

SPRACHROHR FÜR GESUNDHEITS- UND PFLEGEBERUFE  
AUSGABE 5/2021



DANIEL CAPILLA, CC, WIKIMEDIA COMMONS

# PFLEGE IN BEWEGUNG

IN DER PFLEGE BRENNT DER HUT

# WOLLEN WIR DAS WIRKLICH AKZEPTIEREN?

Dass ein so reiches Land wie Österreich die so wichtige Aufgabe der Krankenpflege immer mehr in den Privatbereich verschiebt? Wollen wir wirklich akzeptieren, dass sich die Politik bei diesem Thema immer mehr aus der Verantwortung nimmt? Dass Pflege privatisiert und damit der „freien Marktwirtschaft“ zur Profitmacherei zur Verfügung gestellt wird? Dass immer mehr Menschen in Österreich, die sich der Pflegeausbildung stellen wollen, diese selber bezahlen müssen? Dass das Land viel zu wenige Ausbildungsplätze hat und auch Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen freizeit- und familienfeindlich sind und bleiben?

Wollen wir diese Entwicklungen wirklich hinnehmen? Die Ausbildung, gute Arbeitsbedingungen, bessere Bezahlung und eine umfassende Krankenpflegereform müssen Aufgabe der zuständigen Politik bleiben, die sich diesem Thema endlich stellen muss!

Es gab Zeiten, in denen der Beruf der Krankenpflege attraktiv und gesellschaftlich anerkannt war, wie ich das als psychiatrisch-neurologische Krankenschwester erlebt habe.

Für die politisch Verantwortlichen war damals klar, dass dieser Beruf auch ein Spiegel unserer Gesellschaft ist. Die politisch Zuständigen können von den Pflegenden nämlich nicht nur fordern und verlangen, wie das insbesondere während der Corona-Pandemie der Fall war.

Darum müssen wir öffentliches Bewusstsein dafür schaffen, dass die Pflegeberufe von ALLEN

MENSCHEN dringender gebraucht werden, als viele hochbezahlte Finanzmanager oder Investment-Bänker. Nur so können wir genug Druck von unten aufbauen, dass die Arbeitsbedingungen verbessert und der Beruf wieder attraktiv wird.

Menschen aus Kolumbien oder den Philippinen nach Österreich zu holen, damit diese unter noch schlechteren Arbeitsbedingungen Pflegearbeit leisten, ist nämlich ein zutiefst unmenschliches Kalkül. Nützen würde das nur profitorientierten Heimbetreibern – auf Kosten der Pflegebeschäftigten, der zu Pflegenden und der Herkunftsländer, in denen Pflegepersonal ebenso fehlt. Das darf nicht die Lösung sein!

In der Pflege brennt der Hut, wie alle Beschäftigten aus eigener Erfahrung wissen. Viele Pflegebeschäftigte wollen sich mit schlechten Umständen aber nicht länger abfinden, sondern werden aktiv für bessere Arbeitsbedingungen. Der Arbeitskreis „Gesundheit und Pflege“ der KPÖ Steiermark ist eine Möglichkeit, sich zu engagieren. Bei Interesse schreiben Sie uns gerne an [pfllege@kpoe-steiermark.at](mailto:pfllege@kpoe-steiermark.at).

Wir freuen uns auf den Kontakt zu Ihnen oder auch Ihre Bestellung von weiteren Ausgaben der Zeitung „Pflege in Bewegung“ zum Weitergeben an interessierte Kolleginnen und Kollegen.

**Lassen Sie uns gemeinsam aufzeigen, dass es mehr für die Pflege braucht, damit wir in der Gesundheits- und Krankenpflege wieder einen guten Weg für alle finden!**



**Christine Anderwald**  
Diplomkrankenschwesterin i.R.  
mit Psychiatrie-Schwerpunkt



**Robert Krotzer**  
Stadtrat für Gesundheit und  
Pflege in Graz

# SO PREKÄR IST DIE PERSONALSITUATION

**W**er kennt es nicht - ein Kollege oder eine Kollegin meldet sich krank und der erste Gedanke gilt nicht der baldigen Genesung, sondern der Tatsache, dass wieder jemand diese Dienste übernehmen muss, sich die Überstunden häufen und die Belastung zunimmt. Um diese Situation in Krankenhäusern und anderen Pflegeeinrichtungen verstehen zu können, muss die Entwicklung der letzten 10 bis 15 Jahren näher betrachtet werden. Es wurde immer weniger Personal für mehr Arbeit eingesetzt. Dies führt zu Überlastungen, vermehrten Krankenständen und infolge dessen auch zu Kündigungen bzw. einem vorzeitigen Berufsausstieg. Freie Dienstposten, zum Beispiel, wenn jemand in Pension geht, wurden nicht mehr nachbesetzt. So können zusätzlich jährlich 1,5 Prozent an Personal eingespart werden. Neben den genannten, den Arbeitsalltag erschwernenden Faktoren werden auch Ausfallzeiten zu niedrig berechnet. Unter Ausfallzeiten versteht man alle Zeiten, in denen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Urlaub, im Krankenstand, auf Kur und auf Fortbildungen sind, oder eine Karenz in Anspruch nehmen. Diese Zeiten werden von Unternehmen unterschiedlich berechnet. In der Privatwirtschaft berechnet man 20 Prozent. Einer der größten Arbeitgeber im Gesundheitsbereich in der Steiermark gewährt den Mitarbeiter\_innen nur 15 Prozent. Auf manchen Stationen in Österreichs Krankenhäusern wird nicht einmal dieser Prozentsatz erreicht, mit teils schwerwiegenden Folgen. Die Arbeiterkammer spricht davon, dass vor allem in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen die Ausfallzeiten mit 30 Prozent berechnet werden sollten, da durch den psychisch und physisch anstrengenden Beruf vermehrt Krankenstände und Kuren in Anspruch genommen werden müssen.

Insgesamt werden 12 Prozent der Ausfallzeit schon für den Urlaub benötigt. Kommen Krankenstände dazu, welche durchschnittlich mit vier Prozent zu

berechnen sind, geht es sich, mit den berechneten 15%, nicht mehr aus. Es gibt Stationen, an denen das Pflegepersonal nicht einmal den ganzen Urlaub konsumieren kann, weil sonst die Dienste nicht abgedeckt und Patient\_innen nicht versorgt werden können. Der Urlaub wird einfach gesammelt, gemeinsam mit den Überstunden. Pflegende haben kaum mehr Zeit sich zu erholen und Kraft zu tanken und somit ergeben sich vermehrt Krankenstände.

Ich, als Mitarbeiterin im Gesundheitsbereich, habe mich intensiv mit dem Thema Ausfallzeiten beschäftigt und diese für meine Kolleg\_innen und mich berechnet. Dazu habe ich das Jahresstundenausmaß aller benötigten Dienste zusammengerechnet, sowie die gesamten Dienstposten inkl. Ihrem Stundenausmaß gezählt. Durch die Differenz der beiden Zahlen ergibt sich dann die Ausfallzeit. In manchen Monaten, bin ich auf nur 10 Prozent Ist-Ausfallzeit gekommen. Das ist ein Drittel des von der Arbeiterkammer empfohlenen Ausmaßes. In der Praxis wird das Personal nur nach dem täglichen Bedarf und dem Urlaub berechnet. Es werden Krankenstände, Kuren, Pfl egetage für Angehörige, Fortbildungen und sonstige Ausfallzeiten, nicht miteinberechnet. Wenn Kolleg\_innen nun tatsächlich krank werden, müssen Urlaubstage verschoben und Überstunden weiterhin gehäuft werden, um die Versorgung der Patient\_innen weiterhin zu gewährleisten.

Ich lade hiermit jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin dazu ein, Ausfallzeiten selbst zu berechnen und den zuständigen Personen die Wichtigkeit eines zufriedenen und nicht überarbeiteten Pflegepersonals aufzuzeigen. Nur wenn es dem Personal gut geht, kann auch gute Pflege geleistet werden.

SR. JULIA, LANGJÄHRIGE MITARBEITERIN IN EINEM GROSSEN STEIRISCHEN KRANKENHAUSUNTERNEHMEN

# „PROFITE IN DER PFLEGE SCHÄDIGEN DIE ÖFFENTLICHE HAND“

Die Steiermark hat vor fast 20 Jahren beschlossen eine private, gewinnorientierte Pflegeheimlandschaft öffentlichen Betrieben vorzuziehen. Im Gegensatz zu fast allen anderen Bundesländern in Österreich und das unter einem der schlechtesten Personalschlüssel im Bund. Es wurde gehofft hier öffentliche Gelder einzusparen. Das Gegenteil ist eingetreten: Die Kosten sind massiv gestiegen und die gewinnorientierten Träger sind Teil des Problems, statt Teil der Lösung geworden.

Warum es schwierig ist die Regeln der Marktwirtschaft auf die Pflege anzuwenden, ist für uns Pflegekräfte schnell klar ersichtlich. Vor allem aus ethischen Gründen ergibt sich schnell ein Zwiespalt zwischen Profit und Pflegeleistungen. Auch wenn es derzeit anders finanziert wird: Pflegebedürftigkeit sollte durch eine Versicherungsleistung der Gemeinschaft bezahlt werden. Alle zahlen ein, damit die wenigen, die es dann betrifft, die notwendige Versorgung bekommen. Leider sieht es in der Praxis ganz anders aus: Private Betreuung muss selbst bezahlt werden, bekommt aber Unterstützung durch Förderungen oder dem Pflegegeld. Für die Hauskrankenpflege gilt ähnliches. Tagesbetreuungen haben überhaupt keine Regelungen und sind von Kommune zu Kommune unterschiedlich finanziert. Die teuerste Form der Betreuung, das Pflegeheim, wird aber Großteils aus Steuergeldern bezahlt. Aber genau hier gibt es in der Steiermark große Probleme mit gewinnorientierten Betreibern: Deren Profite in der Pflege schädigen die öffentliche Hand.

Mehr als die Hälfte der Pflegeheime in der Steiermark sind rein private, gewinnorientierte Häuser. Das ist deutlich mehr, als beispielsweise in Deutschland und bald schon so viel wie in Großbritannien, dem Mutterland der (gescheiterten) Privatisierungen.

Der größte Betreiber Europas, Orpea, ist mit seiner Marke Senecura stark vertreten. Es geht hier um maximale Profitausschöpfung um jeden Preis. „Investigate Europe“, der europäische Zusammenschluss von Journalist\_innen, hat zum Thema der großen Pflegekonzerne ausführlich recherchiert und Mitte 2021 ein umfangreiches Dossier veröffentlicht. Hier nur eine kurze Zusammenfassung der Missstände: Personalbesetzung auch unter den gesetzlichen Schlüssel, gedrückte Löhne; Menschen, die wegen Zeitmangel kein Essen eingegeben bekommen, Verwahrlosungen, Infusionen statt Getränke, radikaler Kampf gegen Gewerkschafter („lückenlose Überwachung“ von Betriebsräten) und vieles mehr.

Der Aktienkurs von Orpea hat sich seit 2015 übrigens verdoppelt. Gewinne der großen Betreiber in Europa werden Anleger schonend in Steueroasen geparkt und die öffentlich querfinanzierten Grundstücke und Gebäude der Pflegeeinrichtungen an so genannte „Sozialimmobilien Renditefonds“ weiterverkauft. Sie versprechen den Anleger\_innen langfristig gute Rendite. Nur damit klar ist, wo unsere Steuergelder, die für die Pflege von Menschen gedacht waren, landen.

Profite in der Pflege schädigen die öffentliche Hand! Solange private Pflegeanbieter über Steuergelder

# PFLEGE IST MEHR WERT!

Die medizinische Versorgung, Pflege und Betreuung von kranken Menschen ist eine schöne, aber auch sehr schwere und verantwortungsvolle Aufgabe. Wer diese Aufgabe wahrnimmt, muss faire Arbeitsbedingungen vorfinden und entsprechend entlohnt werden!

## DESHALB FORDERT DIE KPÖ:

- Mehr Personal & Anhebung der Pflege-Schlüssel!
- Bessere Bezahlung und mehr Freizeit für das Pflegepersonal!
- Deutliche Aufstockung der Ausbildungsplätze gegen den Personalnotstand!
- Höhere finanzielle Unterstützung für Menschen in Pflege-Ausbildungen!

**ROBERT KROTZER**  
GRAZER GESUNDHEITSTADTRAT  
robert.krotzer@stadt.graz.at  
0316/872-2070

**CLAUDIA KLIMT-WEITHALER**  
KPÖ-KLUBFRAU & LANDTAGSABGEORDNETE  
claudia.klimt-weithaler@landtag.steiermark.at  
0316/877-5104

**KPÖ**

finanziert werden und nicht über selbst zahlende Kund\_innen, kann man von keiner Marktwirtschaft sprechen. Solange diese Gelder in Steueroasen, bei Anleger\_innen und in den Geschäftsführungen landen, anstatt bei den Pflegebedürftigen und dem Personal, kann man von keinem Vorteil gegenüber öffentlichen Einrichtungen sprechen. Solange Menschen kein Mittagessen eingegeben bekommen, während der Renditefonds des Gebäudes jedes Jahr 8% Gewinn verspricht, kann dieses System der Gewinnorientierung nicht akzeptiert werden. Die öffentliche Hand verliert, die Pflegebedürftigen verlieren, das Personal verliert und auch der lokale Standort verliert. Übrigens: Pflegeheime im Burgenland sollen in Zu-

kunft nur mehr öffentlich oder gemeinnützig sein. In einer 4-jährigen Übergangsfrist sollen alle gewinnorientierten Träger umgestellt werden. Hier könnte sich unsere Landesregierung einige Ideen anschauen.

WOLFGANG SCHWAB DGKP, MSC

Quellen:

<https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/das-milliardengeschaeft-altenpflege-heime-als-gewinnmaschinen-fuer-konzerne-und-investoren/27424770.html>

[https://www.falter.at/zeitung/20210728/goldesel-pflegeheim/\\_54ae5759e5](https://www.falter.at/zeitung/20210728/goldesel-pflegeheim/_54ae5759e5)

# FÜR EINE HANDVOLL EURO

## ZUR ANWERBUNG VON PFLEGEKRÄFTEN AUF DEM GLOBALEN ARBEITSMARKT

Laut einer Studie des Gesundheitsministeriums von 2019 besteht bis 2030 ein zusätzlicher Bedarf von 75 700 Personen in der Pflege, davon 34 000 Personen wegen der veränderten Altersstruktur der Bevölkerung, sowie 41 700 Personen wegen anstehender Pensionierungen.

Das entspricht einem jährlichen Bedarf von 3900 bis 6700 zusätzlichen Personen. Im Jahr 2016 gab es 4800 AbsolventInnen von FH, GuKG-Schulen, PA-Lehrgängen und 955 von SOB-Schulen. Aufgrund sinkender Schüler\_innenzahlen ist damit zu rechnen, dass spätestens ab 2024 der Bedarf nicht mehr durch Absolvent\_innen gedeckt werden kann.

Das Ministerium macht zehn Vorschläge zur Problemlösung, darunter auch jenen: „ausländischem Personal den Berufseinstieg zu erleichtern“. Unter den Vorschlägen findet sich kein Wort zu Einkommen und Arbeitszeit im Pflegebereich (Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich, Wien 2019, Gesundheit Österreich GmbH).

Pflegekräfte aus dem EU-Ausland decken bereits derzeit einen beachtlichen Teil des Bedarfs ab, etwa in der 24 Stunden-Pflege. Die betroffenen Länder leiden unter Pflegekräftemangel. Nun wird die Anwerbung aus Ländern des globalen Südens angedacht.

Private Betreiber wie Senecura oder die Geriatrischen Krankenhäuser der Stadt Graz setzen Initi-

ativen in diese Richtung. Das ist nicht neu. Bereits Anfang der 1970er Jahre hat die Stadt Wien 400 Pflegekräfte aus den Philippinen angeworben. Deutschlands Handelsblatt titelte am 9. 8. 2017: „Pfle gewirtschaft hofft auf Hilfe aus Asien und Afrika“.

Pflegearbeit ist relativ wenig technisiert, auf menschliche Interaktion angewiesen und schlecht rationalisierbar. Gutes Lohnniveau und Personalschlüssel stellen einen großen Kostenfaktor dar. Der Druck, die Pflegearbeit immer kostengünstiger zu verrichten, führt zu zunehmender Fragmentierung pflegerischer Tätigkeiten und eng getakteten Zeitvorgaben. Stress, Zeitmangel und regelmäßige Überstunden sind an der Tagesordnung. Die Folge: Immer mehr Beschäftigte wählen Teilzeitarbeit und möchten sich aus dem Beruf zurückziehen.

Die Vorteile für die Arbeitgeber durch die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte liegen darin, dass sie für den Einsatz von ein paar Monatsgehältern, ausgebildete Pflegekräfte erhalten. Diese Kosten sind gegenüber den potentiellen Kosten einer umfassenden Reform der Arbeitsbedingungen äußerst gering. Daher wird Care-Migration auch als „perverse Subvention“ (Yeates 2009) des globalen Südens für den Norden bezeichnet. Die gesellschaftlichen Kosten für Erziehung und Ausbildung der Arbeitskräfte und die Folgen für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung verblei-



FOTO: KPÖ

ben in den Herkunftsländern. „Die politische Strategie der Anwerbung strebt also eine zeitliche und räumliche Verschiebung des Pflegenotstands an“ (Jan Kordes, 2019).

Kann Anwerbung im globalen Süden die Pflegekrise lösen? Dagegen spricht: Die hohe Anzahl der benötigten Arbeitskräfte würde die gegenwärtige Migrationspolitik überfordern. Der Pflegenotstand ist eine Folge schlechter Arbeitsbedingungen und dadurch bedingter geringer Wertschätzung. Diese schlechten Rahmenbedingungen würden sich bei massiver Care-Migration stabilisieren.

Wie die Deutsche Gewerkschaft ver.di argumentiert, sind angemessene Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen die Mittel der Wahl, um den Fachkräftemangel einzudämmen. Dazu kommen Arbeitszeitverkürzung (entweder als verkürzte Wochenarbeitszeit oder Verlängerung des Jahresurlaubs in Anlehnung an den Bildungssektor), sowie die Bereitstellung ausreichender Ausbildungsplätze, die nach dem Vorbild der Lehrlingsentschädigung regulär entlohnt werden müssen.

Angeworbenem Pflegepersonal muss ein Recht auf Daueraufenthalt, Familiennachzug und unterstützendes Integrationsmanagement garantiert werden. Weiters sollten auch jene Menschen einbezogen werden, die in Österreich mit ungesichertem Aufenthaltsstatus leben und gerne Arbeit und Ausbildung bekommen würden. Diese sollten mit Informationskampagnen über den Pflegeberuf angesprochen werden. Jene, die bereits eine Ausbildung in diesem Bereich haben, dürfen nicht weiter mit österreichischem Nostrifizierungssadismus an der Bewerbung um einen Arbeitsplatz in der Pflege gehindert oder – wie mehrmals geschehen – abgeschoben werden.

Care Migration kann die Pflegekrise nicht dauerhaft lösen. Nur die Verbesserung der Arbeitsbedingungen – die allerdings in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung erstritten werden muss – kann dauerhaft eine qualitätvolle Pflege gewährleisten.

DR. MED. HANS-PETER MEISTER

# BEDEUTSAM, GEDULDET UND UNERWÜNSCHT

## EINE KURZE GESCHICHTE DER ARBEITSMIGRATION

**A**rbeitsmigration, wie sie in Österreich im Bereich der Pflege und Betreuung von betagten und pflegebedürftigen Menschen notwendig ist, ist keineswegs ein neues Phänomen des 21. Jahrhunderts. Unsere Geschichte der Gastarbeit ist lang und folgt seit jeher ähnlichen Mustern.

Schon im 18. Jahrhundert war Österreich Ziel von Wanderarbeiter\_innen aus dem gesamten Habsburgerreich. Sie arbeiteten vor allem im handwerklichen Bereich, unter anderem in den Wiener Ziegelfabriken. Staatlich organisierte, aus volkswirtschaftlicher Sicht erwünschte Arbeitsmigration, wie sie derzeit vor allem im Bereich der Pflege, aber auch im Rahmen der Mangelberufslisten im handwerklichen und Dienstleistungsbereich als Weg gesehen wird, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, fand in Österreich erstmals ab den 1960er Jahren statt. Grundvoraussetzung für diese Form der Arbeitsmigration ist bis heute ein wirtschaftliches Ungleichgewicht zwischen den Anwerbe- und Entsendeländern.

Zur Zeit der ersten staatlichen Arbeitskräfteanwerbung war dieses Ungleichgewicht gegeben. Durch das voranschreitende Wirtschaftswachstum in Österreich wurden ab dem Ende der 1950er Jahre vermehrt Arbeitskräfte benötigt. Zu Beginn der 1960er Jahre betrug die Inflation weniger als fünf Prozent. Mit einer Arbeitslosenquote von unter drei Prozent war praktisch Vollbeschäftigung gegeben. Verstärkt wurde der Arbeitskräftemangel durch den Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in den Arbeitsmarkt, eine sinkende Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit, längere Ausbildungszeiten und das herabgesetzte Pensionsantrittsalter. Für

schlecht bezahlte, körperlich anstrengende und gesellschaftlich nur wenig wertgeschätzte Berufe konnten kaum mehr einheimische Arbeitskräfte gefunden werden.

1961 wurde erstmalig die offizielle Anwerbung von Arbeitsmigrant\_innen beschlossen. Der österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundeswirtschaftskammer einigten sich darauf ein Gesamtkontingent an jugoslawischen Arbeitskräften zur Beschäftigung in Österreich zuzulassen. Die Arbeiter\_innen sollten, entsprechend dem Rotationsprinzip, für einige Zeit in Österreich beschäftigt werden und danach wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Auf das 1961 abgeschlossene erste Anwerbeabkommen folgten drei weitere mit Spanien, Jugoslawien und der Türkei, wobei das Abkommen mit Spanien wenig Erfolg zeigte.

Die angeworbenen Arbeiter\_innen wurden als Regulator\_innen am Arbeitsmarkt eingesetzt. Dadurch fehlte ihnen jegliche Arbeitsplatzsicherheit. Durch das Nachrücken von geburtenstärkeren Jahrgängen österreichischer Herkunft und eine wirtschaftliche Rezession reduzierte sich die Zahl der Arbeitnehmer\_innen nichtösterreichischer Herkunft bis 1984 um nahezu 40 %.

Bis zum Schluss blieben die Arbeitsverhältnisse der jugoslawischen und türkischen Arbeiter\_innen prekär. Gut bezahlte Jobs blieben österreichischen Staatsbürger\_innen und Einwanderer\_innen aus Ländern West- und Mitteleuropas vorbehalten.

Die Lebenswelt der Gastarbeiter\_innen in Österreich war von politischen Bedingungen in den Entsende- und den Aufnahmeländern abhängig. Die Migrant\_innen lebten in einem Spannungsfeld zwischen den zwei Ländern und den jeweiligen



FOTO: UNSPLASH

kulturellen und religiösen Werten. Schwierige Arbeits- und Lebensbedingungen wurden auf Grund von Erwartungen und Verantwortung gegenüber den Familien in Kauf genommen. Gleichzeitig kam es zum Verlust von Bindungen und vom sozialen Netzwerk. Im Aufnahmeland wurden Erfahrungen von Anerkennung und Diskriminierung gemacht. Die Gastarbeiter\_innen galten als wirtschaftlich bedeutsam, politisch geduldet und sozial unerwünscht.

Ein Alltag, der auch heute für die in der Pflege und Betreuung tätigen Arbeitsmigrant\_innen real ist. Auch sie werden für Tätigkeiten angeworben, die die von schon in Österreich lebenden Personen, auf Grund von schwierigen Arbeitsbedingungen, geringer Bezahlung und mangelndem, gesellschaftlichen Ansehen nicht mehr in ausreichendem Maße erfüllt werden können und wollen. Ähnlich, wie die Gastarbeiter\_innen der 1960er bis 1980er Jahre, berichten z.B. 24-h Betreuer\_innen von Stundenlöhnen, die mit einer Höhe von zwei bis drei Euro weit unter dem österreichischen Durchschnitt liegen, Diskriminierungserfahrungen, Überforderung im Arbeitsalltag und fehlenden Ansprechpersonen.

Die Geschichte wiederholt sich, die Landesregierungen Österreichs, die Bundesregierung, die Wirtschaftskammer und alle beteiligten Stakeholder haben nichts aus der Vergangenheit gelernt. Erneut suchen sie, anstatt den Professionist\_innen in Pflege- und Betreuungsberufen die verdienten Arbeitsbedingungen und entsprechende Bezahlung zu ermöglichen und den Stellenwert ihrer Arbeit gesamtgesellschaftlich zu erhöhen, nach Möglichkeiten die Bedingungen gleichbleibend schlecht

zu halten. Arbeitskräfte werden als Wegwerfware gesehen. Sie sind Mittel zum Zweck unsere Gesellschaft am Laufen zu halten ohne Umdenken zu müssen.

TAMARA MANDL, BA, MA

- 1 Vgl. Biffi, Gudrun (1986): Der Strukturwandel der Ausländerbeschäftigung in Österreich. In Wimmer, Hannes (Hrsg.), *Ausländische Arbeitskräfte in Österreich*. (S. 33–87). Frankfurt: Campus Verlag: S. 34
- 2 Vgl. Wollner, Eveline (2010): Maßnahmen Jugoslawiens und der Türkei zur Regulierung der Arbeitsmigration während der 1960er Jahre. In Initiative Minderheiten (Hrsg.), *Viel Glück! Migration Heute* (S. 80–87). Wien: Mandelbaum Verlag: S. 81.
- 3 Vgl. Biffi (1986): S. 33
- 4 Vgl. Faßmann, Heinz & Münz Rainer (1995): *Einwanderungsland Österreich? Historische Migrationsmuster, aktuelle Trends und politische Maßnahmen*. Wien: Jugend & Volk: S. 13
- 5 Vgl. Wollner (2010): S. 82 f
- 6 Vgl. Faßmann, Heinz (1992): Funktion und Bedeutung der Arbeitsmigration nach Österreich seit 1973. In Althaler, Karl S. & Hohenwarter, Andrea (Hrsg.) *Torschluss – Wanderungsbewegungen und Politik in Europa*. (S. 100–110). Wien: Verlag für Gesellschaftskritik: S. 103
- 7 Vgl. ebd. S. 103
- 8 Vgl. Ertl, Angelika (2009): *Angekommen!? – Entwicklungsaufgaben im Alter bewältigen*. In Schaefer, Jaques-Emmanuel (Hrsg.), *Alter und Migration*. Tagungsband der 15. Gerontopsychiatrischen Arbeitstagung des Geriatriischen Zentrums an der Universitätsklinik Tübingen. (S. 52–75). Frankfurt am Main: Mabuse Verlag: S. 54
- 9 Vgl. Der Standard (2021): *Amnesty International sieht Menschenrechtsverletzung in Österreichischer 24-h Betreuung*. 01.07.2021

# SITUATION DER SCHÜLER\_INNEN VON PRO PRAXIS

**E**s traf alle wie ein Schlag ins Gesicht, als für uns Schüler\_innen die überraschende Nachricht kam, dass der Pflegeschule „pro praxis“ die Bewilligung entzogen wurde. Es herrschte allgemeine Unsicherheit. Nicht nur bei den Schüler\_innen blieben viele Fragen offen, sondern auch bei den Praktikumsstellen und den Pflegeeinrichtungen, welche die Ausbildungen teilweise mitfinanzierten. Einige dieser Einrichtungen führten bereits Gespräche mit den zukünftigen Absolvent\_innen über weiterführende Jobmöglichkeiten.

Ein faires Hilfsangebot blieb aus. Die angebotene Hilfeleistung beschränkte sich lediglich auf die Sammlung von Daten und die Mitteilung: „Sie dürfen sich eine neue Schule suchen.“ Es bestand keine Möglichkeit die laufenden Kurse zu beenden oder die nur noch wenige Monate andauernde Ausbildung abzuschließen.

Die Anmeldung bei einer anderen Ausbildungsstätte stellt eine neue finanzielle Belastung dar, die für viele kaum zu bewältigen ist. Einige befanden sich auch während der Ausbildung in einem 100%igen Dienstverhältnis, um sich diese überhaupt leisten zu können.

Die Alternative von einer berufsbegleitenden Ausbildung auf eine Vollzeitausbildung zu wechseln, wurde teils zwar akzeptiert, über eine gelingende Realisie-

rung machte man sich jedoch kaum Gedanken.

Um die Ausbildung fortzuführen, für die schon mehrere tausend Euro investiert wurden, konnten einige in Landesschulen wechseln, auch wenn an diesen eine berufsbegleitende Ausbildung nicht möglich und zur Deckung der Fixkosten finanzielle Unterstützung notwendig ist.

Die Situation ist für die Betroffenen frustrierend, da in den letzten Monaten keine positive Veränderung in Aussicht gestellt wurde. Die andauernde Warteschleife ist verknüpft mit einem Gefühl von Macht,- und Hilflosigkeit.

Wir Schüler\_innen haben vieles geopfert, um auch in herausfordernden Zeiten wie diesen (Personalmangel, COVID, ...) unseren Weg berufsbegleitend zu gehen. Viele hätten heuer ihren Abschluss machen und den Personalmangel etwas abfedern können. Leider verzögert sich dies nun, unabhängig davon, ob die Betroffenen an andere Schulen wechselten oder weiterhin hoffen, dass der Neuantrag auf Bewilligung der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege möglichst schnell bearbeitet wird und keine weiteren Monate vergehen, in denen motiviertes Fachpersonal nicht zur Verfügung stehen kann.

KEVIN WAGNER

*„Das Land ist jetzt in der Pflicht, für alle Schülerinnen und Schüler schnellstmöglich eine Lösung zu finden und bei Bedarf selbst den Abschluss der Ausbildung zu organisieren. Wenn man der Landesrätin glauben darf, ist das in vielen Fällen bereits geschehen. Die SchülerInnen haben ihr Geld von pro Praxis noch nicht zurück bekommen und viele müssen für neue Ausbildungsstätten in Vorleistung gehen. Es ist angesichts des Mangels an Fachkräften im öffentlichen Interesse, dass niemand im Regen stehen gelassen wird und alle ihre Ausbildung ohne zusätzliche finanzielle Belastungen abschließen können. Hierfür wäre ein zinsloses Darlehen des Landes eine gute Lösung. Was für Unternehmen funktioniert muss auch für ArbeiterInnen funktionieren.“*

— KPÖ-Abgeordneter Dr. Werner Murgg in der Landtagssitzung am 15. Juni

Unsere Herzen hämmern, stechen und schmerzen.  
Wir heben, tragen und stemmen bis Arme, Beine und Gelenke brennen.  
Wir atmen schneller, ringen nach Luft. Unsere Lungen tragen  
Narben, wir riskieren unsere Leben und blicken starr Richtung Zukunft.

Unsere Zeit steht still. Keine Momente, keine Augenblicke, keine Feste.  
Die Inhalte verblassen im Angesicht der täglichen Realität und  
lassen das Träumen vom Morgen im kalten Dunst des Frühnebels verborgen.

Dinge verlieren an Wert. Die Bedeutung verliert an Gewicht.  
Schönes ist nicht mehr schön, schlimmes ist nicht mehr schlimm.  
Nach einem Lachen das traurige Erwachen und Tränen im Gesicht.

Das Wasser steht uns bis zum Hals, wir möchten doch auch nur das  
Leben leben und dieser Zeit zumindest einen kleinen Sinn geben.  
Unser Schweigen ist euer größter Triumph und so versinken wir weiter im tiefen Sumpf.  
Wir möchten vorwärts gehen und ihr die Schrauben enger drehen.

Um Aufregung und Fake News zu vermeiden gilt es Antworten mit  
neutralen Worten zu verkleiden. Nein, nein, es ist nicht so schlimm  
inmitten der Krise – eben viel zu tun, so lautet die Devise.

Unsere Trauer verbirgt sich hinter Masken, sie wird versteckt, von  
„von“ und „mit“ geblendet. Niemand ist an Corona verstorben,  
Vorerkrankungen mit Corona, so soll man diesen Tod benennen.  
An oder mit Corona – völlig egal, beides eine Qual.

Offene Trauer ist unangebracht, sonst wird ein falscher Eindruck entfacht.  
Gedenken an die Toten verboten, denkt doch bitte an die Quoten.  
Nichts reparieren nur kaschieren, Image verwalten und Anwälte einschalten.

Moral und Anstand gehen Hand in Hand und ihr fährt gerade beides an die Wand.  
Wir verlieren unsere Sinne für eure Gewinne.  
Applaus!

EINE PFLEGEKRAFT



Der Arbeitskreis Gesundheit und Pflege der KPÖ Steiermark trat bei der 1.-Mai-Demonstration gut erkennbar auf und will mit weiteren öffentlichen Aktionen Druck für notwendige Verbesserungen machen. FOTO: KPÖ

### **PODIUMSDISKUSSION »AUF IN EINE SORGENDE UND NACHHALTIGE GESELLSCHAFT!«**

20. September 2021 18:30–20:30 Uhr

GGZ, Albert-Schweitzer-Hörsaal, Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz

Eintritt frei!

Möchten auch Sie weitere Exemplare der PFLEGE IN BEWEGUNG zugeschickt bekommen, damit Sie sie im Bekannten-, Freundes- und KollegInnenkreis verteilen können? Dann schreiben Sie uns einfach an [pflege@kpoe-steiermark.at](mailto:pflege@kpoe-steiermark.at)

Sie wollen die nächste Ausgabe der „Pflege in Bewegung“ oder die Gesundheitsbroschüre der KPÖ?

Bitte senden Sie uns Ihre Postanschrift oder Mailadresse an:  
[pflege@kpoe-steiermark.at](mailto:pflege@kpoe-steiermark.at)

Gerne schicken wir Sie Ihnen auch kostenlos per Post:

Name: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

**BITTE FRANKIEREN,  
FALLS MARKE  
ZUR HAND!**

Hersteller & Herausgeber: Landtagsklub der  
KPÖ Steiermark, Herrengasse 16, 8010 Graz; Tel:  
+43 (0)316 877 5104, Mail: [ltk-kpoe@stmk.gv.at](mailto:ltk-kpoe@stmk.gv.at)

Druck: flyeralarm; Auflage: 2.500 Stück