Gemeinsamer Antrag Nr. 7

der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen,
von Gemeinsam - Alternative, Unabhängige und Grüne Gewerkschafter:innen,
der Kommunistischen Gewerkschaftsinitiative International,
des Gewerkschaftlichen Linksblocks,

an die 186. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 3. November 2026

Pflege aufwerten statt Qualifikationsstandards senken – ausreichend Personal und menschenwürdige Pflege in Wiener Pflegeheimen sichern!

Gute Pflege braucht ausreichend qualifiziertes Personal, gute Arbeitsbedingungen und eine verlässliche öffentliche Finanzierung. Die Interessen der Beschäftigten und der pflegebedürftigen Menschen sind dabei untrennbar miteinander verbunden: Wer unter permanentem Zeitdruck arbeitet, fehlendes Personal ersetzen und zusätzliche Verantwortung übernehmen muss, kann dem eigenen fachlichen Anspruch auf Dauer nicht gerecht werden. Die Folgen tragen Beschäftigte, Bewohner:innen und Angehörige gemeinsam.

Der vorliegende Entwurf zur Änderung der Durchführungsverordnung zum Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz geht in die falsche Richtung. Der verpflichtende Mindestanteil diplomierter Gesundheits- und Krankenpflegepersonen soll von bisher 30 auf 15 Prozent der Mindestpersonalausstattung halbiert werden. Daneben sollen mindestens 15 Prozent Pflegefachassistenz vorgesehen werden. Das Vorblatt erwartet ausdrücklich, dass bisher von diplomierten Pflegepersonen besetzte Stellen nach deren Ausscheiden mit Pflegefachassistent nachbesetzt werden. Die Beibehaltung des bisherigen Qualifikationsmixes wird als ungenutzte Möglichkeit einer „wirtschaftlichen Optimierung“ dargestellt.

Die Pflegefachassistenz ist eine qualifizierte und unverzichtbare Berufsgruppe. Ihre Einbindung in multiprofessionelle Teams ist sinnvoll. Sie darf jedoch nicht als Begründung dienen, den verpflichtenden Anteil diplomierter Pflegepersonen zu reduzieren. Eine Aufwertung der Pflegefachassistenz verlangt angemessene Entlohnung, gute Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Absenkung anderer Qualifikationsstandards leistet dazu keinen Beitrag.

Zugleich bleibt die Gesamtverantwortung für den Pflegeprozess beim gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege. Weniger verpflichtend vorzuhaltende diplomierte Pflegepersonen bei fortbestehender Verantwortung bedeuten die Gefahr einer weiteren Verdichtung von Arbeit und Verantwortung. Auch Pflegefachassistent und Pflegeassistent geraten unter Druck, wenn die erforderliche fachliche Unterstützung fehlt. Besonders problematisch ist deshalb, dass die Erläuterungen zum Entwurf ausdrücklich einen Betrieb ohne durchgehende Anwesenheit diplomierter Pflegepersonen ermöglichen.

Darüber hinaus sieht der Entwurf einen höheren Anteil an Betreuungs- und Hilfspersonal innerhalb der Mindestpersonalausstattung vor und die Anrechnung von Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Jahr.

Betreuung, Hilfsdienste und freiwilliges Engagement können wertvolle Unterstützung leisten. Sie dürfen jedoch weder erforderliches Pflegepersonal noch reguläre, angemessen bezahlte Arbeitsplätze ersetzen.

Auch die vorgesehenen Ausnahmeregelungen sind kritikwürdig. Bei der möglichen Unterschreitung des Mindestpersonalschlüssels um bis zu zehn Prozent entfällt gegenüber dem geltenden Recht der ausdrückliche Vorbehalt, dass der Schutzzweck der Verordnung nicht beeinträchtigt werden darf. Zusätzlich werden Abweichungen von personellen und bestimmten baulich-technischen Mindeststandards in außergewöhnlichen Situationen ermöglicht. Bei besonderem Pflegebedarf wird die bisherige Vorgabe einer über die Mindestpersonalausstattung hinausgehenden Ausstattung durch die Möglichkeit einer abweichenden Ausstattung ersetzt.

Ein struktureller Personalmangel darf nicht dadurch bewältigt werden, dass Unterbesetzung und geringere Qualifikationsanforderungen rechtlich erleichtert werden. Erforderlich sind ausreichend finanzierte Stellen, bessere Arbeitsbedingungen und Maßnahmen, die Beschäftigte im Beruf halten und neue Kolleg:innen gewinnen.

Auch die indirekten Kosten einer Absenkung des Qualifikationsniveaus müssen berücksichtigt werden: Stehen in Pflegeheimen weniger diplomierte Pflegepersonen zur Verfügung, steigt das Risiko, dass gesundheitliche Verschlechterungen nicht rechtzeitig erkannt und notwendige pflegerische Maßnahmen nicht ausreichend vor Ort durchgeführt werden können. Dadurch drohen zusätzliche Rettungstransporte, Ambulanzbesuche und vermeidbare Krankenhausaufenthalte. Den vermeintlichen Einsparungen beim Pflegepersonal stehen damit mögliche Mehrkosten in der besonders kostenintensiven Krankenhausversorgung gegenüber. Zugleich belasten vermeidbare Transporte und Krankenhausaufenthalte die Bewohner:innen und das bereits stark beanspruchte Krankenhauspersonal. Eine seriöse Folgenabschätzung muss deshalb die Kosten für das gesamte Gesundheits- und Pflegesystem erfassen. Die Verlagerung von Kosten aus Pflegeheimen in Krankenhäuser ist keine Einsparung; ausreichend qualifiziertes Pflegepersonal trägt vielmehr dazu bei, unnötige Belastungen und Folgekosten zu vermeiden.

Die Folgen dieser Veränderungen müssen auch aus frauenpolitischer Sicht untersucht werden. Die pauschale Verneinung geschlechtsspezifischer und sozialer Auswirkungen im Vorblatt wird der Tragweite des Vorhabens nicht gerecht. Veränderungen von Beschäftigungsstruktur, Einkommen und Arbeitsbelastung in der Pflege sowie mögliche zusätzliche Belastungen pflegender Angehöriger verlangen eine nachvollziehbare Folgenabschätzung.

Die 186. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien spricht sich gegen eine Absenkung der personellen und fachlichen Mindeststandards in Wiener Pflegeheimen und Pflegestationen aus. Sie fordert die Wiener Landesregierung auf, den vorliegenden Entwurf zur Änderung der Durchführungsverordnung zum Wiener Wohn- und Pflegeheimgesetz grundlegend zu überarbeiten und folgende Anforderungen sicherzustellen:

1. DGKP-Mindestanteil erhalten: Der verpflichtende Anteil diplomierter Gesundheits- und Krankenpflegepersonen ist bei mindestens 30 Prozent der Mindestpersonalausstattung zu belassen. Ein darüber hinausgehender Bedarf ist zusätzlich abzudecken. Die Pflegefachassistenz ist entsprechend ihrem Kompetenzprofil einzubinden, ohne den abgesicherten DGKP-Anteil zu reduzieren.

2. Fachliche Präsenz rund um die Uhr gewährleisten: In Pflegeheimen und Pflegestationen ist eine bedarfsgerechte Anwesenheit diplomierter Pflegepersonen rund um die Uhr verbindlich vorzusehen. Bewohner, Pflegebedarf und räumliche Gegebenheiten sind dabei zu berücksichtigen. Telepflege und Rufbereitschaft dürfen die erforderliche Präsenz vor Ort nicht ersetzen.

3. Pflegepersonal und reguläre Beschäftigung absichern: Erforderliches Pflegepersonal darf nicht durch eine höhere Anrechnung von Betreuungs- und Hilfspersonal ersetzt werden. Notwendige Betreuungs- und Hilfsleistungen sind ausreichend und zusätzlich zu finanzieren. Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Jahr dürfen nicht auf die Mindestpersonalausstattung angerechnet werden. Praktikant und Auszubildende dürfen reguläre Beschäftigte nicht ersetzen; Doppelanrechnungen sind auszuschließen.

4. Mindeststandards wirksam durchsetzen: Ausnahmen sind auf eng begrenzte, nachprüfbare Situationen zu beschränken und mit verbindlichen zeitlichen Grenzen, behördlicher Kontrolle sowie einem Plan zur Wiederherstellung der erforderlichen Standards zu versehen. Der Schutz der Bewohner und Beschäftigten muss ausdrücklich gewährleistet bleiben. Struktureller Personalmangel darf keine dauerhafte Unterschreitung rechtfertigen. Für Notfallregelungen sind klare Prüf- und Entscheidungsverfahren sowie unverzichtbare personelle und bauliche Schutzstandards festzulegen.

5. Besonderen Pflegebedarf zusätzlich abdecken: Bei demenziellen Erkrankungen, palliativer Versorgung, Kurzzeitpflege und anderen besonderen Bedarfslagen sind zusätzliche personelle und fachliche Ressourcen über die allgemeinen Mindeststandards hinaus verbindlich vorzusehen.

6. Personal nach dem tatsächlichen Bedarf bemessen: Die Personalbemessung muss neben der Pflegegeldeinstufung insbesondere psychosoziale Bedürfnisse, kognitive Beeinträchtigungen und komplexe Pflegesituationen berücksichtigen. Ausreichende Zeiten für Kommunikation, Beziehungspflege, Dokumentation und Angehörigenarbeit sowie Personalreserven für Urlaub, Krankenstände und Fortbildung sind einzuplanen. Für die bereits aus dem Mindestpersonalschlüssel herausgerechneten Leitungs- und Praxisanleitungsstunden ist eine ausreichende gesonderte Finanzierung sicherzustellen. Insbesondere die Praxisanleitung muss finanziell abgegolten werden. Die Berechnung mit 37 Wochenstunden darf nicht zu einer Verringerung der verfügbaren Pflegezeit führen.

7. Arbeitsbedingungen und Qualifizierung verbessern: Gemeinsam mit den zuständigen Stellen und Sozialpartnern sind bessere Entlohnung, verlässliche Dienstpläne, ausreichende Erholungszeiten und Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich voranzutreiben. Öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze, eine ausreichende Existenzsicherung während der Ausbildung und

durchlässige Wege zur Höherqualifizierung sind auszubauen. Die Beschäftigung und Weiterentwicklung hoch qualifizierter Pflegepersonen in der Langzeitpflege sind zu fördern.

8. Mitbestimmung und Transparenz gewährleisten: Die Überarbeitung der Verordnung und die Entwicklung einer wissenschaftlich begründeten Personalbemessung müssen unter verbindlicher Beteiligung von Betriebsräten und Personalvertretungen, Gewerkschaften, Arbeiterkammer, Pflegewissenschaft, Berufsvertretungen und Bewohner erfolgen. Die fachlichen Grundlagen des vorgesehenen Qualifikationsmixes sind offenzulegen.
9. Soziale und geschlechtsspezifische Folgen prüfen: Vor einer Beschlussfassung ist eine nachvollziehbare Folgenabschätzung zu den Auswirkungen auf Pflegequalität, Arbeitsbelastung, Einkommen, berufliche Entwicklung und unbezahlte Sorgearbeit vorzulegen.
10. Finanzierung am Versorgungsbedarf ausrichten: Die für eine bedarfsgerechte Personalausstattung und gute Arbeitsbedingungen notwendigen öffentlichen Mittel sind bereitzustellen. Die Sicherstellung menschenwürdiger Pflege darf nicht unter den Vorbehalt einer kostenneutralen Umsetzung gestellt werden.

Die Arbeiterkammer Wien soll diese Positionen gegenüber der Wiener Landesregierung und in den weiteren Verhandlungen zur Ausgestaltung und Finanzierung der stationären Langzeitpflege mit Nachdruck vertreten.

Angenommen ☒	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrheitlich ☒