

TOP 3.3

Aktueller Bericht Bereich Soziales - Kundtner
Bericht über politische Aktivitäten während der Corona-Krise

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsrechtliche Änderungen	3
Sonderbetreuungszeit.....	3
Verlängerung der Mandatsdauer des Betriebsrats.....	3
Möglichkeit der Regelung für Urlaub durch Betriebsvereinbarung.....	3
Verlängerung der Verjährungs- und Verfallfristen	3
Entgeltfortzahlung während der Dienstfreistellung und Anordnung des Urlaubs durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin	3
Besondere Vorkehrungen für Personen, die zu Risikogruppen zu zählen sind	4
Corona-Kurzarbeit	4
Kündigungsabsichten der Wiener Unternehmen – Erfahrungen mit dem Frühwarnsystem März/April 2020.....	4
Erste Auswertung der Anträge:	4
Sozialversicherungsrechtliche Änderungen und Forderungen im Rahmen der Covid-19 Krise	5
Beitragsrechtliche Erleichterungen für DienstgeberInnen	5
Bundesmittel für die ÖGK	5
Verfahrensrecht	5
Unfallversicherungsschutz im Homeoffice.....	5
Kein Wegfall vorzeitiger Pensionen.....	5
Risikogruppen.....	6
Härtefallfonds.....	6
Künstlersozialversicherungsfonds	6
Änderung des Sanitätergesetzes (SanG).....	6
Änderung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG)	6
Änderungen Registrierung.....	7
Änderungen des MTD-Gesetzes (MTG-G)	7
Änderung des Allgemeinen Pensionsgesetzes	7
Unabhängig von der „Risikogruppen-Definition“ ist das ArbeitnehmerInnenschutzrecht und der Einsatz der ArbeitnehmerInnen nach § 6 ASchG anzuwenden	7
Besonderer Schutz wegen schlechter gesundheitlicher Verfassung (§ 6 Abs 3 ASchG)	8
Weitere Forderungen der AK.....	8
Erweiterung der Kompetenzen der Intensivpflege	8
Erweiterung der Kompetenzen der Anästhesiepflege	9
Besserer Schutz der Risikogruppe	9

Arbeitsrechtliche Änderungen

Folgende wichtige arbeitsrechtliche Änderungen wurden bisher (Stand 14.4.2020) im Rahmen der Corona-Krise im Parlament verabschiedet:

Sonderbetreuungszeit

Es wurde die Möglichkeit geschaffen, dass ArbeitnehmerInnen, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind, nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin betreuungspflichtige Kinder im Ausmaß bis zu drei Wochen zu Hause betreuen können. ArbeitgeberInnen haben in diesem Fall Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des Entgelts gegenüber dem Bund. Diese Regelung gilt sinngemäß auch für betreuungspflichtige Menschen mit Behinderungen oder Pflegebedarf.

Verlängerung der Mandatsdauer des Betriebsrats

Auf Grund der Covid-19 Krise war es in vielen Betrieben nicht möglich eine Betriebsratswahl oder sonstige Wahlen durchzuführen. Es war daher notwendig, die Mandatsdauer der gewählten betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat, Zentralbetriebsrat) und der Behindertenvertrauenspersonen zu verlängern. Zuerst erfolgte eine Verlängerung bis 30.4.2020. Später wurde auf starken Druck der Gewerkschaften und AK dieser Zeitpunkt auf den 31.10.2020 verlängert um den Erfordernissen der Praxis entgegenzukommen.

Möglichkeit der Regelung für Urlaub durch Betriebsvereinbarung

Im Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit kann der Verbrauch von Alturlaub und Zeitguthaben auch per Betriebsvereinbarung geregelt werden (diese ersetzt eine Zustimmung der ArbeitnehmerInnen).

Verlängerung der Verjährungs- und Verfallfristen

Der Fortlauf von Verjährungs- und Verfallfristen wurde per Gesetz bis 30.4. 2020 verlängert, mit der Möglichkeit im Bedarfsfall den Fortlauf per Verordnung über diesen Zeitraum hinaus zu verlängern.

Entgeltfortzahlung während der Dienstfreistellung und Anordnung des Urlaubs durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

Viele ArbeitnehmerInnen in Betrieben, die vom Verbot oder den Einschränkungen der Covid-19 Maßnahmen betroffen waren, wurden von einem Tag auf den anderen dienstfrei gestellt (§ 1155 ABGB). Nachdem die Rechtsmeinung verschiedener Rechtsanwälte kolportiert wurde, dass die ArbeitnehmerInnen in diesem Fall keinen Anspruch auf Entgelt hätten, verweigerten viele ArbeitgeberInnen die Auszahlung der Löhne bzw. Gehälter. Es erfolgte daher eine Klarstellung im Gesetz dahingehend, dass ein Anspruch auf Entgeltzahlung bei Freistellung auf Grund der Covid-19 Maßnahmen gebührt. Andererseits wurde den ArbeitgeberInnen die Möglichkeit eingeräumt in diesen Fällen den Verbrauch des Urlaubs und von Zeitguthaben in bestimmten Rahmen einseitig anzuordnen.

Besondere Vorkehrungen für Personen, die zu Risikogruppen zu zählen sind

ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, die zur Risikogruppe zählen, dürfen nur noch dann zur Arbeitsleistung herangezogen werden, wenn diese im Home-Office erbracht wird oder die Arbeitsstätte so gestaltet werden kann, dass eine Ansteckung mit dem Coronavirus mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Ansonsten ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts vom Dienst freizustellen. ArbeitgeberInnen haben Anspruch auf Erstattung der Entgeltfortzahlung gegenüber dem Krankenversicherungsträger. Voraussetzung ist, dass sie vom Krankenversicherungsträger über die Zuordnung zur Risikogruppe informiert werden und dann ihr Arzt auf Basis dieser Information ein Attest ausstellt. Kündigungen, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen werden, können bei Gericht angefochten werden. Von dieser Regelung sind leider ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, die im Bereich der versorgungskritischen Infrastruktur arbeiten ausgenommen.

Corona-Kurzarbeit

Weiters wurde natürlich unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner und des AMS die **Corona-Kurzarbeit** mit all ihren arbeitsrechtlichen Begleitregelungen beschlossen.

Kündigungsabsichten der Wiener Unternehmen – Erfahrungen mit dem Frühwarnsystem März/April 2020

Im März 2020 informierten 2.458 Unternehmen das Arbeitsmarktservice Österreich über ihre Absicht, 128.683 Dienstverhältnisse innerhalb der nächsten Wochen aufzulösen (AMS März 2020, Auswirkungen der Covid-19 Krise auf den Arbeitsmarkt). Darunter sind auch jene Anträge, in denen Firmen ansuchten, die Kündigungsfrist zu verkürzen. Das waren **in Wien von Mitte März bis Mitte April etwa 330 Anträge**.

Vor der Entscheidung über die Fristverkürzung muss das AMS die Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer anhören. Die Wirtschaftskammer in Wien gab eine positive Pauschalermächtigung ab. Die AK entschied im Einzelfall nach Rücksprache mit der zuständigen Gewerkschaft in den meisten Fällen negativ. Der Großteil der Anträge wurden vom AMS jedoch bewilligt.

Erste Auswertung der Anträge:

- Der Großteil der Anträge stammt aus der Gastronomie und der Baubranche, gefolgt von Reinigungsfirmen und Beherbergungsbetrieben.
- Auffallend ist, dass die klassischen Handels- und Dienstleistungsbetriebe (wie zB Mode, Friseur), die von den Schließungen infolge der Corona-Krise ebenso flächendeckend betroffen sind wie zB die Gastronomie und Beherbergungsbetriebe, unterdurchschnittlich vertreten sind.
- Etwa zwei Drittel der Beschäftigten, deren Dienstverhältnisse frühzeitig aufgelöst werden sollen, haben entweder gar keine Ausbildung oder sind angelernt.
- Über alle Branchen betrachtet, ist der Anteil der Männer, die gekündigt werden sollen, etwas höher als jener der Frauen. In den einzelnen Branchen gibt es jedoch Unterschiede, die sich darin zeigen, dass etwa in der Reinigungsbranche überwiegend Frauen beschäftigt sind und am Bau Männer.
- Etwa zwei Drittel der Beschäftigten, die frühzeitig gekündigt werden sollen, fallen in die Gruppe der 25 bis 50-Jährigen. Der Rest verteilt sich in etwa gleichermaßen auf die jüngere und ältere Altersgruppe. Bei einzelnen Unternehmen, speziell in der Gastronomie, ist der Anteil der gekündigten Älteren jedoch besonders hoch.
- Fast alle Betriebe, die MitarbeiterInnen zur Kündigung angemeldet haben, haben weniger als 100 Beschäftigte. Dies entspricht der mittelständisch geprägten Wirtschaftsstruktur Österreichs bzw. Wiens. Diese Betriebe haben in der Regel auch keinen Betriebsrat.
- Bei etwa einem Drittel der Betriebe werden alle MitarbeiterInnen zur frühzeitigen Kündigung angemeldet und der Betrieb auch als geschlossen erklärt. In dieser Gruppe überwiegen Gastronomiebetriebe.

- Knapp ein Fünftel der Betriebe hat eine Wiedereinstellzusage für alle MitarbeiterInnen im Antrag vermerkt. Die Wiedereinstellzusagen finden sich in allen Branchen, ohne dass eine bestimmte Häufung festzustellen wäre.
- Etwa ein Zehntel der Betriebe gibt an, dass auch die Einführung von Kurzarbeit überlegt bzw bereits beantragt wurde. Die Anzeige von beabsichtigten frühzeitigen Kündigungen vermerken diese als „Sicherheitsnetz“, falls Kurzarbeit nicht bewilligt wird.

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen und Forderungen im Rahmen der Covid-19 Krise

Folgende wesentlichen Änderungen im Bereich des Sozialversicherungsrechts sind bereits in Kraft getreten (Stand 15.4.2019). In manchen Bereichen gibt es aus Sicht der Arbeiterkammer noch Änderungsbedarf, entsprechende Vorschläge liegen vor.

Beitragsrechtliche Erleichterungen für DienstgeberInnen

Für Unternehmen, die von Betriebsschließungen bzw -einschränkungen betroffen sind, sind Stundungen der SV-Beiträge vorgesehen. Fällige Beiträge werden nicht eingetrieben und es werden keine Insolvenzanträge gestellt. Bei Meldeverstößen (außer bei nicht erfolgten Anmeldungen) werden keine Säumniszuschläge verhängt.

Bundesmitten für die ÖGK

Der ÖGK wurden zur Abdeckung von Mehraufwendungen durch die COVID-19 Krise für das Geschäftsjahr 2020 ein einmaliger Betrag von 60 Mio Euro zur Verfügung gestellt.

Diese Mittel werden aber nicht ausreichen, weil die Beitragseinnahmen infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sinken, während auf der anderen Seite die Ausgaben stark steigen. Es wird daher für drei Jahre (2020 bis 2022) eine Ausfallhaftung des Bundes im Bereich der Krankenversicherung gefordert. Einen Entschließungsantrag der Regierungsparteien zur Abgangsdeckung gibt es bereits.

Verfahrensrecht

Auch bei den Arbeits- und Sozialgerichten finden seit Mitte März keine Verhandlungen statt. Prozessuale Fristen (wie zB Berufungsfristen) wurden per Gesetz unterbrochen und beginnen (nach derzeitigem Stand) am 1. Mai neu zu laufen. Fristen für die Einbringung von Klagen (etwa gegen ablehnende Bescheide der Pensionsversicherungsanstalt) werden gehemmt, dh sie beginnen nicht neu zu laufen, sondern werden ab 1.Mai fortgesetzt.

Unfallversicherungsschutz im Homeoffice

Bisher gab es keine Sonderregelungen für den Unfallversicherungsschutz bei Homeoffice und strenge Abgrenzungskriterien in der Judikatur. In einer Zeit der „verordneten“ Homeoffice-Tätigkeit war diese Situation den Versicherten nicht zumutbar. Die Arbeiterkammer konnte eine Klarstellung dahingehend erreichen, dass alle Unfälle, die im Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung im Homeoffice ereignen, als Arbeitsunfälle gelten.

Kein Wegfall vorzeitiger Pensionen

Bei BezieherInnen von vorzeitigen Alterspensionen (Korridorpension, Schwerarbeitspension, Langzeitversichertenpension), die im Zusammenhang mit der Bewältigung der Coronavirus-Pandemie eine gesundheitsberufliche Tätigkeit aufnehmen, soll im Jahr 2020 die Pensionsleistung auch bei einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze nicht wegfallen.

Risikogruppen

Mit einem Abänderungsantrag zum 3.COVID-19-Gesetz wurde eine Bestimmung in das ASVG aufgenommen, wonach DienstnehmerInnen und Lehrlinge, die einer Risikogruppe angehören, einen Freistellungsanspruch bei Weiterzahlung des Entgelts haben. Die DienstgeberInnen haben einen Erstattungsanspruch für das Entgelt und die DG-Beiträge zur Sozialversicherung.

Die gesetzliche Bestimmung enthält allerdings einige Problembereiche: Die (Hoch)Risikogruppen sind nicht definiert – dies erfolgt in einer Expertengruppe im Gesundheitsministerium. Es sind nur die beschäftigten selbst, nicht aber Beschäftigte erfasst, die mit einem Angehörigen im selben Haushalt leben, der einer Risikogruppe angehört (Kinder, PartnerInnen). Geplant ist, dass die Krankenversicherungsträger an Hand der Medikamentendaten ein Informationsschreiben an die Betroffenen schicken; damit müssen dann die behandelnden ÄrztInnen kontaktiert werden, die nach Prüfung der konkreten Situation (Erkrankung und Berufstätigkeit), die individuellen COVID-19-Risiko-Atteste (ohne Nennung der Diagnose!) ausstellen. Als nächster Schritt müssen die Dienstgeber prüfen, ob eine Homeoffice-Variante möglich ist oder den Arbeitsplatz mit erforderlichen Schutzmaßnahmen umgestalten. Wenn das alles nicht möglich ist, besteht erst der Freistellungsanspruch. Aus Sicht der Arbeiterkammer keinesfalls akzeptabel ist jedenfalls, dass die Regelung nicht für Beschäftigte in der „kritischen Infrastruktur“ (Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, Versorgung mit Lebensmitteln) gilt.

Härtefallfonds

Für Kleinunternehmen, EPU, neue Selbständige und freie Dienstnehmer wurde der Härtefallfonds eingerichtet. Gegenstand der Förderung ist der teilweise **Ersatz von entgangenen Einkünften** aus selbständiger Erwerbstätigkeit, die durch die Auswirkungen der COVID-19-Krise wirtschaftlich signifikant betroffen sind. Allerdings wurde die Richtlinien zu eng definiert, sodass freie DienstnehmerInnen praktisch ausgeschlossen wurden. Aus diesem Grund hat die Arbeiterkammer sich mit einem Vorschlag an die zuständigen BundesministerInnen gewandt, um eine Änderung der Förderrichtlinien zu erreichen.

Künstlersozialversicherungsfonds

Der Künstlersozialversicherungsfonds für diese durch die behördlichen Maßnahmen besonders stark betroffenen Berufsgruppe wurde mit zusätzlichen 5 Mio Euro für das Jahr 2020 dotiert.

Änderung des Sanitätergesetzes (SanG)

Im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie dürfen Personen, trotz fehlender vorgeschriebener Fortbildungen (auch bei mehr als 100 Stunden), Rezertifizierungen (§ 26 Abs 4 SanG) sowie ohne absolviertes Berufsmodul (§ 14 Abs 4 SanG) als SanitäterInnen tätig sein.

SanitäterInnen dürfen für medizinische Tests Abstriche aus Nase und Rachen entnehmen (§ 9 Abs 1 SanG).

Diese Berechtigungen bestehen bis längstens 31.03.2021 weiter. Die SanG, zur Aufrechterhaltung der Berufs- und Tätigkeitspflichten werden bis 21.03.2021 gehemmt.

Änderung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG)

Für die Dauer einer Pandemie dürfen für unterstützende Tätigkeiten bei der Basisversorgung, nach entsprechender Anordnung, auch Personen herangezogen werden, die weder zur Ausübung eines Gesundheits- und Krankenpflegeberufs berechtigt sind noch das Ausbildungsmodul absolviert haben (GuKG § 3a Abs 7).

Die 5-Jahres-Frist für Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen (§ 17 Abs 3 GuKG) in Spezialbereichen ohne Sonderausbildung (SAB) wird für die Zeit der Pandemie gehemmt. Berufsangehörige ohne SAB sind für die Dauer der Pandemie berechtigt über ihre üblichen Kompetenzen hinausgehende Tätigkeiten dieser Spezialisierung auszuüben.

Änderungen Registrierung

Die Eintragung in das Gesundheitsberuferegister ist für die Dauer der COVID-19-Pandemie keine Voraussetzung für die Tätigkeit in einem Pflegeberuf oder MTD Beruf. Personen, die ihre Qualifikation im Ausland erworbenen haben, dürfen vorübergehend arbeiten, sofern sie über einen Anerkennungs-/Nostrifikationsbescheid verfügen. Fehlende Ergänzungsprüfungen und Praktika müssen bis auf Weiteres nicht vorgewiesen werden.

Änderungen des MTD-Gesetzes (MTG-G)

Laboruntersuchungen können vom medizinisch-technischen Fachpersonal vorübergehend auch ohne ärztliche Anordnung durchgeführt werden. Und um ausreichend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den medizinischen Laboren sicherzustellen, dürfen während einer Pandemie auch Menschen medizinische Laboruntersuchungen machen, die ein geeignetes naturwissenschaftliches oder veterinärmedizinisches Studium abgeschlossen haben (§ 4 Abs 5 MTD-G).

Änderung des Allgemeinen Pensionsgesetzes

Die vorzeitige Alterspension wird weiter gewährt, auch wenn ein Gesundheitsberuf wieder aufgenommen wird, um in der Corona-Krise zu unterstützen (§ 32 APG). Diese Übergangsregelung ermöglicht es PensionsbezieherInnen eine gesundheitsberufliche Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit der Bewältigung der aktuellen Pandemie aufzunehmen und auszuüben, ohne dass die Pensionsleistung wegfällt.

Unabhängig von der „Risikogruppen-Definition“ ist das ArbeitnehmerInnenschutzrecht und der Einsatz der ArbeitnehmerInnen nach § 6 ASchG anzuwenden

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und seine Verordnungen konkretisieren die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. In § 3 ASchG sind die allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen normiert. Alle ArbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf Erfüllung der Arbeitgeberpflichten zu ihrem Gesundheitsschutz. Hervorzuheben ist die Pflicht zur Evaluierung nach § 4 ASchG, also das Erheben und Beurteilen der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie das Festlegen und Umsetzen von Schutzmaßnahmen. Nach den Grundsätzen der Gefahrenverhütung hat die Vermeidung von Risiken Priorität (§ 7 Z 1 ASchG). Das bedeutet die gänzliche Ausschaltung der Infektionsgefahr am Arbeitsplatz (z.B. indem die Arbeit im Homeoffice verrichtet wird). Ist das nicht möglich, sind Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu treffen und zwar in einer bestimmten Reihenfolge, die sich aus § 7 ASchG ableitet und in der Praxis als **STOP**-Prinzip bekannt ist: **S**ubstitution (Ausschalten/Vermeiden des Risikos) – **T**echnische Maßnahmen – **O**rganisatorische Maßnahmen – **P**ersönliche Maßnahmen.

Aus einer Einstufung der COVID-19-Viren als biologischer Arbeitsstoff (derzeit Risikogruppe 3) ergibt sich die Reihenfolge der Schutzmaßnahmen auch aus § 43 Abs 2 ASchG (Maßnahmen zur Gefahrenverhütung bei gefährlichen Arbeitsstoffe):

- **Organisatorische Maßnahmen** sollen sicherstellen, dass möglichst wenige ArbeitnehmerInnen untereinander als auch mit dritten Personen möglichst kurz in möglichst sicherem Abstand aufeinandertreffen.
- **Technische Maßnahmen**, um den Menschen von der potentiellen Infektionsquelle abzutrennen, z. B. durch Trennscheiben.
- An letzter Stelle kommen **Persönliche Schutzmaßnahmen**: Die Ausstattung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Unterweisungen zum richtigen Verhalten.

Sowohl bei der beabsichtigten Verwendung (z.B. Labor) als auch bei der unbeabsichtigten Verwendung (z.B. infizierte KundInnen, infizierte PatientInnen) ist bei Viren im Speziellen die Verordnung biologischer Arbeitsstoffe (VbA) zu beachten (besondere Evaluierungsverpflichtung).

Besonderer Schutz wegen schlechter gesundheitlicher Verfassung (§ 6 Abs 3 ASchG)

§ 6 Abs 3 ASchG normiert, dass „ArbeitnehmerInnen, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären [...], dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden.“ Die spezielle Norm ist unabhängig davon anzuwenden, ob ArbeitnehmerInnen der (definierten) COVID-19-Risikogruppe angehören oder nicht. Voraussetzung für die konkrete Anwendung der Bestimmung ist, dass dem Arbeitgeber die gesundheitlichen Probleme des Arbeitnehmers bekannt sind bzw. der Arbeitgeber davon Kenntnis erlangt.

Daraus folgt: ArbeitnehmerInnen, die wegen ihrer gesundheitlichen Verfassung bestimmte Arbeiten ohne einer besonderen Gefahr nicht verrichten können, sind, ebenso wie Personen die der Risikogruppe angehören, subsidiär, wenn Homeoffice nicht möglich ist und der Kontakt mit dem Virus nicht zuverlässig durch Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz (z.B. kein Kundenkontakt, Alleinarbeitsplatz) ausgeschlossen werden kann, unter Entgeltzahlung vom Dienst freizustellen.

Weitere Forderungen der AK

In einigen Punkten wurden Änderungsvorschläge an die zuständigen Stellen übermittelt:

Durch COVID-19 bedingte Schließungen von Universitäten können sich für Studierende Verzögerungen ihres Studiums ergeben. Ein Wegfall der Familienbeihilfe, aber auch der Mitversicherung in der Krankenversicherung und von Ansprüchen auf Waisenpension soll verhindert werden.

Die sog. Schutzfrist in der Krankenversicherung nach Ende der Pflichtversicherung soll für die Zeit einer Pandemie verlängert werden und eine Sperre von e-cards verhindert werden. Damit wird der Krankenversicherungsschutz von Personen sichergestellt, die beispielsweise noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben haben.

Für geringfügig Beschäftigte, die ihr Dienstverhältnis verloren haben, besteht in vielen Fällen weder ein Anspruch auf Arbeitslosengeld noch erfüllen sie die Kriterien des Härtefallfonds. Es wird daher die Schaffung eines Fonds angeregt, um Unterstützungen für von der COVID-19 Krise wirtschaftlich signifikant Betroffene zu ermöglichen.

Erweiterung der Kompetenzen der Intensivpflege

Das GuKG verpflichtet für die Tätigkeit auf Intensivstationen zur Sonderausbildung, mit Fokus auf Beatmung und Pharmakologie. Damit ist die Grundlage für eine Erweiterung der Kompetenzen für DGKP mit Spezialisierung Intensivpflege gegeben.

Wir fordern daher, für eine im Sinne der PatientInnenversorgung effizientere Handlungsfähigkeit, folgende Ergänzungen im GuKG:

§ 20 (4) Erweiterung des Kompetenzbereiches der Intensivpflege

- Adaptierung des laufenden Arzneimittelerregimes an Veränderungen, dies betrifft u.a. herzkreislaufwirksame Substanzen, Elektrolyte inkl. Insulin sowie sedierende und analgetisch wirksamen Medikamente
- Adaptierung von Beatmungsparametern an Veränderungen in der Weaning-Phase sowie bei nicht-invasiv und invasiv beatmeten PatientInnen, z.B. Atemfrequenz, FiO₂, Beatmungsdrücke

Evaluierung und Dokumentation der gesetzten Handlungen müssen selbstverständlich vorgenommen werden.

Erweiterung der Kompetenzen der Anästhesiepflege

Die Anästhesiepflege ist eine komplexe Spezialisierung, die ihren Schwerpunkt auf Narkoseverfahren, Beatmung und Pharmakologie legt. Damit ist die Grundlage für eine Erweiterung der Kompetenzen für DGKP mit Spezialisierung Anästhesiepflege gegeben.

Wir fordern daher, für eine im Sinne der PatientInnenversorgung effizientere Handlungsfähigkeit, folgende Ergänzungen im GuKG:

§ 20 (2) Erweiterung des Kompetenzbereiches der Anästhesiepflege

- Aufrechterhaltung der Narkose

Evaluierung und Dokumentation der gesetzten Handlungen müssen selbstverständlich vorgenommen werden.

Besserer Schutz der Risikogruppe

Zur Vermeidung von Aufenthalten in Krankenhäusern, sollten Maßnahmen ergriffen werden um hochbetagte und pflegebedürftige Menschen in ihrer gewohnten Umgebung zu lassen.

Verfügbares Fachpersonal aus Krankenhäusern und Rehabilitationskliniken (z.B. ÄrztInnen, PsychologInnen, MTD-Berufe) sollen ihre Fachexpertise durch Tele-Konsilardienste für MitarbeiterInnen von mobilen Diensten und Pflegeheimen sowie Tele-Beratung für pflegende Angehörige zur Verfügung stellen. Weiters sollten für die Zeit der Pandemie zur gesundheitlichen Versorgung dieser Risikogruppe Hausbesuche möglich sein.

Für eine rasche Umsetzung soll eine gemeinsame Finanzierung nach Pauschalsätzen durch die Sozialversicherung (Ausgleichsfonds für die Krankenanstaltenfinanzierung) und zusätzlichen Mitteln aus dem Pflegefonds ermöglicht werden