

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Philip Kucher, Josef Muchitsch,
Genossinnen und Genossen

betreffend endlich wirksame Maßnahmen gegen den Pflegepersonalmangel setzen

eingebracht im Zuge der Debatte zum Bericht des Wirtschaftsausschusses über ein Bundesgesetz, mit dem das Berufsausbildungsgesetz und das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz geändert werden (2037 d.B.)

Rund ein Jahr nach dem Beschluss der, von der Regierung als größte der letzten Jahrzehnte bezeichneten, Pflegereform wird klar: das kann doch nicht alles sein, jetzt muss es dringend weitergehen. Es braucht langfristige Lösungen, eine Harmonisierung der Pflegelandschaft in Österreich sowie eine Personal- und Ausbildungsoffensive, denn die Pflegekrise ist nicht beendet.

Die Sicherstellung einer menschenwürdigen und hochwertigen Pflege nach dem Stand der Pflegewissenschaft und Medizin sowie die Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen müssen in Österreich höchste Priorität haben. Nach der Bevölkerungsprognose wird der Anteil der über 80-Jährigen bis zum Jahr 2030 von derzeit 5 Prozent auf 6,8 Prozent angestiegen sein. Bedingt durch diese Verschiebung der Altersstruktur in der Bevölkerung sagen sämtliche Studien und Prognosen für die nächsten Jahre einen steigenden Bedarf an Pflegepersonen voraus.

In unserer alternden Gesellschaft steigt der Bedarf schneller als Absolventen der Pflegeausbildung nachrücken. Bis 2030 werden 75.000 bis 100.000 Pflege- und Betreuungskräfte fehlen, außerdem steht auch in diesem Fachbereich eine Pensionierungswelle an.

Die Pandemie hat zusätzlich die Dropout-Quoten ansteigen lassen und die Teuerung hat pflegende Angehörige vor weitere Herausforderungen gestellt. Ziel muss es sein, möglichst viele Menschen für die Pflege zu gewinnen und im Beruf zu halten. Die Befristung von Ausbildungs- und Gehaltsboni auf zwei bzw. drei Jahre trägt dazu allerdings nicht bei.

Bis zum Jahr 2050 ist in Österreich mit einem Anstieg pflegebedürftiger Menschen von derzeit 450.000 auf 750.000 Menschen zu rechnen.

Das derzeit beschäftigte Pflegepersonal ist bereits physisch und psychisch extrem belastet. Mehrere hundert Stellen können gar nicht besetzt werden. Der Mitarbeitermangel trifft auch Pflegeeinrichtungen im ganzen Land. Immer mehr Pflegehäuser und Einrichtungen haben mit Personalnot zu kämpfen, sodass es zwar die Betten, nicht aber die dafür nötigen Pflegekräfte gibt.

Die Pflegepersonalsituation in den Spitäler ist ähnlich dramatisch. Beispielsweise sind knapp zehn Prozent der Betten in Oberösterreichs Spitäler aktuell gesperrt, das sind in Zahlen ausgedrückt 720 von 7.927 Betten. Der Grund: Personalnot.

Ein weiteres Ausbildungsmodell für Pflegeassistentenberufe, nämlich die Pflegelehre, ist nicht sinnvoll, da die bestehenden Strukturen schon ausreichende Alternativen für

Interessent*innen vorsehen. Bereits jetzt gibt es für die Zielgruppe („Pflege ab 14“) nach Abschluss der allgemeinen Schulpflicht die Möglichkeit Fachschulen mit Schwerpunkt Gesundheit oder Soziales zu besuchen, um die Zeit bis zur „klassischen“ PA- bzw. PFA-Ausbildung zu überbrücken. Der Mehrwert der vorgeschlagenen Lehrberufe ist nicht ersichtlich, dauern diese doch jeweils zwei Jahre länger als die klassischen Ausbildungen (ein Jahr PF, zwei Jahre PFA). Die Vermutung liegt nahe, dass junge Menschen als billige Arbeitskräfte über einen längeren Zeitraum ins System gebracht werden sollen.

Es braucht daher sofort eine echte Ausbildungsoffensive, mit der z.B. Personen, die eine Pflegeausbildung machen, eine Entlohnung (ähnlich den Polizeischülern) angeboten wird, mit der auch die Fachhochschulbeiträge erlassen und weitere Anreize geboten werden (z. B. Arbeitsplatzgarantie nach der Ausbildung).

Um einen Beruf mit Zukunftschancen zu ergreifen, ist es auch wichtig, dass die Arbeitsbedingungen ansprechend sind. Gerade die letzten Jahre der Gesundheitskrise haben uns gezeigt, dass Pflegekräfte oft unter dramatischen Bedingungen ihre Arbeit erbringen müssen. Es braucht daher einen Personalbedarfsschlüssel und mehr finanzielle Mittel, um ausreichend Personal beschäftigen zu können.

Es bedarf aber auch attraktiver Arbeitsplätze durch bessere Arbeitsbedingungen: faire Bezahlung und langfristig lebbare Arbeitszeitmodelle: z.B. Bonus für schlechte Arbeitszeit-Lage oder eine echte zusätzliche Erholungswoche. Damit kann auch die Drop-Out-Rate erheblich reduziert werden.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen nachfolgenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und der Bundesminister für Finanzen werden aufgefordert, umgehend Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation im Pflegebereich zu ergreifen. Insbesondere muss eine echte Ausbildungsreform angegangen werden, indem die Ausbildung zu einem Pflegeberuf, ähnlich anderen Ausbildungen (z. B. Polizei), durch echte Entlohnung attraktiviert und eine Arbeitsplatzgarantie nach der Ausbildung geschaffen wird. Die Ausbildungsplätze müssen aufgestockt und kostenfrei gestellt werden. Zusätzlich müssen weitere finanzielle Mittel für höhere Entlohnung und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für das Pflegepersonal zur Verfügung gestellt werden.“



