

**Anfrage des LAbg. Johannes Gasser, MSc Bakk. BA, NEOS**

Frau Landesrätin Katharina Wiesflecker  
Frau Landesrätin Martina Rüscher, MSc MBA  
Landhaus  
6900 Bregenz

Bregenz, am 5.8.2021

**Anfrage gem. § 54 der GO des Vorarlberger Landtages:**

**Aus- und Weiterbildung in der Langzeit- und Akutpflege - Wie schaffen wir gute Rahmenbedingungen?**

Sehr geehrte Frau Landesrätin Wiesflecker,

Sehr geehrte Frau Landesrätin Rüscher,

wir werden immer älter, bleiben aber nicht zwangsläufig genauso lange gesund. Das heißt, der Bedarf an Betreuung und die Pflegeintensität werden steigen. Das braucht Fachkräfte in einer Branche, die bereits jetzt an Personalmangel krankt. Die Taskforce Pflege<sup>1</sup> vom Jänner 2021 prognostiziert für Österreich bis zum Jahr 2030 ein Mehrbedarf von rund 76.000 Pflege- und Betreuungskräfte. Diese Anzahl setzt sich aus einem Ersatzbedarf auf Grund von Pensionierungen und einem Zusatzbedarf auf Grund der Betreuungsintensivierung zusammen. Das wären jährlich – je nach demographischer Entwicklung – bis zu 6.700 zusätzliche Pflegekräfte, denen derzeit ca. 4.800 Absolvent\_innen von FH, GuKP-Schulen und PA-Lehrgängen bei allerdings generellem Anmelderückgang gegenüberstehen<sup>2</sup>. Daher gilt: Pflegeberufe müssen eindeutig attraktiver werden. Ein erster Angriffspunkt ist die Ausbildung – diese Strukturen müssen sich am Puls der Zeit bewegen – um einen Ein- sowie Quereinstieg oder eine Höherqualifizierung interessant zu machen<sup>3</sup>.

In Vorarlberg wird die Ausbildung im Pflegebereich über viele verschiedene Institutionen wie z.B. die ‚connexia Implacementstiftung‘, die Gesundheits- und Krankenpflegeschule (GuKPS), die FH Vorarlberg oder die Schulen für Sozialbetreuungsberufe organisiert und abgewickelt. Gerade bei Weiterbildungen, die aufgrund einer Beschäftigung in den Landeskrankenhäusern (KHBG) absolviert werden, stehen ganz andere Entwicklungsspielräume zur Verfügung wie z.B. in der Langzeitpflege. Dieser Entwicklungsspielraum ist insbesondere im Kontext der Gesundheits- und Krankenpflegegesetzesnovelle von 2016 interessant. Diese sieht vor, dass die Pflegeassistenten ab 2025 nicht mehr in Krankenanstalten tätig sein

<sup>1</sup> im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

<sup>2</sup> <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=722>, zuletzt besucht am 25.05.2021.

<sup>3</sup> vgl. <https://www.sozialministerium.at/Services/News-und-Events/Archiv-2021/Februar-2021/Taskforce-Pflege--Ergebnisbericht.html>, zuletzt besucht am 25.05.2021.

dürfen<sup>4</sup>. Wenngleich die Evaluierung dieser Novelle noch aussteht, haben solche Änderungen Auswirkungen auf die Pflegeassistent\_innen. Für sie wird folglich in Anbetracht des leichten Umstiegs sehr häufig die Höherqualifizierung zur Pflegefachassistenz erste Wahl sein.

Fraglich ist, ob die Angebote und Entwicklungsmöglichkeiten zur Höherqualifizierung der Mitarbeiter\_innen aus kleineren und kleinen Einrichtungen der Langzeitpflege mit jenen der KHBG heraus vergleichbar oder gar konkurrenzfähig sind. Daran schließt die Frage an, ob institutionelle Unterschiede ungleiche Voraussetzungen für eine zukünftige Beschäftigung in der Langzeit- und Akutpflege schaffen. Wiedereinstiegsmöglichkeiten und -zusagen, Teilzeitbeschäftigungen, Entwicklungsmöglichkeiten und vieles mehr sind in einem großen Verbund wie der KHBG einfacher und attraktiver zu organisieren. Es fehlt an vergleichbaren Möglichkeiten in Einrichtungen der Langzeitpflege.

In der Landtagssitzung vom 10.03.2021 wurde in unserem NEOS Antrag dem Punkt der Weiterentwicklung von Umschulungs- und Qualifizierungsinitiativen im Bereich Soziales und Gesundheit einstimmig verabschiedet<sup>5</sup>. Wie beschrieben, ist es unabdingbar die Ausbildungslandschaft im Gesundheits- und Pflegesektor am Puls der Zeit auszurichten und Unterschiede in den Ausbildungswegen auszumerzen, um das lebenslange Lernen zu erleichtern und zugleich in die Berufsbilder zu investieren, die die Welt der Gesundheit und Pflege morgen braucht.

Vor diesem Hintergrund stelle ich hiermit gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages folgende

## ANFRAGE

1. Ist im Zuge der Weiterentwicklung der Qualifizierungsinitiative im Bereich Soziales und Gesundheit eine Adaption der Stiftungsordnung der ‚Connexia Implacementstiftung‘ vorgesehen?
  - a. Wenn ja, werden die Übergänge Beruf-Ausbildung-Beruf dahingehend gedacht, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr Voraussetzung für die Teilnahme an der ‚Implacementstiftung der Connexia‘ sein wird? Wie sehen Überlegungen in Richtung Einbeziehung des Weiterbildungsgeldes bzw. Bildungsteilzeitgeldes aus?
  - b. Wenn nein, warum nicht?

---

<sup>4</sup> vgl. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10011026>, zuletzt besucht am 26.05.2021.

<sup>5</sup> vgl. [https://suche.vorarlberg.at/VLR/vlr\\_gov.nsf/0/A0B33684EE63E610C1258686004ACA0C/\\$FLE/162021%20Viele%20A4ltiges%20arbeitsmarktpolitisches%20Angebot%20mit%20Augenmerk%20auf%20Umschulung%20und%20Qualifizierung%20weiterentwickeln%20und%20ausbauen.pdf](https://suche.vorarlberg.at/VLR/vlr_gov.nsf/0/A0B33684EE63E610C1258686004ACA0C/$FLE/162021%20Viele%20A4ltiges%20arbeitsmarktpolitisches%20Angebot%20mit%20Augenmerk%20auf%20Umschulung%20und%20Qualifizierung%20weiterentwickeln%20und%20ausbauen.pdf), zuletzt besucht am 26.05.2021.

2. Welche Zugangsbedingungen wurden für den Ausbildungsbeginn in der GuKPS, der FH Vorarlberg sowie der ‚connexia Implacementstiftung‘ eingerichtet und welche Optimierungsmöglichkeiten sehen Sie in hier?
3. Wie im Einleitungstext angeführt, punktet die GuKPS mit Vorteilen, indem sie in das Verbundsystem der KHBG eingebunden ist. Durch welche Maßnahmen kann hier diese Ungleichheit zu anderen sozialen Dienstgeber:innen Ihrer Meinung nach kompensiert werden? Welche Überlegungen gibt es, um Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Langzeitpflege aufzuzeigen und zu stärken?
4. Viele Aus- und Weiterbildungen beginnen jährlich im Herbst, dadurch kann die Vermittelbarkeit von Arbeitssuchenden in den Gesundheits- und Sozialbereich eingeschränkt sein, wenn der Ausbildungsbeginn zu weit in der Zukunft liegt. Gibt es hierzu Überlegungen und Angebotserweiterungen, um zusätzliche Aus- und Weiterbildungsangebote auch beispielsweise im Frühjahr zu beginnen?
5. Wie sieht die grundsätzliche Steuerung und Planung im Bereich der Aus- und Weiterbildungen (Platzangebote, Praktikumsplätze, zukünftiger Personalbedarf etc.) zwischen Einrichtungen der Langzeitpflege, KBHG, GuKPS, FH, SOBs und der ‚connexia Implacementstiftung‘ aus? Sind hier alle Institutionen in einem vergleichbaren Maße eingebunden und berücksichtigt?
6. Welche Möglichkeiten bestehen für Pflegekräfte (PA, PFA, DGKP) innerhalb der KHBG und anderen sozialen Institutionen, Aus- und Weiterbildungen auch in Teilzeit wahrzunehmen? Aus welchen Gründen können Aus- und Weiterbildungen für Teilzeit-Mitarbeitende verweigert werden?
7. Welche Konsequenzen folgen für die Krankenhausbetriebsgesellschaft auf die GuKG-Gesetzesnovelle 2016 im Umgang mit Pflegeassistenzkräften ab 2025?
8. Wird die Krankenhausbetriebsgesellschaft bestehende Dienstverträge mit Pflegeassistent\_innen ab 2025 auflösen?
  - a. Wenn ja, um wie viele Arbeitsverträge handelt es sich?
  - b. Wenn nein, was geschieht mit den Pflegeassistenzkräften?
  - c. Wenn sich Pflegeassistenzkräfte zu einer Höherqualifizierung über die Gesundheits- und Krankenpflegeschule entscheiden, bleiben das Dienstverhältnis und Gehaltszuordnung zur Pflegeassistenz aufrecht bis zum Abschluss der Ausbildungsmaßnahme?
  - d. Wenn, welches Stundenausmaß müssen die Pflegeassistenzkräfte während der Ausbildung arbeiten?
  - e. Wenn ja, erfolgt die Zuordnung zur neuen der Qualifizierung entsprechenden Gehaltsstufe sofort nach Bildungsabschluss?
9. Durch welche Änderungen werden derzeit Pflegeassistenten motiviert, in Anbetracht der Gesetzesnovellierung nach 2025, an einer Höherqualifizierung teilzunehmen? Welche Maßnahmen sind hier geplant?
10. Eine gute Durchlässigkeit bei Aus- und Weiterbildungen kann helfen Fachkräfte zu gewinnen. Inwiefern gibt es Überlegungen, dass Heimhelfer\_innen für weitergehende Ausbildungen absolvierte

Ausbildungsmodule angerechnet bekommen (bspw. für Ausbildungen im Bereich Altenarbeit)?

Für die fristgerechte Beantwortung dieser Anfrage bedanken wir uns im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen,

LAbg. Johannes Gasser, MSc Bakk. BA