



Landeshauptmann  
**DR. ERWIN PRÖLL**

ST. PÖLTEN, AM 2. DEZEMBER 2002  
3109 St. Pölten, Landhausplatz 1  
TELEFON 02742/9005/12001  
TELEFAX 02742/9005/15480

LH-0203/210

Herrn  
Präsidenten des NÖ Landtages  
Mag. Edmund Freibauer

Landtag von Niederösterreich  
Landtagsdirektion

Eing.: 05.12.2002

zu Ltg.-1060/A-4/178-2002

— Ausschuss

Sehr geehrter Herr Präsident!

Lieber Freund!

Zur Anfrage der Abgeordneten Mag. Weinzinger und Mag. Fasan, Ltg.-1060/A-4/178-2002, teile ich, soweit es meinen Kompetenzbereich betrifft, folgendes mit:

Durch gezielte Maßnahmen, vor allem durch Forcierung und Unterstützung der Aufschulung von Bediensteten im 2. Bildungsweg konnte die Besetzung der Dienstposten in den Landesheimen gesichert werden. Seit dem Jahr 2001 ist die Besetzung freier Dienstposten vor allem in der Region rund um Wien aufgrund geringer Bewerberzahl nicht immer sofort möglich.

Die Entscheidung über den Einsatz von Pooldiensten (private Anbieter) ist grundsätzlich keine Angelegenheit der Personalverwaltung, sondern obliegt dem jeweiligen Dienststellenleiter und der zuständigen Fachabteilung. Die Kosten für die Leistungen der Pooldienste sind Sachaufwand.

Die Ursachen der Unterbesetzungen sind vielschichtig:

- Von 1998 bis 2000 ist die Anzahl der Bewerber deutlich zurückgegangen, was auf eine deutlich geringere Anzahl an Absolventen der Krankenpflegeschulen zurückzuführen ist. Die Absolventen haben vorwiegend in den Krankenanstalten Beschäftigung gefunden.
- Die Grundausbildung ist größtenteils in Richtung Beschäftigung im Krankenhaus orientiert; die neue Ausbildungsverordnung 1998, die erstmals verpflichtende Praktika in Heimen und sozialen Diensten vorsieht, greift nur langsam.

- Das Image der Altenpflege hinkt gegenüber der Gesundheits- und Krankenpflege in Krankenanstalten deutlich nach.
- Die emotionale Belastung für Mitarbeiter/innen in Pensionisten- und Pflegeheimen ist sehr hoch; es handelt sich um Langzeitpatient/innen und in vielen Fällen um Betreuung Schwerstkranker sowie unheilbar und psychisch kranker sowie sterbender Menschen.
- Die Unterbesetzung vor allem in Wien und die in den letzten Jahren in Betrieb gegangenen privaten Rehabilitationseinrichtungen führen zu einer aktiven Abwerbung von Mitarbeiter/innen und zu einer stärkeren Fluktuation.
- Der Krankenpflegedienst wird vorwiegend von jüngeren Frauen ausgeübt, welche kurz vor der Familiengründung den Dienst antreten bzw. vermehrt Mutterschafts- und Karenzurlaube in Anspruch nehmen.
- Geringe örtliche Flexibilität der Bewerber führt dazu, dass z.B. im Bereich Waldviertel mehrere Bewerber für einen Dienstposten vorhanden sind, die im Bereich um Wien, wo ein Mangel an Bewerbern besteht, aber nicht eingesetzt werden möchten.
- Durch generell steigenden Bedarf an Mitarbeitern im Pflegebereich, z. B. durch Einrichtungen für die Hauskrankenpflege, ist ein Konkurrenzdruck für Dienstgeber eingetreten.

Die detaillierte Auswertung der Fragen zu 4. und 5. ist der beiliegenden Erhebung mit Stichtag 1.11.2002 zu entnehmen. Es handelt sich dabei um eine Momentaufnahme, da täglich Personalmaßnahmen wie Kündigungen, Wiederantritte, Pensionierungen, Karenzen, Aufnahmen, etc. zu setzen sind. Diese Momentaufnahme wird auch durch kurzfristige Unterschreitungen des Dienstpostenplanes, wie z.B. bereits veranlasste Nachbesetzungen, die erst mit folgendem Wochen-/Monatsbeginn wirksam werden, beeinflusst.

In Summe sind in den 51 NÖ Landes-Pensionisten- und Pflegeheimen laut DPPL 2002 insgesamt 2124,5 Dienstposten für die Pflege vorgesehen, davon sind per Stichtag 1.11. 2002 2055,65 Dienstposten tatsächlich besetzt.

Derzeit besteht daher eine Minderbesetzung von insgesamt 68,85 Dienstposten.

Seitens des Landes NÖ wurden bzw. werden konkret folgende weitere Maßnahmen auf dem Personalsektor gesetzt:

- Zweiter Bildungsweg:  
2001 und 2002 sind bereits 77 Pflegehelfer der Landesheime mit Unterstützung des Landes in Ausbildung zu diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegern

- Projektgruppe „Personalrecruiting“:  
Diese wurde gestartet, um die Rahmenbedingungen hinsichtlich Aufnahme, Einführung, Arbeitszeitgestaltung, leistungsgerechte Entlohnung, emotionale Entlastung, interne Weiterbildung und Aufstiegschancen der Mitarbeiter in den NÖ Landes Pensionisten- und Pflegeheimen zu erheben und zu verbessern.
- Veröffentlichung der Stellenangebote:  
Auf der landeseigenen Homepage sind die offenen Stellen unter Angabe des Ansprechpartners in der Abteilung Personalangelegenheiten direkt zugänglich.
- Es erging eine interne Dienstanweisung an alle Heimleiter/innen zur Handhabung von Schnuppertagen und Volontärsverträgen mit interessierten Bewerbern.
- Das Auswahlverfahren für Führungskräfte in den NÖ Landes Pensionisten- und Pflegeheimen wurde bzw. wird derzeit an die erhöhten Anforderungen , z.B. im Bereich der Motivation und der Führung von Mitarbeitern angepasst.
- Anordnung von Überstunden:  
Zur Sicherung der Betreuung werden auch Überstunden angeordnet und abgegolten.

Mit besten Grüßen

Dr. Pröll e.h.