



GÖD

GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT NÖ

Bericht

16. Februar 2021 bis 29. Jänner 2026

der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Landesvorstand Niederösterreich
Landesvertretung 9 - Gesundheitsgewerkschaft NÖ

Landestag am 29. Jänner 2026

Inhalt

I. GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ	5
1. Landestag der GÖD Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ 2021	5
2. Wahlergebnis vom 15.02.2021	5
3. Mitgliederstatistik	7
4. GÖD Werbekostenbeitrag	7
5. Jubilarsehrungen	8
II. Rückblick auf Fortschritte und Erfolge	10
1. Jährliche Gehaltsabkommen 2022 – 2026	10
2. Sicherung und Erhöhung des Kinderweihnachtsgeldes	10
3. Erhöhung der Lehrlings- und Studienbeihilfe	10
4. Entfall von Einstiegsphasen	11
5. Einführung und Absicherung der Pflegeprämie (Entgelterhöhungs- Zweckzuschussgesetz - EEZG)	11
6. Ausweitung der Gehaltsvorschüsse, insbesondere auf CO ₂ bzw. energieoptimierende Maßnahmen, Bildungszwecke und privaten Fahrradankauf	12
7. Verbesserung im Bereich der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte	14
8. OP-Assistenz – höhere Besoldung bei Mehrfachverwendungen (NÖ LBG)	14
9. Evaluierung Konzept Haustechnik	15
10. Evaluierung des Küchenbereichs und der Cafeteria	16
11. Abgeltung von Einspringdiensten	16
12. Bezugsnachweis als PDF Abrufen im Nizza-Portal an der Dienststelle auch ohne ID Austria möglich	17
13. Höher- und Neubewertungen	18
14. Verlängerung der Entgeltfortzahlung nach einem Dienstudfall	18
15. Nachzahlung nach dem Epidemiegesetz 1950	18
16. Änderung bezügl. erstmaliger Pensionserhöhung für die Jahre 2023 - 2025	19
17. Anpassungen bei den Dienstjubiläen	19
18. Verbesserung der Urlaubsabgeltung im Sinne der EuGH-Rechtsprechung	19
19. Freistellungsmöglichkeit zur Begleitung eines Kindes bei stationären Rehabilitationsaufenthalten	19
20. Beförderungszuschuss bei Dienstreisen, bei denen eine privat gekaufte Netzkarte für den öffentlichen Verkehr genutzt wird	20
21. Herabsetzung des Antrittsalters wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (Opting-Out) vom 55. auf das 50. Lebensjahr	20
22. Abschluss eines Lehrlingspakets	20
III. Von der Forderung zur Umsetzung: Leitantrag 2021 im Überblick	22
1. Neue Zeiten – neue Organisationsformen	22
2. Stopp bei Auslagerung von Versorgungsleistungen	22
3. Personalentwicklung mit Weitblick und Umsicht	23
4. Qualität der Pflege	24
5. Evaluierung der Besoldung neu	25
6. Gesundheit am Arbeitsplatz	25
7. Arbeitszeitmodelle für ältere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer – alternsgerechtes Arbeiten	26
8. Anpassungen im Arbeitsverfassungsgesetz und Betriebsratswahlordnung	27
9. Förderung der Lehrlingsausbildung	27
10. Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff	27

11. Begrenzung der Überstunden- bzw. Mehrleistungsstunden	28
12. Rückzahlungsverpflichtung	28
13. Nachtdienstvergütung bei Bereitschaftsdienst	28
14. Finanzierung der gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse	29
IV. Services	30
1. Gutscheinservice	30
2. Vorteilsangebote	30
3. Werbung neuer Mitglieder	31
4. Newsletter	31
V. Zusammenfassung	32
VI. Anhang	34

I. GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ

1. Landestag der GÖD Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ 2021

Am 15. Februar 2021 fand der Landestag der GÖD Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ per Videokonferenz statt.

Einen wesentlichen Bestandteil des Landestages bildete die Rückschau über das Erreichte, aber auch die Beschlussfassung über einen **Leitantrag** (siehe Anhang Seite 34), der die wesentlichen Themen der nächsten Jahre skizzierte.

Im Leitantrag 2021 wurden zentrale **Handlungsfelder** definiert, darunter die Themen „*Stopp bei Auslagerung von Versorgungsleistungen*“, „*Personalentwicklung mit Weitblick und Umsicht*“, „*Qualität der Pflege*“, „*Evaluierung der Besoldung neu*“, „*Gesundheit am Arbeitsplatz*“, „*Arbeitszeitmodelle für ältere Dienstnehmer/innen – alternsgerechtes Arbeiten*“, „*Begrenzung der Überstunden- bzw. Mehrarbeitsleistung*“ sowie „*einheitlicher Arbeitnehmerbegriff*“. Der vorliegende Tätigkeitsbericht dokumentiert die **Fortschritte und Ergebnisse**, die in diesen Bereichen erzielt wurden, und zeigt darüber hinaus weitere **Entwicklungen und Erfolge** der vergangenen Funktionsperiode auf.

2. Wahlergebnis vom 15.02.2021

Neben der Wahl der Delegierten und Ersatzdelegierten von bevorstehenden Kongressen wurde auch die GÖD Landesleitung Gesundheitsgewerkschaft NÖ neu bestellt. **Karl Streicher**, bisheriger Vorsitzender der ÖGB Fachgruppenvereinigung der Gesundheits- und Sozialberufe, wurde zum neuen Vorsitzenden gewählt und löste somit **Edi Böhm** in seiner Funktion ab.

Wahlergebnis:

Vorsitzender	STREICHER Karl	98,44 %
Vorsitzender-Stv.	FEIERTAG Gottfried, MSc	98,44 %
Vorsitzender-Stv.	HUBER Margit	98,44 %
Schriftführerin	KRAUS Josefine	98,44 %
Finanzreferent	HERZOG Lucas, BSc	98,44 %
Mitglieder	BOUSSKA Karin	
	BUCHINGER Gerlinde	
	DATLER Dietmar	
	EICHBERGER Christina	
	FESSL Johannes	
	GANAUER Franziska	
	HAMMER Franz	
	HNAT Doris	
	KLETZL Andrea	
	KRÄUTNER Josef	
	KRENEK Elisabeth	
	SATTLER Dr. Josef	
	SCHENKIRSCH Richard	

SCHODER Wolfgang
SCHREFL Wolfgang, MSc

Kontrolle

Vorsitzender FUCHS Friedrich

Mitglieder DOLEZAL Alois, EDER Martin

Während des Berichtszeitraumes erfolgten in der Zusammensetzung der GÖD Landesleitung Gesundheitsgewerkschaft NÖ nachfolgende Änderungen.

Pensionsbedingt sind folgende Personen ausgeschieden
(alphabetische Reihenfolge):

Alois Dolezal, Franziska Ganauser, Doris Hnat, Margit Huber, Josefine Kraus, Richard Schenkirsch, Wolfgang Schrefl, MSc



Foto 1: Verabschiedung Franziska Ganauser



Foto 2: Verabschiedung Margit Huber



Foto 3: Verabschiedung Josefine Kraus



Foto 4: Verabschiedung Wolfgang Schrefl, MSc

Nachstehende Mitglieder sind nachgerückt (alphabetische Reihenfolge):

Ing. Gerhard Blaschke, Andreas Hohlbein, Sabine Neunteufl, Alain-Philippe Tougard, Roland Scheuch, Daniela Zettl und Andreas Luef (Kontrolle)

3. Mitgliederstatistik

In der nachstehenden Statistik sind die Gesamtzahlen der Mitarbeitenden (einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten sowie fallweise Beschäftigte), die Mitgliederzahlen sowie die jeweilige Dichte in Prozent pro Jahr dargestellt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Mitgliederzahl im Jahr 2023 um 925 Personen zurückgegangen. Im Jahr 2024 konnte dieser negative Trend teilweise umgekehrt werden, da 103 neue Mitglieder gewonnen werden konnten.

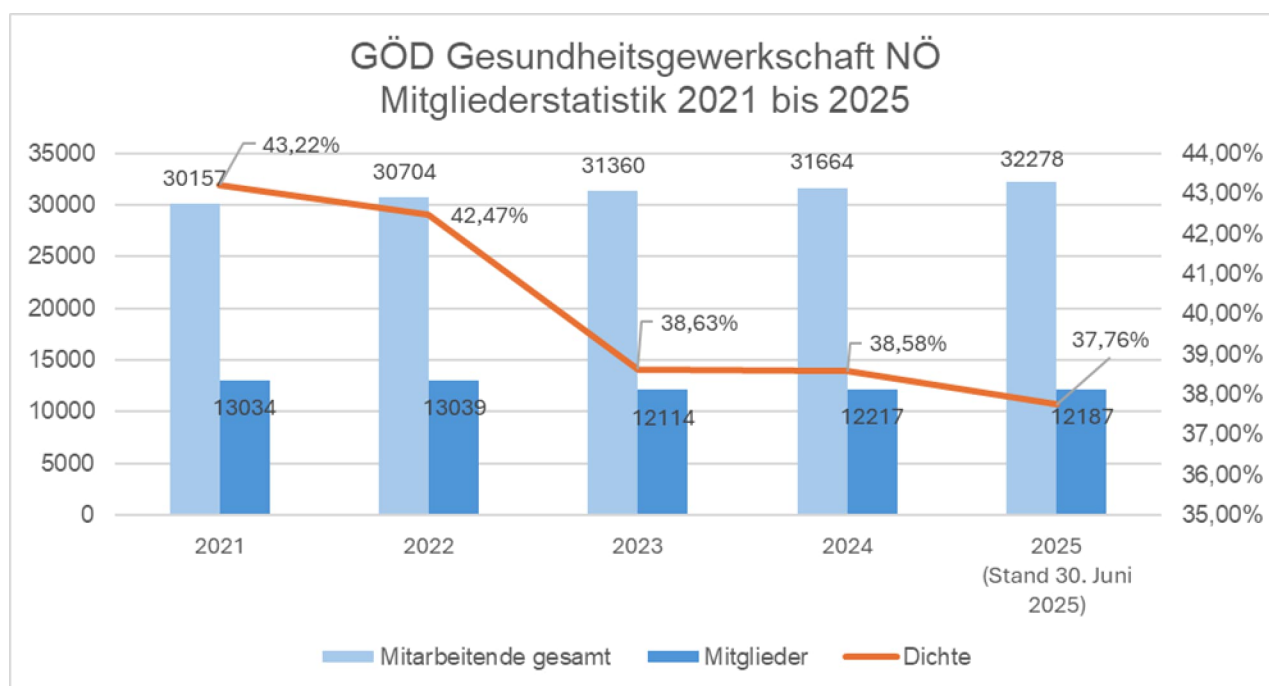


Abbildung 1: GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ Mitgliederstatistik 2021 - 2025

4. GÖD Werbekostenbeitrag

Die Landesleitung Gesundheitsgewerkschaft beschloss im Berichtszeitraum jährlich nachstehende Ausschüttung des GÖD Werbekostenbeitrages.

Im Jahr 2022 wurde der Sockelbetrag von € 150,00 auf € 200,00 erhöht. Ein besonderes Anliegen ist die Unterstützung im Bereich der Mitgliederwerbung. Deshalb wurde 2024 der Betrag pro Mitgliederwerbung um € 5,00 erhöht. Um die Finanzierung weiter aufrecht erhalten zu können, wurden 90 % des ermittelten Betrages ausgeschüttet.

Jahr	Grundbetrag	Betrag pro Mitglied	Betrag pro Mitgliederwerbung	Auszahlungsbetrag
2021	€ 150,00	€ 0,75	€ 20,00	€ 29.835,18
2022	€ 200,00	€ 0,75	€ 20,00	€ 33.652,95
2023	€ 200,00	€ 0,75	€ 20,00	€ 39.335,09
2024	€ 200,00	€ 0,75	€ 25,00	€ 47.693,26
2025	€ 200,00	€ 0,75	€ 25,00	€ 45.124,37

Tabelle 1: GÖD Werbekostenbeitrag 2021 - 2025

5. Jubilarsehrungen

Am 11. Juni 2021 wurde in der Sitzung der GÖD Landesleitung Gesundheitsgewerkschaft NÖ beschlossen, dass es in diesem Jahr aufgrund der Corona Pandemie keine zentrale Veranstaltung für langjährige Mitglieder geben wird. Geplant wurde einerseits der Ankauf von Gutscheinen oder eine standorteigene bzw. regionale Veranstaltung. 2021 haben sich alle gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse für die Gutscheine entschieden.

2022 fand die Ehrung langjähriger Mitglieder am 27. Oktober in der Wirtschaftskammer NÖ in St. Pölten statt. Insgesamt wurden 486 Jubilarinnen und Jubilare eingeladen. Der Einladung nach St. Pölten sind jedoch nur 61 zu ehrende Mitglieder gefolgt.

Seit 2023 gibt es keine zentrale Veranstaltung der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ mehr. Die Veranstaltungen werden seither lokal bzw. regional in Absprache mit anderen Standorten durchgeführt und werden gut angenommen.

Jahr	Jubilare 25 Jahre	Jubilare 40 Jahre	Jubilare gesamt
2021	308	150	458
2022	329	157	486
2023	287	130	417
2024	299	172	471
2025	233	205	438

Table 2: Jubilare



Foto 5: GÖD Jubilarsehrung | Region Waldviertel am 14. Oktober 2025



Foto 6: GÖD Jubilarsehrung | Thermenregion am 8. Oktober 2025



Foto 7: GÖD Jubilarsehrung | Region Weinviertel am 23. September 2025

II. Rückblick auf Fortschritte und Erfolge

1. Jährliche Gehaltsabkommen 2022 – 2026

Die auf Bundesebene erzielten Ergebnisse zu den Gehaltsverhandlungen wurden für die Jahre 2022 - 2026 auch für den NÖ Landesdienst übernommen.

- ✓ **2022:** Mit 1. Jänner 2022 wurden die monatlichen Grundbezüge, Zulagen und Vergütungen um **2,85 % plus €6,40** erhöht. Daraus resultierte in Anlehnung an die Gehaltsklassen in der „Besoldung neu“ eine Abgeltung von 3,22 % in der niedrigsten Gehaltsklasse und bis zu 2,90 % in der höchsten Einstufung. Die Zulagen und Vergütungen, die in Beträgen dargestellt sind, wurden um 3,00 % erhöht.
- ✓ **2023:** Mit 1. Jänner 2023 wurden die monatlichen Grundbezüge um **7,15 Prozent** erhöht, **mindestens jedoch um € 170,00**. Daraus resultierte in Anlehnung an die Gehaltsklassen in der „Besoldung neu“ eine Abgeltung zwischen 7,15 Prozent in der höchsten und 9,61 Prozent in der niedrigsten Einstufung. Die Zulagen und Vergütungen, die in Beträgen dargestellt sind, wurden um 7,32 % erhöht.
- ✓ **2024:** Mit 1. Jänner 2024 wurden die monatlichen Grundbezüge um **9,15 Prozent** erhöht, **mindestens jedoch um € 192,00**. Daraus resultierte in Anlehnung an die Gehaltsklassen in der „Besoldung neu“ eine Abgeltung zwischen 9,15 Prozent in der höchsten und 9,91 Prozent in der niedrigsten Einstufung (NOG 1 Stufe 1). Die Zulagen und Vergütungen, die in Beträgen dargestellt sind, wurden um 9,15 % erhöht.
- ✓ **2025:** Mit 1. Jänner 2025 wurden die monatlichen Grundbezüge und Zulagen um **3,5 Prozent** erhöht. Je nach Einkommenshöhe betrug die Erhöhung mindestens € 82,40 und maximal € 437,80.
- ✓ **2026:** Mit 1. Juli 2026 werden die monatlichen Grundbezüge und Zulagen um **3,3 Prozent** erhöht.

2. Sicherung und Erhöhung des Kinderweihnachtsgeldes

Aufgrund unserer sozialpartnerschaftlichen Gespräche mit Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner wurde diese außerordentliche Zuwendung im Berichtszeitraum jährlich erneut zuerkannt. Im Jahr 2022 erfolgte eine **Erhöhung** des Kinderweihnachtsgeldes um **10 Prozent**. Seither beträgt das Kinderweihnachtsgeld

für ein Kind	€ 195,00,
für das zweite Kind	€ 231,00 und
für das dritte und jedes weitere Kind je	€ 260,00.

3. Erhöhung der Lehrlings- und Studienbeihilfe

Die Beträge der Studien- und Lehrlingsbeihilfe wurde mit 1. September 2024 um **20 Prozent** erhöht.

4. Entfall von Einstiegsphasen

Mit 1. September 2021 ist die Einstiegsphase für Berufsneueinsteigerinnen und Berufsneueinsteiger von 90 % in den Referenzverwendungen DiplompflegerIn, Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz entfallen.

Mit 1. September 2022 ist für weiterer Berufsgruppen in der Pflege und Betreuung, der medizinisch-technischen (jetzt medizinisch-therapeutisch-diagnostische) Dienste, Assistenzberufe, Therapie, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, pädagogische Bereiche, sowie administrative Bereiche, Stabstellen die Einstiegsphase entfallen. Damit ist es gelungen, den Einstieg in diesen Verwendungen attraktiver zu gestalten.

Die Einstiegslaufbahn bei klinischen Psychologinnen und Psychologen ist mit 1. April 2023 entfallen.

5. Einführung und Absicherung der Pflegeprämie (Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz - EEZG)

Am 12. Mai 2022 fand eine fachgewerkschaftsübergreifende Demonstration für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege statt. Bereits im Rahmen der Vorbereitungen zu dieser Demo wurden seitens des Bundesministers Rauch verschiedene Ankündigungen zu einer Verbesserung der Situation eingebracht. So wurde für die Pflege eine Milliarde an Maßnahmen in Aussicht gestellt. Ein für die GÖD Gesundheitsgewerkschaft wesentlicher Punkt war die Zusage für eine Erhöhung des Einkommens für unsere Kolleginnen und Kollegen. Dabei wurde von einem 15. Monatsnetto Gehalt gesprochen. Nach mehreren Monaten kristallisiert sich heraus, dass aufgrund dessen, dass hier weder Dienstgeber- noch Dienstnehmerbeiträge berücksichtigt sind, es zu einem Auszahlungsbetrag kommt, der unter dem versprochenen regulären Monatsbezug liegen würde.

Nach Gesprächen mit Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner wurde die Pflegeprämie des Bundes um € 500,00 aufgebessert.

Landesrätin Christiane Teschl-Hofmeister und Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner haben hier kritisch angemerkt, dass Versprechen des Bundesministers, die getätigt wurden auch einzuhalten sind.

Anspruchsberechtigt sind jene Personen, die auch für die Pflegeprämie im Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz (EEZG) des Bundes definiert sind. Dies sind die Bereiche Diplompflege, Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz sowie die Sozialbetreuungsberufe (Heimhilfe, Diplom- und Fachsozialbetreuung). Dabei handelte es sich um einen steuerfreien Ergänzungsbetrag des Landes NÖ in der Höhe von € 500,00.

Aufgrund der am 24. Februar 2023 kundgemachten Novelle zum Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz wurden die Zuschüsse österreichweit vereinheitlicht. Diese Novelle sah eine Erhöhung der vom Bund bereit gestellten Mittel für vollbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen von € 2.000,00 auf € 2.460,00 vor. Dementsprechend wurde der seit 1. Jänner 2023 monatlich an anspruchsberechtigte Kolleginnen und Kollegen bezahlte Zuschuss von vorher € 115,00 (14 x) bei Vollbeschäftigung auf € 145,00 (14 x) angehoben. Teilbeschäftigte erhalten den Zuschuss entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß.

Nach Verhandlungen der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ und des ZBR mit dem Sozialpartner konnte aufgrund der Ergebnisse der Finanzausgleichsverhandlungen mit dem Bund für 2024 und 2025 die Weiterführung der Pflegeprämie (bisher EEZG-Zuschuss) vereinbart werden. Der Empfängerkreis und die Höhe blieben unverändert (14 x € 145,00). Das bisherige *Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz (EEZG)* trat mit 31. Dezember 2025 außer Kraft, doch wurden die finanziellen Mittel des Bundes für die Entgelterhöhung weitergeführt. Sie werden nun – auf Basis der bekannten Kriterien des EEZG – über das Pflegefondsgesetz (§ 3 Abs. 2 Z 3) für die Jahre 2024 bis 2028 anteilig an die Länder bereitgestellt. Die Regelung wird im Rahmen einer Verordnung (EEZVO) umgesetzt. Im Jahr 2025 wurde diese Vereinbarung in Salzburg in Frage gestellt und erst gewerkschaftliche Maßnahmen führten zu einem Einlenken.

In Niederösterreich setzten wir frühzeitig auf einen zeitgerechten Austausch. Wir haben aufgrund der Entwicklungen in Salzburg mit Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner sowie den politischen Verantwortungsträgern Landesrat Anton Kasser und Christiane Teschl-Hofmeister einen Austausch dazu geführt. Und es wurde hier klar festgehalten, dass dieser Zuschuss nicht in Frage gestellt und „ohne Wenn und Aber“ auch 2026 zuerkannt und abgesichert wird. Auch seitens unseres Sozialpartners auf LGA-Ebene gab es dazu ein klares Bekenntnis.

6. Ausweitung der Gehaltsvorschüsse, insbesondere auf CO₂ bzw.

energieoptimierende Maßnahmen, Bildungszwecke und privaten Fahrradankauf

Neu geschaffen wurden 2022 der Gehaltsvorschuss für CO₂- bzw. energieoptimierende Maßnahmen (Höhe bis € 7.000,00) sowie der Gehaltsvorschuss zu Bildungszwecke (Höhe bis € 8.000,00).

Dieser Gehaltsvorschuss für CO₂- bzw. energieoptimierende Maßnahmen soll insbesondere dem Tausch von Altöfen durch CO₂-optimierten Heizmöglichkeiten, der Installation von Solar-, Photovoltaikanlagen sowie Batteriespeichern, Wärmepumpen oder geothermischer Energiegewinnung dienen. Er kann auch neben einem Gehaltsvorschuss zur Wohnraumschaffung bzw. Althausanierung und Wohnungsverbesserung bezogen werden.

Für Bildungsmaßnahmen, die in einem beruflichen Zusammenhang und im Interesse der Dienstgeber- als auch Dienstnehmerseite liegen, wird dieser Gehaltsvorschuss ermöglicht. Dabei sollen insbesondere Aufschulungen im Pflegebereich von der Heimhilfe zur Pflegeassistenz, von der Pflegeassistenz zur Pflegefachassistenz bis hin zur Diplomkraft unterstützt werden. Die Rückzahlung beginnt mit Ende der jeweiligen Ausbildung.

Gerade die Ausweitungen von Gehaltsvorschüssen auf CO₂- bzw. energieoptimierende Maßnahmen und Bildungsmaßnahmen sind zukunftsweisende Verbesserungen, die auch zu einer rascheren Umsetzung von Klimazielen sowie bei der Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen bei einer Höherqualifizierung bewirken sollen.

Als Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Zentralbetriebsrat haben wir uns intensiv mit dem Thema „Jobrad“ auseinandergesetzt. Die Einführung des „Jobrads“ für niederöster-

reichische Landesbedienstete ist im öffentlichen Dienst unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht mit den Vorteilen umsetzbar, die in der Privatwirtschaft geboten werden. Ohne weitergehende Verbesserungen bringt dieses Modell keine wesentlichen Vorteile mit sich. Das Jobrad reduziert

- das monatliche Bruttogehalt und infolge auch
- die Pension,
- die Beiträge zur betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse sowie
- die Überstundenentschädigung.

Darüber hinaus ist eine Voraussetzung des Jobrades im öffentlichen Dienst die dienstliche Verwendung. Der Weg vom Wohnort zum Dienstort gilt aktuell nicht als eine derartige Verwendung und würde auch steuerlich zu Nachteilen führen sowie eine Bewertung als Sachbezug mit sich bringen. Aus unserer Sicht ergeben sich unter den aktuellen Bestimmungen mehr Nach- als Vorteile und aus diesen Gründen wird das Modell „Jobrad“ derzeit in der NÖ Landesgesundheitsagentur nicht angeboten. Nach einem Termin der GÖD Gesundheitsgewerkschaft mit dem Finanzministerium stand auch der Dienstgeber im Austausch mit dem Ministerium, um eine Lösung zu erarbeiten, die das „Jobrad“ auch für den öffentlichen Dienst attraktiv und praktikabel gestalten könnte. Diese Gespräche brauchten leider nicht den gewünschten Erfolg und wir haben dieses Thema daher zurückgestellt. Um die nachhaltige Mobilität unserer Kolleginnen und Kollegen dennoch zu unterstützen, besteht die Möglichkeit, unbürokratisch einen Gehaltsvorschuss für den privaten Kauf von Fahrrädern zu beantragen.

Mit der Dienstgeberseite haben wir erfolgreich einen Gehaltsvorschuss für privat gekaufte Fahrräder ausverhandelt. Die Gewährung dieses Gehaltsvorschusses ist unbürokratisch und erleichtert nicht nur die Finanzierung des Wunschfahrrades, sondern lässt auch völlige Freiheit bei der Auswahl des Fahrrades. Zudem beinhaltet diese Lösung keinen verpflichtenden Versicherungsschutz, wie er etwa beim klassischen Jobrad-Modell vorgeschrieben ist. Zur Beantragung eines Gehaltsvorschusses für Fahrräder gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Höchstausmaß des Gehaltsvorschusses: € 1.000,00
- rückzahlbar mit bis zu 50 Raten zu je € 20,00
- keine Beschränkung auf bestimmte Fahrradmodelle – die Wahl des Fahrrads trifft der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin individuell

7. Verbesserung im Bereich der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte

2022 konnten wir in gemeinsamen Verhandlungen mit der Ärztinnen- und Ärztekammer NÖ und dem ZBR dahingehend ein Verhandlungsergebnis erzielen, womit die Einstiegsgehälter bei Fachärztinnen und Fachärzten in den ersten vier Gehaltsstufen angepasst wurden. Ein weiterer Punkt war die Anhebung der Gehälter bei Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmediziner sowie eine zusätzliche Abgeltung von Zusatzqualifikationen und Verwendung in den Bereichen Palliativversorgung, Geriatrie und interdisziplinären Aufnahmestationen. Ebenso wurde eine Anpassung des Entgelts der ärztlichen Standortleitungen und eine Valorisierung der aktuellen Stundensätze der Notärztinnen und Notärzte vereinbart.

Im November 2024 konnte bei weiteren Verhandlungen folgendes Verhandlungsergebnis erzielt werden:

Verfügbarkeitsprämie in der Höhe von € 1.000,00

Allgemeinmediziner in öffentlicher Anstellung und Oberärzte erhalten eine Verfügbarkeitsprämie in der Höhe von € 1.000,00 wenn sie der NÖ Landesgesundheitsagentur mit einem vertraglichen Beschäftigungsausmaß von 40 Wochenstunden zur Verfügung stehen. Leitungskräfte sind von dieser Regelung ausgenommen.

Ergänzende Erschwerniszulage für Nachtdienste in der Höhe von € 200,00 pro Nachtdienst für Sekundärärzte, Allgemeinmediziner, Assistenzärzte, Oberärzte und Primärärzte an den Universitäts- und Landeskliniken.

Der Umstellungszuschlag bei der Leistung von Überstunden wurde auch für 2024 und 2025 gesichert.

8. OP-Assistenz – höhere Besoldung bei Mehrfachverwendungen (NÖ LBG)

Im Jahr 2022 wurde mit dem Sozialpartner eine Vereinbarung getroffen, wonach Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Medizinischen Fachassistenz nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in die NOG 6 eingestuft werden können.

In einem weiteren Schritt wurde darüber hinaus Einigung erzielt, dass künftig bei Mehrfachverwendungen ein höheres Gehalt im Rahmen der Besoldung neu möglich ist. Diese Regelung trägt der erweiterten Qualifikation und den zusätzlichen Aufgaben der betroffenen Kolleginnen und Kollegen Rechnung und stellt einen weiteren wichtigen Beitrag zur Attraktivität der entsprechenden Funktionen dar.

Wird neben der Tätigkeit als OP-Assistentin bzw. OP-Assistent insbesondere eine Tätigkeit als Gips-, Röntgen-, Labor-, Obduktions-, Desinfektions- oder Ordinationsassistentin bzw. -assistent ausgeübt, so ist auch eine Besoldung in der Höhe der NOG 6 vorgesehen.

9. Evaluierung Konzept Haustechnik

Aufgrund der großen Veränderungen in der Haustechnik seit Inkrafttreten der Besoldung neu haben wir gemeinsam mit dem ZBR eine Neubewertung eingefordert. Ziel war und ist es, neue Aufgaben auch bewertungstechnisch abzubilden und gegenüber anderen Bundesländern konkurrenzfähig zu bleiben. Nach intensiven Verhandlungen konnten wir nachstehendes Ergebnis erzielen.

Mit Beginn 2023 wurde allen Standorten der NÖ LGA ein neues Konzept mit Stellen und Stellenstruktur im Bereich Haustechnik zur weiteren Umsetzung zur Verfügung gestellt (die Stelle Teamleitung Haustechnik wurde vorerst pilotiert). Das Konzept und der Pilot wurden umfassend evaluiert, die Übermittlung der überarbeiteten Unterlagen erfolgte am Juli 2025 an die Standorte.

Wesentliche Änderungen im Überblick:

Im Zuge der Weiterentwicklung wurde ein Führungsmodell etabliert das sowohl fachliche Spezialisierung als auch klare Führungsverantwortung abbildet.

- ✓ Freigabe des Regelbetriebs für die Stelle „Teamleitung Haustechnik“
 - disziplinarische und fachliche Führung eines Teams
 - standortübergreifende Verantwortung möglich
 - ggf. Vertretung des technischen Leiters
- ✓ Stelle „Gruppenleitung Haustechnik“ (ehemals Partieführung Technik)
 - fachliche Anleitung von mindestens drei MitarbeiterInnen
 - operative Umsetzung in spezifischen Fachbereichen
- geringfügige Anpassungen im „Ausbildungskatalog Haustechnik“
- Präzisierungen in mehreren Stellenbeschreibungen (z. B. Betreuung umliegender Standorte)
- Konkretisierung bei Anforderungen an die Berufserfahrung, insbesondere für die Stelle HaustechnikerIn III Gesundheitseinrichtung (GSE)
- Anpassungen im Gesamtkonzept Haustechnik, insbesondere im Hinblick auf die Anwendbarkeit und die klare Abgrenzung der einzelnen Funktionsrollen innerhalb der technischen Organisation

Folgende Stellenbeschreibungen beinhaltet das überarbeitete Konzept Haustechnik:

- HaustechnikerIn I GSE (NOG 6)
- HaustechnikerIn II GSE (NOG 7)
- HaustechnikerIn III GSE (NOG 8)
- HaustechnikerIn IV GSE (NOG 9)
- Teamleitung Haustechnik GSE (NOG 9)
- Gruppenleitung Haustechnik GSE (NOG 10) | neu erstellt; ehemals Partieführung Technik)

10. Evaluierung des Küchenbereichs und der Cafeteria

Die NÖ Landesgesundheitsagentur, Abteilung Personal & Organisation, hat aufgrund der Initiative und unter Einbindung der Sozialpartner die Evaluierung des Küchenbereichs durchgeführt sowie folgende Stellenbeschreibungen überarbeitet bzw. neu erstellt:

- Stellenbeschreibung Leitung Küche (NOG 10 bzw. NOG 11)
- Stellenbeschreibung Partieführung Küche (NOG 9)
- Köchin/Koch II (NOG 7)
- Köchin/Koch I (NOG 6)
- Hilfskraft Küche II (bzw. Hilfsköchin/Hilfskoch) (NOG 3)
- Hilfskraft Küche I (NOG 2)
- Mitarbeiterin/Mitarbeiter Cafeteria (NOG 3)

Mit den neuen Musterstellenbeschreibungen sollen bestehende Stellenprofile geschärft, Mindestanforderungen transparent festgelegt und Aufgaben klar beschrieben werden, um eine qualitätsgesicherte Zuordnung von Stellen zu Referenzverwendungen zu gewährleisten. Besonders das Profil der Stellen Koch/Köchin I (NOG 6) wurde angepasst und zudem wurde eine Perspektive für eine Weiterentwicklung zur Stelle Koch/Köchin II (NOG 7) geschaffen.

Die wesentlichen Unterschiede liegen in:

- Berufserfahrung
- zusätzlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen
- Eigenverantwortung und Verantwortungsgrad

Die Besetzung der Stellen erfolgt je nach innerbetrieblichem Bedarf, räumlicher Struktur und speziellen Arbeitsbereichen durch die jeweiligen lokalen Führungskräfte (Leitung Küche und kaufmännische/r Direktor/in).

11. Abgeltung von Einspringdiensten

In der Entscheidung des OGH 8ObA 32/21 wurde festgestellt, dass eine unionsrechtswidrige Diskriminierung im Tiroler Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz vorliegt, weil nach §§ 29, 53 und 55 Teilzeitbeschäftigte bei sogenannten Einspringdiensten an Sonn- und Feiertagen lediglich einen Zuschlag von einem Viertel des Zuschlags von Vollbeschäftigten erhalten. Insbesondere in unserem Bereich sind die Teilzeitbeschäftigten überwiegend Frauen, daher kann auch das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bejaht werden. Nachdem einige Verhandlungsrunden erfolglos verliefen, wurde am 30. Mai 2022 Klage eingebracht. Mit dem Dienstgeber haben wir uns auf außergerichtliche Verhandlungen geeinigt und durchgeführt, um rascher eine Lösung für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

Am 21. September 2023 tagte der NÖ Landtag, der die von uns verhandelten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Abgeltung von Einspringdiensten von Teilzeitbeschäftigten debattierte. Der Beschluss erfolgte einstimmig. Dadurch wurde die rechtliche Basis geschaffen, aufgrund derer bei kurzfristigen Einspringdiensten bei Teilzeitkräften ein gleich hoher Zuschlag zur Anwendung kommt wie bei Vollbeschäftigten. Mit November 2023 war aufgrund der Kundmachung des Gesetzes die laufende Abwicklung der Einspring-

dienste ab den November-Dienstplänen notwendig und wurde sozialpartnerschaftlich vereinbart.

Das NÖ LGA-Gesetz sieht grundsätzlich nur eine finanzielle Abgeltung von Einspringdiensten vor. Im sozialpartnerschaftlichen Austausch wurde auf Grundlage einer dienstrechtlichen Vereinbarung der Rahmen geschaffen, um die finanzielle Abgeltung von Einspringdiensten durch die Möglichkeit der Abgeltung durch Konsumation von Freizeitausgleich zu erweitern. Die zuständige Direktion und der örtliche Betriebsrat haben demnach die Möglichkeit, eine Vereinbarung zu schließen, womit ein einheitliches maximales Freizeitstundenkontingent für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt werden kann. Im Rahmen dieser Festlegung von Kontingenten kann ein Stundenausmaß von bis zu 60 Stunden bei Voll- und Teilbeschäftigung vereinbart werden.

Durch das Einbringen der Klage am 30. Mai 2022 wurde sichergestellt, dass drei Jahre vom Klageeinbringungszeitpunkt (1. Juni 2019) und nicht erst ab dem Zeitpunkt der Umsetzung 2024 rückgerechnet eine Aufrollung und somit eine Nachzahlung erfolgen wird. Im nächsten Schritt wurde mit der rückwirkenden Abgeltung der Zuschläge für den Zeitraum 1. Juni 2019 bis 31. Oktober 2023 begonnen. Für die rückwirkende Abgeltung wurden tausende Datensätze analysiert und als Grundlage für das Ergebnis herangezogen, nachdem diese im Detail aus den unterschiedlichen Dienstplanprogrammen nicht herausfilterbar waren. Um die Beantragung möglichst einfach zu gestalten und administrative Aufwendungen gering zu halten wurde den betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein automatisiert berechnetes Pauschalangebot gemacht.

Alternativ gab es die Möglichkeit der detaillierten Aufrollung, die von jeder Einzelnen bzw. jedem Einzelnen durch Markierung der Dienste in den Dienstplänen und anschließender Prüfung durch die Dienststellenleitung vorgenommen werden konnte. Einige Fälle konnten noch nicht gelöst werden. Hier laufen noch Vergleichsgespräche über die Rechtsabteilungen der GÖD bzw. Arbeiterkammer NÖ.

12. Bezugsnachweis als PDF | Abrufen im Nizza-Portal an der Dienststelle auch ohne ID Austria möglich

Mit der Einführung der ID Austria im Dezember 2023 wurde der Online-Zugang zu Bezugsnachweisen für einige Kolleginnen und Kollegen erschwert. Aus diesem Grund wurden Gespräche mit unserem Sozialpartner aufgenommen, mit dem Ziel, einen erleichterten Zugang zu den grundlegenden Gehaltsdaten zu ermöglichen.

Als Ergebnis dieser Verhandlungen konnte erreicht werden, dass Bezugsnachweise und Jahreslohnzettel in einfacher Form (PDF-Format) auch über das System Nizza abgerufen werden können. Der wesentliche Vorteil dabei ist, dass beim Zugriff über Nizza an der Dienststelle keine ID Austria erforderlich ist.

13. Höher- und Neubewertungen

Im Berichtszeitraum konnten folgende weitere Höher-, Neubewertungen und Besserstellungen erreicht werden:

- Erhöhung der Bezüge im Bereich der Medizinphysik
- Neubewertung der medizinischen Masseurinnen und Masseur
- Klarstellungen bei der Zuordnung von Stellen im Bereich der Musiktherapie, Ehrenamtskoordination und Alltagsbegleitung sowie der onkologischen Pflege
- klinische Psychologinnen und Psychologen – Besserstellung bei Eintritt und Leitungsfunktionen
- Erhöhung der Entschädigung für Ferialarbeitnehmerinnen und Ferialarbeitnehmer
- Zulagenregelungen für Study Nurses und operationstechnische Assistenz in der Besoldung alt
- Abgeltung Vertretungstätigkeit bereits ab dem 7. Kalendertag in der Besoldung neu bei Leitungskräften in der Pflege, den medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Diensten und den leitenden Hebammen verlängert und ausgeweitet (Leitung neu mobiles Palliativteam, Bereichsleitung Pflege I und II, pflegerische Standortleitungen)
- Bewertungsevaluierungen im Bereich der medizinisch-therapeutisch-diagnostischer Gesundheitsberufe
- Advanced Practise Nurse
- Schmerz- und Demenzmanagement (vorerst für einen Pilotbetrieb)
- Startschuss für Bewertungsevaluierung im Bereich der GuKG-Berufe

14. Verlängerung der Entgeltfortzahlung nach einem Dienstunfall

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, der nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde, behalten Bedienstete seit 2024 den Anspruch auf den Dienstbezug und den Kinderzuschuss bis zur Dauer von einem Jahr. Darüber hinaus können die finanziellen Leistungen über die im Gesetz angeführten Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ganz oder zum Teil gewährt werden. Die Zeiträume einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst werden bei der Ermittlung des Ausmaßes der Leistungen für eine nachfolgende Dienstverhinderung nicht berücksichtigt. Dies stellt somit eine wesentliche Verbesserung dar.

15. Nachzahlung nach dem Epidemiegesetz 1950

Ein Gewerkschaftsmitglied wurde aufgrund eines an seinem Arbeitsplatz erfolgten Kontakts mit einem an COVID-19 erkrankten Patienten abgesondert. Seitens des Dienstgebers wurde die Nachzahlung der im Abwesenheitszeitraum eingestellten Zulagen verwehrt. Nach einer Beratung mit der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ wurde Klage mittels gewerkschaftlichen Rechtsschutzes eingebracht und bis zum Obersten Gerichtshof ausjudiziert. Der OGH stellte fest, dass die Zulagen von der Verdienstentgangsvergütung nach § 32 des Epidemiegesetzes nachzuzahlen sind.

16. Änderung bezügl. erstmaliger Pensionserhöhung für die Jahre 2023 - 2025

Die erstmalige Anpassung einer Pension erst im auf die Ruhestandsversetzung zweitfolgenden Kalenderjahres wird für die Jahre 2023 bis 2025 ausgesetzt. Es erfolgt hier die Gleichschaltung mit den auf Bundesebene beschlossenen Regelungen und bedeutet eine finanzielle Verbesserung der bereits im Ruhestand befindlichen Beamtinnen und Beamten bzw. jener Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand treten werden.

17. Anpassungen bei den Dienstjubiläen

Klargestellt wurde, dass ein Anspruch auf Auszahlung eines Dienstjubiläums erst nach fünf Jahren Dienst beim Land Niederösterreich besteht. Die Formulierung „Ausscheiden“ wird durch das Wort „Enden“ ersetzt:

Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 40 Jahren gebührt bereits im Monat des Endens des aktiven Dienstverhältnisses nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren, wenn spätestens am Tag des Endens des aktiven Dienstverhältnisses das gesetzliche Regelpensionsalter vollendet wird. Dies ist bei

- beamteten Mitarbeitenden das 65. Lebensjahr bzw.
- bei Vertragsbediensteten, die nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) einen Anspruch auf Alterspension erreicht haben. D. h. hier kann das Alter bei weiblich Versicherten aufgrund von Übergangsregelungen auch vor dem 65. Lebensjahr liegen.

Ein Anspruch auf Auszahlung besteht auch dann, wenn die erforderlichen Zeiten für das Dienstjubiläum erreicht wurden, das aktive Dienstverhältnis aber vor dem Monat November dieses Jahres endet. Für die Höhe des Dienstjubiläums ist weiterhin der letzte Monat des Aktivstandes maßgebend.

18. Verbesserung der Urlaubsabgeltung im Sinne der EuGH-Rechtsprechung

Ein Anspruch auf Auszahlung von Erholungsurlaub besteht seit 2024 unabhängig vom Beendigungsgrund, d. h. auch bei Kündigung oder Entlassung. Zu beachten ist, dass weiterhin das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß mit dem Vierfachen der Wochenarbeitszeit gedeckelt ist und davon noch der im jeweiligen Jahr verbrauchte Urlaub abzuziehen ist. Sollte bereits mehr Urlaub konsumiert worden sein, als bis zum Zeitpunkt der Beendigung zustehen würde, kann es unter gewissen Voraussetzungen zu einer Rückforderung kommen.

19. Freistellungsmöglichkeit zur Begleitung eines Kindes bei stationären Rehabilitationsaufenthalten

Wird Mitarbeitenden vom Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung für deren minderjährige, eigene Kinder, Stief-, Wahl- oder Pflegekinder bewilligt, besteht für bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge. Dieser Anspruch besteht für jedes Kind.

Die Bewilligung der Rehabilitation ist spätestens eine Woche nach deren Erhalt dem Dienstgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

Wie bei der Pflegefreistellung haben Bediensteten für Kinder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine nachgewiesene Lebensgemeinschaft besteht, insoweit Anspruch auf Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt, als sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Begleitung zur Verfügung steht. Die Zeiten einer derartigen Freistellung bleiben für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, in vollem Umfang wirksam. Die Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 80 Abs. 8 NÖ LBG (Dienstverhinderung ohne eigenes Verschulden mit Anspruch auf finanzielle Leistungen des Dienstgebers) ist für diesen Anlassfall nicht zulässig.

In dieser Zeit besteht Anspruch auf Pflegekarenzgeld für Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

20. Beförderungszuschuss bei Dienstreisen, bei denen eine privat gekaufte Netzkarte für den öffentlichen Verkehr genutzt wird

Auf Antrag wird seit 2024 ein Beförderungszuschuss für die dienstliche Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln geleistet. Dieser Zuschuss wurde zudem ab 2025 erhöht und beträgt bei Wegstrecken für die ersten 50 Kilometer € 0,50, für die weiteren 250 Kilometer € 0,20 und danach € 0,10 je zurückgelegtem Kilometer lt. NÖ Distanzanzeiger. Gedeckelt ist dieser Zuschuss je Wegstrecke mit € 109,00 bzw. mit € 1.100,00 im Kalenderjahr.

21. Herabsetzung des Antrittsalters wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (Opting-Out) vom 55. auf das 50. Lebensjahr

Seit 2024 können Bedienstete ab dem 50. Lebensjahr einen Antrag auf Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit einbringen. Wird dieser genehmigt, ist eine Zuordnung max. 5 Gehaltsklassen unter der bisherigen Verwendung möglich. Das Angebot eines entsprechenden Postens erfolgt durch die Dienstbehörde. Die Reduktion der Bezüge wird bei beamteten Bediensteten durch eine Ausgleichsvergütung (6 Jahre - 2 Jahre 75 %, 2 Jahre - 50 % und 2 Jahre 25 %) abgedeckt.

22. Abschluss eines Lehrlingspakets

Bereits zu Beginn der Funktionsperiode haben wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner begonnen, Maßnahmen zur Personalfindung zu verstärken. Dies bedeutet, dass wir bereits frühzeitig ansetzen und stärker in die Ausbildung, aber auch in die MitarbeiterInnenbindung investieren. Im Oktober 2023 konnten wir nachstehendes Lehrlingspaket erfolgreich verhandeln. Durch die Bündelung verschiedener Maßnahmen soll die Attraktivität einer Lehre im NÖ Landesdienst gestärkt werden:

- **Mobilitätzuschuss für die Fahrt vom/zum Dienstort** in der Höhe des Top-Jugendtickets, unabhängig davon, ob dieser Weg mit einem öffentlichen Verkehrsmittel oder im Wege des Individualverkehrs durchgeführt wird: Lehrlinge erhalten jährlich einen fixen finanziellen Kostenzuschuss.
- Alle Lehrlinge, die die **Lehrabschlussprüfung** positiv ablegen, erhalten eine **Prämie** von € 100,00, im Fall eines ausgezeichneten Erfolgs wird eine Prämie von € 200,00 zuerkannt.

- Die **außerordentliche Zuwendung für Lehrlingsausbilderinnen und Lehrlingsausbilder** für die mehrjährige Begleitung eines Lehrlings wurde auf € 440,00 erhöht. Diese Zuwendung erfolgt auf Antrag am Ende des Lehrverhältnisses.

Im Jahr 2021 wurde ein Leitantrag der Landesvertretung 9 – Gesundheitsgewerkschaft (siehe Anhang auf Seite 34) verabschiedet, der die zentralen Handlungsfelder und strategischen Ziele für die kommenden Jahre definierte. Er diente als inhaltliche Orientierung und Arbeitsgrundlage für unsere weiteren Aktivitäten. In den folgenden Punkten dieses Tätigkeitsberichts wird dargelegt, inwieweit zu den im Leitantrag formulierten Themen konkrete Maßnahmen gesetzt, Projekte umgesetzt oder inhaltliche Fortschritte erzielt werden konnten. Dabei werden sowohl bereits erreichte Ergebnisse als auch laufende Entwicklungen dargestellt.

III. Von der Forderung zur Umsetzung: Leitantrag 2021 im Überblick

Im Jahr 2021 wurde der Leitantrag der Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ (siehe Anhang Seite 34) erstellt, um zentrale Forderungen für die Arbeitsbedingungen, Personalentwicklung und Gesundheitsvorsorge in den Einrichtungen des Landes niederzulegen. Nachstehend werden die einzelnen Schwerpunkte des Leitantrags dargestellt, die geforderten Maßnahmen zusammengefasst und der Stand der Umsetzung bzw. der erzielten Entwicklungen im Berichtszeitraum erläutert.

1. Neue Zeiten – neue Organisationsformen

Ein im Leitantrag aus 2021 gestelltes Ziel war, den organisatorischen Wandel im Gesundheits- und Sozialwesen aktiv mitzugestalten und dabei sichere, faire und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu gewährleisten. Reformen sollen die Qualität und Effizienz verbessern, ohne soziale Standards zu untergraben oder Verantwortung aus der Hand zu geben. Zudem stellten wir im Leitantrag die Forderung auf, dass die Dienstbekleidung einen qualitativ hochwertigen Standard entsprechen muss.

Mit 1. Jänner 2021 wurde die Personalzuständigkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kliniken sowie Pflege- und Betreuungszentren auf die NÖ Landesgesundheitsagentur (NÖ LGA) übertragen, der Aufsichtsrat nahm seine Arbeit auf. Seit Februar 2021 findet regelmäßig das Sozialpartner Clearing statt, in dessen Rahmen aktuelle Themenstellungen sozialpartnerschaftlich bearbeitet werden. In regelmäßigen Abständen tauschen wir uns mit den politischen Sozialpartnern aus und konnten insbesondere durch die Unterstützung unserer Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner viele positive Ergebnisse erzielen.

Im Punkt III/2 wird auf die Strukturänderungsprozesse eingegangen.

Auch das Thema Dienstbekleidung blieb ein zentraler Verhandlungspunkt. Aufgrund von Belastungen in den Sommermonaten konnte 2022 eine alternative Sommerwäsche als kurzfristige Entlastung vereinbart werden. Im Oktober 2025 informierte die NÖ LGA über den generellen Entfall des Logos und die Aktualisierung der Wäschekataloge für die Landes-/Universitätskliniken sowie Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren (PBZ/PFZ). Die Wäscheharmonisierung in den PBZ/PFZ wird fortgesetzt. Der neu zertifizierte Kasack befindet sich aktuell an vier Standorten im Praxistest und soll – bei positivem Abschluss – ab Ende des 1. Quartals 2026 flächendeckend eingeführt werden. Die Entscheidung über dessen Aufnahme in den Wäschekatalog der Kliniken steht noch aus.

2. Stopp bei Auslagerung von Versorgungsleistungen

Im Leitantrag 2021 wurde festgehalten, dass Strukturveränderungsprozesse nur unter Einbindung der Bediensteten und im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Konzepte erfolgen sollen. Dass die durch den Gesundheitsplan 2040+ angestoßenen Veränderungen eine derart weitreichende Bedeutung erlangen würden, war zum Zeitpunkt der Erstellung des Leitantrags 2021 noch nicht absehbar.

Vor diesem Hintergrund wurde gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Rahmenvereinbarung zu abfedernden Maßnahmen bei organisatorischen Änderungen im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur erarbeitet. Diese Vereinbarung dient als wichtige Grundlage für einen geordneten und mitarbeiterorientierten Wandel. Darüber hinaus enthält sie Bestimmungen, die auch bei anderen Organisationsänderungen – etwa bei der Verlegung des PBZ Tulln infolge der Hochwasserschäden – von Relevanz sind und als Richtschnur für vergleichbare Prozesse herangezogen werden können.

3. Personalentwicklung mit Weitblick und Umsicht

Im Leitantrag 2021 forderte die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ, dass sich die Personalausstattung dem tatsächlichen Leistungsumfang anpassen muss. Begründet wurde dies mit den zunehmenden Fehlzeiten überlasteter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem stetig steigenden Arbeitsaufwand in vielen Bereichen. Ebenso wurde betont, dass beim Personalrecruiting regionale Besonderheiten zu berücksichtigen und entsprechende Anreize zu schaffen sind.

Die aktuellen Daten im Tätigkeitsbericht des ZBR zeigen eine deutliche Steigerung der Bewerbungszahlen und somit eine wachsende Attraktivität der NÖ Landesgesundheitsagentur als Dienstgeber. Dennoch bestehen regionale Unterschiede in der Bewerbungslage. Durch gezielte Maßnahmen wie die Erweiterung des Einzugsgebiets im Recruiting und Cross-Border-Initiativen – insbesondere zur Ausbildung und Rekrutierung von Pflegeassistentinnen und -assistenten aus Vietnam – konnten wichtige Impulse gesetzt werden. Für eine erfolgreiche Integration sind wohnortnahe Unterkünfte wesentlich, da die Mobilität vieler Bewerberinnen und Bewerber derzeit stark vom öffentlichen Verkehr abhängt.

Positiv hervorzuheben sind auch bedingte Aufnahmezusagen für Auszubildende und Studierende in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie die Möglichkeit eines wohnortnahen Pflegestudiums an den Standorten Horn, Krems, Mauer, Mistelbach, St. Pölten und Wiener Neustadt.

Zur Umsetzung der im Leitantrag aus 2021 geforderten Personalentwicklungs- und Personalbedarfsplanung wurden in der NÖ LGA die Projekte NESTOR (**N**iederösterreichs **e**videnzbasiertes **S**teuerungstool **o**bjektiver **R**essourcenallokation) und IASON (**I**ntegrierte **A**nalyse **S**trukturierter **O**rganisationsleistungen **N**iederösterreichs) gestartet. NESTOR entwickelt neue, evidenzbasierte Personalbedarfsberechnungen für Kliniken, Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren, während IASON die dafür notwendige Datenstruktur schafft. Für die Pflege- und Betreuungszentren wurde zusätzlich der interne Selbstpflegeindex als Berechnungsgrundlage vereinbart.

Zur im Leitantrag geforderten Anpassung des Leistungsspektrums an die Personalausstattung wurde gemeinsam mit dem Sozialpartner ein strukturierter Prozess zur Bearbeitung von Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturmängelmeldungen etabliert. Dieses Instrument ermöglicht eine rasche Reaktion auf Belastungssituationen und stellt eine transparente Nachvollziehbarkeit gegenüber der regionalen Geschäftsführung sicher. Zudem zeigen Projekte zur Dienstplanstabilität erste Wirkung, und das Personalmanagementtool NESTOR soll künftig zu einer weiteren Verbesserung der Personalsituation beitragen.

4. Qualität der Pflege

Unter dem Titel „Qualität der Pflege“ wurde im Leitantrag 2021 die Bedeutung einer fundierten Aus- und Fortbildung betont. Diese soll für alle Bediensteten entsprechend ihrer beruflichen Verwendung dienstrechtlich abgesichert, in der Arbeitszeit ermöglicht und dezentral organisiert werden. Aus- und Weiterbildung sind zentrale Instrumente der Personalentwicklung. Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ forderte ein zeitgemäßes Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, klare Berufsrechte sowie die Sicherung der Ausbildungsqualität. Einer zusätzlichen Ausbildungsschiene in Form eines Lehrberufs Pflege wird im Leitantrag 2021 kritisch gegenübergestellt; sollte diese umgesetzt werden, sind hohe Qualitätsstandards, qualifiziertes Ausbildungspersonal und faire Lehrlingsentschädigungen sicherzustellen.

Im Berichtszeitraum stellte die NÖ Landesgesundheitsagentur ein breites Bildungsprogramm für alle Mitarbeitenden bereit. Die Teilnahmebedingungen sind in einer eigenen Richtlinie geregelt, ein Rechtsanspruch auf Absolvierung einer Bildungsmaßnahme besteht jedoch nicht.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft bietet Mitgliedern mit der „Fortbildungsplattform online“ die Möglichkeit sich zu jeder Zeit an jedem Ort online fortzubilden. Diese Fortbildungen werden für die gesetzliche Fortbildungspflicht anerkannt.

Die Möglichkeit eines wohnortnahen Pflegestudiums an den Standorten Horn, Krems, Mauer, Mistelbach, St. Pölten und Wiener Neustadt wurde geschaffen.

Mit 1. April 2025 wurde die Bildungskarenz abgeschafft, ab 1. Jänner 2026 (mit der Umsetzung seitens des AMS ist nach derzeitigem Stand mit Mai 2026 zu rechnen) soll die „Weiterbildungszeit“ als neues Modell eingeführt werden. Zudem unterstützt das Land Niederösterreich mit der Pflegeausbildungsprämie Personen, die eine Ausbildung im Pflege- oder Sozialbetreuungsbereich absolvieren – von der Pflegeassistenz bis zum FH-Bachelorstudium Gesundheits- und Krankenpflege. Ergänzend bietet das Arbeitsservice das Pflegestipendium für Personen, die arbeitslos oder für die Dauer der Ausbildung karenziert sind und eine Ausbildung in der Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz, diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (ab Ausbildungsbeginn 1. September 2024) oder in einem Sozialbetriebsberuf absolvieren. Voraussetzung ist ein vorangegangener Beratungsprozess beim Arbeitsservice sowie ein Mindestalter von 20 Jahren zu Ausbildungsbeginn.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ sieht die Einführung der Pflegelehre kritisch. Gute Pflege erfordert Reife und eine solide Ausbildung. Falls die Pflegelehre in unserem Bereich umgesetzt wird, fordert sie klare Bedingungen: Lehrlinge dürfen nicht als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden, Jugendliche müssen geschützt werden, und es darf keinen neuen „Pflegeberuf 4. Klasse“ geben. Die Ausbildung muss qualitativ gleichwertig zu bestehenden Curricula sein, professionell begleitet werden, fair entlohnt sein und echte Karriere- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

5. Evaluierung der Besoldung neu

Im Leitantrag 2021 wurde die Evaluierung der Besoldung neu gefordert, da seit Inkrafttreten im Jahr 2006 eine Anpassung an aktuelle Rahmenbedingungen erforderlich war. Ziel war es, die Besoldungsansätze an Entwicklungen wie die Akademisierung der Pflege, neue Spezialisierungen nach dem GuKG sowie an Einkommensvergleiche mit anderen Berufsgruppen anzupassen, um Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsgerechtigkeit sicherzustellen.

Ein wesentlicher Erfolg war der Entfall der 90%-Einstiegsphase: mit 1. September 2021 für Diplompflege, Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz sowie mit 1. September 2022 für weitere Berufsgruppen in Pflege, Betreuung, MTD-Bereichen, Schulen, Pädagogik und Verwaltung. Mit 1. April 2023 entfiel auch die Einstiegslaufbahn für klinische Psychologinnen und Psychologen.

Darüber hinaus wurden Neubewertungen in der Haustechnik sowie eine Überarbeitung im Küchenbereich umgesetzt, um neue Aufgaben und Marktvergleiche adäquat abzubilden. Für Spezialisierungen nach dem GuKG und Hebammen wurde mit dem Vorstand eine Evaluierung bis zum 4. Quartal 2026 vereinbart. Weitere erreichte Höher- und Neubewertungen sind unter Höher- und Neubewertungen auf Seite 18 des Berichts angeführt.

6. Gesundheit am Arbeitsplatz

Unter dem Titel „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wurde im Leitantrag 2021 betont, dass die steigende Arbeitsbelastung und das höhere Pensionsantrittsalter insbesondere in den Gesundheits- und Sozialberufen eine große Herausforderung darstellen. Die Erhaltung der körperlichen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten muss daher oberste Priorität haben.

Gefordert werden regelmäßige Evaluierungen der Arbeitsbedingungen, rasche Behebung festgestellter Mängel sowie die Anerkennung von gesundheitlichen Belastungen, insbesondere von Wirbelsäulenerkrankungen, als Berufskrankheiten. Ebenso wird die Durchführung von Präventionsmaßnahmen, wie flächendeckender Supervision und arbeitspsychologischer Betreuung, als notwendig erachtet.

Zur Entlastung der Beschäftigten sollen Maßnahmen zur Reduktion des Arbeitsdrucks und gegebenenfalls eine zeitgemäße Arbeitszeitverkürzung geprüft werden. Die Integration von Bediensteten mit besonderen Bedürfnissen ist durch geeignete Arbeitsplatzadaptierungen, Umschulungen und Fördermaßnahmen sicherzustellen.

Für eine langfristige Mitarbeiterbindung braucht es zudem bedarfsgerechte, mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ lehnt daher die einseitige Einführung neuer Schicht- oder Kurzzeitmodelle durch den Dienstgeber entschieden ab.

Im Berichtszeitraum konnten im Themenfeld „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wesentliche Fortschritte erzielt werden. Nach langjährigen Bemühungen der GÖD Gesundheitsgewerkschaft trat mit Jänner 2026 die Änderung der Schwerarbeitsverordnung in Kraft:

Die wesentlichen Neuerungen befinden sich in der Ziffer 5 der Schwerarbeitsverordnung, womit hier die berufsbedingte Pflege (Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege) von erkrankten oder behinderten Men-

schen - sofern dabei die Ausübung von bloßen Verwaltungstätigkeiten nicht überwiegend erfolgt – klar definiert ist. In Absatz 2 ist ein Schwerarbeitsmonat als Kalendermonat definiert, in dem die oben angeführten Berufsgruppen zumindest 12 Tage im Schichtdienst ausgeübt wurde.

Zur Integration von Bediensteten mit besonderen Bedürfnissen wurde durch die Zentralbehindertenvertrauensperson in Kooperation mit dem Dienstgeber eine Informationsunterlage zur erweiterten Fürsorgepflicht erstellt. Diese dient der Sensibilisierung von Führungskräften im Umgang mit begünstigt behinderten Mitarbeitenden sowie bei der Zuweisung auf Invaliditätsposten.

Im Zuge der Mitarbeiterbefragung 2023 wurden Fragen zur psychischen Belastung der Beschäftigten gestellt. Die Ergebnisse flossen in die gesetzlich vorgesehene Evaluierung psychischer Fehlbelastungen ein und bildeten die Grundlage für entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Alle Führungskräfte wurden verpflichtet, die Evaluierungen innerhalb eines Jahres ab Sommer 2023 aktiv zu unterstützen und qualifizierte Personen für die Umsetzung einzusetzen. Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für 2026 geplant. Sitzungen der lokalen Arbeitsschutzausschüsse bzw. des zentralen Arbeitsschutzausschusses sind mittlerweile Standard.

7. Arbeitszeitmodelle für ältere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer – alternsgerechtes Arbeiten

Im Themenbereich „Arbeitszeitmodelle für ältere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer – alternsgerechtes Arbeiten“ wurde im Leitantrag 2021 die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle für die letzten Jahre vor der Pensionierung gefordert, um ein gesundes Arbeiten bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen. Als Orientierung dienten die bestehenden gesetzlichen Altersteilzeitregelungen, verbunden mit der Forderung nach einem Rechtsanspruch für Bedienstete.

Mittlerweile hat die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für die kontinuierliche Altersteilzeit ab 1. Jänner 2026 deutlich verschärft. Die maximale Dauer der geförderten Altersteilzeit wird schrittweise reduziert und beträgt künftig nur mehr drei Jahre. Übergangsweise gilt: 2026 – 4,5 Jahre, 2027 – 4 Jahre, 2028 – 3,5 Jahre. Diese gesetzliche Änderung schränkt die ursprünglich angestrebten Gestaltungsmöglichkeiten für altersgerechtes Arbeiten erheblich ein. Eine Weiterführung der Altersteilzeit im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur konnte jedoch verhandelt werden.

Ergänzend dazu wurde im Rahmen des LEBEN-Modells (**L**ebensphasenorientierte **B**eschäftigungsmöglichkeiten in **N**iederösterreich) die Lebensphase „Altersgerechtes Arbeiten und Austrittsphase“ in einem eigenen Informationshandbuch aufgearbeitet. Dieses Projekt wurde auf Initiative des Zentralbetriebsrats gestartet und verfolgt das Ziel, den gesamten Erwerbsverlauf der Mitarbeitenden aktiv, individuell und bedarfsgerecht zu begleiten.

Das Handbuch berücksichtigt die veränderten Bedürfnisse im höheren Erwerbsalter – etwa im Zusammenhang mit dem Übergang in den Ruhestand – und bietet praxisorientierte Unterstützungsinstrumente für Personalverantwortliche, Betriebsräte und Führungskräfte. Mit diesem von bisher drei Handbüchern liegt nun eine weitere wichtige Grundlage für eine moderne, lebensphasenorientierte Personalpolitik vor.

8. Anpassungen im Arbeitsverfassungsgesetz und Betriebsratswahlordnung

Ein weiterer Punkt im Leitantrag 2021 betraf Anpassungen im Arbeitsverfassungsgesetz und der Betriebsratswahlordnung. Gefordert wurde unter anderem, dass eine Freistellung eines Betriebsrats-Vollzeitäquivalents bereits ab 100 Beschäftigten sowie ein weiteres ab 500 Beschäftigten möglich sein soll. Zudem sollte die gesetzliche Grundlage geschaffen werden, Freistellungen aliquot auf mehrere Betriebsräte aufzuteilen und auch bei kleineren Belegschaften entsprechende administrative Unterstützung vorzusehen.

Auch die Anpassung der Betriebsratswahlordnung – etwa hinsichtlich Fristenläufen bei Zentralbetriebsratswahlen, der Einführung einer uneingeschränkten Briefwahl sowie der Erleichterung gemeinsamer Betriebsratsabstimmungen – wurde gefordert.

Die bundesgesetzliche Umsetzung erfordert hier eine einheitliche Linie im ÖGB. Nachdem es hier weiterhin unterschiedliche Interessenslagen in den Fachgewerkschaften gibt, konnte hier keine Veränderung umgesetzt werden.

9. Förderung der Lehrlingsausbildung

Ein weiterer Schwerpunkt des Leitantrags 2021 war die Förderung der Lehrlingsausbildung. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ begrüßt und unterstützt die Initiative der NÖ Landesregierung, verstärkt Lehrlinge im Landesdienst auszubilden und jungen Menschen damit berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Zu Beginn der Funktionsperiode wurden gemeinsam mit dem Sozialpartner Maßnahmen zur Stärkung der Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung gesetzt. Im Oktober 2023 konnte ein umfassendes Lehrlingspaket erfolgreich verhandelt werden (siehe Punkt Abschluss eines Lehrlingspakets auf Seite 20). Es beinhaltet:

- Mobilitätzuschuss in Höhe des Top-Jugendtickets, unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel.
- Prämien für den erfolgreichen Abschluss der Lehrabschlussprüfung (€ 100,00 bei positivem, €200,00 bei ausgezeichnetem Erfolg).

Diese Maßnahmen tragen wesentlich zur Attraktivierung der Lehrausbildung im NÖ Landesdienst bei.

10. Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff

Ein weiterer Punkt des Leitantrags 2021 betraf den einheitlichen Arbeitnehmerbegriff. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ forderte die Gleichstellung von Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellten, insbesondere im sozialversicherungsrechtlichen Bereich, da die Unterschiede zwischen beiden Gruppen zunehmend an Bedeutung verlieren.

Zu Beginn der Funktionsperiode wurden hierzu Gespräche mit dem Sozialpartner geführt. Nach rechtlicher Prüfung musste die Forderung jedoch ruhend gestellt werden, da eine Umsetzung auf Landesebene nicht möglich war. Änderungen wären nur durch eine Bundesgesetzgebung im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) bzw. im § 41 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) möglich. Die Thematik wurde von der Gesundheitsgewerkschaft NÖ in die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) eingebracht. Eine Umsetzung bleibt jedoch herausfordernd, da auch hier innerhalb der Fachgewerkschaften des ÖGB unterschiedliche Interessenslagen bestehen.

11. Begrenzung der Überstunden- bzw. Mehrleistungsstunden

Ein weiterer Schwerpunkt des Leitantrags 2021 betraf die Begrenzung der Überstunden- und Mehrarbeitsleistung. Ziel war es, das vertraglich vereinbarte Beschäftigungsausmaß – insbesondere bei Teilzeitkräften – einzuhalten und Über- bzw. Mehrarbeit auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren. Dadurch soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine stabile Work-Life-Balance gewährleistet werden.

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht zur Kompensation von Personalmangel herangezogen werden. Sollte eine Überschreitung des vereinbarten Ausmaßes dennoch notwendig sein, forderten wir im Leitantrag 2021 ist ein Mehrstundenzuschlag von 25 % zu leisten. Chronischer Personalmangel darf dabei nicht als Dauerbegründung für Mehrarbeit gelten.

Im Hinblick auf die im Leitantrag 2021 formulierte Forderung nach Begrenzung der Überstunden- und Mehrarbeitsleistung konnten im Berichtszeitraum wesentliche Fortschritte erzielt werden. Einer der größten Erfolge ist die Regelung der Einspringdienste. Während das NÖ LGA-Gesetz ursprünglich nur eine finanzielle Abgeltung vorsah, wurde im sozialpartnerschaftlichen Austausch eine dienstrechtliche Erweiterung erreicht, die nun auch einen Freizeitausgleich ermöglicht (siehe Abgeltung von Einspringdiensten auf Seite 16). Zudem wurde auf Initiative der Interessensvertretung bereits 2021 das Pilotprojekt „Dienstplanstabilität“ gestartet. Mittlerweile basiert dieses auf einem Drei-Säulen-Modell, bestehend aus internen Poolingteams, Standby-Diensten und regionalen Pflegepools für die Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren. Diese Maßnahmen tragen spürbar zur Entlastung der Beschäftigten und zur Verbesserung der Planbarkeit bei.

12. Rückzahlungsverpflichtung

Im Leitantrag 2021 wurde die Verkürzung der Rückzahlungsverpflichtung für Aus- und Weiterbildungskosten von fünf auf vier Jahre gefordert, um eine Angleichung an die bundesweiten Regelungen zu erreichen.

Im Berichtszeitraum konnten hierzu jedoch keine Fortschritte erzielt werden. Die derzeitige Fünfjahresfrist bleibt somit weiterhin unverändert bestehen.

13. Nachtdienstvergütung bei Bereitschaftsdienst

Ein weiterer Punkt im Leitantrag 2021 betraf die Nachtdienstvergütung bei Bereitschaftsdienst. Gefordert wurde, dass Bedienstete die Nachtdienstvergütung bereits bei der ersten Inanspruchnahme im Zeitraum von 22:00 bis 06:00 Uhr erhalten, ohne Mindeststundenanforderung.

Im Berichtszeitraum konnten hierzu keine Änderungen oder Fortschritte erzielt werden; die bestehende Regelung mit der durchgehenden 3-Stunden-Mindestinanspruchnahme bleibt weiterhin bestehen. Wir haben jedoch die Reduktion der Bereitschaftsdienste erreichen können.

14. Finanzierung der gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse

Ein weiterer Punkt im Leitantrag 2021 betraf die Finanzierung der gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse. Gefordert wurde, dass diese Ausschüsse einen adäquaten Anteil der Mitgliedsbeiträge (5–10 %) erhalten, um die Basisarbeit – wie Mitgliederbetreuung, Mitgliederwerbung und Organisation von Veranstaltungen – dauerhaft sicherzustellen und die Präsenz der Gewerkschaft vor Ort zu stärken.

Diese bereits langjährige Forderung konnte auch in den letzten fünf Jahren nicht umgesetzt werden.

IV. Services

1. Gutscheinservice

Für Mitglieder der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ besteht über die gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse die Möglichkeit, vergünstigte Gutscheine zahlreicher Partnerunternehmen zu beziehen – unter anderem von REWE, Spar, Lidl, Metro, VAMED Vitality World, Wellcard, H&M, Zalando, C&A, Bauhaus, Thalia, XXXLutz, Hervis, Müller und vielen mehr. Eine eigene App zur Gutscheinbestellung durch GÖD Mitglieder wurde mit Dezember 2025 auf zentraler Ebene umgesetzt und bietet ergänzende Unternehmensangebote.

REWE		2023	2024	2025
	Wert	€ 1.155.040,00	€ 1.943.700,00	€ 2.003.095,00
	Rabattierter Preis	€ 1.103.063,20	€ 1.856.233,50	€ 1.912.955,73
	Ersparnis	€ 51.976,80	€ 87.467,50	€ 90.139,27
Spar		2023	2024	2025
	Wert	€ 384.320,00	€ 576.620,00	€ 1.021.670,00
	Rabattierter Preis	€ 368.947,20	€ 553.555,20	€ 980.803,20
	Ersparnis	€ 15.372,80	€ 23.064,80	€ 40.866,80
Weiteres Gutschein- angebot		2023	2024	2025
	Wert	€ 3.598.255,00	€ 4.150.538,00	€ 3.189.416,00
	Rabattierter Preis*	€ 3.382.360,00	€ 3.901.506,00	€ 2.998.051,00
	Ersparnis	€ 215.895,00	€ 249.032,00	€ 191.365,00
* Berechnungsgrundlage durchschnittlicher Rabatt				

Tabelle 3: Darstellung der bezogenen REWE- und Spargutscheine 2023-2025

2. Vorteilsangebote

Zusätzlich zum Gutscheinservice bieten wir Vorteilsangebote wie das Ticket-Angebot für den Tiergarten Schönbrunn und das Familypark-Angebot.

Familypark		2023	2024	2025
Tageskarten in Stk.		2.938	4.195	8.233
Jahreskarten in Stk.		75	181	314
Summe in €		€ 79.225,00	€ 123.007,00	€ 247.097,00
Schönbrunn		2025		
Karte Erwachsene in Stk. Preis € 23,00 (statt € 27,00)		1.024		
Karte Kinder in Stk. Preis € 12,50 (statt € 15,50)		302		
Summe in €		€ 27.327,00		
Ersparnis in €		€ 5.002,00		

Tabelle 4: Darstellung der bezogenen Vorteilangebote

3. Werbung neuer Mitglieder

Zur Mitgliedergewinnung stellt die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ laufend aktualisierte Informations- und Werbematerialien zur Verfügung, um potenzielle Mitglieder umfassend über Leistungen und Vorteile einer Mitgliedschaft zu informieren.

4. Newsletter

Mit dem im 14-tägigen Rhythmus erscheinenden GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ Newsletter werden die gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse regelmäßig über aktuelle Leistungen, Serviceangebote und Vorteilsaktionen informiert. Der Newsletter wird per E-Mail in Form eines PDF-Dokuments übermittelt und kann sowohl ausgedruckt als Aushang als auch digital zur Weiterleitung an die Kolleginnen und Kollegen verwendet werden.



V. Zusammenfassung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der vorliegende Tätigkeitsbericht reflektiert die vergangene Funktionsperiode und zeigt auf, wie wir gemeinsam zentrale Ziele aus dem Leitantrag 2021 umgesetzt und fortlaufend weiterentwickelt haben.

Unser Fokus lag dabei auf der Sicherstellung einer wohnortnahen Versorgung, einer nachhaltigen Personalentwicklung, der Qualität in Pflege und Betreuung sowie fairen Arbeits- und Entgeltbedingungen.

Erfolge konnten wir unter anderem bei nachstehenden Themen erreichen:

- **Personalentwicklung:** Durch Initiativen wie NESTOR und IASON konnten wir belastende Strukturen analysieren, transparenter gestalten und die Personalplanung evidenzbasiert verbessern.
- **Dienstplanstabilität:** Erste Wirkungen zeigen sich in einer stabileren Planung und besserer Planbarkeit für unsere Beschäftigten.
- **Gesundheit am Arbeitsplatz:** Wir haben Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsbelastungen vorangetrieben, gesundheitliche Risiken anerkannt und Präventionsangebote ausgebaut.
- **Besoldung, Prämien und Einspringdienste:** Fortschritte bei Gehalts- und Zuschussregelungen, Einführung von Prämien sowie klare Vorgaben zur Abgeltung von Einspringdiensten stärken Motivation und Fairness.
- **Ausbildung und Fachkräftegewinnung:** Standortnahe Ausbildungsangebote, Lehrlingspakete und Unterstützungen wie Mobilitätszuschüsse erhöhen die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und sichern die Versorgung der Zukunft.
- **Arbeitszeitmodelle und Lebensphasen:** Wir setzen auf flexible, bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, um Qualifikation, Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken.

Unser Ziel bleibt, die Prozesse sozialpartnerschaftlich zu gestalten, Transparenz zu bewahren und die Umsetzung der Inhalte des Leitantrages kontinuierlich voranzutreiben. Dazu braucht es ein offenes, konstruktives Miteinander mit Dienstgebern, Politik und allen Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Gemeinsam arbeiten wir daran, Qualität, Sicherheit und gute Arbeitsbedingungen in der Gesundheitsversorgung Niederösterreichs dauerhaft zu sichern.

Ich bedanke mich für euer Engagement, eure Geduld und Bereitschaft zur konstruktiven Mitwirkung. Euer Einsatz macht den Unterschied – für eine zukunftsfähige, faire und menschliche Gesundheitsversorgung in Niederösterreich.



Karl Streicher
Vorsitzender
GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ

VI. Anhang



GÖD

GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT

Leitantrag

der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Landesvorstand Niederösterreich
Landesvertretung 9 - Gesundheitsgewerkschaft NÖ

Landestag am 15. Februar 2021
Videokonferenz

Neue Zeiten – neue Organisationsformen:

Mit 1. Jänner 2020 wurde die NÖ Landesgesundheitsagentur gegründet. Sie ist die Dachorganisation für alle NÖ Landes- und Universitätskliniken, Pflege- und Betreuungszentren und Pflege- und Förderzentren.

Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ bekennt sich zu notwendigen Reformen und Umstrukturierungen in den Kliniken und Pflegezentren. Diese Änderungen haben aber auf die rechtlichen, sozialen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Darüber hinaus sind entsprechende Vereinbarungen (z. B. Personalentwicklungspläne) abzuschließen.

Privatisierungen und Ausgliederungen machen auch vor unseren Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens nicht halt. Beispiele wie die Wäscheversorgung oder die Reinigungsleistungen zeigen, dass auch der Qualität der Leistung ein hoher Stellenwert einnimmt. Offene Probleme bei der Qualität und dem Tragekomfort der Dienstbekleidung sind umgehend zu lösen. Billig allein darf keine alleinige Entscheidungsgrundlage sein. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert bei allen Fremdvergaben ein detailliertes und überprüfbares Pflichtenheft über die zu erbringenden Leistungen.

Stopp bei Auslagerung von Versorgungsleistungen

Die Auslagerung von Versorgungsleistungen an gewinnorientierte Unternehmen geschieht meist unter dem Vorwand, dass geringere Kosten anfallen. Oft bleiben dabei Faktoren wie Qualität, Versorgungssicherheit und verändertes Leistungsspektrum unbeachtet oder nur Nebenschauplätze. Gerade die letzten Monate haben bei der Bekämpfung der Covid19-Pandemie gezeigt, wie wichtig eigene Lagerhaltung und Versorgungsautonomie sind. In diesem Zusammenhang fordert die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ eine gesicherte Versorgungsleistung für das Wald- und Weinviertel. Insbesondere sollte trotz etwaiger zentraler Versorgung darauf Bedacht genommen werden, dass auch Lagerflächen in den Einrichtungen selbst zur Verfügung stehen.

Strukturveränderungsprozesse müssen unter Einbindung der Bediensteten im Zusammenhang mit klaren Konzepten sozialpartnerschaftlich abgewickelt werden. Qualitätssicherung und Kostenwahrheit, d. h. eine transparente Kosten-Nutzen-Rechnung, sowie eine Berücksichtigung der entstehenden Folgekosten ist als Basis jedes Projekts für eine erfolgreiche Umsetzung unabdingbar.

Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert Dienstgeber und Betreiber von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen auf, bei beabsichtigten Fremdvergaben oder Ausgliederungen echte Vollkostenvergleiche zwischen Eigen- und Fremdleistung anzustellen. Strukturveränderungen und Ausgliederungen, die weder eine Kostenersparnis gewährleisten noch eine Qualitätssicherung garantieren, sondern sich nur nachteilig auf die betroffenen Mitarbeiter/innen auswirken, werden von uns abgelehnt.

Die angeblich günstigeren Kosten von Fremd- gegenüber der Eigenleistung ist laufend zu evaluieren, wobei die oben genannten Faktoren zu berücksichtigen sind. Bei Kostengleichheit oder billigerer Eigenleistung ist diese beizubehalten oder wieder einzuführen. Die bessere Eigenleistung darf nicht dem Wunsch nach reduzierten Dienstpostenplänen geopfert werden.

Personalentwicklung mit Weitblick und Umsicht

Die Bevölkerung erwartet von den Bediensteten in den Gesundheits- und Sozialberufen eine qualitativ hochwertige Leistung. Diesem Faktum ist in den Kliniken und Pflegezentren durch Qualitätssicherungsmaßnahmen wesentlich mehr Bedeutung zu schenken. Dazu sind Personalstandards zu entwickeln und transparente Personalmittlungsmethoden anzuwenden.

Für die Personalbedarfsberechnung sind wissenschaftlich anerkannte Berechnungssysteme als Mindeststandards festzulegen, um sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht den Anforderungen gerecht zu werden. Diese Personalbedarfsberechnungsmethode hat auf objektiv nachvollziehbaren Faktoren zu beruhen und muss bei der Erstellung von bedarfsorientierten Dienstpostenplänen berücksichtigt werden. Insbesondere ist dabei die seit Jahren durch organisations- und arbeitstechnische Maßnahmen - wie z. B. Senkung der Verweildauer, tagesklinische Behandlungen oder auch der Mehraufwand durch intensive, aufwändige Veränderungen der Bewohnerstruktur in den PBZ/PFZ - stattfindende Arbeitsverdichtung zu berücksichtigen und entsprechend zu bewerten. Fehlzeiten sind verstärkt zu berücksichtigen und in der Planung aufzunehmen. Berücksichtigung der eingeschränkten Einsetzbarkeit von Mitarbeiterinnen aufgrund des Mutterschutzgesetzes. Ebenfalls einzurechnen sind Abwesenheiten aufgrund von übergeordneten Aufgaben (Führung, Projekte, Zertifizierungen, Organisation, Praxisanleitung, etc.)

Veränderungen der Qualifikationskaskade können nur auf Grund von berufsrechtlich definierten Tätigkeits- und Einsatzmöglichkeiten erfolgen. Dies gilt besonders bei der Einführung des neuen Pflegeberufes „Pflegefachassistenz“ und es sind exakte, überprüfbare Abgrenzungen zu den Tätigkeiten der Pflegeassistenz und der Diplompflege zu erstellen. Diese müssen alltagstauglich sein und im täglichen Einsatz umsetzbar sein. Dabei sind aber auch andere Faktoren, wie z. B. die demographische Entwicklung der Bevölkerung oder der Ärztemangel zu berücksichtigen. In den Bereichen, in denen bereits Veränderungen oder Tätigkeitsverschiebungen zwischen den Berufsgruppen stattgefunden haben (z. B. Übernahme von ärztlichen Tätigkeiten im Sinne des § 15 GuKG), fordern wir eine Evaluierung und entsprechende Personalanpassungen.

Obwohl der Arbeitsumfang in den meisten Bereichen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist, entwickelte sich die Anzahl der Dienstposten teilweise sogar gegenläufig. Viele, vor allem ältere Bedienstete haben ihre persönliche Leistungsgrenze erreicht. Dies drückt sich u. a. auch in vermehrten Fehlzeiten aus. Die

Personalausstattung hat den Leistungsumfang abzubilden, ansonsten muss der Leistungsumfang der Personalausstattung folgen.

In Mangelberufen ist es den Verantwortlichen in Zusammenwirken mit den Betriebsrät/inn/en zu ermöglichen, auch flexible Regelungen festzulegen, um Personalrekrutierungen zu erleichtern. Dabei sollten regionale Besonderheiten berücksichtigt und entsprechende Anreize (z. B. soziale, finanzielle) geschaffen werden.

Wir fordern vom Dienstgeber, dass er die Rufbereitschaft nur dort anordnet bzw. einführt, wo es rechtlich möglich ist. Daher sind angeordnete Rufbereitschaften bei kontinuierlicher Inanspruchnahme des Personals nicht möglich.

Qualität der Pflege

Der Erhalt bzw. die Verbesserung des Qualitätsstandards im Patienten- und Kundenservice verlangen sowohl vom Dienstgeber als auch von Bediensteten das Bewusstsein für eine effiziente und zielorientierte Weiterbildung. Gesundheit und Pflege unter einem Dach der NÖ LGA ermöglichen die Erweiterung der Angebote durch vermehrte Berücksichtigung der persönlichen und berufsgesetzlichen Erfordernisse sowie verbesserte und vermehrte Angebote für Auf- und Umschulung. Aus- und Fortbildung soll für alle Bediensteten entsprechend ihrer Ausbildung und beruflichen Verwendung festgelegt, dienstrechtlich abgesichert und in der Arbeitszeit angeboten werden. Dabei ist ein dezentral organisiertes Aus- und Weiterbildungsangebot nicht nur mitarbeiterfreundlicher, sondern auch kostengünstiger.

Die Qualitätssicherung ist u. a. durch hochwertige Ausbildungen mit Anpassung der Ausbildungsinhalte an die hohen tatsächlichen Anforderungen im Gesundheits- und Sozialwesen unter Berücksichtigung der psychosozialen Herausforderungen und die berechtigten Bedürfnisse der Patient/inn/en und Kund/inn/en zu gewährleisten. Aus- und Weiterbildung sind als wirkungsvolle Instrumente der Personalentwicklung einzusetzen.

Eine der wesentlichen Grundlagen dafür sind moderne Berufsgesetze. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert ein zeitgemäßes Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, bei dem die Qualität und nicht die Kosteneinsparung im Vordergrund steht. Die letzte Novelle zum GuKG bescherte uns 3 Pflegeberufe mit jeweils einer 1-, 2- oder 3-jährigen Ausbildung. Die Ausbildung zum Diplom erfolgt nunmehr an Fachhochschulen und endet mit dem Bachelor. Die einjährige Ausbildung zur Pflegeassistenz soll zukünftig nicht mehr als primäre Grundausbildung angeboten werden und nur mehr für Berufsumsteiger möglich sein. Wir fordern eine Überarbeitung und eine Präzisierung der Berufsrechte und eine Überprüfung der Praxistauglichkeit.

Der Wunsch der Wirtschaft und einiger Seniorenorganisationen nach einem Lehrberuf Pflege wird von der Politik vermutlich rasch umgesetzt werden. Wir als Landes-

vertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ wollen keine weitere Ausbildungsschiene in der Pflege. Sollte sie dennoch umgesetzt werden, können wir uns eine Lehrausbildung nur vorstellen, wenn folgende Punkte erfüllt werden:

- Keine Tätigkeit am Kranken- oder Pflegebett vor dem vollendeten 17. Lebensjahr
- Der Lehrabschluss hat mit dem Pflegeberuf Pflegefachassistenz oder Diplom-FachsozialbetreuerIn Altenarbeit/Behindertenarbeit zu enden. Wir lehnen entschieden die Schaffung eines 4. Pflegeberufes ab.
- Die theoretischen und praktischen Lehr- und Lerninhalte sind ungekürzt zu übernehmen.
- Die theoretische Ausbildung hat in den Schulen für Krankenpflege zu erfolgen; eigene „Berufsschulen“ lehnen wir ab
- Für die praktische Ausbildung ist in den Einrichtungen ausreichend qualifiziertes Personal vorzuhalten. Eine monetäre Abgeltung des zusätzlichen Aufwands und der zusätzlichen Qualifikation der PraxikaausbildnerIn ist vorzusehen. Eine praktische Ausbildung vor Ort „so nebenbei“ ist nicht möglich und wäre für die Ausbildungsqualität katastrophal.
- Die Höhe der Lehrlingsentschädigung muss entsprechend anderen Lehrberufe gestaltet werden und darf keine „Taschengeldunterstützung“ sein.
- Wenn man Pflege als Lehrberuf haben will, muss man auch die entsprechende Durchlässigkeit und Berufsentwicklung analog zur Gesellen- und Meisterausbildung vorsehen

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert die rasche, landesweite Ausrollung des Modells BHS Pflege in NÖ (mit Abschluss PFA bzw. Dipl. Fachsozialbetreuerin A oder B und Matura) um entsprechende Zugänge in das Studium der Pflege zu ermöglichen. Verstärktes Angebot zum Studium für Gesundheits- und Krankenpflege auch als regionale Aussenstellen in den GKG-Schulen sowie verstärktes Angebot von berufsbegleitenden Ausbildungen in allen Sparten der Pflegeberufe (insbesondere auch im Studium).

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert die Anstellung der medizinischen Fachassistenz. Insbesondere wäre die Kombination OP-Assistenz mit Gipsassistenz sowie Röntgenassistenz als MFA zur besseren Rechtssicherheit der Kolleginnen und Kollegen in den Operationsbereichen anzustreben und zu bewerten.

Evaluierung der Besoldung neu

Im Jahr 2006 trat die Besoldung neu in Kraft. 15 Jahre sind ein Zeitraum, nach dem die Besoldungsansätze zu evaluieren sind. Davon sind alle Referenzverwendungen betroffen. Sie sind den neuen Gegebenheiten anzupassen (z. B. Veränderungen auf Grund der Akademisierung der Berufsausbildung, Erweiterung der Liste der Spezialisierung lt. GuKG).

Dabei ist auch auf die Einkommensunterschiede zu anderen Berufen Rücksicht zu nehmen, egal nach welchen Dienstrechten sie besoldet werden, damit die Einkommensschere zwischen den Bezügen nicht zu weit auseinanderdriftet, aber auch die Leistung abgebildet wird.

Wir fordern Maßnahmen, die unsere Besoldung konkurrenzfähig macht, um auch am Arbeitsmarkt Mitarbeiter/innen anzusprechen und so für unsere Betriebe gewinnen zu können. Neben der Abschaffung der 90%-igen Einstiegsphase ist auch eine verbesserte Anrechnung der Vordienstzeiten vorzusehen.

Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Anhebung des Pensionsantrittsalters stellt für die Bediensteten in den Gesundheits- und Sozialberufen eine große Bürde dar. Weder Gesetzgeber, Dienstgeber, Dienstnehmervertreter/innen noch die betroffenen Bediensteten selbst haben Beispiele, wie und unter welchen Bedingungen ein Arbeiten in diesen belasteten Berufen über Jahrzehnte möglich ist. Erfahrungen darüber gibt es wenige, weil es kaum Bedienstete in diesen Berufssparten und -verwendungen jenseits des 60. Lebensjahres gibt. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher, dem Arbeitnehmer/innen/schutz eine gesteigerte Bedeutung beizumessen. Evaluierungen der vorhandenen Strukturen, Bereiche und Arbeitsplätze, Aufzeigen der Probleme und rasche bzw. sofortige Behebung der festgestellten Mängel sowie eine Überprüfung der Umsetzung sind unabdingbar. Auch die Anerkennung von gesundheitlichen Schädigungen durch Heben und Tragen ist unbedingt erforderlich. Auf Grund der Instabilität der Last entsteht oft die Situation, bei der sich eine verdrehte Körperhaltung nicht vermeiden lässt. Trotz aller Einwände der Wirtschaft ist die Erweiterung der Liste der Berufskrankheiten insbesondere um Erkrankungen der Wirbelsäule vorzunehmen.

Wir fordern die Verpflichtung zur Durchführung von entsprechenden Präventivmaßnahmen wie regelmäßige, flächendeckende Supervision ("Burnout-Prophylaxe") und zwingende Befassung eines Arbeitspsychologen mit dieser Thematik. Wir erwarten vom Dienstgeber Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsdrucks und Präventivmaßnahmen zum Erhalt der körperlichen und geistigen Gesundheit. Als eine mögliche Maßnahme erscheint dabei für uns eine zeitgemäße Verkürzung der Wochenarbeitszeit, wie dies in Teilen der Privatwirtschaft bereits heute der Fall ist.

Ebenso erwarten wir geeignete Maßnahmen zur Integration und Förderung von Bediensteten mit besonderen Bedürfnissen. Dies reicht von der Schaffung entsprechender Arbeitsplätze (wie sie früher im Bereich der Portiere, Telefonzentrale, Hol- und Bringdienst etc. vorhanden waren), der Arbeitsplatzadaptierung bis hin zu Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

Die Verweildauer der Bediensteten in den Gesundheits- und Sozialberufen ist im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sehr kurz. Um für Bedienstete attraktiv zu bleiben, sind entsprechende Dienstzeitmodelle erforderlich, die auch die Bedürfnisse der Bediensteten abdecken. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ lehnt entschieden die einseitige Einführung von Dienstzeitmodellen durch den Dienstgeber ab, wodurch Kurz-, Fensterdienste oder neue Schichtdienstmodelle umgesetzt werden sollen.

Arbeitszeitmodelle für ältere Dienstnehmer/innen – altersgerechtes Arbeiten

Um die Pension in Gesundheit erreichen zu können und somit dem Dienstgeber in vollem Leistungseinsatz bis zum Ende der Dienstzeit zur Verfügung zu stehen, sind flexible Arbeitszeitmodelle für die letzten Jahre vor der Pensionierung zu schaffen. Als Vorbild könnten alle Altersteilzeitregelungen genommen werden, die das Gesetz vorsehen. Wichtig ist die gesetzliche Festschreibung, aus der ein Rechtsanspruch für Bedienstete entsteht.

Anpassungen in der Arbeitsverfassung und Betriebsratswahlordnung

Das tägliche Werkzeug unserer Betriebsrät/inn/e/n in den Kliniken und Pflegezentren ist die Arbeitsverfassung. Diese sollte den aktuellen Rahmenbedingungen angepasst werden, d. h. eine Freistellung eines Betriebsrats-Vollzeitäquivalents soll bereits bei 100 Beschäftigten und ein weiteres bei 500 Beschäftigten möglich sein. Dabei sollte auch die gesetzliche Möglichkeit geschaffen werden, dass eine volle Freistellung auf mehrere Betriebsräte aliquot aufgeteilt werden können. Bei weniger Bediensteten wäre die Freistellung zu aliquotieren und die erforderliche Unterstützung durch administratives Personal vorzusehen.

Darüber hinaus sind Bestimmungen in der Wahlordnung zu adaptieren: Der Fristenlauf bei der Zentralbetriebsratswahl, die Einführung der Briefwahl ohne Einschränkungen, Erleichterungen der Abstimmung über gemeinsame Betriebsräte wären nur einige Beispiele, die derzeit zu Erschwernissen bei den Wahlen führen.

Förderung der Lehrlingsausbildung

Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ begrüßt und unterstützt die Initiative der NÖ Landesregierung, verstärkt Lehrlinge in unseren Betrieben auszubilden. Immer mehr junge Menschen suchen einen Arbeitsplatz bzw. eine Lehrstelle. Gerade der öffentliche Dienst hat eine Verantwortung, junge Menschen in einem Lehrverhältnis auszubilden und ihnen einen Lehrabschluss zu ermöglichen.

Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff

Die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten werden immer geringer. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff, d.h. dass alle Bediensteten u. a. auch sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt sind.

Begrenzung der Überstunden- bzw. Mehrarbeitsleistung

Das in Dienstverträgen vereinbarte Beschäftigungsausmaß (insbesondere auch Teilzeitvereinbarungen) soll eingehalten werden, d. h. die Leistung von Über- und Mehrarbeitsstunden ist auf ein Minimum zu reduzieren, damit auch eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine Aufrechterhaltung der Work-Life-Balance möglich ist. Insbesondere Teilzeitkräfte haben nachvollziehbare Gründe, warum sie geringere Arbeitszeiten wählen (z. B. Versorgungspflichten) und sind

daher nicht als billige Arbeitskräfte, durch welche sich der Dienstgeber auf Kosten seiner Mitarbeiter/innen Überstundenzuschläge erspart, einzusetzen. Ein chronischer Personalmangel als organisatorischer Regelfall ist kein anzuerkennender Grund für Mehr- oder Überstundenanordnungen.

Ist eine Einhaltung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes nicht möglich, so sind dem/der Teilzeitbeschäftigten Mehrstundenzuschläge in der Höhe von 25 % zu zahlen.

Rückzahlungsverpflichtung

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Bedienstete entstehen Rückzahlungsverpflichtungen für die Aus- und Weiterbildungskosten der letzten fünf Jahre. Auf Grund der Entwicklungen auf Bundesebene wäre auch in den Dienstrechten die Frist auf vier Jahre zu verkürzen.

Nachdienstvergütung bei Bereitschaftsdienst

Bedienstete im Landesbedienstetengesetz haben Anspruch auf die Nachdienstvergütung erst ab einer durchgehenden Inanspruchnahme von 3 Stunden in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr. Diese Regelung gilt auch für Bedienstete, die Bereitschaftsdienst leisten. Da aber selbst bei einer mehrmaligen Inanspruchnahme in einer Nacht die Voraussetzungen der Durchgängigkeit oft nicht erfüllt werden kann, wird die Gewährung der Nachdienstentschädigung schon bei der ersten Inanspruchnahme der Bereitschaft gefordert. Ebenso fordern wir kein Stundenmindestausmass für die Gewährung der Nachdienstvergütung in der Zeit von 22 bis 6 Uhr.

Finanzierung der gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse

Die Funktionär/innen in den gewerkschaftlichen Betriebsausschüssen sind nicht nur für die Mitgliederwerbung, sondern auch für die Mitgliederbetreuung verantwortlich. Diese Gewerkschaftsarbeit an der „Basis“ ist jene Tätigkeit, die Mitglieder unmittelbar wahrnehmen bzw. neue Mitglieder geworben werden. Egal ob dies Serviceleistungen sind oder die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen - hier wird für das Mitglied unmittelbar die Gewerkschaftsarbeit transparent. Um diese Arbeit auch in der Zukunft sicher stellen zu können und somit den Mitgliederstand der GÖD zu erhalten bzw. weiter auszubauen, sind finanzielle Mittel an der Basis unbedingt erforderlich. Die Landesvertretung Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher, dass Gewerkschaftliche Betriebsausschüsse einen adäquaten Anteil an den Mitgliedsbeiträgen (5 bis 10 %) erhalten.