

LAbg. KO Ing. Christof Bitschi
LAbg. Dr. Hubert Kinz

Frau Landesrätin
Martina Rüscher, MBA MSc

Frau Landesrätin
Katharina Wiesflecker
Landhaus
6900 Bregenz

Bregenz, am 5. Jänner 2024

**Betrifft: Anfrage gemäß § 54 GO d LT –
Die Versorgungssituation in unseren Spitälern und Pflegeheimen
wird immer schlechter statt besser – wann werden endlich
wirksame Gegenmaßnahmen mit notwendigen Verbesserungen
gesetzt?**

Sehr geehrte Frau Landesrätin Rüscher,
sehr geehrte Frau Landesrätin Wiesflecker!

Belegschaftsvertreter der Landeskrankenhäuser weisen wiederholt auf die massiven Personalengpässe hin, Jungärzte rufen nach einer dringend notwendigen Verbesserung der Ausbildungsqualität, Spitalsärzte unterzeichnen Petitionen an die Landesregierung und machen darin auf die ungerechten Gehalts- und Arbeitsbedingungen (ein Spitalsarzt in Vorarlberg verdient etwa weniger als ein Spitalsarzt im Burgenland) aufmerksam. Die Wartezeiten in den Ambulanzen und auf OP-Termine werden immer länger, ganze Bettenstationen und auch OP-Säle sind geschlossen, weil das Personal fehlt.

Aber auch in den Vorarlberger Pflegeheimen ist die Lage seit Jahren angespannt. Latenter Personalmangel führt auf der einen Seite dazu, dass Betten trotz langer Wartelisten nicht belegt werden können und auf der anderen Seite zu Frustration und Resignation beim noch vorhandenen Pflegepersonal.

Für uns ist klar: Die Politik hat alles zu unternehmen, um für die Vorarlbergerinnen und Vorarlberger die notwendige Versorgungssicherheit in den Landeskrankenhäusern und in den Vorarlberger Pflegeheimen sicherzustellen. Die Versorgung muss endlich wieder besser statt immer schlechter werden.

Um einen Überblick über die aktuelle Situation im Krankenhaus- und Pflegebereich zu erhalten, erlauben wir uns, an sie nachstehende

A N F R A G E

zu richten:

1. Rund 85 Prozent der Spitalsärzte forderten jüngst im Rahmen einer Petition an die Landesregierung mehr Gehalt und bessere Arbeitsbedingungen. Ist es für Sie gerecht, wenn Spitalsärzte in Vorarlberg weniger verdienen, als ihre Kollegen im Burgenland, obwohl in Vorarlberg die Lebenshaltungskosten weit höher sind als im Burgenland? Sind konkrete Maßnahmen geplant, um den Forderungen der Spitalsärzte zu entsprechen? Wenn ja, welche?
2. Welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um die stetig steigenden Belastungen für das Pflegepersonal in den Krankenhäusern zu reduzieren und die Arbeitsbedingungen für diesen Bereich zu verbessern?
3. Eine österreichweit von der Ärztekammer beauftragte und von der ETH Zürich durchgeführte Ausbildungsevaluierung hat für Vorarlberg eine vernichtende Bewertung der Ärzteausbildung gebracht. Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität im Bereich der Jungärzte in Vorarlberg wurden bisher gesetzt und welche Maßnahmen sind geplant?
4. Wie viele unbesetzte Stellen gibt es aktuell in den einzelnen Landeskrankenhäusern?
5. Wie viele Betten in den einzelnen Abteilungen der Landeskrankenhäuser stehen aktuell für die Betreuung von Patientinnen und Patienten nicht zur Verfügung?
6. Wie gestaltet sich das kumulierte Zeitguthaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskrankenhäuser in den Bereichen Pflege, Ärzteschaft und Verwaltung?
7. Welche Erfahrungen konnten im Jahr 2023 durch den Einsatz der so genannten Care Support Teams an den Landeskrankenhäusern des Landes gesammelt werden? Wie viele Dienste konnten bzw mussten durch diese Teams abgedeckt werden?
8. Wie viele Ansuchen auf Altersteilzeit hat es im Jahr 2023 an den Landeskrankenhäusern gegeben und wie viele davon wurden genehmigt?
9. Welche Kinderbetreuungseinrichtungen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Kinder in Anspruch nehmen? Wie viele Betreuungsplätze stehen dafür zur Verfügung?
10. Wie viele Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter haben 2023 gekündigt?

11. Bekanntlich sollen in den kommenden fünf Jahren in St. Galler Krankenhäusern insgesamt 440 Stellen abgebaut werden, 260 davon bereits derzeit schon. Was wurde bisher unternommen, um dieses potentielle Personal für Vorarlberger Landeskrankenhäuser zu gewinnen? Liegen diesbezüglich bereits konkrete Rekrutierungsergebnisse vor?
12. In den Sommermonaten der Jahre 2022 und 2023 wurde die Geburtshilfestation am LKH Bludenz geschlossen. Ist ein Offenhalten dieser Station im heurigen Jahr gesichert?
13. Sind aufgrund von Personalengpässen weitere Abteilungen von Landeskrankenhäusern von einer möglichen Schließung betroffen? Wenn ja, welche Abteilungen sind das?
14. Entspricht es den Tatsachen, dass – so wie es der Direktor der Krankenhausbetriebsgesellschaft formuliert hat (VN vom 22.12.23) – *zwischenzeitlich mehr als 100 Betten in den Vorarlberger Spitälern von Menschen belegt werden, die eigentlich in ein Pflegeheim sollten?* Wenn ja, an welchen Landeskrankenhäusern ist eine derartige Entwicklung feststellbar, wie viele konkrete Betten sind jeweils an den einzelnen Krankenanstalten mit vermeintlichen „Pflegeheimpatienten“ belegt und was wird gegen diese Entwicklung unternommen?
15. Wie viele Plätze stehen aktuell in den Vorarlberger Pflegeheimen zur Verfügung?
16. Wie viele vorhandene Betten in Pflegeheimen können derzeit nicht belegt werden?
17. Wie viele pflegebedürftige Menschen befinden sich aktuell auf Wartelisten für einen Pflegeheimplatz?
18. Wie viele Pflegekräfte fehlen aktuell in Vorarlberger Pflegeheimen? Wir bitten um Auflistung nach Anzahl und Ausbildung sowie Standorten.
19. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vorarlberger Pflegeheimen haben im vergangenen Jahr 2023 gekündigt?
20. Wie viele Lehrlinge haben im Herbst 2023 ihre Ausbildung als Pflegeassistenten- und Pflegefachassistenten begonnen? Bitte um Auflistung nach Ausbildungsbetrieb
21. Eine von uns Freiheitlichen geforderte Umsetzung des so genannten AK-Modells zur Anstellung pflegender Angehöriger wurde bisher von Landesrätin Wiesflecker stets abgelehnt. Im Gegensatz zu unserer Forderung gemäß AK-Modell, wonach eine generelle Anstellung von pflegenden Angehörigen möglich werden soll, setzt die Vorarlberger Landesregierung nun nach drei Jahren lediglich eine Minimalvariante als Modellprojekt um. Mit welcher Begründung wird von der Landesregierung nur ein Modell mit einem sehr eingeschränkten Bezieherkreis umgesetzt und wieso benötigt es jetzt wieder einen Modellversuch?

22. Von wie vielen Fällen, die diese Anstellungsmöglichkeit für Angehörige in Anspruch nehmen, geht die Landesregierung bei ihrem Modell aus?

23. Die Ablehnung der FPÖ-Forderung nach sofortiger Umsetzung des AK-Modells wurde auch immer wieder damit begründet, den Evaluierungsbericht über ein gleich gelagertes Modell im Burgenland abwarten zu wollen. Der Burgenländische Landtag hat in seiner Oktober-Sitzung 2023 den Evaluierungsbericht des Anstellungsmodells für betreuende Angehörige im Burgenland zur Kenntnis genommen und das Modell zur Anstellung pflegender Angehöriger wird im Burgenland als Erfolgsmodell weitergeführt. Wieso wird das AK-Modell (gleich gelagert wie das Burgenland-Modell) jetzt nicht auch in Vorarlberg umgesetzt, zumal Landesrätin Rüscher beispielsweise in der Zeitung der Vorarlberger Arbeiterkammer „AKtion“ vom September 2020 ausdrücklich das AK-Modell zur Anstellung pflegender Angehöriger unterstützte und wörtlich davon sprach: *„Aus meiner Sicht wäre das ein sehr guter Weg. Die Initiative ist sehr begrüßenswert“*?

Wir bedanken uns im Voraus für die fristgerechte Beantwortung unserer Anfrage und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

LAbg. Ing. Christof Bitschi
FPÖ-Klubobmann

LAbg. Dr. Hubert Kinz
FPÖ-Gesundheitssprecher

LAbg. KO Ing. Christof Bitschi
Landtagsklub der FPÖ
Landhaus
6900 Bregenz

LAbg. Dr. Hubert Kinz
Landtagsklub der FPÖ
Landhaus
6900 Bregenz

im Wege der Landtagsdirektion

Bregenz, 26. Jänner 2024

Betrifft: Anfrage vom 5. Jänner 2024, Zl. 29.01.487 – „Die Versorgungssituation in unseren Spitälern und Pflegeheimen wird immer schlechter statt besser – wann werden endlich wirksame Gegenmaßnahmen mit notwendigen Verbesserungen gesetzt?“

Sehr geehrter Herr Landtagsabgeordneter Bitschi und
sehr geehrter Herr Landtagsabgeordneter Kinz!

Ihre gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages an Frau Landesrätin Katharina Wiesflecker und mich gerichtete Anfrage beantworte ich im Einvernehmen wie folgt:

Zu Frage 1: Rund 85 Prozent der Spitalsärzte forderten jüngst im Rahmen einer Petition an die Landesregierung mehr Gehalt und bessere Arbeitsbedingungen. Ist es für Sie gerecht, wenn Spitalsärzte in Vorarlberg weniger verdienen, als ihre Kollegen im Burgenland, obwohl in Vorarlberg die Lebenshaltungskosten weit höher sind als im Burgenland? Sind konkrete Maßnahmen geplant, um den Forderungen der Spitalsärzte zu entsprechen? Wenn ja, welche?

Von den rund 800 Spitalsärzt:innen in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern haben rund 500 die Petition unterschrieben, dies entspricht rund 63% der ärztlichen Mitarbeitenden.

Wir verfügen in Vorarlberg grundsätzlich über ein gut ausgewogenes und bewährtes Gehaltssystem. Neben dem Gehalt gibt es eine Vielzahl von weiteren Bedingungen, um Mediziner:innen zu halten. Dazu gehören unter anderem attraktive Arbeitsbedingungen, arbeitsentlastende Maßnahmen, eine gute Organisationskultur, individuelle

Entwicklungsmöglichkeiten, eine moderne Infrastruktur, eine gute Kinderbetreuung und ein entsprechendes Angebot an Dienstwohnungen.

Auch wir sehen die Notwendigkeit, bei allen Rahmenbedingungen laufend nach zu schärfen, um als attraktiver Arbeitgeber Mitarbeitende aller Berufsgruppen zu gewinnen und zu halten. So werden wir - wie bereits im Herbst 2023 angekündigt – unser Gehaltssystem 2024 für alle Berufsgruppen einer Evaluierung unterziehen. Es ist unter anderem angedacht, das Karriere- und Teilzeitmodell für Allgemeinmediziner:innen im Krankenhaus auszubauen. Des Weiteren werden wir das Kaderarztmodell ausbauen, um noch mehr Möglichkeiten für Expert:innen-Karrieren in den Vorarlberger Krankenhäuser anzubieten.

Jedenfalls muss eine gute Abstimmung über alle Berufsgruppen hinweg gewährleistet bleiben und die Finanzierung des Spitalsabgangs über den Landesgesundheitsfonds für Land und Gemeinden – und somit die steuerzahlende Bevölkerung – finanzierbar bleiben.

Zu Frage 2: Welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um die stetig steigenden Belastungen für das Pflegepersonal in den Krankenhäusern zu reduzieren und die Arbeitsbedingungen für diesen Bereich zu verbessern?

Bereits im Herbst 2023 wurden die wesentlichen Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung, Personalbindung, Patient:innensteuerung und strukturellen Verbesserungen präsentiert. Einige Bausteine daraus sind:

- Ausbau Skill-Grade-Mix: Übernahme von Tätigkeiten, die nicht zwingend von Pflegepersonal durchgeführt werden müssen, durch andere Berufsgruppen. Dies betrifft beispielsweise administrative Tätigkeiten oder Hotellerieleistungen (wie Bettenmachen, Essen-, Getränkeversorgung, Materialbestellung, usw.).
- Weiterführung der Ausbildungsinitiativen, wie in den letzten Monaten vorgestellt, beispielsweise Zusammenführung Pflegeschule Vorarlberg, Maßnahmen des neuen Ausbildungszentrums Gesundheit, digitale Praktikumsdrehscheibe, neue Ausbildung für OTAs, Kooperationsmodelle für MTDs, Pflegeallianz mit FH Vorarlberg für ein durchlässiges Ausbildungssystem, Welcome Center für Pflege und Soziales, Finanzierungsmodelle während der Ausbildung, etc.
- Vermehrter Einsatz von Ordinationsassistent:innen in ambulanten Bereichen – dadurch werden Zeitressourcen für die Tätigkeiten frei, die zwingend von Pflegepersonal durchgeführt werden müssen.
- Rekrutierung von medizinischem Personal aus dem Ausland. Erste Mitarbeitende sind bereits in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern im Einsatz. 2024 werden weitere Pflegekräfte, Operationstechnische Assistent:innen, sowie Radiologietechnolog:innen aus Kolumbien und Vietnam dazu kommen.
- Projekt Führung 2.0: Stärkung, Schulung und Mentoring der pflegerischen Führungskräfte, die einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzqualität im Pflegebereich haben.
- Weiterführung Springerpool Pflege
- Einführung von Care Support Teams in allen Landeskrankenhäusern.

- Weiterentwicklung des Onboarding-Konzepts für neue Mitarbeitende
- Projekt Daphos: mit einer externen Firma erfolgt derzeit eine datenbasierte Analyse der Tätigkeiten im Pflegebereich im LKH Rankweil und LKH Feldkirch. Dies ist eine Basis, auf der gezielt Setting-bezogen und datengestützt die zukünftige Aufgabenverteilung innerhalb der pflegerischen Berufsgruppen (Skill-Grade-Mix) und mit Unterstützungsberufsgruppen gestaltet werden kann.
- Projekt zur Analyse und Maßnahmenplanung zur Verbesserung der Arbeitsqualität mit Prof. Heinrich Geißler im LKH Bludenz und LKH Feldkirch.

Zu Frage 3: Eine österreichweit von der Ärztekammer beauftragte und von der ETH Zürich durchgeführte Ausbildungsbeurteilung hat für Vorarlberg eine vernichtende Bewertung der Ärzteausbildung gebracht. Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität im Bereich der Jungärzte in Vorarlberg wurden bisher gesetzt und welche Maßnahmen sind geplant?

Die Landeskrankenhäuser evaluieren regelmäßig die Ausbildungsqualität in allen Abteilungen. In den Vorarlberger Krankenhäusern wird fast alles an Ausbildung angeboten, was ein großes Universitätsklinikum anbieten kann, mit dem großen Vorteil, dass bei uns in Vorarlberg in kleinen Teams interdisziplinär gelernt werden kann. Mit der notwendigen Flexibilität, zwischen den Standorten zu wechseln (max. 45 min. Fahrzeit (Bregenz – Bludenz) erhalten die Ausbildungsärzt:innen eine umfassende und fundierte Ausbildung. Die internen Evaluierungen zeigen, dass diese beschriebenen Maßnahmen von den Mitarbeitenden durchwegs positiv gesehen werden, Druckpunkte und Schwachstellen werden erkannt und Maßnahmen gesetzt.

Die laufende Steigerung der Qualität und Verbesserung der Rahmenbedingungen war und ist klare Vorgabe auch für die Zukunft. Um diese Qualitätsoffensive professionell zu begleiten, wurde in den Vorarlberger Landeskrankenhäuser ein Bildungsbeirat gegründet, dem alle Chefarzte, die Geschäftsführung der KHBG und das Personalmanagement angehören. Seit 2023 ist auch die Chefarztin des Stadtkrankenhauses Dornbirn Mitglied des Bildungsbeirates. Gemeinsam mit den Vertreter:innen der Ausbildungsärztinnen und -ärzte werden regelmäßig ausbildungsrelevante Themen diskutiert und Verbesserungsmaßnahmen entwickelt.

Der Erfolg dieser Maßnahmen zeigt sich daran, dass wir derzeit ausreichend gute Bewerbungen im ärztlichen Bereich haben. Da aber auch aufgrund der demographischen Entwicklungen nicht davon ausgegangen werden kann, dass dies so bleibt, wird die Ausbildungsakquise und laufende Steigerung der individuellen Ausbildungsqualität weiterhin hohe Priorität behalten.

Zu Frage 4: Wie viele unbesetzte Stellen gibt es aktuell in den einzelnen Landeskrankenhäusern?

Krankenhausbetriebsgesellschaft:

Unbesetzte Stellen gesamt über alle Berufsgruppen:

LKH Bludenz	7 Stellen	besetzte Stellen gesamt 333,30
LKH Bregenz	8,2 Stellen	besetzte Stellen gesamt 615,45
LKH Rankweil	30 Stellen	besetzte Stellen gesamt 509,72
LKH Feldkirch	22 Stellen	besetzte Stellen gesamt 1.747,23
LKH Hohenems	keine unbesetzten Stellen	besetzte Stellen gesamt 331,57

Zu Frage 5: Wie viele Betten in den einzelnen Abteilungen der Landeskrankenhäuser stehen aktuell für die Betreuung von Patientinnen und Patienten nicht zur Verfügung?

In den Vorarlberger Landeskrankenhäusern sind keine Abteilungen gesperrt, es müssen jedoch in einzelnen Bereichen die verfügbaren Kapazitäten reduziert belegt werden. Die Akutversorgung ist dabei in allen Abteilungen gewährleistet, Notfälle können jederzeit entsprechend versorgt werden.

LKH Bregenz	alle Betten stehen zur Verfügung (insgesamt 255)
LKH Hohenems	alle Betten stehen zur Verfügung (insgesamt 148)
LKH Bludenz	alle Betten stehen zur Verfügung (insgesamt 141)
LKH Rankweil	reduzierte Belegung im Ausmaß von 66 Betten (von insgesamt 373)
LKH Feldkirch	reduzierte Belegung im Ausmaß von 61 Betten (von insgesamt 605)

Zu Frage 6: Wie gestaltet sich das kumulierte Zeitguthaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskrankenhäuser in den Bereichen Pflege, Ärzteschaft und Verwaltung?

Krankenhausbetriebsgesellschaft:

Kumulierte Zeitguthaben beinhalten stets sowohl geleistete Stunden als auch Zeitgutschriften, die aufgrund der gültigen Aufwertungsregelungen z.B. für Überstunden anfallen.

LKH Feldkirch	Stunden-saldi	bes.Stellen	Ø
Ärzte	54.785,01	414,1	132,30
RT, BMA u. Sonstige	10.557,78	137,35	76,87
Pflegepersonal	96.722,83	806,23	119,97
Verwaltungspersonal	15.923,80	389,55	40,88
SUMME über Abteilungen	177.989,42	1.747,23	101,87

LKH Bludenz	Stunden-saldi	bes.Stellen	Ø
Ärzte	5.045,02	70,81	71,25
Pflegepersonal	20.254,27	192,28	105,34
Verwaltungspersonal	3.026,61	70,21	43,11
SUMME über Abteilungen	28325,90	333,3	84,99

LKH Rankweil	Stunden-saldi	bes.Stellen	Ø
Ärzte	5.974,59	61,125	97,74
Pflegepersonal	3.049,30	165,8675	18,38
Verwaltungspersonal	21.192,72	282,725	74,96
SUMME über Abteilungen	30.216,61	509,72	59,28

LKH Hohenems	Stunden-saldi	bes.Stellen	Ø
Ärzte	3.379,79	57,35	58,93
Pflegepersonal	13.605,38	192,24	70,77
Verwaltungspersonal	1.513,61	81,98	18,46
SUMME über Abteilungen	18.498,78	331,57	55,79

LKH Bregenz	Stunden-saldi	bes.Stellen	Ø
Ärzte	9.131,17	137,65	66,34
RT, BMA u. Sonstige	7.993,43	42,5525	187,85
Pflegepersonal	26.025,76	338,5985	76,86
Verwaltungspersonal	2.791,04	96,65	28,88
SUMME über Abteilungen	45.941,40	615,45	74,65

Zu Frage 7: Welche Erfahrungen konnten im Jahr 2023 durch den Einsatz der so genannten Care Support Teams an den Landeskrankenhäusern des Landes gesammelt werden? Wie viele Dienste konnten bzw mussten durch diese Teams abgedeckt werden?

Die Care Support Teams wurden sehr gut angenommen. Die Dienstplansicherheit konnte durch den Care Support deutlich erhöht werden, da akute ungeplante Personalausfälle durch den Support-Dienst abgedeckt werden können, wenn stationseigene Mitarbeitende nicht zur Verfügung stehen oder bereits sehr belastet sind. Eine fehlende Dienstplansicherheit („ständig einspringen zu müssen“) stellt für Mitarbeitende einen hohen Belastungsfaktor dar, der durch das Konzept des Care Support gezielt verbessert werden konnte. Die Fachkompetenz dieser Mitarbeitenden steigt durch wiederholte Einsätze, dadurch wird die Akzeptanz weiter erhöht. Ebenfalls sehr positiv wahrgenommen wird die bessere Vernetzung der Mitarbeitenden der verschiedenen Fachabteilungen durch den Care Support Dienst.

Derzeit gibt es in den Landeskrankenhäusern insgesamt rund 270 Mitarbeitende die freiwillig bereit sind, im Care Support Team tätig zu sein. Die Umsetzung erfolgte im Laufe des Jahres 2023 in allen Vorarlberger Landeskrankenhäusern. Insgesamt wurden bislang rund 630 Dienste im Ausmaß von rund 6.500 Arbeitsstunden übernommen, wobei der Hauptanteil im LKH Feldkirch und im LKH Rankweil angefallen ist.

Zu Frage 8: Wie viele Ansuchen auf Altersteilzeit hat es im Jahr 2023 an den Landeskrankenhäusern gegeben und wie viele davon wurden genehmigt?

Es gab 48 Ansuchen auf Altersteilzeit, die alle genehmigt wurden.

Zu Frage 9: Welche Kinderbetreuungseinrichtungen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Kinder in Anspruch nehmen? Wie viele Betreuungsplätze stehen dafür zur Verfügung?

Es gibt Möglichkeiten zur Kleinkindbetreuung (Alter 1,5 bis 3 Jahre), Kindergartengruppen für Kinder im Alter von 3 bis 5 Jahren und einen Schülerhort für Kinder im Alter von 6 – 10 Jahren.

Insgesamt stehen in den Landeskrankenhäusern Bregenz, Hohenems, Rankweil und Feldkirch 186 Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung. Im LKH Bludenz besteht eine Kooperation mit der Stadt Bludenz, die sehr flexibel Betreuungsplätze für Mitarbeitende des LKH Bludenz anbietet.

Zu Frage 10: Wie viele Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter haben 2023 gekündigt? Krankenhausbetriebsgesellschaft:

Es erfolgten insgesamt 193 Dienstnehmerkündigungen im Jahr 2023. Demgegenüber gab es im selben Zeitraum 569 Neueintritte.

Zu Frage 11: Bekanntlich sollen in den kommenden fünf Jahren in St. Galler Krankenhäusern insgesamt 440 Stellen abgebaut werden, 260 davon bereits derzeit schon. Was wurde bisher unternommen, um dieses potentielle Personal für Vorarlberger Landeskrankenhäuser zu gewinnen? Liegen diesbezüglich bereits konkrete Rekrutierungsergebnisse vor?

Es wurde unmittelbar nach Bekanntwerden des Stellenabbaus im Kanton St. Gallen von Seiten der Unternehmenskommunikation reagiert und die Recruiting-Kampagne gezielt auf die Region St. Gallen ausgeweitet. Dies betrifft sowohl den Bereich Social Media als auch regelmäßige Inserate in den regionalen Printmedien des Kantons St. Gallen. Der Hauptfokus liegt dabei auf Pflegepersonal und Radiologietechnolog:innen.

Aktuell liegen drei konkrete Zusagen von Mitarbeitenden aus St. Gallen vor, die in die Vorarlberger Landeskrankenhäuser wechseln werden.

Ein weiterer Effekt besteht neben dem Wechsel von Mitarbeitenden aus St. Gallen auch darin, dass Vorarlberger:innen sich vermehrt überlegen, ob sie eine Berufstätigkeit im medizinischen Bereich in der Schweiz ausüben wollen.

Zu Frage 12: In den Sommermonaten der Jahre 2022 und 2023 wurde die Geburtshilfestation am LKH Bludenz geschlossen. Ist ein Offenhalten dieser Station im heurigen Jahr gesichert?

Nach dem aktuellen Informationsstand ist die Versorgung der Geburtshilfe im Landeskrankenhaus Bludenz gesichert. Bei einer unvorhersehbaren Veränderung der personellen Situation z.B. durch Kündigungen, schwangere Mitarbeiterinnen oder bei Langzeitkrankenständen können weitere zeitlich befristete Maßnahmen zur Überbrückung von Engpässen jedoch nicht ausgeschlossen werden. Der Hauptfokus muss dabei immer in der Gewährleistung der Sicherheit für Mutter und Kind liegen. Klares Ziel und politische Vorgabe ist es, die Geburtshilfestation im LKH Bludenz zu erhalten.

Zu Frage 13: Sind aufgrund von Personalengpässen weitere Abteilungen von Landeskrankenhäusern von einer möglichen Schließung betroffen? Wenn ja, welche Abteilungen sind das?

Es sind keine Abteilungen von einer Schließung betroffen. Wenn Einschränkungen notwendig sind, so handelt es sich dabei um zeitlich befristete reduzierte Belegungen der maximal verfügbaren Kapazitäten einer Fachabteilung. Dabei ist die Versorgung von Akut- und Notfällen stets sichergestellt.

Zu Frage 14: Entspricht es den Tatsachen, dass – so wie es der Direktor der Krankenhausbetriebsgesellschaft formuliert hat (VN vom 22.12.23) – *zwischenzeitlich mehr als 100 Betten in den Vorarlberger Spitälern von Menschen belegt werden, die eigentlich in ein Pflegeheim sollten*? Wenn ja, an welchen Landeskrankenhäusern ist eine derartige Entwicklung feststellbar, wie viele konkrete Betten sind jeweils an den einzelnen Krankenanstalten mit vermeintlichen „Pflegeheimpatienten“ belegt und was wird gegen diese Entwicklung unternommen?

In allen Krankenhäusern erfolgt ein regelmäßiges Monitoring in Bezug auf die Anzahl an Patient:innen, die nicht mehr spitalspflichtig wären, jedoch aufgrund fehlender pflegerischer

Möglichkeiten im häuslichen Umfeld oder im Bereich der extramuralen stationären Langzeitpflege nicht entlassen werden können. Die Anzahl bewegt sich im Bereich von 5 bis 7 Prozent der verfügbaren Bettenkapazitäten, das sind rund 75 bis 110 Betten.

Es sind alle Krankenhäuser davon betroffen. Der höchste Anteil an Fehlbelegung (rund 14%) besteht jedoch im Bereich der Neurologie und Psychiatrie im Landeskrankenhaus Rankweil.

Als Entlastungsmaßnahme werden neben der laufenden Stärkung des Entlassungsmanagements Überleitungspflegebetten, die derzeit in Pflegeheimen nicht in ausreichendem Ausmaß ermöglicht werden können, im spitalseigenen Setting entwickelt. So sollen personelle Ressourcen zielgerichteter eingesetzt werden.

Zu Frage 15: Wie viele Plätze stehen aktuell in den Vorarlberger Pflegeheimen zur Verfügung?
Aktuell stehen den Vorarlberger Pflegeheimen 2.355 genehmigte Betten zur Verfügung.

Zu Frage 16: Wie viele vorhandene Betten in Pflegeheimen können derzeit nicht belegt werden?

Von den genehmigten 2.355 Betten können derzeit 156 Betten aufgrund von Personalmangel und 90 Betten aufgrund von Umbautätigkeiten und Sanierungsarbeiten nicht belegt werden.

Zu Frage 17: Wie viele pflegebedürftige Menschen befinden sich aktuell auf Wartelisten für einen Pflegeheimplatz?

Aktuell warten in Vorarlberg 237 Personen auf einen Heimplatz (Stand 31.12.2023). Von den 237 Personen warten 29 Personen auf eine Überleitungspflege und 208 Personen auf eine dauerhafte Aufnahme.

Zu Frage 18: Wie viele Pflegekräfte fehlen aktuell in Vorarlberger Pflegeheimen? Wir bitten um Auflistung nach Anzahl und Ausbildung sowie Standorten.

In der nachfolgenden Liste sind die fehlenden Pflegekräfte nach Ausbildung, VZÄ und Personenanzahl aufgelistet.

Ausbildung	Vollzeitäquivalente (VZÄ)	Personen
DGPK	71,22	102
PA/PFA/DSB	17,22	25
HH	22,93	33

Zu Frage 19: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vorarlberger Pflegeheimen haben im vergangenen Jahr 2023 gekündigt?

Wie im letzten Sozialpolitischen Ausschuss ausgeführt, ist der gesamte Pflegebereich durch hohe Personaldynamik geprägt. Im Jahr 2022 gab es in allen Settings gesamt 804 Zugänge und 794 Abgänge, d.h. ein Plus von 10 Personen bzw. 9,7 VZÄ. Von den 804 Neueintritten erfolgten mit 382 Personen die meisten im Bereich Pflegeheime, gefolgt von 361 Eintritten in Krankenanstalten. Die Neueintritte im Bereich Hauskrankenpflege beliefen sich auf 61 Personen.

Von den 794 Austritten erfolgten ebenfalls die meisten in den Pflegeheimen mit 411 Personen, gefolgt von 341 Personen in den Krankenhäusern und 42 Personen in der Hauskrankenpflege.

Von allen Personen, die in eine Einrichtung eintreten, kommen 24% aus den Ausbildungseinrichtungen, 37% wechseln die Einrichtung. Hohe Dynamik gibt es auch in bzw. aus der Elternkarenz. Die Zahlen aus dem Jahr 2023 liegen uns noch nicht vor.

Zu Frage 20: Wie viele Lehrlinge haben im Herbst 2023 ihre Ausbildung als Pflegeassistenten- und Pflegefachassistenten begonnen? Bitte um Auflistung nach Ausbildungsbetrieb

Wirtschaftskammer Vorarlberg:

Laut Auskunft der Wirtschaftskammer Vorarlberg haben in Vorarlberg 12 Personen die Lehre für Assistenzberufe in der Pflege begonnen, 11 sind derzeit noch in Ausbildung. Diese teilen sich auf folgende Ausbildungsbetriebe auf: Seniorenbetreuung Feldkirch, Antoniushaus Feldkirch, Stiftung Liebenau. Außerdem wird die Seniorenbetreuung Götzis vermutlich bis zum Beginn des Berufsschulblocks im April einen Lehrling anstellen. Derzeit läuft bereits die Akquise für weitere Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe, die ab September 2024 einsteigen werden.

Zu Frage 21: Eine von uns Freiheitlichen geforderte Umsetzung des so genannten AK-Modells zur Anstellung pflegender Angehöriger wurde bisher von Landesrätin Wiesflecker stets abgelehnt. Im Gegensatz zu unserer Forderung gemäß AK-Modell, wonach eine generelle Anstellung von pflegenden Angehörigen möglich werden soll, setzt die Vorarlberger Landesregierung nun nach drei Jahren lediglich eine Minimalvariante als Modellprojekt um. Mit welcher Begründung wird von der Landesregierung nur ein Modell mit einem sehr eingeschränkten Bezieherkreis umgesetzt und wieso benötigt es jetzt wieder einen Modellversuch?

Beurteilung aus dem Fachbereich Pflege:

Die „Evaluierung des Anstellungsmodells für betreuende Angehörige im Burgenland“ durch die FH Burgenland liegt seit September 2023 vor. Die Evaluierung verweist – bei einer unvoreingenommenen Lektüre – zum einen auf durchaus positive, individuelle Rückmeldungen von Angehörigen, die sich für das Modell entschieden haben. Der Bericht zeigt aber auch eine Fülle an Schwierigkeiten, Verbesserungspotentialen und Überarbeitungsnotwendigkeiten auf.

Die Umsetzung der Anstellung von betreuenden und pflegenden Angehörigen setzt einen großen administrativen Aufwand voraus, der hohe Kosten und neue Strukturen (11 Pflege- und Sozialberater:innen, zwei Mitarbeiter:innen in der Verwaltung und eine Geschäftsführung der eigens gegründeten Pflegeservice Burgenland GmbH) verursacht.

Das Ziel der Anstellungen, Pensionsversicherungszeiten für die Angehörigen zu schaffen, kann mit Verbesserungen bei den bestehenden Angeboten zu deutlich geringeren Kosten erreicht werden (Ausbau der subventionierten Pensionsversicherungsmöglichkeit für Angehörige). Das Arbeitsrecht ist mit familiären Aufgaben nicht kompatibel. Betreuung und Pflege sind 24 Stunden an 7 Tagen in der Woche (168 Wochenstunden) zu leisten. Mit dem regulären Arbeitsrecht wären dazu über 5 Vollzeitäquivalente notwendig. Im jetzigen Modell wird

versucht, mit zum Teil sehr kreativen Konstruktionen das Arbeitsrecht und die berufsrechtlichen Rahmenbedingungen zu umgehen. So ist z.B die Anstellung laut Anstellungsvertrag nur für „Betreuungsaufgaben“, nicht aber für pflegerische Tätigkeiten vorgesehen. Die pflegerischen Tätigkeiten sind von den Angehörigen als Privatpersonen zu erbringen.

Eine wesentliche Gruppe der Angehörigen wird mit der Anstellungsmöglichkeit nicht erreicht, nämlich alle Angehörigen, die bereits in Pension sind (bzw das Pensionsalter schon erreicht haben oder kurz davor stehen). Aus verschiedenen Untersuchungen zur häuslichen Betreuung und Pflege ist bekannt, dass Ehe- und Lebenspartner:innen die weitaus größte Gruppe bei den betreuenden und pflegenden Angehörigen darstellen.

Als sehr problematisch wird beurteilt, dass Heimhelfer:innen oder Pflegefachkräfte nicht mehr zum geförderten Tarif zugekauft werden können (Doppelförderung), obwohl sie gerade beim Anstellungsmodell zur Entlastung und fachlichen Unterstützung notwendig wären. Ebenfalls werden die Überforderungssituationen beschrieben, die Problematik des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt und traditierter Rollenbilder sowie die nur geringe und zum Teil sogar schlechtere ökonomische Absicherung durch die Anstellung. Die ambulante Versorgung der beiden Bundesländer ist sehr unterschiedlich.

Aus diesen Gründen war und ist es sehr sinnvoll, schrittweise eine für unsere Vorarlberger Verhältnisse passende Lösung für eventuelle Anstellungen von betreuenden Angehörigen umzusetzen. Wir haben uns deshalb entschieden, im Bereich der Chancengleichheit eine Anstellung für Familienangehörige zu ermöglichen. Die Entschließung des Landtages beinhaltet darüber hinaus, den Bereich des Pflegekinderwesens und beauftragt die Landesregierung den eingeschlagenen Weg in der ambulanten Betreuung fortzusetzen, Anstellungen von Heimhilfen bei den Mobilen Diensten zu forcieren, um Mehrstundenbegleitung und Entlastung der Angehörigen zu Hause zu ermöglichen und zu unterstützen.

Beurteilung aus dem Fachbereich Chancengleichheit:

Der Fachbereich Chancengleichheit hat als eines der Leit-Projekte der Inklusiven Region Vorarlberg die Umsetzung des Persönlichen Assistenz-Modells des Bundes beschlossen, wir zählen zu den ersten Pilot-Bundesländern, die in Österreich diese Ausweitung des Angebots mit einer Anlaufstelle für Persönliche Assistenz in den Bereichen Arbeit und Freizeit sowie mit einer Erweiterung der Zielgruppen und der Anstellung von Assistent:innen vornehmen.

Aufgrund der Ausweitung der persönlichen Assistenz in alle Lebensbereiche von Menschen mit Behinderung und eine Ausweitung des Stundenausmaßes wird es auch interessant, dass persönliche Assistenz anteilig von Angehörigen durchgeführt wird. Bisher waren die Assistent:innen hauptsächlich freie Dienstnehmer:innen oder neue Selbstständige. Durch die Harmonisierung wird auch die Anstellung von allen Assistent:innen ermöglicht. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, damit auch Angehörige von Menschen mit Behinderung von diesen angestellt werden können.

Die Umsetzung der Anstellung von pflegenden Angehörigen von Menschen mit Behinderungen ist kein Modellversuch, sondern wird als Regelangebot im Rahmen der Leistung Persönliche Assistenz geführt. Die ersten Rückmeldungen sind sehr positiv, das Interesse von Angehörigen ist hoch.

Zu Frage 22: Von wie vielen Fällen, die diese Anstellungsmöglichkeit für Angehörige in Anspruch nehmen, geht die Landesregierung bei ihrem Modell aus?

Im Jahr 2023 wurden im Bereich der Integrationshilfe für 56 Personen Leistungen im Rahmen der persönlichen Assistenz bewilligt. Wir gehen davon aus, dass im Jahr 2024 bis zu 100 Personen die Leistung in Anspruch nehmen werden. Schätzungen zur Inanspruchnahme der Anstellungsmöglichkeit für Angehörige sind nicht möglich zu treffen, da die Menschen mit Behinderung und deren Angehörige sich zuerst mit den Möglichkeiten und individuellen Auswirkungen auseinandersetzen müssen. Wir gehen davon aus, dass nach der Ausweitung der Zielgruppe auf Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ein höherer Bedarf für die Anstellungsmöglichkeiten für Angehörige besteht. Da Menschen, welche in diese Zielgruppe fallen, verstärkt zu Hause wohnen und von Angehörigen betreut werden.

Zu Frage 23: Die Ablehnung der FPÖ-Forderung nach sofortiger Umsetzung des AK-Modells wurde auch immer wieder damit begründet, den Evaluierungsbericht über ein gleich gelagertes Modell im Burgenland abwarten zu wollen. Der Burgenländische Landtag hat in seiner Oktober-Sitzung 2023 den Evaluierungsbericht des Anstellungsmodells für betreuende Angehörige im Burgenland zur Kenntnis genommen und das Modell zur Anstellung pflegender Angehöriger wird im Burgenland als Erfolgsmodell weitergeführt. Wieso wird das AK-Modell (gleich gelagert wie das Burgenland-Modell) jetzt nicht auch in Vorarlberg umgesetzt, zumal Landesrätin Rüscher beispielsweise in der Zeitung der Vorarlberger Arbeiterkammer „AKtion“ vom September 2020 ausdrücklich das AK-Modell zur Anstellung pflegender Angehöriger unterstützte und wörtlich davon sprach: „Aus meiner Sicht wäre das ein sehr guter Weg. Die Initiative ist sehr begrüßenswert“?

Siehe Beantwortung der Frage 21.

Mit freundlichen Grüßen

Landesrätin Martina Rüscher

Landesrätin Katharina Wiesflecker