

Fragebogen GÖD-Gesundheitsgewerkschaft

Frage 1: Konsequente Anpassung der Leistung an den Personalstand in Kliniken und Pflegezentren: Der Personalmangel in Kliniken und Pflegezentren führt täglich zu Überlastung und Stress für die Beschäftigten. Stimmen Sie zu, dass dieser Personalmangel rasch behoben werden muss, um die Überlastung der Kolleg:innen zu reduzieren? Wenn ja, wie planen Sie, dies umzusetzen?

Ja, dieser Mangel muss jedenfalls behoben werden. Mit besseren Arbeitsbedingungen, mehr Wertschätzung und Kompetenzen für Pflegekräfte, sowie Bürokratieabbau. Zumindest bis kurz- bis mittelfristige Anpassungen greifen, zeigen Studien auch, dass eine Überbrückung mit Pflegepersonal aus dem Ausland nötig sein wird und dafür benötigt es vereinfachte Verfahren bei der Rot-Weiß-Rot-Karte. Ohne bessere Arbeitsbedingungen wird aber auch das schwer gelingen.

Der grundsätzliche Mangel an Personen (in absoluten Zahlen) scheint durch die Maßnahmen der letzten Jahre zwar besser geworden zu sein, allerdings stellt sich die Frage, wo welches Personal zur Verfügung steht. Geht man von einer wachsenden Zahl an Personal in PA, PFA und der gehobenen Pflege aus, ist ein großer Mangel in Fachbereichen zu sehen. Hier wurde in den vergangenen Jahren zu wenig auf Weiterbildung gesetzt - unseres Erachtens wäre es vernünftig, wie bei Ärzt:innen genauere Strukturvorgaben einzuführen und Krankenhäusern in Zukunft Ausbildungsstellen vorzugeben und damit eine bessere Personalplanung zu ermöglichen.

Das könnte sich auch auf die Attraktivität von Pflegeberufen auswirken. Oftmals wird nur ein Bild der helfenden Pflege, die sich aufopfern muss, vermittelt. Nach Jahren an Kranken- und Pflegebetten ist der Beruf für viele unattraktiv und anstrengend - durch mehr Weiterentwicklungspotenzial und mehr Durchlässigkeit zwischen Pflegeberufen könnten diese attraktiver werden: beispielsweise durch einen Wechsel in den Ausbildungsbereich statt Frühpension, Primärpflege in einem Kinder-PVZ nach Krankenhaustätigkeit oder einen Wechsel von einer Geriatrie-Station in die leitende Pflege in einem Heim, usw.

Frage 2: Steuererleichterungen ab der 32. Wochenstunde: Durch Teilzeit fehlen in unseren Betrieben wöchentlich mehr als eine Million Arbeitsstunden, was 26.000 Vollzeitmitarbeiter:innen entspricht. Um attraktivere Arbeitsangebote für Teilzeitkräfte zu schaffen, fordern wir Steuererleichterungen ab der 32. Wochenstunde. Stimmen Sie dieser Forderung zu? Wenn ja, wie würden Sie dies umsetzen?

Arbeit muss definitiv attraktiver werden. Da stimmen wir zu. Es bestehen mittlerweile zu viele Anreize im Abgaben- und Förder- bzw. Transfersystem, die mehr Arbeit finanziell unattraktiv machen. Um diese Entwicklung auszugleichen, braucht es eine klare steuerliche Entlastung, damit sich mehr Arbeitsstunden auch wirklich mehr auszahlen.

Wir NEOS plädieren daher für eine Reform der Einkommensteuer-Tarifstufen, die die Steuerlast für alle Erwerbstätigen reduziert. Eine mutige Steuerentlastung muss unserer Meinung nach 10% mehr Netto ermöglichen. Um Vollzeitarbeit darüber hinaus finanziell attraktiver zu machen, fordern NEOS einen Vollzeitbonus in Form eines monatlichen steuerlichen Absetzbetrags in Höhe von 100€.

Frage 3: Existenzsichernde Anstellung aller Auszubildenden: Erfolgreiche Projekte in mehreren Bundesländern zeigen, dass eine existenzsichernde Anstellung für Auszubildende im Gesundheits- und Pflegebereich möglich und notwendig ist. Stimmen Sie zu, dass alle Auszubildenden existenzsichernd angestellt werden sollten? Wenn ja, welche Maßnahmen sehen Sie vor, um dies sicherzustellen?

Ähnlich wie es für Praktika eine Bezahlung geben sollte, kann dies hier genauso gewertet werden. Grundsätzlich spricht absolut nichts dagegen, dass zumindest während der Praxiszeiten ernstzunehmende Entlohnung erfolgt. Hier müssten sich nur die Arbeitgeber dazu durchringen, ihre Verantwortung gegenüber dem Personal ernst zu nehmen. Gerade da der Staat hier der größte Arbeitgeber ist, sollte er diese Verantwortung wahrnehmen und mit gutem Beispiel vorangehen.

Frage 4: Schwerarbeit für alle Beschäftigten in Gesundheit und Pflege: Die aktuelle Schwerarbeitsverordnung ist bürokratisch und beinahe immer ablehnend. Es ist notwendig, die wesentlichen Bedürfnisse der Beschäftigten besser abzubilden. Stimmen Sie zu, dass die Schwerarbeitsverordnung reformiert werden muss? Wenn ja, wie beabsichtigen Sie, diese Reform umzusetzen?

Wir stimmen zu, dass Umsetzung und Antragstellung mit zu hohem bürokratischem Aufwand verbunden sind. Eine Erweiterung für Pflegeberufe, die dem Arbeitsalltag gerecht wird, ist jedenfalls zu prüfen.

Frage 5: Stufenweise Anpassung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden: Der hohe Teilzeitanteil (31,9 Stunden durchschnittliche Arbeitszeit) zeigt, dass viele Beschäftigte die vollen Wochenstunden nicht durchhalten können. Eine stufenweise Senkung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ist daher dringend notwendig. Stimmen Sie zu, dass die Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden reduziert werden sollte? Wenn ja, welche Schritte werden Sie unternehmen, um dies zu realisieren?

In einigen Kollektivverträgen sind schon niedrigere Wochenarbeitszeiten vorgesehen. Allerdings ist es auch hier vom einzelnen Arbeitsumfeld abhängig, welche Form von Arbeit in welchem Ausmaß zu Belastung führt. Wichtig ist auch, dass Rahmenbedingungen wie beispielsweise Kinderbetreuung in einem passenden Ausmaß zur Verfügung stehen. Dort, wo es aufgrund einer größeren Belastung nötig ist, wie beispielsweise in Krankenhäusern oder Pflegeheimen, sollte eine niedrigere Wochenarbeitszeit kollektivvertraglich vereinbart werden können.