist aus Sicht aller nicht von Corona betroffenen Patientinnen und Patienten zu hinterfragen. Alle, die eigentlich eine stationäre Behandlung benötigen, sollten keine Angst vor einer möglichen

Ansteckungsgefahr in Gesundheitseinrichtungen haben. Es ist deshalb unabdingbar, dass das Gesundheitswesen alle Behandlungen ohne Risiko einer Ansteckung gewährleistet. Die Nichtinanspruchnahme oder verspätete Behandlung beeinträchtigt in der Regel den Genesungsverlauf und die Lebensqualität der Betroffenen (z. B. durch unbehandelte Schmerzzustände).

Intensivbetten reduzieren?

Das Zurückfahren der medizinischen Betreuung war ein wesentlicher Grund dafür, dass in Österreich immer genügend Intensivbetten für Covid-Patientinnen und -patienten verfügbar waren. Es kann aber deshalb nicht von einem Zuviel an Betten die Rede sein. Gerade die verfügbaren Betten waren ein Grund für die verhältnismäßig gute Bewältigung der Krise. Zudem hätten weniger ausgesetzte oder verschobene Behandlungen den damit verbundenen volkswirtschaftlichen Schaden und persönlichen Leid vermindert. Die bereits vor der Corona-Krise eingeleitete Bettenreduktion ist daher umgehend zu stoppen. Mit weniger Betten würden künftige Krisen mit Sicherheit nicht so glimpflich verlaufen. Man denke nur an die italienischen oder amerikanischen Verhältnisse.

Kennwort „Corona-Erfahrung“

Die verschobene Diskussion um die Pflegereform wird im Herbst wieder Fahrt aufnehmen. Die Arbeiterkammer setzt sich für eine umfassende Verbesserung ein, insbesondere für zeitgemäße Modelle zur Personalberechnung und bessere Arbeitsbedingungen. Die Corona-Krise hat viele Probleme aufgezeigt. Einige Fakten müssen neu bewertet werden.
alexander.gratzner@akstmk.at

Was waren Ihre Erfahrungen rund um die Corona-Krise? Wo drückte der Schuh, was ist künftig besonders zu beachten?

Schreiben Sie uns unter dem Kennwort „Corona-Erfahrung“ an gesund.pflege@akstmk.at



Teamgeist half Helfern

Mit viel Herz und einem starken Teamgeist schafften es die Belegschaften in den steirischen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, die Corona-Krise zu meistern. Für ein Aufflammen der Erkrankung im Herbst wurden Aktionspläne ausgearbeitet.

Wir wurden vom ersten Corona-Fall überrascht, der schon vor dem Lockdown in einem unserer Pflegeheime aufgetreten ist“, sagt Beatrix Eiletz, Betriebsratsvorsitzende der steirischen Volkshilfe. Ihre Organisation beschäftigt 3.000 Menschen, die in Pflegeheimen, Tageswerkstätten, Kindergärten, bei der mobilen Betreuung und der Essenzustellung die vielfältigen Angebote im Bereich Pflege und Betreuung mit Leben erfüllen. „Anfangs gab es nicht genug Schutzkleidung“, berichtet Eiletz, eilig wurden Regelungen erarbeitet, Alarmpläne entwickelt und Vorsichtsmaßnahmen umgesetzt.

Eiletz: „Wir haben diese Mehrbelastung trotz teilweise in Quarantäne geschicktem Personal

gut bewältigt. Geholfen haben der starke Zusammenhalt meiner Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Einrichtungen und das gute Krisenmanagement der Geschäftsführung.“

Problem Kindergruppen

Für den Herbst wurden Aktionspläne entwickelt, ein eigenes Ereignismanagement soll dafür sorgen, dass bei Corona-Fällen in Einrichtungen rasch und zielgerichtet reagiert wird. Eiletz würde sich klare Regeln für die steirische Kinderbetreuung wünschen. Es geht um die Bewältigung des Alltags der eigenen, überwiegend weiblichen Belegschaft wie auch um „die tausenden steirischen Mütter, die beim kleinsten Corona-Verdacht in einer Einrichtung

AK | Graf/Platz



Beatrix Eiletz, Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe, lobt den Zusammenhalt der Belegschaft.

ihre Kinder selbst betreuen sollen, weil die ganze Gruppe heimgeschickt wird.“

Krankenhäuser

Der Infolfluss in den KAGes-Spitälern lief gut, sagt eine Diplomschwester, inzwischen

sei auch genug Schutzkleidung vorhanden. „Aber das Damoklesschwert eines erneuten Ausbruchs der Krankheit schwebt über uns.“ Ein Problem sei, dass die Behörden in den Bezirken etwa bei der Verhängung von Quarantäne unterschiedlich entscheiden, weil das Land keine verbindlichen Vorgaben gemacht habe.

Mobile Teams für Tests

Ganz vorne bei der Bewältigung der Krankheit sind die mobilen Teams des Roten Kreuzes, die bei Verdachtsfällen Proben vor Ort nehmen. „Es ist schon eine belastende Situation, immer mit Menschen zu tun zu haben, die Überträger sein können“, sagt eine Mitarbeiterin. Auch seien die Beschäftigten nie vorsorglich getestet worden, wundert sie sich. Für den Herbst sei man beim Roten Kreuz gut vorbereitet, ist sie überzeugt. So gebe es inzwischen ausreichend Schutzkleidung.

Pflegegeld – Neuer Wert für Ganzkörperpflege

Beim Anspruch auf Pflegegeld werden nun für die Ganzkörperreinigung mehr Stunden anerkannt – das kann entscheidend für eine Erhöhung des Pflegegeldes sein.

Die Prüfung des Anspruchs auf Pflegegeld erfolgt durch ein ärztliches oder pflegerisches Sachverständigengutachten. In diesem wird festgestellt, wie hoch der jeweilige Betreuung- und Hilfsbedarf ist. Dafür wird je nach Tätigkeit eine bestimmte Zeit angenommen.

Bei der Körperpflege gibt es zwei verschiedene Werte. Für Personen, die ihre tägliche Körperpflege nicht mehr schaffen, werden 25 Stunden Hilfsbedarf pro Monat angenommen.

Bewältigt jemand zwar die tägliche Körperpflege, braucht aber Hilfe bei der Ganzkörperreinigung (Wannenvoll- oder Duschbad), dann gibt es jetzt zehn Stunden Betreuungsaufwand. Bisher wurden dafür nur vier Stunden angenommen. Dieser neue Wert gilt seit 1. Juli. Oft sind nur wenige Stunden entscheidend, um eine höhere Pflegegeldstufe zu bekommen. Die AK-Expertinnen und -Experten beraten gerne bei der weiteren Vorgangsweise.



Die Höhe des Pflegegeldes ist vom Betreuungsaufwand abhängig, etwa bei der Körperhygiene.

©JPC-PROD - stock.adobe.com

COVID-19: Viele Änderungen im Berufsrecht

Durch die COVID-19-Pandemie wurden die Grenzen unseres Gesundheitssystems schnell sichtbar. Um diese Krise zu bewältigen, wurden verschiedenste rechtliche Maßnahmen getroffen.

In der Steiermark kann nun die Mindestanzahl an Beschäftigten in den Pflegeheimen, der sogenannte Personalschlüssel, unterschritten werden. Allerdings nur dann, wenn die Pflege und Betreuung nicht gewährleistet werden kann und Personal nicht im vorgeschriebenen Ausmaß zur Verfügung steht. Es gibt darüber hinaus gesetzliche Änderungen in den Berufsrechten. Diese Änderungen gelten nur für die Dauer der Pandemie, längstens bis zum 31. März nächsten Jahres.

Gesundheits- und Krankenpflege

- Einsatz von Laien in der Basisversorgung
- Entfall der Registrierungspflicht
- Absehen von Ausgleichsmaßnahmen oder Ergänzungsbildungen
- 5-Jahres-Frist für Spezialisierungen gehemmt

Medizinisch-technische Dienste

- Entfall der Registrierungspflicht

- Absehen von Ausgleichsmaßnahmen oder Ergänzungsbildungen

Medizinisch-technischer Laboratoriumsdienst

- Lockerung der Anordnungsverpflichtung
- Einsatz von Absolventinnen und Absolventen eines naturwissenschaftlichen bzw. veterinärmedizinischen Studiums

Sanitäter

- Durchführung von Corona-Testungen
- Blutentnahme aus der Kapillare zur Bestimmung von Antikörpern im Kontext einer Pandemie
- Berufsmäßige Ausübung ohne Absolvierung des Berufsmoduls
- Lockerungen beim Ruhen und Erlöschen der Berufs- bzw. Tätigkeitsberechtigung

Sozialbetreuungsberufe

- Absehen von Ausgleichsmaßnahmen oder Ergänzungsbildungen

AK-Ausbildungsförderung

Die steirische Arbeiterkammer fördert sozial bedürftige Mitglieder, die Ausbildungen in einem Gesundheits- oder Sozialberuf absolvieren, mit 250 Euro pro Jahr.

Die Höhe der Förderung beträgt 250 Euro pro Ausbildungsjahr. Einer der Hauptgründe der Arbeiterkammer für die Förderung liegt darin, dass die Schülerinnen und Schüler grundsätzlich von öffentlichen Beihilfen und Stipendien ausgeschlossen sind, woraus sich ein besonderer Hilfsbedarf ergibt. Zudem verfügt dieser zum Teil teilzeitbeschäftigte Personenkreis meist nur über ein geringes Einkommen.

Im Förderjahr 2019/2020 konnten 559 Antragstellerinnen und Antragsteller mit der Ausbildungsförderung unterstützt werden.

Gefördert werden Schülerinnen und Schüler, die eine Vollzeit- oder berufsbegleitende Ausbildung an öffentlichen oder privaten Schulen oder Ausbildungsträgern absolvieren, sowie ordentliche Studierende im Rahmen eines Bachelorstudiums an Universitäten und Fachhochschulen. Ebenso werden zwei neue Schulformen für Gesundheits- und Pflegeausbildungen gefördert: Fachschule plus Pflegeassistenz sowie Höhere Lehranstalt für Sozialbetreuung und Pflege (HLSP).

www.akstmk.at/beihilfen
Genauere Infos und Anträge



©stock.adobe.com

direkt in kürze

Schulstandort zu ablegen

Die in Murau geplante Höhere Lehranstalt für Sozialbetreuung und Pflege (HLSP) wird nicht verwirklicht. Als Grund wird zu geringes Interesse an dem neuen Schultyp angegeben. Anders in Graz: Hier musste die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber für den Start im Herbst abgewiesen werden.

Umstrittene Pflegelehre

Vorangeschritten sind die Pläne für die kritisierte Pflegelehre. 15-Jährige sollen ab Herbst 2021 die neue Lehre antreten können. Auch die AK kritisiert das Vorhaben, weil Jugendliche bei der psychisch belastenden Arbeit mit alten Menschen überfordert würden.

Freiheitsentzug im Pflegeheim

Die Corona-Schutzmaßnahmen in Pflegeheimen könnten zu einem unzulässigen Freiheitsentzug geführt haben. Die Bewohnervertretung lässt mehrere Fälle von Besuchsverboten und Isolationsmaßnahmen überprüfen. Österreichweit geht es vorerst um 30 Fälle.

Kinder- und Jugendpflege

Eine berufsbegleitende Sonderausbildung in der Kinder- und Jugendlichenpflege auf Hochschulniveau bietet die FH Joanneum. Der kostenpflichtige dreisemestrige Lehrgang soll im Frühjahr 2021 starten und schließt mit der Verleihung „Akademische Expertin oder Akademischer Experte in der Kinder- und Jugendlichenpflege“ ab. Die Bewerbungsfrist endet heuer am 13. Dezember.

Einspruch gegen Strafe

Frau S., Diplomkraft in einem steirischen Pflegeheim, staunte nicht schlecht, als ihr eine Straferkenntnis zugestellt wurde, das sie zur Zahlung von 4.800 Euro aufforderte. Sie habe, so der Vorwurf, Bewohnerinnen und Bewohner des Heimes mangelhaft ernährt und ihre Dokumentationspflicht vernachlässigt. Die AK erhob Einspruch.

Im Erkenntnis der Behörde wurde der steirischen Diplomkraft vorgeworfen, dass sie in dem privat geführten Pflegeheim die Mangelernährung von Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Verstöße gegen die Dokumentationspflicht und die ärztliche Anordnung zu verantworten hätte. Frau S. sei für die Vorwürfe verantwortlich, da sie am Tag der Heimkontrolle im Dienst war.

Vorwurf Mangelernährung

Kurios ist, dass sie für die Mangelernährung der Bewohnerinnen und Bewohner bestraft werden

sollte, obwohl sie sich am Tag der Kontrolle erst am siebten Tag im Dienst befand und noch in der Einschulungsphase war. Dieser Umstand spielte jedoch bei den Erhebungen der Behörde keine Rolle und so wurden Frau S. und eine weitere Kollegin für die Mangelernährung verantwortlich gemacht.

Verstoß Dokumentationspflicht

Zusätzlich wurde Frau S. vorgeworfen, dass sie Einträge im Suchtgiftbuch nicht vorgenommen hätte. Dieser Vorwurf entsprach jedoch nicht den

Tatsachen. Das Pflegeheim hatte einen ganz besonderen Ablauf festgelegt, um die Medikamente und somit auch die Suchtgifte für die Bewohnerinnen und Bewohner vorzubereiten. Aus Zeitgründen erfolgte die Einteilung in die Dispenser und die Dokumentation darüber im Nachtdienst.

Der Tagdienst hatte die Aufgabe, die vorsortierten Medikamente den jeweiligen Bewohnerinnen und Bewohnern auszuhandigen. Eine Überprüfung, um welche Medikamente es sich handelte, war nicht mehr möglich. Der Tagdienst musste sich auf den Nachtdienst verlassen. Die Verabreichung der Medikamente wurde mittels „Abhaken“ in der Pflegedokumentation bestätigt. Die Behörde nahm keine Rücksicht darauf, wie der individuelle Ablauf der Medikamenteneinteilung im Pflegeheim erfolgte. Laut Dienstplan schien Frau S. an diesem Tag als diensthabende DGKP auf und war somit der Sündenbock für den Fehler des Nachtdienstes.

Gegen das Straferkenntnis erhob Frau S. mit Unterstützung der Abteilung Pflege der Arbeiterkammer Einspruch. Der Fall landete vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark. Ein Urteil stand zu Redaktionsschluss noch aus.

Nicht der einzige Fall

Auch eine weitere Betroffene meldete sich bei der Arbeiterkammer. In ihrem Fall wurde das Verfahren jedoch nach Beschwerde beim steirischen Landesverwaltungsgericht sofort eingestellt. Die Bau- und Anlagenbehörde hatte die Strafbestimmungen des Steirischen Pflegeheimgesetzes falsch interpretiert. Die Betroffene hatte nie eine Übertretung des Gesetzes begangen.

Organisationsverantwortung

Grundsätzlich ist jede diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekraft in pflegerischen Belangen eigenverantwortlich tätig und trägt die Verantwortung für ihr Handeln oder Unterlassen. Die Verantwortung des jeweiligen Trägers ist dadurch nicht automatisch ausgeschlossen. Im konkreten Fall ist erkennbar, dass die Abläufe im Pflegeheim derart organisiert waren, dass es zu Problemen kommen musste.

Die einzige Diplomkraft

Laut Aussage der Betroffenen waren sie und ihre Kollegin als einzige Diplomkräfte im Tag- und auch im Nachtdienst für 40 Bewohnerinnen und Bewohner verantwortlich. Gemäß der Personalschlüsselverordnung des Landes Steiermark war der Mindestpersonalschlüssel zwar grundsätzlich erfüllt. Die Organisation trägt aber die Verantwortung für die Sicherheit der Betreuten. Ist diese trotz Erfüllung der Vorgaben nicht gewährleistet, ist der Heimbetreiber verpflichtet, mehr Personal als zumindest vorgesehen einzusetzen. Eine DGKP für 40 Bewohnerinnen und Bewohner kann neben ihrem vollen Einsatz in der Pflege nicht auch noch die gesetzliche Aufsicht über die Pflegeassistenz oder Heimhilfe abdecken. Dies bedeutet ein hohes Risiko für alle Beteiligten.

Gefährdungsmeldung

Um sich selbst vor einer derartigen Situation zu schützen, gibt es ein wirksames Mittel: die Gefährdungsmeldung. Mittels Gefährdungsmeldung teilt man dem Vorgesetzten mit, wenn beispielsweise durch zu wenig Personaleinsatz eine Gefährdung der Bewohnerinnen und Bewohner nicht mehr ausge-

für Diplomkraft

schlossen werden kann. Hat man auf Missstände aufmerksam gemacht und unternimmt der Arbeitgeber nichts, um diese zu beseitigen, kann man im Schadensfall nicht zur Verantwortung gezogen werden.

Musterformular und Hilfe

Als Unterstützung zur Verfassung einer Gefährdungsmeldung stellt die AK-Abteilung Gesundheit, Pflege und Betreuung ein Formular sowie eine Anleitung zur Verfassung einer Gefährdungsmeldung zur Verfügung. Vorab können Sie sich in der Pflege-Abteilung natürlich auch persönlich über eine Gefährdungsmeldung beraten lassen.

anika.tauschmann@akstmk.at



Erschöpfte Beschäftigte im Pflegebereich: Der Beruf verlangt viel Verantwortung und hat sogar Strafdrohungen für Missstände. Drei von vier Pflegekräften wollen schon vor der Pension den Beruf wechseln.

©Robert Kneschke - stock.adobe.com



AK-Expertin
Mag.^a Anika Tauschmann

das recht
im beruf

Die ärztliche Anordnung per Telefon wird immer wichtiger. Oft ist kein Arzt vor Ort, und aus Gründen der Schnelligkeit und Einfachheit werden etwa Medikamente per Telefon – also mündlich – verordnet. Grundsätzlich sieht das GuKG vor, dass Anordnungen schriftlich sein müssen. Eine Ausnahme ist dann möglich, wenn die Maßnahme oder Tätigkeit dringend notwendig ist und auf eine schriftliche Anordnung nicht gewartet werden kann. Das ist häufig im Nachtdienst der Fall.

Telefonische Anordnung

Die mündliche ärztliche Anordnung muss eindeutig und zweifelsfrei sein und sie muss unverzüglich, also bis zum Dienstende, schriftlich dokumentiert werden. Achtung: Eine Auskunft beim Gesundheitstelefon stellt keine mündliche Anordnung im Sinn des GuKG dar. Es handelt sich dabei lediglich um eine Empfehlung. Wird im Anschluss an einen Anruf ein Medikament verabreicht, erfolgt dies ohne ärztliche Anordnung, was eine Kompetenzüberschreitung der Pflegeperson darstellen kann.

anika.tauschmann@akstmk.at

Pflegekräften schlägt die Arbeit auf die Gesundheit

Jeder dritten Pflegekraft in Österreich schlägt die Arbeit auf die Gesundheit. Drei von vier können sich nicht vorstellen, bis zur Pension im Beruf zu bleiben.

Die Pflegekräfte in Österreich sind im internationalen Vergleich besonders belastet. Dies geht aus einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hervor. 35 Prozent der heimischen Pflegekräfte berichten von Gesundheitsproblemen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit, während es im OECD-Schnitt nur 15 Prozent sind. Einzig in Finnland ist dieser Wert höher. Viel besser ist die Situation etwa in Spanien, wo nur sieben Prozent der Pflegenden angeben, dass sie in den zwölf Monaten vor der Befragung ein auf ihre Arbeit bezogenes Gesundheitsproblem hatten.

90 Prozent sind Frauen

Um den steigenden Bedarf an Pflegepersonal zu decken, werden die Rekrutierung von Männern, eine bessere Bezahlung und Ausbildung, aber auch der Einsatz von Technologie diskutiert. Derzeit sind mehr als 90 Prozent der Pflegekräfte weiblich, 20 Prozent sind im Ausland geboren. Das Durchschnittsalter beträgt 45 Jahre. Um den Versorgungsstand zu halten, werden OECD-weit 13,5 Millionen Jobs zu besetzen sein.

Im Osten fehlt Pflegepersonal

Aktuell sei der Engpass an Pflegekräften am größten in Staaten wie der Slowakei, Polen und

Rumänien, heißt es in der Studie. Das bedeutet, die vielen 24-Stunden-Betreuerinnen, die hier arbeiten, gehen in ihren Heimatländern als Pflegekräfte ab.

Arbeitsklima-Index

Ins Bild der schwierigen Lage bei den heimischen Pflegekräften passt eine Auswertung des Arbeitsklima-Index der AK ÖÖ. Während über alle Branchen hinweg rund die Hälfte der Beschäftigten überzeugt ist, den Beruf bis zum Pensionsantritt auszuüben, schaut es bei Pflegekräften ganz anders aus: Drei Viertel von ihnen können sich diese Arbeit bis zur Pension nicht vorstellen. Zum Vergleich: 80 Prozent der Bankangestellten glauben, bis zur Pension im Beruf zu bleiben.



Ringieren um einen Kollektivvertrag für Pflegekräfte

Mit vielfältigen Aktionen machten Anfang des Jahres die für Pflegepersonal zuständigen Gewerkschaften vida und GPA Druck für eine 35-Stunden-Woche im Pflegebereich. Dieses Ziel wurde beim Abschluss für drei Jahre, der während des Corona-Lockdowns vereinbart wurde, teilweise erreicht. Nach Lohnerhöhungen um 2,7 Prozent ab Jänner 2020 und 0,6 Prozent kommendes Jahr wird 2022 die Arbeitszeit um eine Stunde auf 37 Stunden reduziert.

Rechtliche Grenzen für die Rufbereitschaft

Es gibt für Beschäftigte keine Verpflichtung zur Rufbereitschaft. Während der Corona-Krise waren viele aber bereit dazu. Doch jetzt ist die Zeit, dieses Instrument genau zu regeln, etwa die Zahl der Bereitschaften und die Bezahlung dafür.

Um die Versorgung während der Hochphase der Corona-Epidemie sicherzustellen, mussten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steirischer Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen immer wieder auf Abruf bereitstehen. Der Rufbereitschaft sind aber gesetzliche Grenzen gesetzt, weiß AK-Arbeitszeitexperte Mag. Wolfgang Nigitz. So darf Rufbereitschaft nicht angeordnet werden. Es bedarf dafür einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Selbst eine Betriebsvereinbarung

kann eine Verpflichtung zur Rufbereitschaft nicht verbindlich festlegen. Lediglich durch Gesetz oder Kollektivvertrag könnte eine konkrete Verpflichtung geregelt werden. Rufbereitschaft zählt nicht zur Arbeitszeit, Beschäftigte müssen nicht am Arbeitsort anwesend sein und können den Aufenthaltsort frei wählen. Es gebührt ein Entgelt. Bei Eintritt eines Bereitschaftsfall es ist der Arbeitsort aufzusuchen. Anders als im Arbeitszeitgesetz (AZG) finden sich für Krankenanstalten keine Regeln, die eine



©leszekglasner - stock.adobe.com

Für Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegebereich gibt es keine Verpflichtung zu Rufbereitschaft.

Anzahl der Rufbereitschaften festlegen oder begrenzen. Bei der Vereinbarung von Rufbereitschaft ist darauf zu achten, dass durch allfällige Arbeitseinsätze die Arbeitszeitgren-

zen und die tägliche Ruhezeit nicht verletzt werden. Zudem darf die Rufbereitschaft nur während zwei wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden.

Der Corona-Bonus für fast alle Beschäftigten

Die steirische Politik belohnt den Einsatz der Pflegekräfte während des Lockdowns mit 500 Euro. In der KAGes gibt es stattdessen freie Tage.

Die Landesregierung hat eine einmalige Prämie für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft beschlossen und dafür bis zu 10,5 Millionen Euro für die Trägereinrichtungen bereitgestellt. Diese Prämie sei als Dank dafür zu verstehen, dass die Beschäftigten im Pflege- und Sozialbereich während der Corona-Krise herausragende Leistungen für pflegebedürftige Menschen erbracht haben, hieß es von der Regierung nach dem Beschluss.

Einen Anspruch darauf haben Beschäftigte, die ein Mindest-

maß an unmittelbarem persönlichem Kontakt zu Patientinnen und Patienten oder Kundinnen und Kunden hatten. Die Regel gilt für alle Beschäftigten, für die der SWÖ-KV greift, sowie für Beschäftigte der Caritas, der Diakonie, des ÖRK und des SOS-Kinderdorf.

Beschäftigte der KAGes

Beschäftigte der KAGes fallen nicht in diese Regelung. Sie bekommen ein bis zwei Tage Sonderurlaub. Teile des Betriebsrats sind damit nicht zufrieden und fordern eine Wahlmöglich-

keit der Pflegekräfte zwischen Geld und Zeit.

Die Arbeiterkammer begrüßt es, dass die Arbeit der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich während der Corona-Krise mit einem Bonus gewürdigt wird. Darüber hinaus gehe es um eine dauerhafte Erhöhung der Gehälter.

Die Regelung des Bonus

Den Bonus in der vollen Höhe von 500 Euro erhalten jene Beschäftigten der genannten Einrichtungen, die im Zeitraum von 16. März bis 30. Juni überwie-

gend im persönlichen Kontakt mit Patientinnen und Patienten oder Kundinnen und Kunden gestanden sind. „Überwiegend“ heißt laut Bestimmungen, dass es in dem Zeitraum um zumindest 220 Stunden (bei mobilen Diensten inklusive Wegzeiten) geht. Es muss keine bestätigte Infektion mit COVID-19 bei den Betreuten vorliegen. Geht es um weniger als 220 Stunden, wird die Prämie anteilmäßig ausgezahlt. Die Qualifikation der Beschäftigten spielt für den Erhalt des Corona-Bonus keine Rolle.



©Sattawat - stock.adobe.com

Pflegereform nimmt im Herbst an Fahrt auf

Die Pflegereform nimmt nach der Corona-Pause wieder Fahrt auf. Über den Sommer startete der Diskussionsprozess mit einer Online-Umfrage. Betroffene konnten mittels Fragebogen angeben, was gut läuft und was weniger gut läuft. Auch die AK als Ihre gesetzliche Interessenvertretung gab eine umfangreiche Stellungnahme ab.

Dass Pflegeberufe ihre Arbeit unter schwierigsten Bedingungen leisten, ist für Leserinnen und Leser der „ZAK direkt“ nichts Neues und hat sich spätestens mit der Corona-Krise auch der Öffentlichkeit offenbart. Chronischer Personalmangel führt zu permanent erhöhtem Arbeitsdruck. So leisten 60 % regelmäßig Mehr- und Überstunden. 62 % der über 45-Jährigen glauben nicht, ihren Job bis zur Pension ausüben

zu können. Es braucht daher Sofortmaßnahmen als unmittelbare Entlastung, wie z.B. die Berücksichtigung der Zeiten für Beziehungsarbeit, für Teambesprechungen und für sonstige Fehlzeiten, vor allem auch keine alleinigen Nachtdienste. Als weitere Schritte für bessere Arbeitsbedingungen sind z.B. neue Arbeitszeitmodelle sowie ein betriebliches Aggressionsmanagement vorzusehen. Nicht gut läuft die Durchläs-

sigkeit von der Pflegeassistenz zum gehobenen Pflegedienst, und für den gehobenen Pflegedienst ist derzeit ein BSc-Upgrade nur unter hohem zeitlichem und finanziellem Aufwand möglich. Hier braucht es entsprechende Ausbildungsangebote und klare Anrechnungsregeln. Die Corona-Krise hat zudem Unzulänglichkeiten aufgezeigt, die es bei den künftigen Reformschritten zu berücksichtigen gilt.



©Konstantin Yuganov - stock.adobe.com

Die schwierigen Arbeitsbedingungen während der Corona-Krise werden mit einem Bonus belohnt. Es gibt bis zu 500 Euro oder in der KAGes freie Tage.

Der Bildungsscheck für VHS

Die Volkshochschule – eine Bildungseinrichtung der AK Steiermark

**Herbstsemester
Online-, persönliche
& telefonische
Anmeldung
ab 7.9.2020**

Alle Fotos: Kanizaj

KONTAKT VOLKSHOCHSCHULE STEIERMARK

AK-BILDUNGSZENTRUM Tel. 05 7799-5000	DEUTSCHLANDSBERG Tel. 05 7799-3262	LEOBEN Tel. 05 7799-3960	SÜDOSTSTEIERMARK Feldbach / Bad Radkersburg Tel. 05 7799-3360
GRAZ/GRAZ-UMGEBUNG Tel. 05 7799-5080	HARTBERG-FÜRSTENFELD Tel. 05 7799-3560	LIEZEN Tel. 05 7799-4060	VOITSBERG Tel. 05 7799-4360
BRUCK-MÜRZZUSCHLAG Tel. 05 7799-3160	LEIBNITZ Tel. 05 7799-3860	OBERES MURTAL Murau / Zeltweg Tel. 05 7799-4560	WEIZ Tel. 05 7799-4460

www.vhsstmk.at • steiermarkweite Hotline: 05 7799 5555

und bfi



Kanizaj

Aktualität und Vielfalt sind beim Angebot der VHS Trumpf – wie auch Qualität und Spaß beim Unterricht. Das bfi bietet beste Berufsausbildungen.

Die Volkshochschule ist der größte Anbieter für Erwachsenenbildung in der Steiermark. In der VHS und im bfi finden sich auch viele Kurse im Digital-Bereich. Für diese Kurse gibt es extra Förderung mit dem „Digi-Bonus“ und dem „Digi-Bonus Plus“. Lassen Sie sich beraten, was gefördert wird.

Fit und kompetent

Egal ob Sie Sport und Bewegung als Ausgleich zum Beruf machen, sich beruflich weiterbilden oder sich einfach in Ihrer Freizeit mit einem interessanten Thema beschäftigen wollen – wichtig sind gute Inhalte, eine hochwertige Vermittlung und natürlich Spaß und Motivation beim Unterricht. Das unabhängige, EU-weit aner-

kannte Qualitätssiegel LQM und die mehr als 65.000 Hörerinnen und Hörer im Vorjahr bestätigen diese Strategie.

Langjährige Teilnahme

Der Erfolg dieser Mischung aus Qualität, Service und Motivation zeigt sich auch bei der langjährigen Teilnahme von Kursbesucherinnen und -besuchern. In vielen Kursen entwickeln sich Freundesgruppen, die auch abseits des gemeinsamen Lernens Spaß haben und zum Beispiel gemeinsam ihre Sprachkennt-

nisse im Ausland auf die Probe stellen.

Mit dem bfi durchstarten

Das bfi bietet hochwertige berufliche Aus- und Weiterbildung zu einem günstigen Preis. An 18 steirischen Standorten werden die Fachkräfte der Zukunft ausgebildet. Das bfi ist ein Non-Profit-Verein unter der Trägerschaft von AK und ÖGB, der keine Dividenden abliefern muss, sondern Überschüsse in qualitätssteigernde Maßnahmen investiert.



Privat

Der Scheck motiviert

„Durch den Bildungsscheck werde ich motiviert, mich für einen Kurs anzumelden. Vor allem ist das problemlose Einlösen ein Pluspunkt für mich.“

Christa Brandstätter

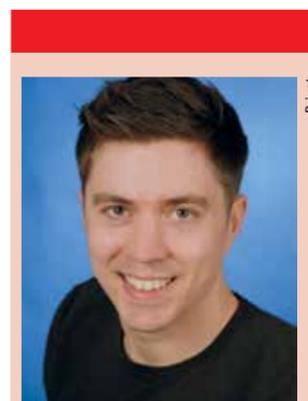


Privat

Breites Kursangebot

„Erst durch den Erhalt des AK-Bildungsschecks wurde ich auf das sehr breit gefächerte Kursangebot der VHS in Graz aufmerksam.“

Anna Fink

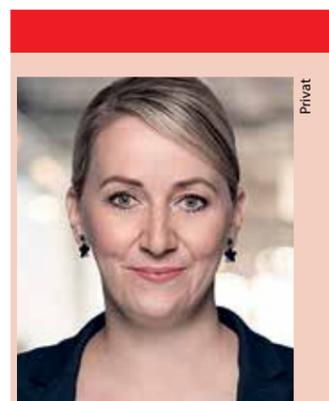


Privat

Günstig mit Bildungsscheck

„Ich finde den Bildungsscheck sehr gut, weil man so günstig oder sogar kostenlos Kurse besuchen kann, die man sonst nie gemacht hätte.“

Philipp Walter



Privat

Stimmigen Kurs gebucht

„Ich hatte das Vergnügen, zwei VHS-Kurse belegen zu dürfen – beide waren vom Aufbau und Inhalt her stimmig und sehr inspirierend.“

Sabine Frischenschlager



Gute Kommunikation und feinfühliges Gesprächsführung sind in der Pflege wesentlicher Bestandteil der Tätigkeiten. Doch im pflegerischen Alltag fehlt oft die Zeit dafür, sagt Gastautorin Nicola Scharfetter.

Es besteht eine hohe Erwartung der Gepflegten und ihrer Angehörigen an Pflegekräfte: Sie sollen medizinisch-pflegerische Fachkompetenzen besitzen und ihr Verhalten Gepflegten gegenüber soll geprägt sein von Freundlichkeit, Mitgefühl und Herzenswärme.

In der Ausbildung ist Kommunikation ein umfangreicher Gegenstand, der von den Auszubildenden häufig unterschätzt wird. Doch Auszubildende haben etwas, was fertige ausgebildete Pflegepersonen fehlt, nämlich Zeit. Denn in der beruflichen Praxis zeigt sich, dass die Kommunikation zwischen Pflege-

kräften und zu pflegenden Personen meist reduziert ist auf das Notwendigste. Für mitfühlende Gespräche bleibt oft keine Zeit. Das bedeutet, dass die in der Ausbildung gelernten und geübten Inhalte Kommunikation, Gesprächsführung, Beobachtung und Wahrnehmung auf der Strecke bleiben und die Verfeinerung dieser Kompetenzen in der Praxis nicht mehr möglich scheint.

Fortbildung nützen

Fort- und Weiterbildung in der Gesprächsführung sind für Pflegekräfte ein Angebot, um schon Gelerntes zu betrachten, um kommunikative Kompetenzen zu

erweitern, um eigene Erfahrungen aus der Praxis mit der Theorie abzugleichen und um das eigene Gesprächsverhalten zu reflektieren. Reflexion ist ein wesentlicher Bestandteil. Das eigene Kommunikationsverhalten (verbal, nonverbal und paralingual) zu beobachten und gleichzeitig die zu pflegende Person mit all ihren Bedürfnissen, Wünschen und Ängsten wahrzunehmen ist eine Herausforderung und bedarf großer Übung. In Fortbildungen können nun gezielt anhand von Fragen Techniken der Gesprächsführung erarbeitet oder verfeinert werden. Es geht um Verständlichkeit, professionellen Umgang mit eigenen Gefühlen, Sympathie und Antipathie, Vertrauensaufbau und um ein angenehmes Gesprächsklima.

Freistellung Risikopersonen

Die monatliche Verlängerung der Freistellung für Risikopersonen ist für eine gute Planung der Dienste zu kurz, bemängelt die Arbeiterkammer. Sie fordert eine Regel für zumindest drei Monate.

Die monatliche Verlängerung des ministeriellen Bescheids zur Freistellung für Risikogruppen kurz vor Ablauf der Bestimmungen ist für die Arbeiterkammer keine zufriedenstellende Lösung des Problems. Der kurze Zeitraum der Gültigkeit und die späte Erneuerung der Freistellung sorgt bei den Beschäftigten und deren Arbeitgebern für Verunsicherung.

Drei Monate gefordert

Die Arbeiterkammer fordert eine rechtliche Lösung für zumindest drei Monate, das würde allen Beteiligten mehr Planungssicherheit geben. Denn Dienstpläne müssen generell zwei Wochen im Voraus, im Gesundheits- und Pflegewesen sogar sechs bis acht Wochen vorher erstellt werden.

Auch Angehörige betroffen

Notwendig sei darüber hinaus eine gesetzliche Regelung für Angehörige von Risikopersonen. Derzeit gibt es die Freistellungsmöglichkeiten nur für beschäftigte Risikopersonen selbst. Müssen andere Angehörige des Haushalts täglich außer Haus, könnten sie das Virus einschleppen und die Risikoperson gefährden, argumentiert die Arbeiterkammer.

zak direkt impressum



Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark, 8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–14, Tel.: 05 7799 • www.akstmk.at

Redaktion: Stephan Hilbert (Leitung), Mag. Alexander Gratzner, Mag.^a Daniela Zanker, Sandra Temel (Fotoredaktion), Nicola Scharfetter, Mag.^a Anika Tauschmann

Layout und Produktion: Reinhold Feimuth, Wolfgang Reiterer

Druck: Dorrong