

BERICHT

Zentralbetriebsrat der
NÖ Gesundheits- und Pflegezentren

für den Zeitraum
25. September 2025 - 23. September 2026

Inhaltsverzeichnis

I. Zentralbetriebsrat und Betriebsrat

1. Zusammensetzung des Zentralbetriebsrats
2. Betriebsratswahlen
3. ZBR-Sitzungen
4. Regionalsitzungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der PBZ/PFZ
5. Mentales Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte
6. Nizza-Schulungen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte
7. Austausch auf Sozialpartnerebene | Sozialpartner Clearing und Expertinnen-/Expertengruppen

II. Ein Blick zurück | Das haben wir im Berichtszeitraum miteinander geschafft

III. Dienst- und Besoldungsrecht

1. Gehaltsabkommen
2. Kinderweihnachtsgeld 2025
3. Betreuungsgeld 2026
4. Personalmaßnahmen
5. NÖ Nachtschwerarbeitsverordnung reformiert
6. Dienstrechtliche Vereinbarung für den gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Dienst I (Labor und Röntgen) erzielt
7. Abgeltung von Einspringdiensten
8. Absicherung von Rahmenbedingungen der Dienstzeitgestaltung für Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren

IV. Personalfindung und -bindung

1. Personalbedarfsberechnung - NESTOR
2. Dienstpostenplan | Dynamisches Dienstpostenmanagement
3. Personalnachbesetzung
4. Personalauswahl
5. Personalfindung
6. Personalbindung

V. Strukturmaßnahmen

1. Gesundheitsplan 2040+
2. Ausbildungsgipfel Pflege- und Betreuungsberufe | Initiative des ZBR setzt starken Impuls
3. Im Aufsichtsrat beschlossen

VI. Projekte, Arbeitskreise, Initiativen und Probleme

1. Lebensphasenorientiertes Arbeiten - LEBEN-Modell
2. Nestor^{Gold} Gütesiegel
3. Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturmängelmeldungen
4. stufenweise Einführung eines zusätzlichen Nachtdienstes in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren
5. Austritts-, Versetzungs-, Pensionierungsgespräch
6. Dienstplanstabilität
7. Betriebs- und Rahmenvereinbarungen
8. Attraktivierungen im Bereich der NÖ Spitalsärztinnen und Spitalsärzte
9. Bewertungsthemen
10. NÖ Krankenhausinformationssystem (NÖKIS) - Ausrollung gestartet
11. Preisreduktion bei Mittagessen für Lehrlinge
12. Einheitliche Preisgestaltung Verpflegung Mitarbeitende
13. weitere Punkte

VII. Service

1. Homepage des Zentralbetriebsrats | ZBR-Bereich LGA Update App
2. Aussendungen, Informationen und Broschürenservice
3. Vergünstigungen
4. Vortragstätigkeiten

VIII. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Landespersonalvertretung

IX. Zusammenfassung

I. Zentralbetriebsrat und Betriebsrat

1. Zusammensetzung des Zentralbetriebsrats

Im Rahmen der ZBR-Sitzung am 11. Dezember 2025 stand ein bedeutender Wechsel in der ZBR-Vorsitzenden-Stellvertretungsfunktion auf der Tagesordnung. Der Vorsitzende Gottfried Feiertag, MSc verabschiedete den bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden **Dr. Josef Sattler** (UK Krems).

Gleichzeitig erfolgte die Amtsübergabe an den neuen stellvertretenden Vorsitzenden. **Ing. Gerhard Blaschke** (UK Wiener Neustadt) übernahm mit Jänner 2026 diese verantwortungsvolle Funktion. Den dadurch freiwerdenden Platz als Mitglied im Zentralbetriebsrat übernahm **Petra Jedlicka** (UK Krems) die in das ZBR-Gremium nachrückte.



Foto 1: Verabschiedung Dr. Josef Sattler

Gabriela Grossmann hat auf eigenen Wunsch ihre Funktion im Betriebsrat des LK Baden beendet und hat somit auch ihre Funktion als Mitglied im ZBR niedergelegt. Ihr folgte **Martin Hora** (UK Tulln) in den ZBR nach.



Foto 2: Verabschiedung Gabriela Grossmann

Reinhold Medosch (PBZ Orth/Donau) hat die NÖ Landesgesundheitsagentur verlassen und ist somit aus dem Betriebsrat sowie aus dem Zentralbetriebsrat ausgeschieden. **Eva-Maria Marchard, BSc, MSc** (LK Mödling) rückte als Mitglied im ZBR nach.

Im Rahmen der ZBR-Sitzung im Mai 2026 wurden zwei langjährige und engagierte Betriebsratsvorsitzende und ZBR-Mitglieder feierlich in die Pension verabschiedet: **Gerlinde Buchinger** (ehemalige Angestellten-BR-Vorsitzende des UK Wiener Neustadt) sowie **Christina Eichberger** (BR Vorsitzende UK Tulln). **Gerald Prankl** (LK Scheibbs) und **Birgit Dominik** (UK Neunkirchen) rückten als ZBR-Mitglieder nach. **Jehona Filka, BA** (UK Wiener Neustadt) hat aufgrund beruflicher Entwicklungen auf die Übernahme des Mandats als nächstgereichte Ersatzkandidatin bzw. als nächstgereichter Ersatzkandidat verzichtet.



Foto 3: Verabschiedung Gerlinde Buchinger



Foto 4: Verabschiedung Christina Eichberger

Derzeit setzt sich der Zentralbetriebsrat wie folgt zusammen:

Vorsitzender	Gottfried Feiertag, MSc	UK Tulln
1. Vorsitzender-Stellvertreter	Rudolf Zeller	LK Scheibbs
2. Vorsitzender-Stellvertreter	Ing. Gerhard Blaschke	UK Wiener Neustadt
3. Vorsitzender-Stellvertreterin	Caroline Kanzler	PBZ Wiener Neustadt
Schriftführerin	Andrea Kletzl	LK Zwettl
Schriftführerin-Stellvertreter	Herbert Schreidl	LK Baden
Kassier	Andreas Luef	LK Mödling
1. Kassier-Stellvertreter	Michael Koptis-Duelli	PBZ Mödling
2. Kassier-Stellvertreter	Herbert Watzinger	LK Korneuburg
Mitglieder	Birgit Dominik	UK Neunkirchen
	Erich Dorn	PBZ Tulln
	Johannes Fessl	LK Gmünd
	Friedrich Fuchs	UK Wiener Neustadt
	Franz Hammer	LK Mistelbach-Gänserndorf
	Gerhard Häusler	UK St. Pölten
	Andreas Hohlbein	LK Amstetten
	Martin Hora	UK Tulln
	Petra Jedlicka	UK Krems
	Mag. Nikolaus Klemens	PBZ Berndorf, LGA Zentrale
	Josef Kräutner	LK Melk
	Elisabeth Krenek	UK Neunkirchen
	Eva-Maria Marchard, BSc, MSc	LK Mödling
	Michaela Mayr	LK Klosterneuburg
	Irene Pany	LK Allentsteig
	Angelika Pöllendorfer	LK und PBZ Mauer
	Gerald Prankl	LK Scheibbs
	Sonja Redl	LK Waidhofen/Thaya
	Christine Schabes	PBZ Zwettl
	Roland Scheuch	UK St. Pölten
	OA Dr. Thomas Schlager	UK Neunkirchen
	Wolfgang Schoder	LK und PBZ Mauer
	Alexander Skoda	LK Hainburg
	Karl Streicher	LK Waidhofen/Ybbs
	Sabine Taborsky	UK St. Pölten
	Irina Thaler	PBZ Eggenburg
	Reinhard Waldhör	LK Horn
	Stefan Wallner	UK Hohegg

Die Zentralbehindertenvertrauensperson **Hannes Neuwirth** bzw. seine Stellvertretung **Markus Schwarz** (LK Mistelbach-Gänserndorf) nehmen aktiv an den Sitzungen des ZBR teil.

Derzeit werden vom Zentralbetriebsrat insgesamt 513 Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus 76 Standorten mit zirka 30.000 Kolleginnen und Kollegen vertreten.

2. Betriebsratswahlen

Im Berichtszeitraum fanden folgende Betriebsratswahlen statt:

Dienststelle	Wahlberechtigte	Mandate gesamt	abgeg. Stimmen	Wahlbeteiligung	gültige Stimmen	ungültige Stimmen	Liste ÖAAB-FCG	Mandate ÖAAB-FCG	Liste FSG	Mandate FSG	Andere	Mandate andere
LK Mauer	1033	14	622	56,63%	592	30	592	14				
LK Mödling	873	12	423	48,45%	410	13	410	13				
LGA Zentrale	491	8	338	68,84%	316	22	316	8				
UK Hohegg Angestellte	371	7	274	73,85%	227	47	227	7				
UK Hohegg Arbeiter	76	4	67	88,16%	47	20	47	4				
UK Wr. Neustadt Angestellte	2373	17	1248	52,59%	1237	11	551	8	148	2	538	7
PBZ Bad Vöslau	69	4	43	62,32%	41	2	41	4				
PBZ Mistelbach	186	5	130	69,89%	125	5	125	5				
PBZ Orth/Donau	69	4	29	42,03%	23	6	23	4				
PBZ Pottendorf	88	4	52	59,09%	52	4	52	4				
PBZ Stockerau	92	4	69	75,00%	68	1	28	2			40	2
PBZ Türnitz	76	4	35	46,05%	34	1	34	4				
PBZ Ybbs/Donau	119	5	83	69,75%	77	6	77	5				
PFZ Perchtoldsdorf	79	4	56	70,89%	54	2	54	4				

Tabelle 1: Betriebsratswahlen

LK Mauer: FCG

LK Mödling: Team Luef - FCG und Unabhängige

LGA-Zentrale: WIR für Euch - NÖAAB, FCG und Unabhängige

UK Hohegg Angestellte: Stefan Wallner und sein Team - FCG

UK Hohegg Arbeiter: Georg Handler und sein Team - FCG

UK Wiener Neustadt Angestellte: FCG (8); Euer Betriebsrat (7); FSG (2)

PBZ Bad Vöslau: ÖAAB-FCG

PBZ Mistelbach: Karl Kreuzinger und sein Team - FCG

PBZ Orth/Donau: ÖAAB-FCG

PBZ Pottendorf: ÖAAB-FCG

PBZ Stockerau: WIR (2); FCG (2)

PBZ Türnitz: Petra Berger und ihr Team - FCG

PBZ Ybbs/Donau: Margarete Jäger und ihr Team - FCG

PFZ Perchtoldsdorf: FCG

Im Berichtszeitraum wurde in der NÖ LGA Zentrale die Betriebsratswahl durchgeführt. Während der Organisation und insbesondere bei der Durchführung der Wahl stellte die Unterstützung durch den Zentralbetriebsrat eine wesentliche Hilfe dar. Die Zusammenarbeit verlief stets konstruktiv, professionell und lösungsorientiert. Mit dem Wahlergebnis sowie der erreichten Wahlbeteiligung sind wir sehr zufrieden.

Ing. Johann Steinböck, Betriebsratsvorsitzender in der NÖ LGA Zentrale



3. ZBR-Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden monatlich - mit Ausnahme der Urlaubszeit im Juli und August - Sitzungen des Zentralbetriebsrats statt.



Die Sitzungen des Zentralbetriebsrats sind ein wesentliches Forum für Information, Austausch und strategische Abstimmung. Dabei berichtet der Vorsitzende über aktuelle Entwicklungen, Verhandlungsergebnisse und wichtige dienstrechtliche Themen. Darüber hinaus werden aktuelle Herausforderungen diskutiert, Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Lösungsansätze erarbeitet. Dadurch wird sichergestellt, dass die Interessen der Kolleginnen und Kollegen bestmöglich vertreten und zentralbetriebsrätliche Maßnahmen koordiniert umgesetzt werden.

**Erich Dorn, Mitglied im Zentralbetriebsrat
Betriebsrats-Vorsitzender im PBZ Tulln und Regionalsprecher der PBZ Region Mitte**

4. Regionalsitzungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der PBZ/PFZ

Insgesamt wurden 15 Regionalsitzungen mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren in den fünf Regionen durch den ZBR begleitet. Im Rahmen der Sitzungen wurden insbesondere Herausforderungen besprochen und Verhandlungsergebnisse, Neuerungen sowie allgemeine Informationen ausgetauscht. Zudem werden in den Sitzungen durch den ZBR regelmäßig dienstrechtliche sowie dienstplanbezogene Themenschwerpunkte erläutert. Dazu zählen unter anderem Regelungen zum freiwilligen Diensttausch, zur Dienstplangestaltung sowie weitere relevante dienstrechtliche Bestimmungen wie z. B. Kuraufenthalt und medizinischer Rehabilitation.



Foto 5: Regionalsitzung der BR der PBZ/PFZ Thermenregion am 8. Juni 2026 in Wiener Neustadt



Foto 6: Regionalsitzung der BR der PBZ/PFZ Mostviertel am 22. Juni 2026 in Scheibbs



Foto 7: Regionalsitzung der BR der PBZ Region Mitte am 25. Juni 2026 in Herzogenburg



Foto 8: Regionalsitzung der BR der PBZ Region Waldviertel am 30. Juni 2026 in Waidhofen/Thaya

Die regelmäßigen Regionalsitzungen sind für uns Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den PBZ/PFZ ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit. Sie bieten die Möglichkeit, sich mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten der Region über aktuelle Themen und Herausforderungen auszutauschen sowie Informationen des ZBR-Vorsitzenden aus erster Hand zu erhalten. Darüber hinaus werden dienstrechtliche Fragestellungen anhand praxisnaher Beispiele verständlich erläutert. Dieser fachliche Austausch stärkt uns in unserer täglichen Betriebsratsarbeit und unterstützt uns bei der Vertretung der Kolleginnen und Kollegen.



Elisabeth Kaupert, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Zistersdorf

5. mentales Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Aufgrund der vielfachen Herausforderungen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte wurde auf Initiative des ZBR ein mentales Angebot in Form eines zweiteiligen Workshops unter dem Titel „*EnergieReich! Zeit zum Durchatmen und Energieaufladen*“ durchgeführt. Ziel des Angebotes war es, den Teilnehmenden Raum zu geben, offen über die Belastungen zu sprechen und sie in ihrer betriebsrätlichen Tätigkeit zu stärken. Zehn Betriebsrätinnen haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht und an beiden Workshops teilgenommen.



Ich habe den Workshop „EnergieReich! Zeit zum Durchatmen und Energieaufladen“ für Betriebsrätinnen und Betriebsräte als sehr wertschätzend und bereichernd erlebt. Er hat mir erneut bewusst gemacht, wie wichtig es auch im Arbeitsalltag ist, achtsam miteinander umzugehen und Belastungen ernst zu nehmen. Solche Angebote fördern meiner Meinung nach nicht nur die persönliche Stärke, sondern auch ein besseres Miteinander im Team.

Mag.a (FH) Kathrin Kittenberger, Stv. Betriebsratsvorsitzende im UK Krems



*Foto 9: Mentales Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte
v. l. n. r. vorne: Beate Zeilinger (PBZ Raabs/Th.), Alexandra Bauer (PBZ Raabs/Th.), Trainerin Mag.^a Sabine Schuster
v. l. n. r. hinten: Angelika Pöllendorfer (LK/PBZ Mauer), Christa Edermaier-Edermayr (PBZ St. Peter i. d. Au), Monika Glanzer (LK Waidhofen/Th.), Gabriele Pöll (UK Tulln), Lena Katzenbeisser (PBZ Bad Vöslau), Andrea Damer (LK Lilienfeld), Sandra Vegh-Heiss (LK Baden), Mag.^a (FH) Kathrin Kittenberger (UK Krems)*

6. Nizza-Schulungen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Neben den angeführten Austauschformaten organisierte der ZBR im Berichtszeitraum zwei eintägige Nizza-Schulungskurse für Betriebsrätinnen und Betriebsräte am 10. und 16. September 2026. Die Kurse wurden in St. Pölten abgehalten und waren gut besucht - insgesamt nahmen 19 Betriebsrätinnen und Betriebsräte das Schulungsangebot in Anspruch. Die Schulungen wurden professionell und praxisnah durch die Abteilung Personal und Organisation/Bereich Personalmanagement und HR Data durchgeführt. Ein zusätzlicher Kurs für weitere 12 Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist für 1. Oktober 2026 geplant.



Foto 10: Nizza Schulung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte am 10. September 2026
Vorne sitzend v. l. n. r.: Andrea Damer (LK Lilienfeld), Bernhard Agl (UK Tulln), Gerhard Häusler (UK St. Pölten), Sabine Klech (LK Baden)
Zweite Reihe sitzend v. l. n. r.: Gertraud Fekete (LK Zwettl), Verena Kolm (PBZ Weitra), Regina Loidold (PBZ Waidhofen/T.), Thomas Fassl (PBZ Vösendorf)
Stehend v. l. n. r.: DI Thomas Bachner, BSc und Maximilian Hick, BA, MSc von der Abteilung Personal und Organisation, Personalmanagement und HR Data



Foto 11: Nizza Schulung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte am 16. September 2026
Vorne sitzend v. l. n. r.: Jana Janalova (PBZ Hollabrunn), Mag.^a (FH) Kathrin Kittenberger (UK Krems), Ing. Gerhard Blaschke (UK Wiener Neustadt), Dr. Ronald Gallob (UK Wiener Neustadt)
Zweite Reihe sitzend v. l. n. r.: Adelheid Sonnenfeld (PBZ Ybbs), Elke Lammerhuber (PFZ Waidhofen/Y.), Daniela Zettl (PBZ Melk)
Dritte Reihe sitzend v. l. n. r.: Valentina Zöchling, BSc (PFZ Perchtoldsdorf), Patrick Steurer (PBZ Stockerau), Sabine Wallner (PBZ Baden), Gerald Prankl (LK Scheibbs)
Stehend v. l. n. r.: DI Thomas Bachner, BSc von der Abteilung Personal und Organisation, Personalmanagement und HR Data

Die vom Zentralbetriebsrat organisierte Nizza-Schulung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte war äußerst lehrreich und praxisorientiert. Besonders hervorzuheben ist, dass die Inhalte von erfahrenen Experten der Abteilung Personal und Organisation vermittelt werden, wodurch auch komplexe Fragestellungen verständlich und anhand konkreter Praxisbeispiele erklärt werden. Für Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind diese Schulungen von großer Bedeutung, da sie die notwendigen Kenntnisse vermitteln, um Dienstpläne und Arbeitszeitaufzeichnungen kompetent auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu prüfen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Wahrung der Rechte der Kollegenschaft.
Daniela Zettl, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Melk



II. Ein Blick zurück | Das haben wir im Berichtszeitraum 2025 -2026 miteinander geschafft

Folgende Themen konnten wir im Besonderen im Berichtszeitraum starten bzw. zu einem Abschluss bringen:

finanzielle Besserstellungen gemeinsam mit der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ

- ✓ Gehaltsabkommen für die Jahre 2026 - 2028 neu verhandelt und Nulllohnrunde abgewendet (siehe Pkt. III/1)
- ✓ Sicherung des Kinderweihnachtsgeldes (siehe Pkt. III/2)
- ✓ Absicherung der Pflegeprämie für 2026 (Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz - EEZG)
- ✓ Einspringdienste für Teilzeitkräfte: Zeitausgleichskonsum auch 2026 möglich
- ✓ Abgeltung Vertretungstätigkeit bereits ab dem 7. Kalendertag in der Besoldung neu bei Leitungskräften in der Pflege, den medizinisch-technischen Diensten und den leitenden Hebammen, Leitung mobiles Palliativteam, Bereichsleitung Pflege I und II, pflegerische Standortleitungen verlängert
- ✓ gemeinsam mit der Ärztinnen- und Ärztekammer NÖ: Verbesserung im Bereich der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte (siehe Pkt. VI/8):
 - ✓ Verfügbarkeitsprämie für vollbeschäftigte Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmediziner sowie Oberärztinnen und Oberärzte in der Höhe von 1.000,00 Euro brutto
 - ✓ Fachärztin und Facharzt für Allgemein- und Familienmedizin
- ✓ Zulagenregelungen für Koordinatorinnen und Koordinatoren mobiles Palliativteam im alten Dienst-/ Besoldungsrecht
- ✓ Evaluierung im Bereich der Küche und Cafeteria abgeschlossen
Es wurden Musterstellenbeschreibungen für Hilfskraft Küche I, Hilfskraft Küche II (bzw. Hilfsköchin/Hilfskoch), MitarbeiterIn Cafeteria, Partieführung Küche sowie Koch/Köchin I und II erstellt. Aus fachlicher Sicht wurde insbesondere das Profil der Stelle Koch/Köchin I (NOG 6) und Koch/Köchin II (NOG 7) geschärft. (siehe Pkt. VI/9)
- ✓ NÖ Nachtschwerarbeitsverordnung reformiert: Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs, organisations- bzw. einrichtungsunabhängige Ausgestaltung und Präzisierung der Voraussetzungen (siehe Pkt. III/5)
- ✓ dienstrechtliche Vereinbarung für den medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Dienst I (Labor und Röntgen) erzielt - finanzielle Aufzählung der Differenz zwischen der jeweiligen Einstufung in der NOG 11 und der entsprechenden Gehaltsstufe der NOG 12. Diese Aufzählung erfolgt 14-mal jährlich. Eine derartige Aufzählung gilt auch für Führungskräfte in der Einstufung von NOG 12 auf die NOG 13 (siehe Pkt. III/6).
- Erstes Gespräch mit dem Sozialpartner betreffend der GuKG-Berufe, insbesondere Spezialisierungen sowie Hebammen hat stattgefunden.

dienstrechtliche Verbesserungen

- Altersteilzeit weiterhin möglich
- Teilpension möglich

weitere verbesserte Rahmenbedingungen

- einheitliche Preisgestaltung für die Verpflegung der Mitarbeitenden in den Landes- und Universitätskliniken sowie den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren
- Preisreduktion bei Mittagessen für Lehrlinge
- Rahmenvereinbarung betreffend abfedernde Maßnahmen bei Änderung der Organisation und Strukturen im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur und sozialpartnerschaftlich erarbeitete FAQs zu organisatorischen Änderungen (siehe Pkt. VI/7)
- Zusammenführung der Dienste und Reduzierung von unbezahlten Pausen in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren. (siehe Pkt. III/8)
- Einführung zusätzlicher Nachtdienste in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren wird kontinuierlich stufenweise umgesetzt (siehe Pkt. VI/4)
- Beteiligung am Pilotprojekt „Digitalisierung der Dienstreiseaufträge und Reisegebühren“ zur Förderung von Verwaltungsvereinfachung und digitaler Transformation

Verbesserungen in Struktur und Kommunikation

- Mitwirkung
 - bei Aufnahmen und Versetzungen
 - bei organisatorischen Änderungen (z. B. Verlegungen von Wohnbereichen des Pflege- und Betreuungszentrums Tulln an andere Standorte)
 - im Aufsichtsrat (siehe Pkt. V/3)
 - beim Gesundheitsplan 2040+ (siehe Pkt. V/1)
 - Expertenstatus im NÖGUS
- ✓ regelmäßiger Austausch auf politischer Ebene mit
 - Büro der Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner
 - Landesrat Anton Kasser und Landesrätin Mag.^a Christiane Teschl-Hofmeister
- ✓ regelmäßiger Austausch mit
 - Fachabteilungen des Landes NÖ
 - gewerkschaftlichen Organisationen
 - Ärztinnen- und Ärztekammer NÖ
 - Arbeitsmarktservice NÖ

- ✓ Verbesserung der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit und Problemlösung durch
- Sozialpartner Clearing
 - Jour fixe mit dem Vorstand
 - Expertengruppe Recht
 - Expertengruppe Digitalisierung/IT
 - Clearing Pflege
 - Stabstelle Kommunikation
 - Personalmanagement des Landes NÖ und der NÖ LGA - Landesamtsdirektor, Vorstand, Landespersonalvertretung und Zentralbetriebsrat
 - Projektleitungsausschüsse und Projektgruppen

Das Sozialpartner Clearing der NÖ Landesgesundheitsagentur stellt eine etablierte Plattform für den kontinuierlichen, strukturierten und partnerschaftlichen Austausch zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervvertretung dar. Es wurde innerhalb der NÖ LGA mit dem Ziel geschaffen, den sozialpartnerschaftlichen Dialog zu stärken und gemeinsam tragfähige Lösungen für aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu entwickeln.

Das Sozialpartner Clearing gliedert sich in ein zentrales Board sowie mehrere Expertinnen- und Expertengremien, in denen Vertreterinnen und Vertreter des Zentralbetriebsrats und der Dienstgeberseite intensiv zusammenarbeiten. In allen Ebenen findet ein regelmäßiger, lösungsorientierter Austausch zu strategischen und operativen Fragestellungen statt. Im Fokus des Sozialpartner Clearings stehen die gemeinsame Entwicklung von Lösungen, das Initiieren und Begleiten relevanter Projekte sowie die Förderung eines transparenten und koordinierten Miteinanders im Sinne einer nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der NÖ LGA.



Der regelmäßige und strukturierte Austausch auf verschiedenen Ebenen ermöglicht die jeweilige Sichtweise des Sozialpartners zu verstehen, darauf einzugehen, aber ihr auch argumentativ zu begegnen. Das ist die Grundlage des Handelns. Auf diese Art und Weise bringen wir Lösungsvorschläge ein und arbeiten unsere Punkte konsequent ab.

Gottfried Feiertag, MSc, Vorsitzender des ZBR

Personalbedarf und Personaleinsatz

- ✓ Personalbedarfsberechnung „NESTOR“ weiter in Bearbeitung (siehe Pkt. IV/1)
 - ergänzendes Projekt „IASON“ zum Aufbau der für die Personalbedarfsberechnung erforderlichen Datenstruktur
 - in den PBZ wird der Weg über den Selbstpflegeindex (SPI) verfolgt
- lebensphasenorientiertes Arbeiten - vier Informationshandbücher zu den Phasen (siehe Pkt. VI/1)
 - Familie und Elternschaft
 - Gesundheit erhalten und fördern
 - altersgerechtes Arbeiten & Austrittsphase
 - Einstieg, Integration & Entwicklung in der NÖ LGA
 fertiggestellt bzw. überarbeitet
- ✓ Dienstplanstabilität: Ergebnisbericht erstellt und Überführung in Regelbetrieb (siehe Pkt. VI/6)
- regionale LGA-Pflegepools für die Pflege-, Betreuungs-, Förderzentren (siehe Pkt. VI/6):
 - Thermenregion: erfolgreich implementiert und befindet sich im laufenden Betrieb
 - Weinviertel: seit Jänner 2026 sukzessive Aufschaltung der Einheiten
 - Waldviertel: Konzept erstellt und freigegeben
- Mitarbeit zur Erreichung des Nestor^{Gold} Gütesiegels vom Sozialministerium (siehe Pkt. VI/2)
- ✓ Mitwirkung bei der Überarbeitung von Stellenbeschreibungen (siehe Pkt. VI/9)

Ausbildung und Personalentwicklung

- Ausbildungsgipfel Pflege- und Betreuungsberufe auf Initiative des ZBR (siehe Pkt. V/2)
- Rekrutierung von Pflegekräften aus Drittstaaten
- Mitarbeiterereinführungstage für neu eingetretene Mitarbeitende aller Standorte in der NÖ LGA Zentrale

Betriebsvereinbarungen und andere Vereinbarungen (siehe Pkt. VI/7)

- ✓ Betriebsvereinbarung zur abweichenden Regelung der wöchentlichen Ruhezeit
- ✓ Betriebsvereinbarung über die elektronische Zeiterfassung, sowie die Verwendung der Mitarbeiterkarte im NÖ Pflege-, Betreuungs- und Förderzentrum
derzeit in Verhandlungen:
- Security Operation Center (Erkennung, Analyse, Abwehr und Reaktion auf IKT-Sicherheitsgefährdungen)

Organisation

- ✓ Begleitung und Unterstützung bei Betriebsratswahlen (siehe Pkt. I/2)
- ✓ Nizza-Schulungen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte (siehe Pkt. I/6)
- ✓ mentales Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte | „EnergieReich! Zeit zum Durchatmen und Energieaufladen“ (siehe Pkt. I/5)
- ✓ Veranstaltungen gemeinsam mit der Landespersonalvertretung (siehe Pkt. VIII)
Wir Treffen - Hallenfußballturnier - Schitag - Beachvolleyball - Lowland Games

Service

- ✓ Homepage des Zentralbetriebsrats zbr.or.at und eigener ZBR-Bereich auf der LGA Update App (siehe Pkt. VII/1)
- ✓ regelmäßige Aussendungen, Informationen, Newsletter zu aktuellen Entwicklungen und Vergünstigungen (siehe Pkt. VII/2 und VII/3)
- ✓ BroschürensERVICE (siehe Pkt. VII/2)
 - Wir und unsere Kinder
 - Dienstplangestaltung
 - Dienstrecht
 - Information für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen
 - Handouts zu dienstrechtlichen Themen
- ✓ Vortragstätigkeiten (siehe Pkt. VII/4)
- ✓ Firmenermäßigungen (siehe Pkt. VII/3)

III. Dienst- und Besoldungsrecht

1. Gehaltsabkommen

Nach intensiven Verhandlungen zwischen der Bundesregierung und den Gewerkschaften der öffentlichen Dienste wurde für die Jahre 2026 bis 2028 eine Einigung erzielt. Trotz der angespannten wirtschaftlichen Situation, drohender und budgetierter Nulllohnrunder für 2027 und 2028 ist es gelungen, eine Lösung zu erzielen. Wir danken all jenen Kolleginnen und Kollegen, die uns aktiv unterstützt haben. Ohne diese klaren Zeichen der Solidarität wäre dieses Ergebnis nicht zustande gekommen.

Wir haben daraufhin umgehend als Zentralbetriebsrat und GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ Gespräche mit Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner aufgenommen. Es konnte rasch, sozialpartnerschaftlich und auf kurzem Wege vereinbart werden, dass der Bundesabschluss auch für den NÖ Landesdienst übernommen wird.

Eckpunkte des Gehaltsabschlusses im Überblick:

- ✓ **Ab 1. Juli 2026: +3,3 % Gehaltserhöhung**
 - Die bereits im November 2024 vereinbarte Höhe von 3,3 % (rollierende Inflation +0,3 Prozentpunkte) blieb aufrecht, wurde aber zeitverzögert umgesetzt.
 - Zulagen +3,3 %
- ✓ **2027 und 2028: Nulllohnrunder erfolgreich abgewendet**
Stattdessen Erhöhung der Gehälter um einen staffelwirksamen Fixbetrag, der wiederum sozial gestaffelt ist.



Eine Gehaltserhöhung von 3,3 Prozent ab 01.07.2026 schafft spürbare Entlastung im Arbeitsalltag und stärkt die Kaufkraft der Beschäftigten im Gesundheitswesen. Das ursprünglich ausverhandelte Gehaltsabkommen wurde aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation um 6 Monate aufgeschoben, dadurch konnten drohende Nulllohnrunder für 2027 und 2028 verhindert werden. Es ist gelungen einen Dreijahresabschluss zu erreichen und somit Planungssicherheit und Klarheit zu schaffen. Damit ist die Kaufkraft weiterhin gesichert und die soziale Absicherung unserer Mitglieder weiterhin gestärkt. Wir setzen weiterhin auf faire Entlohnung, verlässliche Perspektiven und konstruktive Sozialpartnerschaft im Interesse unserer Mitglieder.

**Karl Streicher, Mitglied im Zentralbetriebsrat
Vorsitzender GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ und
Betriebsratsvorsitzender im LK Waidhofen/Ybbs**

2. Kinderweihnachtsgeld 2025

Das Kinderweihnachtsgeld ist eine außerordentliche Sozialleistung, die seit Jahrzehnten an Kolleginnen und Kollegen anlässlich des Weihnachtsfestes ausbezahlt wird. Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner hat auch 2025 unserem Ansuchen entsprochen.

Diese außerordentliche Zuwendung betrug

für das 1. Kind	195,00 Euro,
für das 2. Kind	231,00 Euro,
für das 3. und jedes weitere Kind je	260,00 Euro.



Das Kinderweihnachtsgeld ist eine wertvolle Unterstützung für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Kindern. Gerade in der heutigen Zeit ist es ein schönes Zeichen der Wertschätzung und zeigt, dass Familienfreundlichkeit bei uns nicht nur ein Wort ist. Ich freue mich sehr, dass diese besondere Unterstützung auch 2025 wieder ermöglicht wurde. Damit setzen wir ein wichtiges Zeichen für unsere Beschäftigten und ihre Familien.

Jacqueline Pomaßl, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Schrems

3. Betreuungsgeld 2026

Für das Jahr 2026 wurden insgesamt 436.290 Euro für 29.086 Bedienstete zur Verfügung gestellt.

Der Betriebsrat erhält ein Betreuungsbudget, das den Kolleginnen und Kollegen zugutekommt. Diese Mittel werden für die Mitfinanzierung von 21 Betriebsausflügen und gemeinsame Aktivitäten verwendet. Dies stärkt das Miteinander unter den Kolleginnen sowie Kollegen, fördert den Zusammenhalt und bringt die Wertschätzung gegenüber der Kollegenschaft zum Ausdruck.

Roland Scheuch, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzender im UK St. Pölten



4. Personalmaßnahmen

Im angeführten Berichtszeitraum wurden Anträge und Erledigungen betreffend

- Aufnahmen und Versetzungen,
- Zuordnungen,
- Gehaltsvorschüsse,
- personenbezogene Eingaben

sowie eine Vielzahl an

- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen,
 - schriftlichen, telefonischen und persönlichen Kontaktaufnahmen,
 - Interventionen, Rechtsauskünfte und Beratungen
- bearbeitet bzw. erledigt.

5. NÖ Nachtschwerarbeitsverordnung reformiert

Die Aufgabenstellungen während der Nachtzeit haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich verändert. So haben sich Abteilungen und medizinische Sonderfächer weiterentwickelt sowie interdisziplinäre Bereiche etabliert. Berufsgruppierungen wie die medizinischen Assistenzberufe sind neu geschaffen worden und Anforderungen während der Nachtzeit kontinuierlich gewachsen.

Insbesondere eine Klage hinsichtlich der Anspruchsberechtigungen im Labor- und Röntgenbereich hat vor einigen Jahren dazu geführt, dass neu eingetretene Kolleginnen und Kollegen mangels entsprechender gesetzlicher Grundlage keinen Anspruch auf 2 Stunden Nachzeitausgleich erhalten haben. Darüber hinaus haben sich in den vergangenen Jahren medizinische Assistenzberufe etabliert, die keinen gesetzlichen Anspruch geltend machen konnten.

Dies haben wir zum Anlass genommen, gemeinsam mit unserem Sozialpartner die Bestimmungen der NÖ Nachtschwerarbeitsverordnung zu evaluieren und eine zeitgemäße rechtliche Grundlage zu schaffen. Nach zahlreichen und intensiven Gesprächen ist es gelungen, auf die Entwicklungen der letzten Jahre zu reagieren und eine zeitgemäße Nachtschwerarbeitsverordnung zu schaffen.

Die wesentlichen Neuerungen im Überblick:

- ✓ **Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs** auf sämtliche Berufsgruppen nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (gehobener Dienst, Pflegefachassistenz, Pflegeassistenz), auf gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe, NÖ Sozialbetreuungsberufe sowie medizinische Assistenzberufe. Weiterhin umfasst bleibt die Berufsgruppe der Hebammen.
- ✓ **organisations- bzw. einrichtungsunabhängige Ausgestaltung**
Der Anwendungsbereich ist nicht mehr auf bestimmte Organisationseinheiten von Krankenanstalten oder Einrichtungen der stationären Langzeitpflege beschränkt.
- ✓ **Präzisierung der Voraussetzungen**
 - im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr - sofern nicht überwiegend Arbeitsbereitschaft vorliegt -
 - mindestens sechs Stunden
 - unmittelbare Betreuungs- und Behandlungsarbeit oder

- unbedingt erforderliches, unmittelbares Tätigwerden in dieser Zeit (als Notwendigkeit zur Sicherstellung einer durchgehenden und bedarfsgerechten Versorgung) - damit sollte insbesondere die Diskussion „am“ bzw. „für“ Patientinnen und Patienten abgeschlossen sein.

Die Beurteilung der Erfüllung der Voraussetzungen erfolgt weiterhin an der Dienststelle.

Die Reform der NÖ Nachtschwerarbeitsverordnung ist ein wichtiger Schritt, um den veränderten Anforderungen im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich Rechnung zu tragen. Besonders positiv ist die Ausweitung auf weitere Berufsgruppen sowie die klare und einrichtungsunabhängige Regelung der Anspruchsvoraussetzungen. Damit wird die belastende Nachtarbeit vieler Kolleginnen und Kollegen besser anerkannt und rechtlich zeitgemäß abgebildet. Als Betriebsrat begrüße ich diese gemeinsam mit dem Sozialpartner erarbeitete Verbesserung ausdrücklich.

Martin Hora, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzender im UK Tulln



6. Dienstrechtliche Vereinbarung für den gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Dienst I (Labor und Röntgen) erzielt

Mit der erzielten dienstrechtlichen Vereinbarung im medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Dienst I ist ein wichtiger Schritt gelungen, um die Attraktivität unserer Gesundheitsberufe weiter zu stärken. Seit 1. Juli 2026 profitieren Radiologietechnologinnen und Radiologietechnologen sowie biomedizinische Analytikerinnen und Analytiker von einer finanziellen Gleichstellung mit den übrigen gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufen. Damit setzen wir ein klares Zeichen der Wertschätzung für jene Berufsgruppen, die tagtäglich einen unverzichtbaren Beitrag zur Versorgung unserer Patientinnen und Patienten leisten.

Dieser Meilenstein ist das Ergebnis intensiver Gespräche mit unserem Sozialpartner. Durch die Verlautbarung des neuen Bundesgesetzes über die gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufe (MTDG) im September 2024 haben wir neuerlich Verhandlungen aufgenommen, mit dem Ziel, die bestehende Bewertung der betroffenen Berufsgruppen erneut zu prüfen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Bisher wurden Verwendungen im Bereich der Physio- und Ergotherapie, Diätologie, Logopädie sowie Orthoptik entsprechend der Bewertung in der NÖ Gehaltsklasse 12 eingestuft. Mitarbeitende der Radiologietechnologie und der biomedizinischen Analytik waren aufgrund ihrer primären Verwendungen im Labor- und Röntgenbereich der NÖ Gehaltsklasse 11 zugeordnet. Diese unterschiedliche Bewertung setzte sich auch bei den Führungskräften fort.

Nach einem intensiven Austausch auf verschiedenen Ebenen konnten wir zu Sicherstellung eines stabilen Dienstbetriebes sowie zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung folgendes Verhandlungsergebnis erzielen. Eine effektive Einstufung in der NÖ Gehaltsklasse 12 ist dzt. nicht realisierbar. Wir konnten uns jedoch auf eine finanzielle Aufzählung der Differenz zwischen der jeweiligen Einstufung in der NÖ Gehaltsklasse 11 und der entsprechenden Gehaltsstufe der NÖ Gehaltsklasse 12 verständigen. Diese Aufzählung erfolgt 14-mal jährlich. Eine derartige Aufzählung gilt auch für Führungskräfte in der Einstufung von NOG 12 auf die NOG 13. In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass die bisherige Einstufung dienstrechtlich aufrecht bleibt, jedoch die Bezüge der höheren Gehaltsklasse durch eine Ergänzungszahlung zuerkannt werden, die am Bezugsnachweis gesondert ausgewiesen wird. Diese Regelungen wurden im Rahmen einer dienstrechtlichen Vereinbarung festgelegt, die zwischen dem Personalvorstand und dem Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren abgeschlossen wurde.

Die vereinbarte Aufzählung gilt ab 1. Juli 2026 für die oben angeführten Kolleginnen und Kollegen im neuen Besoldungssystem (NÖ Landes-Bedienstetengesetz - NÖ LBG) in den angeführten Verwendungen und ist vorläufig auf drei Jahre befristet. Ein Antrag ist nicht erforderlich, die Umsetzung erfolgt amtswegig.

Wir bedanken uns bei unseren Sozialpartnern für das Verständnis, entsprechende Schritte für eine Attraktivierung in diesem Bereich zu ermöglichen - auch unter diesen finanziell schwierigen und fordernden Zeiten.

Mit dieser dienstrechtlichen Vereinbarung wird ein weiterer wichtiger Punkt zur Stärkung und Verbesserung der Rahmenbedingungen in unseren Gesundheitseinrichtungen positiv in Umsetzung gebracht.

Mit der finanziellen Angleichung aller gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufe ist ein langjähriger Wunsch der Berufsgruppe der Radiologietechnologinnen und Radiologietechnologen sowie der biomedizinischen Analytikerinnen und biomedizinischen Analytiker in Erfüllung gegangen. Mein großer Dank gilt dem umsichtigen und konsequenten Verhandlungsteam, da Plan A nicht umzusetzen war, musste ein Plan B entworfen werden. Dieses Verhandlungsgeschick hat nun Erfolg gezeigt und ist in finanziell so schwierigen Zeiten umso mehr hoch zu schätzen. Diese finanzielle Verbesserung wird zu einer Attraktivierung der Landesgesundheitsagentur als Dienstgeberin beitragen.

Sabine Neunteufl, Stv. Betriebsratsvorsitzende im LK Horn



7. Abgeltung von Einspringdiensten

Einspringdienste sind angeordnete Dienste zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in den Gesundheitseinrichtungen der NÖ LGA, die über das individuelle monatliche Beschäftigungsausmaß hinaus geleistet werden. Dies betrifft insbesondere Dienste als Ersatz für ausgefallene geplante Dienste anderer Mitarbeitenden oder aufgrund eines kurzfristig entstandenen, nicht vorhersehbaren zusätzlichen Personalbedarfs. Diese Leistungen sind durch die Einspringdienstvergütung abzugelten.

Aufgrund einer vom Zentralbetriebsrat eingebrachten Klage konnte neben der inzwischen allseits bekannten Neuregelung eine rückwirkende Aufrollung der Einspringdienstvergütung bis Juni 2019 erreicht werden. Die Umsetzung stellte aufgrund der unterschiedlichen Abrechnungssysteme sowie des langen Betrachtungszeitraums eine große Herausforderung dar.

Bei einem Teil der betroffenen Kolleginnen und Kollegen - überwiegend aus Einrichtungen im Waldviertel - kam es im Rahmen der individuellen Abgeltung zu fehlerhaften Berechnungen. In vielen Fällen wurden durch den Dienstgeber zu hohe Nachzahlungen angewiesen. Da diese Fehler für die Betroffenen nicht erkennbar waren, führte der Zentralbetriebsrat neuerliche Verhandlungen mit dem Dienstgeber.

Dabei konnte eine für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Lösung erzielt werden, wodurch nachteilige Auswirkungen für die Kollegenschaft vermieden werden konnten.

Seit der Kundmachung des Gesetzes zu den Einspringdiensten im November 2023 erhalten auch Teilzeitbeschäftigte bei kurzfristigen Einspringdiensten denselben Zuschlag wie Vollzeitbeschäftigte. Für mich als Betriebsrätin war dies ein bedeutender Erfolg für die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden. Nach einigen Stolpersteinen konnte nun auch die Aufrollung und damit die Nachzahlung dieser Einspringdienstvergütung für den Zeitraum von bis zu drei Jahren vor dem Klagseinbringungsdatum (1. Juni 2019) erfolgreich abgeschlossen werden.

Sonja Redl, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzende im LK Waidhofen/Thaya



8. Absicherung von Rahmenbedingungen der Dienstzeitgestaltung für Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren

Mit dem Sozialpartner wurde bereits 2024 ein intensiver Austausch zum Thema Rahmenbedingungen der Dienstzeitgestaltung in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren geführt. Ziel war und ist es, die wesentlichen Eckpunkte, die nicht in den Dienstrechten abgebildet sind abzusichern bzw. zu verbessern.

Dies sind insbesondere:

- ✓ Minstdienstlängen bei den Tagesarbeitszeiten
- ✓ Abschaffung der unbezahlten Pausen, sofern nicht explizit von Mitarbeitenden gewünscht
- ✓ Absicherung zumindest eines freien Wochenendes pro Kalendermonat
- ✓ Maximum von fünf Arbeitstagen pro Woche

Die Umsetzung war bis 1. Jänner 2026 festgelegt. Die Umsetzungsschritte - insbesondere die Zusammenführung der Dienste und damit verbunden die Reduzierung von unbezahlten Pausen - haben sich z. T. schwierig gestaltet. Obwohl es eine Vereinbarung des Zentralbetriebsrats mit dem Vorstand darüber gibt, ist die Bereitschaft zur Umsetzung auch nach Durchführung einer Befragung der Mitarbeitenden noch immer nicht an allen Standorten gegeben.



Nach anfänglichen Schwierigkeiten gelang uns im PBZ Zwettl die Umsetzung der Abschaffung der unbezahlten Pause per 1.1.2026. Wir haben es geschafft, bezüglich der Dienstformen Kompromisslösungen zu finden, um die Qualität der Pflege und Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner und die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu erhalten.
Christine Schabes, Mitglied im Zentralbetriebsrat, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Zwettl und Regionalsprecherin der Betriebsräte der PBZ im Waldviertel

IV. Personalfindung und -bindung

Neben dem Bemühen qualifiziertes Personal auszubilden und zu gewinnen, gilt es auch das Stammpersonal zu binden und wertzuschätzen. Mit der Resolution anlässlich der Betriebsräteversammlung vom 29. September 2021 haben wir Schritte zur Entlastung der Arbeitssituation unserer Kolleginnen und Kollegen gefordert. Die wesentlichen Eckpunkte waren insbesondere jene, die mit den Überbegriffen „Personalfindung - Personalbindung“ zusammengefasst werden können.

1. Personalbedarfsberechnung - NESTOR

Ein wesentlicher Forderungspunkt des Zentralbetriebsrats war und ist die Erarbeitung neuer Personalbedarfsberechnungsmethoden für die Landes- und Universitätskliniken, aber auch die Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren.

Der Zentralbetriebsrat hat daher mit dem Sozialpartner vereinbart, dass die Erarbeitung neuer Werkzeuge für eine Personalbedarfsberechnung für Landes- und Universitätskliniken sowie Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren in Angriff genommen wird. Am 24. Juni 2022 erfolgte der Projekt-Kick-off für das Personalmanagementtool „NESTOR“ (Niederösterreichs evidenzbasiertes Steuerungs-Tool objektiver Ressourcenallokation).

Für eine evidenzbasierte Personalbedarfsberechnung braucht es als Grundlage valide Daten aus der Personalverwaltung und -dienstplanung sowie aus der medizinischen und pflegerischen Leistungserfassung. Mit dem ergänzenden Projekt „IASON“ (Integrierte Analyse Strukturierter Organisationsleistungen Niederösterreichs) wurde unter professioneller externer Unterstützung eine zukunftsorientierte Datenstruktur für die NÖ Landes- und Universitätskliniken aufgebaut. Dieses Projekt konnte zwischenzeitlich abgeschlossen werden und eine elektronische Datenübermittlung für definierte Kennzahlen ist möglich. Hinsichtlich der Zuordnung der Leistungen zu Abteilungen, die in den Einrichtungen unterschiedlich gehandhabt wird, konnte ebenfalls eine Lösung gefunden werden. Nachdem Ergebnisse von Berechnungen in einer Benutzeroberfläche bereits dargestellt werden können, gilt es nun das Modell auf seine Praxistauglichkeit zu überprüfen, etwaig nachzujustieren und zu diskutieren, wie mit den Ergebnissen umzugehen sein wird. Diesbezügliche Evaluierungsgespräche mit den Gesundheitseinrichtungen wurden gestartet.



Seit dem letzten Bericht wurden Lösungen für wichtige Punkte wie die Kostenstellenzuordnung und die Übermittlung von Leistungsdaten erarbeitet. Das bringt uns unserem Ziel wesentliche Schritte näher. Wir haben im Laufe der Erarbeitung der Personalbedarfsberechnung auch die Organisationsentwicklung betrieben, um hier langfristig effizienter und steuernd arbeiten zu können. Ich bin überzeugt, dass NESTOR den Kernauftrag einer wissenschaftlich anerkannten Personalbedarfsberechnung erfüllen kann. Daher müssen wir weiter in Richtung einer Finalisierung arbeiten.

Gottfried Feiertag, MSc, Vorsitzender des ZBR

2. Dienstpostenplan | dynamisches Dienstpostenmanagement

Ein bedeutsamer Schritt in Richtung attraktivere und verbesserte Arbeitsbedingungen wurde 2022 erstmals durch die **dynamische Dienstpostenbewirtschaftung** gesetzt. Sie dient als wichtiges Instrument zur regionalen Flexibilität in der Dienstpostenbewirtschaftung. Die Sicherstellung der Finanzierung für die erforderlichen Personalressourcen findet in der jährlichen Budgeterstellung Berücksichtigung.

Der Voranschlag einschließlich des **Dienstpostenplans 2026** wurde im Dezember 2025 in allen zuständigen Gremien beschlossen. Ab 2026 wurde der Dienstpostenplan vereinfacht und an die budgetierten Vollzeitkräfte (VZK) angepasst. Dabei werden jene Personengruppen, die außerhalb des Dienstpostenplans geführt werden, nicht berücksichtigt. Die aktualisierten Daten zum beschlossenen Soll-Dienstpostenplan stehen seit der Inbetriebnahme des Berichtswesens im Managementinformationssystem zur Verfügung. Die Abos dieser Berichte werden monatlich - auch an die Betriebsrätinnen und Betriebsräte - versendet. Ergänzend zum beschlossenen Dienstpostenplan ermöglicht das dynamische Dienstpostenmanagement weiterhin eine flexible und bedarfsgerechte Personalbewirtschaftung.

Als Betriebsrat ist es mir wichtig, nicht erst zu reagieren, wenn Probleme entstehen, sondern bereits in der Planung mitwirken zu können. Die regelmäßigen Abo-Berichte aus dem Managementinformationssystem sind dafür eine wertvolle Grundlage, um Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. So können wir die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen aktiv und verantwortungsvoll vertreten.

Andreas Luef, Kassier im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzender im LK Mödling



3. Personalnachbesetzung

Um einen bestmöglichen Betrieb unserer Einrichtungen sicherstellen zu können, ist die zeitnahe Nachbesetzung von Stellen erforderlich. Dabei ist die Verfügbarkeit von Personal am Arbeitsmarkt, aber auch finanzielle Ressourcen immer wieder Thema.

Bei der Nachbesetzung von Dienstposten muss sichergestellt sein, dass ausreichend Zeit für eine qualitätsvolle Einschulung neuer Bediensteter zur Verfügung steht. Dies setzt voraus, dass hierfür auch genügend personelle Kapazitäten vorhanden sind. Dazu kann beispielsweise eine personelle Überlappung der Dienste zwischen den einzuschulenden Bediensteten und den ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erforderlich sein. Nur dann kann eine Übergabe gut funktionieren und es können Wissen, Erfahrung und wichtige Abläufe umfassend weitergegeben werden.

Michaela Mayr, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzende im LK Klosterneuburg



4. Personalauswahl

Vertreterinnen und Vertreter des Zentralbetriebsrats nahmen an einer Vielzahl von Hearings bzw. Assessmentcentern zur Auswahl von (potenziellen) Führungskräften teil. Die Auswahl von Nachwuchsführungskräften ist für uns ein wichtiges Anliegen. Deren Fehlen oder eine fehlende Qualifikation haben eine große Auswirkung auf die Betriebsführung. Der internen Entwicklung von Nachwuchsführungskräften kommt daher eine wesentliche Bedeutung zu und wird von uns immer wieder eingefordert.

Die Auswahl von Führungskräften ist eine wichtige Entscheidung für unser Unternehmen, darum setzen wir uns als Zentralbetriebsrat mit aller Stärke dafür ein. Neben fachlicher Kompetenz sind Führungsqualität, soziale Verantwortung und ein respektvoller Umgang mit unseren Kolleginnen und Kollegen entscheidend. Als Betriebsrat setzen wir uns dafür ein, dass diese Grundsätze konsequent eingehalten werden.

Rudi Zeller, ZBR-Vorsitzender-Stellvertreter und Betriebsratsvorsitzender im LK Scheibbs



5. Personalfindung

Durch verschiedene Maßnahmen konnten hier wichtige Akzente für eine Attraktivierung im Bereich der **Personalfindung** gesetzt werden, wobei wir ein besonderes Augenmerk auf Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung und Personalrecruiting legen.

Anzahl Bewerbungen in der NÖ LGA von August 2025 bis Juli 2026

Die nachstehenden Daten beziehen sich auf die Anzahl der in der NÖ Landesgesundheitsagentur im Zeitraum von August 2025 bis Juli 2026 eingelangten Bewerbungen. Im Vergleich zu den im Vorjahresbericht ausgewiesenen Bewerbungszahlen konnte in diesem Zeitraum eine Steigerung von **18,28 %** verzeichnet werden. Diese Entwicklung deutet auf einen positiven Trend im Bereich der Personalgewinnung hin. Worauf jedoch im Detail zu achten ist, ist die regionale oder standortbezogene Bewerbungslage.

Monat	Anzahl Bewerbungen
August 2025	2.032
September 2025	1.952
Oktober 2025	2.463
November 2025	2.220
Dezember 2025	1.459
Jänner 2026	2.531
Februar 2026	2.380
März 2026	2.887
April 2026	2.179
Mai 2026	2.093
Juni 2026	2.049
Juli 2026	2.400
Gesamt August 2025 - Juli 2026	26.645
Gesamt August 2024 - Juli 2025	22.527
Differenz Prozentuelle Veränderung zum Bericht 2024-2025	+ 18,28 %

Tabelle 2: Anzahl Bewerbungen



Pflege lebt von Menschlichkeit, Vertrauen und dem Miteinander. Besonders die Zusammenarbeit mit unseren vietnamesischen Kolleginnen und Kollegen zeigt, wie internationale Fachkräfte den Pflegealltag bereichern und die Versorgung stärken können. Ihr Engagement, ihre Lernbereitschaft und ihr Fachwissen sind ein wertvoller Beitrag für unsere Pflege- und Betreuungszentren. Entscheidend für den langfristigen Erfolg und eine gute Integration sind eine gute Einarbeitung, Sprachförderung und gegenseitige Wertschätzung. So schaffen wir gemeinsam eine starke und stabile Pflegezukunft.

Caroline Kanzler, ZBR-Vorsitzender-Stellvertreterin und Betriebsratsvorsitzende im PBZ Wiener Neustadt

6. Personalbindung

Parallel zu den Maßnahmen hinsichtlich der Personalfindung setzte der ZBR seine Anstrengungen fort, die Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu unterstützen und zu entlasten. Ziele sind die Attraktivierung der Arbeitsbedingungen sowie die **Mitarbeiterbindung**. Folgende Schritte konnten sozialpartnerschaftlich eingeleitet bzw. abgeschlossen werden:

- Die **Abgeltung der Einspringdienste** mit Zuschlag auch für Teilzeitbeschäftigte ist mittlerweile in Anwendung und wird vielfach geschätzt.
- Von 2. März bis 20. März 2026 fand in allen NÖ Landes- und Universitätskliniken, Pflege- und Betreuungszentren, Pflege- und Förderzentren sowie der Landesgesundheitsagentur Zentrale die **Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung** statt. Die Standortleitungen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte wurden über die Ergebnisse der Befragung informiert, um gezielte Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Diese sollen die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig fördern sowie Belastungen im Arbeitsalltag reduzieren. Gleichzeitig bilden die Erkenntnisse eine wichtige Basis für Weiterentwicklungen in der Organisation und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterbindung.
- Die **Teilzeitbefragung der NÖ Landesgesundheitsagentur** wurde nach einer Befragungsdauer von fünf Wochen am 7. November 2025 abgeschlossen. Von den rund 14.500 eingeladenen Teilzeitbeschäftigten nahmen 4.435 Personen mit vollständig ausgefüllten Fragebögen teil, was einer Rücklaufquote von knapp 31 % entspricht und damit über den bei Online-Befragungen üblichen Teilnahmequoten liegt. Ein wesentliches Ergebnis der Befragung zeigt, dass sich 40 % der Teilzeitbeschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen beziehungsweise grundsätzlich eine Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit vorstellen können. Die Mehrheit dieser Befragten würde dabei eine Ausweitung des Beschäftigungsausmaßes um fünf bis neun Wochenstunden bevorzugen. Mitarbeitende, die ihre Kontaktdaten bekannt gegeben haben, wurden über die zuständigen Organisationsgeschäftsführungen und Führungskräfte kontaktiert, um individuelle Möglichkeiten einer Arbeitszeiterhöhung zu prüfen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden mit dem LEBEN-Modell abgeglichen und dienen als Grundlage für weitere Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung.
- Die **Dienstplanstabilität** ist mittlerweile an den Standorten der Pflege- und Betreuungszentren Mistelbach, Scheibbs, Berndorf, Wilhelmsburg, Retz, der Universitätskliniken Wiener Neustadt, Hohegg, Krems, St. Pölten, sowie der Landeskliniken Amstetten, Zwettl, Gmünd, Waidhofen/Ybbs in Umsetzung. Der Warenkorb „Dienstplanstabilität“ ermöglicht es allen Standorten, nach Abstimmung mit der Organisationsgeschäftsführung, vorliegende Standby-Modelle nach vorhergehenden sozialpartnerschaftlichen Gesprächen in der Praxis einzuführen (siehe Pkt. VI/6).

- Der **LGA Pflegepool Thermenregion** ist mittlerweile erfolgreich in den Regelbetrieb übergegangen und entlastet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflege- und Betreuungszentren. Der **LGA Pflegepool Weinviertel** hat mit 1. Jänner 2026 die erste Einheit und am 1. Juli 2026 die zweite Einheit aufgeschlossen und unterstützt somit bereits Pflege- und Betreuungszentren im Weinviertel. Die sukzessive Aufschaltung der weiteren zwei Regionseinheiten ist geplant. Der **LGA Pflegepool Waldviertel** wurde konzeptioniert. Eine Umsetzung ab Jänner 2027 ist geplant. Wir sind diesbezüglich auch in einem sozialpartnerschaftlichen Austausch, weitere Regionen aufzuschalten (siehe Pkt. VI/6).
- Das „**LEBEN-Modell**“ ist ein ganzheitlicher Ansatz, der die unterschiedlichen Lebensphasen von Mitarbeitenden berücksichtigt und auf die Bedürfnisse bzw. Herausforderungen der Kolleginnen und Kollegen in jeder Phase eingehen soll. Durch gezielte Programme und Informationen sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei bestmöglich unterstützt werden (siehe Pkt. VI/1).
- Sozialpartnerschaftlich streben wir die Verleihung des **Nestor^{Gold} Gütesiegels** für alternsgerechte Unternehmen und Organisationen des Sozialministerium an (siehe Pkt. VI/2).
- Die **Einführung des zusätzlichen Nachtdienstes** in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren soll zu einer Entlastung des Teams führen und gleichzeitig den Arbeitsplatz für die Pflegekräfte im Pflegezentrum deutlich attraktiver machen (siehe Pkt. VI/4).
- **Zusammenführung der geteilten Dienste in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren.** Dies wurde bereits 2024 mit dem Vorstand verhandelt. Ziel ist es, stärker auf die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen einzugehen, um am Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben (siehe Pkt. III/8).
- **Weiterqualifizierungsmaßnahmen** sind nach wie vor ein wichtiges Instrument zur längerfristigen Bindung an unsere Einrichtungen.

Eine erfolgreiche Personalbindung beginnt damit, verlässliche Einblicke in die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Durch unsere regelmäßigen MitarbeiterInnenbefragungen schaffen wir eine transparente Kultur des Dialogs und der Mitgestaltung. Gerade im Zuge des Gesundheitsplanes 2040+ ist es sehr wichtig, denn neue Strukturen und Standorte funktionieren nur mit motiviertem Personal. Wir hören zu, wir packen an und wir schauen nicht weg, wir kämpfen weiter für spürbare Entlastung, klare Strukturen, faire Rahmenbedingungen und ein Arbeitsumfeld, in dem die Gesundheit unserer Kollegenschaft nicht auf der Strecke bleibt.

Ing. Gerhard Blaschke, ZBR-Vorsitzender-Stellvertreter und Angestellten-Betriebsratsvorsitzender-Stv. im UK Wiener Neustadt



V. Strukturmaßnahmen

1. Gesundheitsplan 2040+

Der Gesundheitsplan 2040+ wurde am 24. März 2025 öffentlich präsentiert. Gerade an Standorten, bei denen intensivere Maßnahmen vorgesehen sind, war bzw. ist die Betroffenheit groß. In der Gesamtheit schätzen unsere Kolleginnen und Kollegen, dass nun erkennbar ist, wohin sich die Gesundheitslandschaft in Niederösterreich entwickeln soll. Die nun vorliegende Zielelandkarte 2040+ stellt dar, welche Abteilungen an welchen Standorten hinkünftig welches Leistungsangebot erbringen sollen.

Unsere Schwerpunkte lagen insbesondere in der Kommunikation, Initiativen für regelmäßige Austauschformate und im Einbringen unserer Expertise zu fachlichen und personellen Themen. Nur in einem guten Austausch und durch ein Hineinhören in die Organisation kommen wir gut voran und auch hier gilt: Schritt für Schritt und fokussiert abarbeiten.

Die ersten Maßnahmen wurden bereits Mitte des Jahres 2025 eingeleitet und die Abteilungen für Gynäkologie und Geburtshilfe an den Standorten Hollabrunn und Klosterneuburg geschlossen. Die Versetzungen unserer Kolleginnen und Kollegen sowie die Verhandlungen über abfedernde Maßnahmen waren fordernd, sind aber trotz Zeitdruck gut gelungen.

Ein spezieller Fokus liegt beim Aufbau der Akutgeriatrie und Remobilisation an mehreren Standorten (siehe Pkt. V/3). Dieser Bereich ist eine wichtige Neuerung für die älter werdende Bevölkerung und soll die gesundheitliche Situation so unterstützen, dass ein Leben im persönlichen Umfeld möglichst lange gegeben bleibt.

Die Pläne zur Gesundheitsklinik Gmünd wurden insbesondere in der Bevölkerung sehr emotional aufgenommen. Das Verständnis, weshalb die Einrichtung nicht weiterhin vollständig durch das Land NÖ betrieben werden kann - unabhängig von der weiteren Versorgungssituation - ist weiterhin geteilt. Gespräche zwischen der Österreichischen Gesundheitskasse und Vertretungen des Landes NÖ in verschiedenen Institutionen in Richtung einer Ambulatoriumslösung schreiten voran. Die Errichtung eines Gesundheitscampus über einen externen Betreiber nehmen konkretere Formen an. Zwischenzeitlich konnten auch abfedernde Maßnahmen im Bereich der Küche und der Technik gefunden werden. Eine Küche soll weiterhin betrieben werden und regional versorgen, die Technik als Pool weitergeführt werden. Mitarbeitende könnten somit auch regional eingesetzt werden.

Schaffung von Krankenanstaltenverbänden

Mit 1. Jänner 2026 wurden mehrere Krankenanstalten zu Verbänden zusammengeführt:

UK Wiener Neustadt - Hocegg

UK Tulln - Klosterneuburg

LK Hollabrunn - Korneuburg - Stockerau

Kooperationen zwischen den Klinikstandorten Waidhofen/Ybbs und Amstetten sowie Melk und Krems werden verstärkt verfolgt.

In diesem Zusammenhang galt es klar Position zu beziehen: Ein Dienstort in den Dienstverträgen, auch bei Mehrstandortkrankenanstalten, um insbesondere bei Reisebewegungen zwischen den Standorten auch weiterhin Kilometergeld bei Nutzung des Privat-Pkws beantragen zu können und die Zugehörigkeit zu den Einrichtungen nicht zu verlieren.

Gesundheitsregion Weinviertel 2040

Im April 2026 wurde aufbauend auf dem Gesundheitsplan das regionale Entwicklungskonzept für das Weinviertel präsentiert. Die wesentliche Aufgabenstellung war die Findung eines Standortes für ein neues gemeinsames Klinikum „Weinviertel Süd“ für die Standorte Hollabrunn - Korneuburg - Stockerau. Eine unabhängige Standortfindungskommission unter der Leitung von Universitätsprofessor Mag. Mag. Dr. Gottfried Haber von der Universität für Weiterbildung Krems, Department für Wirtschaft und Gesundheit hat anhand eines intern erarbeiteten Kriterienkatalogs unter Berücksichtigung von Gewichtungen nach Relevanz eine Bewertung von 14 Standorten vorgenommen. Vier haben die Mindestanforderungen nicht erfüllt und wurden somit ausgeschieden. Als bestgeeignet wurde das Grundstück in Stockerau „Alte Au“ ermittelt. Aus der Personalperspektive verfügt es über eine gute öffentliche Verkehrsanbindung an die Nordwestbahn, zudem liegt das Grundstück in unmittelbarer Nähe eines wichtigen Verkehrsknotenpunktes, dem Knoten Stockerau (S3 Richtung Hollabrunn, S5 Richtung Tulln bzw. A22 Richtung Wien) sowie der B4 (Horner Bundesstraße).

Es soll primär das Leistungsangebot der bisherigen Kliniken Hollabrunn - Korneuburg - Stockerau bündeln.

Mit Blick auf den Gesundheitsplan 2040+ bleiben die Arbeits- und Betreuungsplätze im Norden des Weinviertels mit einem Schwerpunkt-klinikum **Mistelbach** erhalten. Ein Notarztstützpunkt wird betrieben. Die Ausbildungsplätze an der Fachhochschule bleiben erhalten. Zusätzlich ist eine Primärversorgungseinrichtung in Mistelbach vorgesehen.

In **Gänserndorf** wird es eine Primärversorgung für allgemeinmedizinische Leistungen sowie für die allgemeinmedizinische Erst- und Akutversorgung geben. Darüber hinaus ist ein Ambulatorium mit Erst- und Notfallversorgung und Notarzt-Stützpunkt geplant. Weitere Maßnahmen sind in Abstimmung. Dass es auch hier eine Betreiberlösung der

Österreichischen Gesundheitskasse und NÖ Landesgesundheitsagentur geben soll, ähnlich wie in Gmünd, wurde in der Belegschaft positiv aufgenommen.

Auch in **Hollabrunn** soll ein Ambulatorium mit Erst- und Notfallversorgung entstehen und fachärztliche Leistungen anbieten. Es umfasst u. a. ein Frauengesundheits-Zentrum, das gynäkologische Vorsorge und Diagnostik sowie Leistungen rund um Schwangerschaft und Wochenbett bereitstellt, einschließlich OP-Möglichkeiten. Ein Notarzt-Stützpunkt ist situiert. Eine Primärversorgung für allgemeinmedizinische Leistungen sowie für die allgemeinmedizinische Erst- und Akutversorgung soll gegeben sein.

Es soll ein neues, hochmodernes Pflege- und Betreuungszentrum mit 144 Pflegeplätzen für die Ostregion in Hollabrunn entstehen. Zusätzlich soll ein neues Angebot mit 72 Plätzen für Menschen mit chronisch-psychischen Erkrankungen verwirklicht werden, die eine besondere psychosoziale und therapeutische Betreuung benötigen. Darüber hinaus ist ein Mutter-Kind-Haus mit bis zu 8 Plätzen und eine neue Tagesstätte für Seniorinnen und Senioren mit rund 20 Plätzen vorgesehen.

In **Korneuburg** soll eine Primärversorgung für allgemeinmedizinische Leistungen sowie für die allgemeinmedizinische Erst- und Akutversorgung entstehen. Ein Notarztstützpunkt wäre auch für Korneuburg vorgesehen. Bildung soll stärker in den Vordergrund treten. Neben einer Schule für Gesundheits- und Krankenpflege wird ein neuer Ausbildungscampus am Standort des bisherigen Klinikums geplant.

Ein flächendeckendes Notarztstützpunkt-Netz für das Weinviertel soll die Notfallversorgung 24/7 im gesamten Weinviertel abdecken. Die Flugrettung soll stark erweitert, Einsatzzeiten sollen ausgeweitet und Allwettersysteme eingeführt werden. Das Netz an Notfallsanitätern wird engmaschiger.

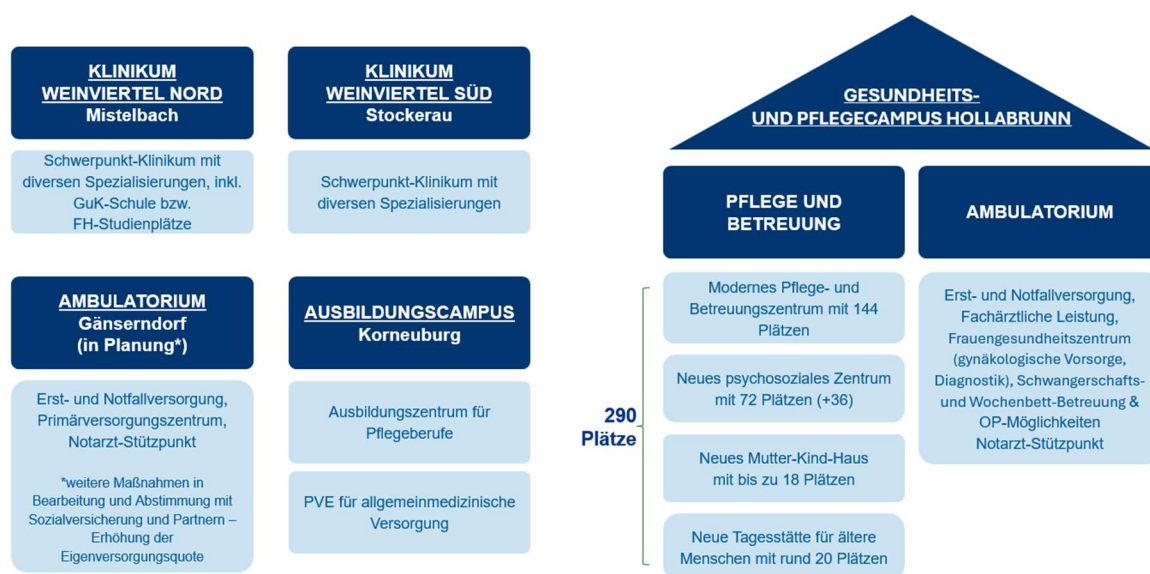


Abbildung 1: Zukünftige Entwicklung der Gesundheitsregion Weinviertel im zusammenfassenden Überblick

Unsere Erwartungshaltung bleibt aufrecht

Für uns als Dienstnehmervertretung ist es wichtig, dass diese Veränderungen längerfristige Planungen für unsere Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, aber vor allem die individuellen Dienstverhältnisse abgesichert sind. Wir haben daher bereits im Jahr 2024 mit unserem Sozialpartner Verhandlungen aufgenommen, um ein Rahmenkonstrukt für die Absicherung bzw. abfedernde Maßnahmen für unsere Kolleginnen und Kollegen bei organisatorischen Veränderungen zu erzielen.

Jobgarantie der NÖ Landesgesundheitsagentur bei organisatorischen Veränderungen

Eine wesentliche Kernbotschaft: Unabhängig, ob ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis vorliegt - die NÖ Landesgesundheitsagentur hat eine Jobgarantie abgegeben. Je nach Zeitpunkt kann dies für Versetzungen an andere Abteilungen oder Dienststellen gelten, wobei hier eine Berücksichtigung von sozialen Aspekten (z. B. Wohnort) erfolgen wird. Unter gewissen Rahmenbedingungen kann dies auch mit finanziellen Abfederungen, finanziell gestützten Förder-, Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen verbunden sein.

Ihr Betriebsrat an der Seite unserer Kolleginnen und Kollegen

Betriebsräte unterstützen unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort im Rahmen ihrer Möglichkeiten im Besonderen durch Information und Beratung. Die zeitliche Perspektive von bis zu 15 Jahren soll aber bereits jetzt Klarheit darüber geben, wohin sich die niederösterreichische Gesundheitslandschaft entwickeln soll. Das haben wir eingefordert. Damit soll auch diese Klarheit geschaffen werden und die zukünftigen Entwicklungen in die individuelle Lebensplanung einbezogen werden können.

Zusammenfassende Betrachtungen

Anpassungen der Organisation und Struktur sind unumgänglich, um für die Zukunft gut gerüstet zu sein. Dies erfordert Bereiche, die über eine ausreichende Personalausstattung verfügen. Dazu braucht es eine Personalbedarfsberechnung, die den Personalbedarf gut abbildet, dazu braucht es attraktive Rahmenbedingungen.

Ein Projekt dieser Größenordnung benötigt ausreichend Zeit. Es wird daher Maßnahmen geben, die zeitnah umgesetzt werden können oder umgesetzt werden müssen. Es sind aber auch Maßnahmen vorgesehen, deren Umsetzung einen Zeithorizont von zehn Jahren oder darüber hinaus umfassen. Unsere Haltung als Zentralbetriebsrat dazu ist klar: Veränderungen in der bisherigen Struktur können erst dann erfolgen, wenn eine neue und bessere Struktur realisiert werden konnte, vor allem aber wenn es passende Lösungen für unsere Kolleginnen und Kollegen gibt. Mit einer *Rahmenvereinbarung betreffend abfedernde Maßnahmen bei Änderung der Organisation und Strukturen im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur* haben wir ein zukunftsweisendes Werkzeug geschaffen, damit dies gut gelingen kann - nicht nur für den Gesundheitsplan 2040+.

sondern z. B. auch für die Verlegungen von Wohnbereichen des Pflege- und Betreuungszentrums Tulln an andere Standorte.



Wir müssen unsere Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg der Veränderung mitnehmen. Vielfach bestehen Sorgen und Ängste, was verschiedene Entscheidungen für die Standorte, aber auch für jede und jeden Einzelnen bedeutet. Dies gilt es ernst zu nehmen. Wir müssen eine Balance zwischen den organisatorischen und den individuellen Bedürfnissen bestmöglich herstellen, um diese Aufgabe bewältigen zu können. Ziel muss es sein, unser Personal bestmöglich halten zu können und nicht an andere Träger zu verlieren sowie die Attraktivität unserer Einrichtungen zu stabilisieren bzw. weiter zu verbessern.
Gottfried Feiertag, MSc, Vorsitzender des ZBR

2. Ausbildungsgipfel Pflege- und Berufsberufe | Initiative des ZBR setzt starken Impuls

Am 14. Jänner 2026 fand aufgrund unserer Initiative erstmals der Ausbildungsgipfel für Pflege- und Berufsberufe in der NÖ Landesgesundheitsagentur statt. *„Ziel der Veranstaltung war die Vernetzung aller Pflege- und Berufsausbildungseinrichtungen sowie die Etablierung eines regelmäßigen Austauschs, um Schülerinnen und Schülern im Regelschulwesen künftig einen besseren Überblick über Ausbildungsangebote, Inhalte und Standorte im Pflegebereich zu ermöglichen“*, betonte Landesrätin Christiane Teschl-Hofmeister.

Vertreterinnen und Vertreter von Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Trägerorganisationen, Interessenvertretungen sowie Institutionen der Berufsorientierung kamen zusammen, um einen regelmäßigen, strukturierten Austausch zu etablieren. Das Land Niederösterreich wird künftig als zentrale Koordinationsstelle fungieren. Langfristig sollen regionale Netzwerke zwischen allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I und II, Ausbildungseinrichtungen im Bereich Pflege und Betreuung, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen sowie Berufsorientierungsstellen aufgebaut werden. Ergänzend wurde das Projekt einer Pflegelandkarte Niederösterreich vorgestellt, die künftig einen transparenten Überblick über Ausbildungsangebote und Standorte bieten soll.

Gottfried Feiertag betonte dabei die Vielfalt der Ausbildungswege im Pflege- und Sozialbetreuungsbereich und die Notwendigkeit einer besseren Abstimmung: *„Ziel ist es, alle Kräfte zu bündeln und eine bessere Abstimmung und Koordinierung der Synergien zu schaffen. Dadurch sollen die Ressourcen bestmöglich genutzt und ausgeschöpft werden.“*



Foto 12: Ausbildungsgipfel Pflege- und Betreuungsberufe | © NLK Khittl v.l.n.r.: Geschäftsführer Christoph Gleirscher (Hilfswerk NÖ), Bildungsdirektor Karl Fritthum, Vorstandin Elisabeth Bräutigam (NÖ LGA), Geschäftsführerin Sandra Kern (AMS NÖ), Sozial-Landesrätin Christiane Teschl-Hofmeister, Susanne Gröschel (NÖ LGA, Leitung Strategie und Qualität Pflege), Vorsitzender des Zentralbetriebsrats Gottfried Feiertag, Gruppenleiter Filip Deimel und Abteilungsleiter Helmuth Sturm.



Ziel ist es, alle Kräfte zu bündeln und eine bessere Abstimmung und Koordinierung der Synergien zu schaffen. Dadurch sollen die Ressourcen bestmöglich genutzt und ausgeschöpft werden. Wir sind froh, dass es nach einer Vielzahl an Gesprächen nun dieses Format gibt und in regelmäßigen Abständen auch durchgeführt werden wird. Je mehr Menschen in eine Ausbildung gehen, umso besser. Uns ist wichtig, dass es nicht daran scheitern soll, dass Menschen keine Ausbildungsmöglichkeit haben, weil zu wenige Anmeldungen sind, und es zu Absagen kommt. Dem können wir mit dieser Initiative entgegenwirken.

Gottfried Feiertag, MSc, Vorsitzender des ZBR

3. Im Aufsichtsrat beschlossen

Neben den Bestellungen ärztlicher, pflegerischer und kaufmännischer Direktorinnen und Direktoren, Erteilungen von Prokuren, Änderungen der Geschäftsordnung des Vorstandes hat der Aufsichtsrat im Besonderen folgende organisatorische Maßnahmen behandelt:

- Etablierung von Departments für Akutgeriatrie/Remobilisation an den Landeskliniken
Klosterneuburg, 1. Stufe
Korneuburg-Stockerau, Standort Stockerau sowie in weiterer Folge
Korneuburg-Stockerau-Hollabrunn
Melk, 1. Umsetzungsschritt
Baden-Mödling, Standort Mödling
Waidhofen/Ybbs
- Anpassung Intensivplan für 2026:
UK St. Pölten (Herzüberwachung) von 12 auf 7 - Richtigstellung der Systemisierung
LK Baden ICU - von 8 auf 10, Intensiv (interdisziplinär) von 6 auf 4
LK Mödling ICU - von 8 auf 6, Intensiv (interdisziplinär) +2
- Zusammenführung der Abteilungen der Chirurgie des LK Gmünd und Zwettl am Standort Zwettl
- Auflösung des Instituts für präventive und angewandte Sportmedizin am UK Krems
- Zusammenführungen:
 - Abteilungen für Chirurgie des UK Wr. Neustadt und UK Neunkirchen zu einer Abteilung an zwei Standorten
 - Institute für Labormedizin UK St. Pölten-Lilienfeld und UK Krems zu einem Institut an zwei Standorten
- Etablierung einer Abteilung für Remobilisation/Nachsorge durch Umwandlung von 30 Betten der an das UK Wr. Neustadt angegliederten Sonderkrankenanstalt Bad Erlach
- Zustimmung zur Etablierung einer Abteilung für Innere Medizin (IM1) an den Standorten Wr. Neustadt und Bad Erlach durch Umwandlung von 30 Betten der an das UK Wr. Neustadt angegliederten Sonderkrankenanstalt Bad Erlach



Wir leisten als Belegschaftsvertretung einen gewichtigen Beitrag im Aufsichtsrat und können unsere Expertise gut einbringen. Neben der Tätigkeit im Aufsichtsrat selbst wird in den Ausschüssen Personal, Finanzen und Strategie intensiv diskutiert und unsere Position eingebracht und vertreten. Dies ist eine wesentliche Ergänzung zu unseren übrigen Aufgaben, die wir als Zentralbetriebsrat ausüben.

Gottfried Feiertag, MSc, Vorsitzender des ZBR

VI. Projekte, Arbeitskreise, Initiativen und Probleme

1. Lebensphasenorientiertes Arbeiten - LEBEN-Modell

Auf Initiative des Zentralbetriebsrats wurde in der NÖ Landesgesundheitsagentur das Konzept des lebensphasenorientierten Arbeitens aktiv aufgegriffen und weiterentwickelt. Im Zuge dieses Prozesses wurde das sogenannte LEBEN-Modell (Lebensphasenorientierte Beschäftigungsmöglichkeiten in Niederösterreich) entwickelt. Es bildet vier unterschiedliche Lebensphasen ab, die Beschäftigte innerhalb der NÖ LGA typischerweise:

- Einstieg, Integration & Entwicklung in der NÖ LGA
- Familienphase
- Gesundheit erhalten und fördern
- Altersgerechtes Arbeiten und Austrittsphase

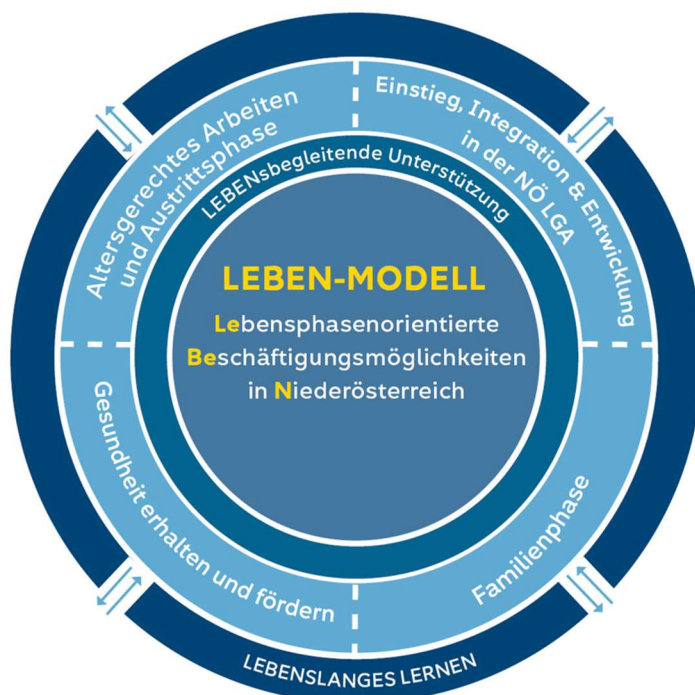


Abbildung 2: Leben-Modell - Lebensphasenorientierte Beschäftigungsmöglichkeiten in Niederösterreich

Zur praktischen Umsetzung wurde zu jeder Lebensphase ein Handbuch erstellt, welches konkrete Maßnahmen, Angebote und Handlungsempfehlungen beinhaltet. Diese Handbücher stehen primär Führungskräften, Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie den zuständigen Personalstellen zur Verfügung.

Darüber hinaus hat der Zentralbetriebsrat bereits weitere Ideen entwickelt, wie einzelne Lebensphasen durch zusätzliche Maßnahmen noch gezielter unterstützt werden könnten. Die Umsetzung dieser Vorschläge wird weitere konstruktive Gespräche und Verhandlungen mit der Dienstgeberseite erfordern - die Bereitschaft, diesen Weg gemeinsam weiterzugehen, ist jedoch gegeben und stimmt optimistisch.



Abbildung 3: Leben-Modell | Informationshandbücher



Das LEBEN-Modell zum lebensphasenorientierten Arbeiten ist ein wichtiges Konzept zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Personalrekrutierung sowie zur Attraktivierung der LGA als Arbeitgeber, in unserer umkämpften Arbeitswelt. Die Handbücher bieten eine gute Unterstützung in der Beratung unserer Kolleginnen und Kollegen und geben viele wertvolle Inputs um gute gemeinsame Lösungen zu finden. Ich finde es sehr wichtig, das LEBEN-Modell weiterzuentwickeln und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen um auf die laufenden Veränderungen in der Arbeitswelt gut reagieren zu können. Es ist wichtig, gemeinsam am Ball zu bleiben, denn nur gemeinsam können wir viel erreichen.

Elisabeth Tannhäuser, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Weitra

2. Nestor^{Gold} Gütesiegel

Das Nestor^{Gold} Gütesiegel wird vom Sozialministerium an Unternehmen und Organisationen verliehen, die eine alterns-, generationen- und geschlechtergerecht geschaltete Organisationsstruktur aufweisen. Sozialpartnerschaftlich wurde die Nestor^{Gold} Charta unterzeichnet. Damit wurde der erste Schritt zum Nestor^{Gold} Gütesiegel gesetzt. In weiterer Folge wurde zu jeder der im Leben-Modell (siehe Pkt VI/1) angeführten Lebensphase ein Standort ausgewählt, der sich am Nestor^{Gold} Status Workshop im Oktober 2026 beteiligt. In diesem Workshop wird der Status Quo des Generationenmanagements der NÖ LGA ermittelt. In weiterer Folge wird ein Maßnahmenplan zur Verankerung von effektivem Generationenmanagement festgelegt sowie umgesetzt. In der abschließenden Assessmentphase wird die Erfüllung der Nestor^{Gold} Indikatoren von zertifizierten, externen Assessorinnen und Assessoren geprüft und bei Erfüllung aller Indikatoren wird das Nestor^{Gold} Gütesiegel verliehen.



Das PBZ Retz nimmt beim Nestor^{Gold} Status-Workshop im Oktober 2026 teil. Ich sehe es als gute Möglichkeit, die Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen aktiv einzubringen, aber auch die bereits umgesetzten Maßnahmen sichtbar zu machen. Generationengerechte Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Wissenstransfer zwischen den Generationen sind zentrale Themen für die Zukunft. Ich freue mich darauf, meine Erfahrungen in diesen Prozess einzubringen und zur weiteren positiven Entwicklung des PBZ Retz sowie der NÖ LGA beizutragen.

Sabine Ernst-Frischauf, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Retz

3. Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturmängelmeldungen

Seit November 2024 besteht, nach intensiven Verhandlungen mit dem Dienstgeber, ein einheitlicher Prozess zur Meldung von Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturmängelmeldungen. Inzwischen hat sich der Prozess etabliert und es konnte so eine strukturierte Abarbeitung etwaiger Überlastungen, Gefährdungen und Strukturmängeln erreicht werden.

Diese Meldungen bieten die Möglichkeit, auf Überlastungen der Belegschaft, Gefährdungen der Patientinnen und Patienten bzw. Bewohnerinnen und Bewohnern, sowie Fehler in der Organisation zeitnahe aufmerksam zu machen. Das Instrument dient dabei nicht nur der Beseitigung des Missstandes, sondern auch der rechtlichen Absicherung der Kollegenschaft. Der Dienstgeber wird durch die Meldung nachweislich in Kenntnis gesetzt. Der vereinbarte Prozess garantiert eine Kontrolle durch die regionale Geschäftsführung. Die Zahl der Meldungen ist derzeit rückläufig, jedoch zeigen sich über alle Gesundheitseinrichtungen immer wieder dieselben Themen (Personalausstattung, Leistungsverdichtung etc.). Hervorzuheben ist der Anstieg an Meldungen betreffend Hitze. Die Kollegenschaft in Einrichtungen ohne Klimatisierung leiden während den immer länger andauernden Hitzewellen massiv unter der körperlichen Belastung durch die hohen Temperaturen. Ganz besonders zeigt sich dies in den Pflege- und Betreuungszentren. Die Nachrüstung von Klimaanlage ist neben den Vorgaben hinsichtlich der Hygiene auch finanziell eine teilweise sehr große Herausforderung. Sozialpartnerschaftlich werden daher auch alternative Lösungen gesucht. Hier zeigt sich insbesondere der Einsatz von Kühlwesten, Kühltüchern, Duschpausen und klimatisierten Aufenthaltsräumen zweckmäßig.

Positiv hervorzuheben ist auch, dass die Meldungen aufgrund ständiger Einspringdienste reduziert werden konnten. Dies ist einerseits auf Maßnahmen im Bereich der Dienstplanstabilität, aber andererseits auf die attraktivere Abgeltung der Einspringdienste zurückzuführen.

Aufgrund der angespannten Personalsituation und der zusätzlichen Belastungen durch die hohen Temperaturen in den Sommermonaten haben wir letztes Jahr als Betriebsrat eine Überlastungsmeldung eingebracht. Gemeinsam mit den Führungskräften wurden daraufhin Maßnahmen zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen erarbeitet unter anderem durch die vorübergehende Sperre von Betten sowie die Organisation von Außenrollen. Darüber hinaus wurde das Projekt „Care4Heat“ gestartet, in dessen Rahmen Maßnahmen zur Reduzierung der Hitzebelastung geplant und erprobt werden - ein wichtiger Schritt, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern.



Cornelia Hametner-Jandl, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Amstetten

4. stufenweise Einführung eines zusätzlichen Nachtdienstes in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren

Im Rahmen zahlreicher Gespräche und der Pflegedialoge mit Landesrätin Mag.^a Christiane Teschl-Hofmeister wurden viele Punkte eingebracht und diskutiert, wie eine Entlastung in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren eintreten könnte. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist der Nachtdienst eine besondere Belastung, sei es durch die Größe der Wohnbereiche von bis zu 42 Bewohnerinnen und Bewohnern sowie durch die steigende Pflege- und Betreuungsintensität. In Verhandlungen mit dem Sozialpartner wurde vereinbart, dass stufenweise die Einführung eines zusätzlichen Nachtdienstes bis 2025 in den Betreuungszentren erfolgen wird. Aufgrund der Bewerberinnen- bzw. Bewerberlage sowie der Personalausstattung gestaltet sich die Besetzung des zusätzlichen Nachtdienstes weiterhin schwierig. Trotzdem gilt es eine zeitnahe Umsetzung weiter zu verfolgen. Es hat sich gezeigt, dass durch diesen zusätzlichen Nachtdienst positive Akzente beim Recruiting gesetzt werden konnten und Einrichtungen mit zusätzlichem Nachtdienst an Attraktivität gewonnen haben.



Seit Juni 2026 wird im PFZ Perchtoldsdorf das Konzept des Zusatznachtdienstes erfolgreich umgesetzt. Als „N5“ wird der Dienst geplant, aufgrund einer derzeit sehr guten Personalsituation ist dies in einem Großteil der Nächte möglich. Die zusätzliche Person wirkt mehrfach entlastend, so kann sie bei körperlich anstrengender Pflege unterstützen, organisatorische Aufgaben der eigenen Wohngruppe (WG) abarbeiten und in einem Notfall zur Seite stehen, sodass keine WG alleingelassen werden muss. Dies ist besonders bei unseren Klientinnen und Klienten mit nächtlicher Atemunterstützung äußerst wichtig.

Valentina Zöchling, BSc, Stv. Betriebsratsvorsitzende im PFZ Perchtoldsdorf

5. Austritts-, Versetzungs-, Pensionierungsgespräch

Um Erkenntnisse über die Beweggründe von Mitarbeitenden beim Verlassen der NÖ LGA bzw. bei Versetzungen zu gewinnen, sollten seit 2024 betroffenen Kolleginnen und Kollegen Austrittsgespräche angeboten werden. Dies betrifft sowohl Personen, die das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen, sich an einen anderen Standort versetzen lassen oder in den Ruhestand bzw. in die Pension treten. Alternativ besteht die Möglichkeit, die Erfahrungen und Beweggründe mittels eines Fragebogens bekannt zu geben. Die daraus gewonnenen Rückmeldungen sollen dazu beitragen, Entwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren, die Mitarbeiterbindung zu stärken und die Fluktuation nachhaltig zu reduzieren.

Die standortbezogenen Jahresauswertungen 2025 wurden im März 2026 sowohl den Standortleitungen als auch den örtlichen Betriebsräten übermittelt. Die nachstehende Auswertung für den Zeitraum vom 3. Quartal 2025 bis zum 2. Quartal 2026 zeigt, dass die Teilnahme an Austrittsgesprächen bzw. die Rücklaufquote der Fragebögen noch gesteigert werden kann.

	Quartal 3/25 bis Quartal 2/26		
	Anzahl Austritte	Anzahl Austritts-formulare	Rücklauf
Gesamt Mostviertel	457	107	23%
Gesamt NÖ Mitte	699	138	20%
Gesamt Thermenregion	676	242	36%
Gesamt Waldviertel	287	49	17%
Gesamt Weinviertel	413	189	46%
LGA Zentrale	29	4	14%
NÖ Gesamt	2561	729	28%

Tabelle 3: Rücklaufquote Austritts-, Versetzungs-, Pensionierungsgespräche

Besonders wichtig ist, dass auch dann eine Rückmeldung möglich ist, wenn kein persönliches Austrittsgespräch gewünscht wird. Der Fragebogen bietet in diesen Fällen eine unkomplizierte Möglichkeit, Erfahrungen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Gemeinsam mit den örtlichen Betriebsrätinnen und Betriebsräten wird daher weiterhin darauf hingewirkt, ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kolleginnen und Kollegen, die an einen anderen Standort wechseln, zur Nutzung dieses Feedback-instruments zu motivieren. Jede Rückmeldung liefert wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung der Organisation und kann einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur langfristigen Bindung von Mitarbeitenden leisten.

Ich finde, dass Austritts-, Versetzungs- und Pensionsgespräche eine wichtige Möglichkeit sind, mit unseren Kolleginnen und Kollegen offen ins Gespräch zu kommen. Es sollte dabei nicht nur um Formalitäten gehen. Viel wichtiger ist für mich, dass die Kolleginnen und Kollegen ehrlich sagen können, wie sie ihre Zeit bei uns erlebt haben, was gut funktioniert hat und wo es vielleicht Probleme oder Verbesserungspotenzial gibt. Bei Versetzungen ist es wichtig, die Betroffenen frühzeitig einzubeziehen und ihre persönlichen Wünsche und Erfahrungen ernst zu nehmen. Und wenn jemand nach vielen Jahren bei uns in Pension geht, sollte natürlich auch die geleistete Arbeit und die langjährige Erfahrung entsprechend wertgeschätzt werden. Mir als Betriebsrätin ist es wichtig, dass diese Gespräche auf Augenhöhe stattfinden und die Kolleginnen und Kollegen das Gefühl haben: Meine Meinung wird gehört und ernst genommen. Denn gute Personalpolitik beginnt und endet mit Wertschätzung.

Martina Rygrova, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Laa/Thaya



6. Dienstplanstabilität

Das Pilotprojekt zur Dienstplanstabilität wurde auf Initiative des ZBR ins Leben gerufen, um die Verlässlichkeit und Planbarkeit von Dienstplänen nachhaltig zu verbessern. Ziel des Projektes war es, sowohl die Dienstplanstabilität für Mitarbeitende als auch die Planungssicherheit für die Organisation zu erhöhen. Darüber hinaus sollte die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert, sowie die Aufwände für Dienstplanung und Ausfallmanagement reduziert werden.

Das Pilotprojekt konnte im Jahr 2025 erfolgreich abgeschlossen werden. Der Ergebnisbericht wurde Mitte Jänner 2026 veröffentlicht und steht nun allen Standorten zur Verfügung. Damit liegt ein fundiertes und praxiserprobtes Modell vor, das einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Planbarkeit und Verlässlichkeit von Dienstplänen leisten kann. Die Ergebnisse zeigen auf, unter welchen Rahmenbedingungen das Modell besonders erfolgreich wirkt und wie eine Umsetzung an weiteren Standorten erfolgen kann.

Die bereitgestellten Unterlagen dienen dabei als Orientierungshilfe und Entscheidungsgrundlage für mögliche weitere Umsetzungsschritte. Ergänzend wurde ein standardisierter Prozess für Standorte entwickelt, die das Modell anwenden möchten. Dieser stellt eine qualitätsgesicherte und einheitliche Umsetzung sicher.

Die Dienstplanstabilität basiert mittlerweile auf einem Vier-Säulen-Modell:

- interne Poolingteams
- standortübergreifende Poolingteams
- Standby-Dienste
- regionale Pflegepools der Pflege- und Betreuungszentren



Abbildung 4: 4-Säulen-Modell der NÖ LGA Dienstplanstabilität

Auch die **LGA Pflegepools der Regionen** sind ein wesentlicher Bestandteil der Initiative zur Dienstplanstabilität. In der Thermenregion wurde der **LGA Pflegepool Thermenregion** für die Pflege- und Betreuungszentren bereits erfolgreich implementiert. Mit dem **LGA Pflegepool Weinviertel** wurde mit Jänner 2026 die Einheit „Mitte“ erfolgreich in Betrieb genommen, die Eröffnung der zweiten Einheit „Ost“ folgte im Juli 2026. Die Aufschaltung der weiteren zwei Einheiten „Süd“ und „West“ sind sukzessive bis Jänner 2027 geplant. Für die Region **Waldviertel** wurde bereits ein LGA Pflegepool-Konzept erarbeitet, geprüft und gemeinsam mit den regionalen Vertreterinnen und Vertretern abgestimmt. Die stufenweise Implementierung des Konzepts ist ab Jänner 2027 geplant.

Der Zentralbetriebsrat begrüßt diese positive Entwicklung und setzt sich weiterhin dafür ein, dass auch in den Regionen **Mostviertel** und **Mitte** zeitnah entsprechende Pflegepools der NÖ Landesgesundheitsagentur etabliert werden, um die personelle Unterstützung und Versorgungssicherheit nachhaltig zu stärken.

Sozialpartnerschaftlich wurde entschieden, ein **standortübergreifendes Pooling** zwischen dem Krankenanstaltenverband UK Tulln-Klosterneuburg zu implementieren. Ziel ist der Aufbau eines eigenständigen Pflege-Poolings, um kurzfristige Personalausfälle an den Standorten abzufedern sowie die Planungssicherheit zu erhöhen. Gleichzeitig soll die

Belastung durch Einspringdienste reduziert und die Attraktivität des Pflegeberufs durch flexible Einsatzmöglichkeiten gestärkt werden. Darüber hinaus soll das Modell zur Verringerung des Einsatzes externer Pool-Mitarbeitenden, zur Förderung der regionalen Zusammenarbeit zwischen den Standorten Tulln und Klosterneuburg sowie zu einer nachhaltigen Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit beitragen. Für den Zentralbetriebsrat ist es wesentlich, dass Pool-Mitarbeitende für ihre hohe Flexibilität einen spürbaren Mehrwert erhalten. Daher wurde vereinbart, dass Pflegekräfte im standortübergreifenden Pool - analog zu den LGA-Pflegepools der Pflege- und Betreuungszentren sowie den internen Poolingteams - von der höchstmöglichen Dienstplanstabilität profitieren. Dies bedeutet insbesondere, dass sie nicht für zusätzliche Einspringdienste herangezogen werden. Damit stellt diese Beschäftigungsform ein attraktives Modell für Pflegekräfte dar, die auf verlässliche Dienstpläne angewiesen sind, gleichzeitig aber gerne standortübergreifend tätig sein möchten.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist für den Zentralbetriebsrat die klare dienstrechtliche Zuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Dienstort. Entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen wird auch für Pool-Mitarbeitende im Dienstvertrag ausschließlich ein Dienstort festgelegt. Erforderliche Einsätze an weiteren Standorten erfolgen im Rahmen von Dienstreisen und werden dementsprechend abgewickelt.

Die nachstehende Übersicht zeigt, welcher Standort bzw. welche Regionen die jeweiligen Modelle zur Dienstplanstabilität derzeit anwenden. Die bisherigen Erfahrungen mit Standby-Diensten haben gezeigt, dass eine finanzielle Vergütung gegenüber der zeitlichen Vergütung sowohl in der praktischen Umsetzung als auch hinsichtlich der Akzeptanz durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorteilhafter ist.

Bei einer zeitlichen Vergütung können insbesondere Ruhezeitproblematiken entstehen, da die Standby-Zeit auf das Soll angerechnet wird. Werden Mitarbeitenden zudem bereits während der Standby-Zeit zur Dienstleistung herangezogen, ist der ursprünglich vorgesehene Vorteil für die Beschäftigten nicht mehr gegeben. Dies wirkt sich erfahrungsgemäß negativ auf die Wahrnehmung des Modells und die Zufriedenheit der betroffenen Mitarbeitenden aus.



Abbildung 5: Umgesetzte Dienstplanstabilitätsmodelle

Mit der Umsetzung des Pflegepools in der Region Weinviertel steht den Pflege- und Betreuungszentren der „Einheit Mitte“ (PBZ Korneuburg, Stockerau und Wolkersdorf) seit Jänner 2026 eine wichtige Unterstützung bei kurzfristigen Personalausfällen zur Verfügung. Kurzfristige Personalausfälle können dadurch besser abgedeckt und der Druck auf das Stammpersonal zumindest teilweise reduziert werden. Auch wenn der Regionenpool nicht alle Personalprobleme löst und Einspringdienste weiterhin erforderlich sind, stellt er aus meiner Sicht eine wertvolle Unterstützung für unsere Kolleginnen und Kollegen dar. Als Betriebsrat freue ich mich, dass dieses Projekt umgesetzt wurde und sich bereits positiv auf den Dienstbetrieb auswirkt.

Patrick Haider, Betriebsratsvorsitzender im PBZ Korneuburg



7. Betriebs- und Rahmenvereinbarungen

In diesem Berichtszeitraum wurden wieder einige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

- ✓ **Betriebsvereinbarung zur abweichenden Regelung der wöchentlichen Ruhezeit**
Diese bietet die Möglichkeit für Mitarbeitende, welche dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen und im Turnusdienst tätig sind von der grundsätzlich verpflichtend vorgeschriebenen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden abzuweichen. In der Umsetzung hat sich gezeigt, dass die Notwendigkeit einer solchen Vereinbarung sehr unterschiedlich gesehen wird. Daher wurde diese Betriebsvereinbarung vielfach befristet oder nur für bestimmte Berufsgruppen, Abteilungen oder Wohnbereiche abgeschlossen.

- ✓ **Betriebsvereinbarung über die elektronische Zeiterfassung, sowie die Verwendung der Mitarbeiterkarte im NÖ Pflege-, Betreuungs- und Förderzentrum**

Die Umsetzung der elektronischen Zeiterfassung im Bereich der Pflege- und Betreuungszentren, sowie der Pflege- und Förderzentren schreitet voran. Gleichzeitig soll der Digitalisierungsprozess, sowie der Wunsch einiger Kolleginnen und Kollegen nach einer Mitarbeiterkarte bzw. nach Gleitzeitregelungen verwirklicht werden. Zur Einführung der elektronischen Zeiterfassung bedarf es der zwingenden Zustimmung des örtlichen Betriebsrats. Durch den Abschluss dieser Betriebsvereinbarung wird ein minutengenaues Aufzeichnen der geleisteten Arbeit ermöglicht. Gleichzeitig soll die Karte zum Erfassen der Zeit je nach Möglichkeit auch andere Aufgaben, wie Funktion als Mitarbeiterkarte, Zutrittsberechtigung oder Essenskarte erfüllen.

Neben diesen beiden neuen Betriebsvereinbarungen wurden die bereits im letzten Berichtszeitraum präsentierten **Betriebsvereinbarungen Microsoft 365, NÖKIS** und zur **Videoüberwachung** unterzeichnet. Durch den Abschluss dieser Betriebsvereinbarungen wird ein Ausgleich zwischen den Interessen des Dienstgebers und der Mitarbeitenden erzielt. Sobald eine Betriebsvereinbarung unterzeichnet wird, ist diese wie eine gesetzliche Regelung zu verstehen und muss sowohl von den Führungskräften als auch von den Mitarbeitenden eingehalten werden.

Besonders hervorzuheben ist die **Rahmenvereinbarung betreffend abfedernde Maßnahmen bei Änderung der Organisation und Strukturen im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur insbesondere im Zusammenhang mit dem Gesundheitsplan 2040+**. Organisationsänderungen und Umstrukturierungen verursachen bei der Kollegenschaft Unruhe, Unsicherheit und vielfach auch Angst. Die Rahmenvereinbarung dient hier vor allem dem Schutz der Kollegenschaft. Gerade die hier festgeschriebene Jobgarantie hat zu einer erheblichen Beruhigung bei Veränderungsprozessen beigetragen. Veränderungen können damit naturgemäß nicht verhindert werden, aber die Auswirkungen auf den Einzelnen bzw. die Einzelne möglichst geringgehalten bzw. reduziert werden.

Gute Betriebsvereinbarungen schaffen Sicherheit, Klarheit und Vertrauen. Sie sind ein wichtiger Erfolg der betrieblichen Mitbestimmung und tragen dazu bei, dass Veränderungen gemeinsam und unter Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden gestaltet werden können. Auch die Rahmenvereinbarung zum Gesundheitsplan 2040+ gibt unseren Kolleginnen und Kollegen die Gewissheit, dass notwendige organisatorische Veränderungen nicht zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

**Mag. Nikolaus Klemens, Jurist im Büro des ZBR,
Betriebsrat im PBZ Berndorf und in der NÖ LGA Zentrale**



8. Attraktivierungen im Bereich der NÖ Spitalsärztinnen und Spitalsärzte

Verfügbarkeitsprämie

Gemeinsam mit der Ärztinnen- und Ärztekammer NÖ und der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ wurden erfolgreich Gehaltsverhandlungen geführt, damit in etwa ein Gleichklang mit den übrigen Bundesländern erzielt werden kann. In Niederösterreich dient die **Verfügbarkeitsprämie** dem Ziel, die Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten in Niederösterreich sicherzustellen. Daher wird diese all jenen Kolleginnen und Kollegen gewährt, die ihre gesamte Arbeitskraft (Vollzeit) dem Krankenhausbetrieb widmen. Bestehen gesetzliche Gründe für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung, so wird die Verfügbarkeitsprämie auch diesen Personen aliquot zuerkannt.

Darüber hinaus wurde die Höhe der Nachtdienstvergütung angehoben.

Die Rückmeldungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte zeigen, dass die Verfügbarkeitsprämie positiv gesehen wird und wohl auch zu einer gewissen Entlastung führt. Der Evaluierungsbericht zeigt, dass positive Tendenzen erkennbar sind.

Fachärztin und Facharzt für Allgemein- und Familienmedizin

Mit der am 23. April 2026 beschlossenen Novelle des NÖ Spitalsärztegesetzes 1992 wurde das neue Sonderfach „**Facharzt/Fachärztin für Allgemeinmedizin und Familienmedizin**“ im Landesrecht verankert.

Mit der Neuregelung konnten wir gemeinsam mit der Ärztinnen- und Ärztekammer für Niederösterreich, sowie der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ gegenüber dem Dienstgeber den Adaptierungsbedarf des Entlohnungsschemas erreichen: Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmediziner sowie Fachärztinnen und Fachärzte für Allgemeinmedizin und Familienmedizin werden in A3A eingestuft. Verrichtet die Fachärztin bzw. der Facharzt für Allgemein- und Familienmedizin ihre bzw. seine überwiegende Tätigkeit (mindestens 80 % des Beschäftigungsausmaßes) in definierten Bereichen wie etwa der zentralen ambulanten Erstversorgung, Akutgeriatrie, Palliativversorgung oder Schmerzmedizin und werden somit als Oberärztin bzw. Oberarzt eingesetzt, erfolgt die Einstufung in A3B. Eine Überleitung bereits beschäftigter Ärztinnen

und Ärzte in die höhere Entlohnungsgruppe ist jedoch nur bei Vorliegen der fachärztlichen Qualifikation und einer entsprechenden oberärztlichen Verwendung möglich.

Zur Vermeidung etwaiger finanzieller Nachteile wurde eine Überleitungszulage vorgesehen. Ein Gehaltsvergleich vorab wird unsererseits empfohlen. Damit wurde ein wichtiger Beitrag zur Aufwertung der Allgemeinmedizin im niederösterreichischen Spitalswesen erreicht. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte begleiten die Umsetzung aufmerksam und achten insbesondere auf eine korrekte Zuordnung der Ärztinnen und Ärzte, eine nachvollziehbare Einstufung sowie die Wahrung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

In herausfordernden Zeiten ist es mit Gewährung der Verfügbarkeitsprämie gelungen, den spitalsärztlichen Bereich finanziell attraktiver zu gestalten. Die Verschränkung mit einer Vollzeitbeschäftigung unter Bedachtnahme auf berücksichtigungswürdige Ausnahmen könnte einen wichtigen Beitrag zur Entlastung einzelner Bereiche schaffen. Auch der zunehmenden ärztlichen Inanspruchnahme im Nachtdienst konnte mit einer erheblichen Aufwertung der Nachtdienstzulage zumindest pekuniär Rechnung getragen werden. Für "Brennpunkt"-Bereiche könnten die neuen Regelungen hinsichtlich der Fachärztinnen und Fachärzte für Allgemein- und Familienmedizin eine Verbesserung im Rahmen des Recruitings bewirken. Insgesamt sehe ich die getroffenen Maßnahmen sehr positiv und bedanke mich ausdrücklich bei allen Verhandlern für das sozialpartnerschaftlich erzielte Ergebnis.



Dr. Thomas Schlager, Mitglied des ZBR
Schriftführer im Betriebsrat des UK Neunkirchen

9. Bewertungsthemen

Die Bewertungskommission beschäftigt sich regelmäßig mit geplanten Adaptierungen von Stellenbeschreibungen sowie Bewertungen. Die Kommission besteht aus Vertreterinnen und Vertretern des Zentralbetriebsrats und der NÖ LGA Abteilung Personal und Organisation.

Der Zentralbetriebsrat bringt sich hier mit seiner Expertise ein, die eine wichtige Grundlage für die Bewertung darstellt. Dabei ist auch die Über- bzw. Bearbeitung von Stellen- und Funktionsbeschreibungen vorgesehen. Im Berichtszeitraum lag ein Schwerpunkt auf dem **Bereich Küche**. Ziel war die Entwicklung aktueller Musterstellenbeschreibungen sowie die Darstellung von Entwicklungs- und Fachkarrieremöglichkeiten.

Am 16. Dezember 2025 wurden aktuelle Musterstellenbeschreibungen für den Bereich Küche inklusive Konzepts veröffentlicht.

Die erarbeiteten Muster-Stellenbeschreibungen

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

dienen dazu, Aufgaben, Zuständigkeiten und Mindestanforderungen transparent und einheitlich festzulegen, bestehende Stellenprofile zu schärfen und eine qualitäts-gesicherte Zuordnung zu den jeweiligen Referenzverwendungen sicherzustellen.

In weiterer Folge wurden durch den Dienstgeber FAQs zu den Konzepten und Muster-stellenbeschreibungen Haustechnik und Küche zur Verfügung gestellt.

Die **Gleichschaltung MTDI/II** war ein weiterer Schwerpunkt, der im Berichtszeitraum erfolgreich verhandelt wurde, siehe Pkt. III/6.

Nachdem die dienstrechtliche Vereinbarung zum medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Dienst I (Labor, Röntgen) abgeschlossen wurde hat umgehend das erste Gespräch mit dem Sozialpartner betreffend der **GuKG-Berufe, insbesondere Spezialisierungen sowie Hebeammen** stattgefunden.

Seit der GuKG-Novelle 2016 zählen die Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Kinder- und Jugendlichenpflege zu den anerkannten Sonderausbildungen. Dennoch sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Bereiche gemäß den derzeitigen Regelungen der NÖ LGA BRO der Referenzverwendung „Diplomierte/r Gesundheits- und KrankenpflegerIn“ in der NOG 10 zugeordnet, wodurch ihre Sonderausbildung keine entsprechende Berücksichtigung findet. Aus Sicht des Betriebsrats ist nicht nachvollziehbar, weshalb Sonderausbildungen in Bereichen wie Intensivpflege, Nierenersatztherapie oder dem Operationsbereich in der Referenzverwendung „DGKP in definierter Sonderverwendung“ der NOG 11 zugeordnet werden, während dies für die Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Kinder- und Jugendlichenpflege nicht gleichermaßen gilt. Diese unterschiedliche Behandlung von Sonderausbildungen ist sachlich nicht begründbar und führt zu einer Ungleichbehandlung der betroffenen Berufsgruppen. Wir fordern daher eine rasche und gerechte Lösung für alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wolfgang Schoder, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzender im LK/PBZ Mauer



Im Berichtszeitraum wurde auch die zur **Attraktivierung des Beauftragtenwesens** weiterverfolgt. Ziel ist es, die Sichtbarkeit und Wertschätzung der Beauftragtenfunktionen zu erhöhen sowie geeignete Anreizsysteme, beispielsweise durch Zeitkontingente oder Qualifizierungsangebote, zu entwickeln. Der Zentralbetriebsrat ist in der dazu eingerichteten Arbeitsgruppe vertreten. Grundlage für die weiteren Arbeiten bildet eine standortübergreifende Erhebung, die Ende März 2026 mit einer Rücklaufquote von 85 % abgeschlossen wurde. Dabei wurden die an den Standorten vorhandenen Beauftragtenfunktionen erfasst und anhand definierter Kriterien bewertet. Ergänzend wurden objektive Faktoren wie persönliche Haftung, gesetzliche Verankerung der Funktion sowie der erforderliche Aus- und Weiterbildungsaufwand berücksichtigt. Die Ergebnisse werden in einer Arbeitsgruppe weiterbearbeitet und dienen als Basis für die weitere Entwicklung des Beauftragtenwesens.

10. NÖ Krankenhausinformationssystem (NÖKIS) - Umsetzung gestartet

Die NÖ Landes- und Universitätskliniken verfügen aufgrund ihrer vormaligen Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Trägern über eine sehr heterogene Landschaft an IT-Systemen. Bereits vor Jahren wurde der Beschluss gefasst, eine Vereinheitlichung über ein NÖ Krankenhausinformationssystem (NÖKIS) zu initiieren. Aufgrund verschiedener Entwicklungen wurde ein Betreiberwechsel vorgenommen. Das Unternehmen Dedalus Healthcare GesmbH wurde nun mit der Fortführung der Planung und Einführung dieser Plattform beauftragt. Darauf aufbauend soll es auch möglich sein, verschiedenste Funktionalitäten zu betreiben, sei es eine elektronische Fieberkurve, Terminplanungen, spracherkennungsgestützte Befundung uvm.

Mit der Ausrollung wurde im Juni 2025 im Universitätsklinikum Neunkirchen begonnen und es wird hier Pionierarbeit geleistet. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben sich bereits im Vorfeld in den Projektsitzungen sehr intensiv eingebracht. Mit der Überführung in den Echtbetrieb sind jedoch noch Problemstellungen aufgetreten, die abgearbeitet sind. Hier konnten Verbesserungen erzielt werden und es wurde bereits mit der weiteren Aufschaltung weiterer Einrichtungen begonnen. Die Landeskliniken Amstetten und Waidhofen an der Ybbs sind zwei Kliniken, die konkret in die Umsetzung gehen werden. Im Besonderen ist auf eine gute Schulung und Vorbereitung unserer Kolleginnen und Kollegen zu achten, damit die Umstellung bestmöglich gelingen kann.



Die Einführung von NÖKIS war für alle Berufsgruppen eine der größten Veränderungen der letzten Jahre. Als Betriebsrat im UK Neunkirchen waren wir von Beginn an in die Planung und Umsetzung eingebunden, haben die Betriebsvereinbarung mitgestaltet und die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebracht. Nach dem Go-Live kam es zu technischen Problemen und zusätzlichen Belastungen, weshalb wir uns konsequent für Verbesserungen und die Bearbeitung zahlreicher Rückmeldungen eingesetzt haben. Ein Jahr später ist NÖKIS grundsätzlich einsatzfähig, dennoch besteht weiterhin Optimierungsbedarf, um den Anforderungen aller Standorte gerecht zu werden. Unser besonderer Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen für ihr Engagement, ihre Geduld und ihre Professionalität während dieser herausfordernden Umstellung.

***Elisabeth Krenek, Mitglied im Zentralbetriebsrat
Betriebsratsvorsitzende im UK Neunkirchen***

11. Einheitliche Preisgestaltung Verpflegung Mitarbeitende

Sozialpartnerschaftlich wird das Ziel verfolgt, eine einheitliche Preisgestaltung für die Verpflegung der Mitarbeitenden in den Landes- und Universitätskliniken sowie den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren anzubieten. Die Menüs werden angebotsmäßig standardisiert und auch die Preisgestaltung harmonisiert.

Aufgrund der Preisentwicklungen im Einkauf erfolgte mit 1. Februar 2026 eine Anpassung bzw. ein Zwischenschritt bevor mit 1. Jänner 2027 landesweit eine einheitliche Preisgestaltung vorliegt.

Als ZBR-Mitglied und Betriebsrätin begrüße ich das Ziel einer landesweiten einheitlichen und fairen Preisgestaltung für die Verpflegung aller Mitarbeitenden. Die Harmonisierung von Preisen schafft Transparenz und sorgt für gleiche Rahmenbedingungen unabhängig vom jeweiligen Standort. Auch nach der geplanten Preisanpassung besteht aus meiner Sicht weiterhin ein sehr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis und ein tolles Angebot für die Mitarbeitenden. Besonders hervorzuheben ist das vielfältige Angebot der Vitalküche mit regionalen, saisonalen, gesunden und ausgewogenen Speisen, das auch bei uns im LK/PBZ Mauer von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen wird und einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung und Mitarbeiterzufriedenheit leistet. Insgesamt sehe ich die Preisharmonisierung positiv und halte es für wichtig, dass die Verpflegung auch künftig qualitativ hochwertig, vielfältig und für alle Kolleginnen und Kollegen leistbar bleibt.



Angelika Pöllendorfer, Mitglied im Zentralbetriebsrat, stv. Betriebsratsvorsitzende im PBZ/LK Mauer, Regionalsprecherin der Betriebsräte der PBZ/PFZ im Mostviertel

12. Preisreduktion bei Mittagessen für Lehrlinge

Auf Initiative des Zentralbetriebsrats und nach entsprechenden Verhandlungen auf Sozialpartnerebene haben wir uns auf eine Reduzierung der Essenspreise bei den Lehrlingen geeinigt. Trotz schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen konnten wir vereinbaren, dass Lehrlinge einen reduzierten Essenspreis in Höhe der Hauptkomponente (2026: 2,90 Euro; 2027 vor Valorisierung: 3,32 Euro) entrichten. Diese Regelung trat einheitlich an allen Standorten mit Mai 2026 in Kraft.



Unsere Lehrlinge bilden das Fundament unserer Zukunft und verdienen besondere Wertschätzung sowie Unterstützung in ihrem Arbeitsalltag. Um die Motivation unseres Nachwuchses zu fördern, bedarf es einer attraktiven Vergünstigung für das tägliche Mittagessen. Diese Maßnahme soll eine spürbare finanzielle Entlastung bieten. Mit dieser Investition bekennen wir uns klar zur Förderung junger Menschen.

Herbert Watzinger, 2. Kassier-Stellvertreter im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzender im LK Korneuburg-Stockerau

13. weitere Projekte

- Pflegelehre in der NÖ LGA
- geteilte Führung im Setting Pflege
- niederösterreichweites Personalstellenkonzept
- Durchlässigkeit bei Dienstprüfungen
- Finanzprojekt Thermenregion
- Mitarbeit im Team Umwelt & Nachhaltigkeit in der NÖ LGA
- regelmäßige Teilnahme an den Mitarbeiterereinführungstagen in der NÖ LGA
- Mitarbeit bei der Erstellung von Informationsmaterialien für Lehrlinge und Lehrlingsausbilder
- Beauftragtenwesen
- uvm.

Die angeführten Projekte, Arbeitskreise, Initiativen und Probleme geben lediglich einen Überblick über jene Themenstellungen, die uns zum Teil intensiv gefordert haben und könnten noch weiter fortgesetzt werden, würden aber den Rahmen dieses Berichts sprengen.

VII. Service

1. Homepage des Zentralbetriebsrats | ZBR-Bereich LGA Update App

Die Homepage zbr.or.at hat sich als wichtige Informations- und Serviceplattform für die Mitarbeitenden sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräte etabliert. Im Zeitraum von August 2025 bis Juli 2026 verzeichnete sie insgesamt 20.900 Besucherinnen und Besucher, was das große Interesse an unseren Angeboten und Informationen unterstreicht.

Unter der Rubrik „Service und Hilfestellung“ stehen zahlreiche nützliche Unterlagen zum Download bereit, darunter unsere Broschüren sowie Informationsblätter zu unterschiedlichsten dienstrechtlichen Themen. Darüber hinaus informieren wir laufend über aktuelle Entwicklungen, Verhandlungsergebnisse und wichtige Neuigkeiten.

Ergänzt wird das Angebot durch Informationen zu Veranstaltungen, Aktionen und Vergünstigungen. Damit bietet unsere Homepage einen zentralen und jederzeit verfügbaren Zugang zu aktuellen Informationen und praktischen Serviceleistungen.

Seit Juli 2026 ist der Zentralbetriebsrat mit einem eigenen Bereich in der **LGA Update App** (LGA-Mitarbeiter-App) präsent. Damit sind wichtige Informationen den Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie der Kollegenschaft noch schneller, einfacher und effizienter zugänglich. Die Homepage des Zentralbetriebsrats mit den jeweiligen allgemeinen Angeboten bleibt weiterhin aufrecht. Zusätzlich wurde ein interner Bereich speziell für Betriebsratsmitglieder eingerichtet.

In diesem Bereich stehen relevante Unterlagen, Informationen und Services zentral gebündelt zur Verfügung, darunter unter anderem:

- ✓ ZBR-Informationen (inkl. LGA)
- ✓ aktuelle Ansprechpersonen im ZBR-Büro
- ✓ Organigramme
- ✓ Muster-Betriebsvereinbarungen
- ✓ Informationen und Formular zu den Austritts-, Veränderungs- und Pensionierungsgesprächen
- ✓ Vollmacht für Pensionsabfragen bei der Pensionsversicherungsanstalt
- ✓ Formulare und Informationen zu Betriebsratswahlen
- ✓ Zugänge und Berechtigungen (z. B. zum NÖ Distanzanzeiger)
- ✓ nützliche Links
- ✓ Übersicht unserer Serviceangebote
- ✓ Möglichkeit, Dateien/Formulare direkt an den ZBR zu übermitteln

Der neue interne Bereich auf der LGA Update App/Bereich ZBR ersetzt schrittweise die bisherigen Inhalte des Mitgliederbereiches auf der Homepage des ZBR.

Durch die persönliche Nutzerzuordnung innerhalb der LGA Update App können damit Informationen zielgerichtet an verschiedene Empfängerkreise adressiert werden. Zusätzlich ist die Erweiterung auf das gesamte Betriebsratsgremium und nicht nur zwei Personen möglich.

Eine weitere wesentliche Neuerung ist die direkte Buchungsmöglichkeit für unsere Kolleginnen und Kollegen in den Ferienhäusern für NÖ Landesbedienstete, in Lackenhof und am Erlaufsee.

Die ZBR-Homepage und die LGA Update App sind aus meinem Betriebsratsalltag nicht mehr wegzudenken. Egal ob News, Vergünstigungen oder Infos zum Dienstrecht - man findet alles sofort und super übersichtlich. Das macht die tägliche Arbeit echt leichter, und ich kann Fragen aus der Belegschaft schnell und zuverlässig beantworten. Weil alles ständig aktuell gehalten wird, sind beide Kanäle für mich echtes Gold wert.

Irene Pany, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzende im LK Allentsteig



2. Aussendungen, Informationen und Broschürens-service

Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte wurden im Berichtszeitraum laufend über wesentliche Neuerungen informiert - insbesondere über E-Mail, den regelmäßig erscheinenden Newsletter sowie durch die „Information des Vorsitzenden“. Diese Kommunikationskanäle gewährleisten eine zeitnahe und zielgerichtete Weitergabe relevanter Inhalte.

Darüber hinaus stehen im Büro des Zentralbetriebsrats nachstehend angeführte Broschüren zur Verfügung, die auch als Download auf unserer Homepage zbr.or.at abrufbar sind:

- Wir und unsere Kinder
- Dienstplangestaltung
- Dienstrecht
- Information für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Im Berichtszeitraum wurden mehrere Informationsblätter zu dienstrechtlich relevanten Themen - darunter Dienstverhinderung durch Krankheit, Auflösung eines Dienstverhältnisses, Altersteilzeit u. a. - inhaltlich überarbeitet und auf den aktuellen Rechtsstand gebracht. Das Informationsblatt „Teilpension“ wurde neu erstellt und über die Homepage zur Verfügung gestellt. Diese Unterlagen bieten eine kompakte und verlässliche erste Orientierung zu häufig gestellten Fragen.

Die regelmäßige Information durch Newsletter, E-Mail und die „Information des Vorsitzenden“ gewährleistet, dass Betriebsrätinnen und Betriebsräte stets über aktuelle Entwicklungen informiert sind. Die vom Zentralbetriebsrat bereitgestellten Broschüren und Informationsblätter bieten eine kompakte und praxisnahe Unterstützung bei dienstrechtlichen Fragestellungen. Besonders hervorzuheben ist die laufende Aktualisierung der Unterlagen entsprechend der geltenden Rechtslage. Damit steht den Betriebsrätinnen und Betriebsräten eine verlässliche Informationsbasis für ihre tägliche Arbeit zur Verfügung.

Magdalena Hasler, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Hainfeld



3. Vergünstigungen

Für unsere Kollegenschaft konnten auch in diesem Jahr weitere Ermäßigungen bei Unternehmen ausverhandelt werden. Mit den ZBR-Serviceangeboten informieren wir regelmäßig die Betriebsrätinnen und Betriebsräte über Vergünstigungen wie z. B.:

- Corporate Benefits | Vorteilsangebote für Mitarbeitende der NÖ LGA
- A1, Drei und Magenta | Telefonie, Internet | Sonderkonditionen
- Austrocard | Tankkarte

Der Zentralbetriebsrat stärkt die örtlichen Betriebsrätinnen und Betriebsräte nicht nur durch Beratungen, Serviceleistungen und Fachexpertise. Die Einführung eines eigenen ZBR-Bereichs auf der NÖ LGA Update App mit Vergünstigungen und Rabatten ist gerade in Zeiten der Teuerung eine wirkliche Unterstützung im Alltag. So profitieren viele von den tollen Vorteilen aus den Bereichen Telefonie, Wellness oder Tanken. Durch regelmäßige Informationen und die laufende Erweiterung der Angebote wird ein echter Mehrwert für die gesamte Kollegenschaft geschaffen.

Andreas Hohlbein, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Betriebsratsvorsitzender im LK Amstetten



4. Vortragstätigkeiten

Im Berichtszeitraum hielten die ZBR-Dienstrechtsreferentinnen und ZBR-Dienstrechtsreferenten Vorträge ab, wobei der Schwerpunkt auf dienstrechtlichen Themen lag. Die Vorträge fanden überwiegend im Rahmen von Betriebsratsklausuren sowie Betriebsversammlungen statt und dienten der Information und Unterstützung der Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie der Mitarbeitenden.

Darüber hinaus wurde im NÖ LGA-Bildungsprogramm 2026 erstmals das Seminar „*Ihre Rechte. Ihre Stärke. Dienstrecht aus erster Hand*“ angeboten. Dieses Seminar wurde bzw. wird sechsmal von den Dienstrechtsexperten des ZBR Mag. Nikolaus Klemens und Nicole Gierer, BA, MA, in den fünf Regionen für interessierte Mitarbeitende durchgeführt. Ziel der Seminarreihe ist es, die wesentlichen dienstrechtlichen Grundlagen praxisnah

und leicht verständlich zu vermitteln, um den Mitarbeitenden mehr Sicherheit und Klarheit in dienstrechtlichen Fragestellungen zu geben.

Der Zentralbetriebsrat war außerdem erneut zum Treffen der NÖ LGA-Botschafterinnen und Botschafter am 17. Juni 2026 eingeladen. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde ein kurzer informeller Vortrag zu den Themen Schwerarbeitspension und NÖ Schwerarbeitsverordnung gehalten.

Das Seminar „Ihre Rechte. Ihre Stärke. Dienstrecht aus erster Hand“ aus dem LGA-Bildungsprogramm war für mich eine ausgezeichnete Gelegenheit, mein Wissen im Dienstrecht aufzufrischen und zu vertiefen. Die Vortragenden aus dem ZBR-Team vermittelten die Inhalte verständlich, praxisnah und anhand konkreter Beispiele, wodurch ich viele wertvolle Anregungen für meine Tätigkeit als Betriebsrat mitnehmen konnte. Besonders schätze ich, dass ich das erworbene Wissen direkt in der täglichen Beratung unserer Kolleginnen und Kollegen anwenden kann. Solche Schulungen stärken die Kompetenz der Betriebsrätinnen sowie Betriebsräte und leisten einen wichtigen Beitrag zur bestmöglichen Unterstützung der Mitarbeitenden.

Christian Paal, Stv. Betriebsratsvorsitzender im LK Hainburg



VIII. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Landespersonalvertretung

10.10.2025 | Schützenwettbewerb der NÖ Landesbediensteten

Am 10. Oktober 2025 fand im Shootingpark Leobersdorf der 3. Schützenwettbewerb der NÖ Landesbediensteten statt. Organisiert und veranstaltet wurde das Event vom Zentralbetriebsrat (ZBR) und der Landespersonalvertretung (LPV) - und das mit vollem Erfolg: Das Interesse war so groß, dass die Veranstaltung in kürzester Zeit ausgebucht war.

Insgesamt 110 Schützinnen und Schützen aus allen Bereichen des NÖ Landesdienstes stellten ihre Treffsicherheit unter Beweis - darunter 21 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur.

In den Disziplinen Stahlgang, Pistole, Büchse und Flinte bewiesen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Können, ihre Konzentration und ihre Präzision.



Foto 13: Schützenwettbewerb der NÖ Landesbediensteten am 10. Oktober 2025

Der Schützenwettbewerb der NÖ Landesbediensteten ist für alle Teilnehmenden ein echtes Highlight im Jahr. Da die Nachfrage stets sehr groß ist, sind die Plätze meist in kürzester Zeit vergeben. Das hohe Interesse zeigt deutlich, wie wichtig diese Veranstaltung für die Kolleginnen und Kollegen in den Häusern ist: Sie bietet den perfekten Rahmen, um gemeinsam aktiv zu sein, den Zusammenhalt zu stärken und einen gemütlichen Tag miteinander zu verbringen.

Lukas Thürauer, Organisationsreferent im Büro des Zentralbetriebsrats



28.11.2025 | Hallenfußballturnier der NÖ Landesbediensteten in Herzogenburg

Am 28. November 2025 fand in der Sporthalle Herzogenburg das 2. Hallenfußball-Turnier der NÖ Landesbediensteten statt. Die Veranstaltung erfreute sich großer Beliebtheit: 115 Spielerinnen und Spieler folgten der Einladung, und auch dieses Turnier war innerhalb kurzer Zeit ausgebucht.

Aus dem Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur nahm mit der Mannschaft „**Die Seitenstecher**“ - ein Team aus dem **PBZ Mödling** - teil und zeigte während der Spiele eine starke und konstante Leistung.

Wie bereits im Vorjahr setzte sich die Gruppe „**USC Landhaus**“ durch und sicherte sich wiederholt den Turniersieg und somit den Wanderpokal. Den 2. Platz erreichte das Team „**NÖ Dienstnehmervertretung**“, gefolgt von der Mannschaft „**Die Seitenstecher**“ auf dem 3. Platz.



Foto 14: Hallenfußballturnier der NÖ Landesbediensteten am 28. November 2025



Am 28.11.2025 haben wir als PBZ Mödling mit dem Team „Die Seitenstecher“ bereits zum zweiten Mal am Hallenfußballturnier der NÖ Landesbediensteten in Herzogenburg teilgenommen. Als Betriebsratsvorsitzender des PBZ Mödling bin ich sehr stolz auf mein Team, welches beim Turnier den hervorragenden 3. Platz erreicht hat. Ein großer Dank geht an meine Kollegin und meine Kollegen, welche sich in ihrer Freizeit, für die Teilnahme an dem Turnier entschieden haben.

Michael Koptis-Duelli, 1. Kassier-Stellvertreter im Zentralbetriebsrat, Betriebsratsvorsitzender im PBZ Mödling und Regionalsprecher der Betriebsräte der PBZ/PFZ in der Thermenregion

16.01.2026 | Schitag

Am 16. Jänner 2026 verwandelte sich Lackenhof am Ötscher wieder in das winterliche Zentrum des sportlichen und geselligen Miteinanders. Zahlreiche NÖ Landesbedienstete aus den unterschiedlichsten Bereichen folgten der Einladung zum traditionellen Schitag und bewiesen dabei nicht nur sportlichen Ehrgeiz, sondern auch Humor und Feierlaune. Bereits am Vorabend wurde kräftig „aufgewärmt“. Bei der Warm-Up-Party unter dem Motto „Römer & Griechen“ marschierten Togen, Lorbeerkränze und antike Helden durch die Partylocation. Der verdiente Sieg bei der Best-Dress-Prämierung ging an die Gruppe „Römerquelle“. Ein ganz besonderer Höhepunkt war zudem der Besuch unserer **Landesrätin Mag.^a Christiane Teschl-Hofmeister**, über deren Teilnahme wir uns sehr gefreut haben. Sportlich wurde es am Veranstaltungstag bei den 52. Alpinen Schimeisterschaften, zu denen sich 460 Landesbedienstete, davon 146 aus dem Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur angemeldet hatten. Hier stellten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Können, ihre Ausdauer und ihren Ehrgeiz unter Beweis. Die anspruchsvolle Strecke verlangte volle Konzentration und wurde mit großem Einsatz und Begeisterung gemeistert. Neben schnellen Zeiten und sportlichen Erfolgen stand vor allem der faire Wettkampf und der gemeinsame Spaß im Vordergrund.



Foto 15: Schitag am 16. Jänner 2026

Das UK Hohegg nimmt bereits seit vielen Jahren am traditionellen Schitag teil. Als Betriebsratsvorsitzender habe ich auch im Jänner 2026 wieder die Organisation übernommen und bin gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen nach Lackenhof gereist. Neben viel Spaß und einem gelungenen Miteinander konnten meine Kolleginnen und Kollegen bei den 52. Alpen Schimeisterschaften mit hervorragenden Platzierungen überzeugen.

Stefan Wallner, Mitglied im Zentralbetriebsrat und Vorsitzender des Betriebsausschusses im UK Hohegg



19.06.2026 | Beachvolleyballturnier

Am 19. Juni 2026 ging das mittlerweile 15. Beachvolleyball-Turnier der NÖ Landesbediensteten im Tullner Aubad über die Bühne - und die Bedingungen hätten kaum besser sein können. Bei strahlendem Sonnenschein, sommerlichen Temperaturen und bester Stimmung wurde um jeden Punkt gekämpft.

Rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den unterschiedlichsten Bereichen des NÖ Landesdienstes waren mit dabei und sorgten für ein hervorragend besetztes Turnier. Aus dem Bereich der **NÖ Landesgesundheitsagentur** waren **11 Teams** vertreten. Besonders freut uns, dass sich in diesem Jahr ein Team aus dem **Landeskrankenhaus und Pflege- und Betreuungszentrum Mauer** den Turniersieg sichern konnte.



Foto 16: Beachvolleyballturnier am 19. Juni 2026

Wir freuen uns jedes Jahr auf die vom ZBR und der LPV organisierten Veranstaltungen. Heuer waren wir mit einer Gruppe von Kolleginnen aus dem PBZ St. Peter in der Au beim Beachvolleyballturnier vertreten. Auch wenn der sportliche Ehrgeiz im Mittelpunkt stand, kamen der Spaß, der Teamgeist und der gemeinsame Austausch nicht zu kurz. Solche Veranstaltungen bieten eine willkommene Gelegenheit, den Arbeitsalltag hinter sich zu lassen und das Miteinander zu stärken. Wir bedanken uns für einen gelungenen Tag und freuen uns schon auf das nächste Mal.



Christa Edermaier-Edermayr, Betriebsratsvorsitzende im PBZ St. Peter in der Au

11.09.2026 | Lowland Games

Am 11. September 2026 fanden im NÖ Feuerwehr- und Sicherheitszentrum Tulln die 10. Lowland Games der NÖ Landesbediensteten statt. Insgesamt 15 Clans aus den unterschiedlichsten Bereichen des NÖ Landesdienstes traten in traditioneller Kleidung und mit selbstgestalteten Standarten an. Auch die Pflege- und Betreuungszentren Raabs an der Thaya, Mautern und St. Peter in der Au sowie das Landeskrankenhaus Mauer waren mit insgesamt sechs Teams vertreten. Für einen besonderen Erfolg sorgte das Team des PBZ Mautern, das die Wertung „Best Dressed“ für sich entscheiden konnte.



Foto 17: Lowland Games am 11. September 2026

Die Teilnahme an den Lowland Games ist für uns seit Jahren ein fixer Bestandteil des gemeinsamen Miteinanders. Ich organisiere jedes Jahr mit Freude ein Team aus dem PBZ Raabs/Thaya, das - standesgemäß im Schottenrock - bei den lustigen Bewerben antritt. Der gemeinsame Spaß und der sportliche Ehrgeiz machen diese Veranstaltung zu einer willkommenen Abwechslung vom beruflichen Alltag. Wir sind jedes Jahr aufs Neue mit Begeisterung dabei und vertreten das PBZ Raabs/Thaya bei den Lowland Games.

Maria-Luise Theurer, Betriebsratsvorsitzende im PBZ Raabs/Taya



IX. Zusammenfassung

Die vergangenen Monate waren durch mehrere Schwerpunktthemen geprägt:

Der Regionale Gesundheitsplan 2030 wurde veröffentlicht und erste Punkte des Gesundheitsplans 2040+ in Umsetzung gebracht. Wichtige Entscheidungen für den Standort des Weinviertelklinikums Süd, die Zukunft des medizinischen Zentrums Gänserndorf und ein Betreibermodell zwischen Österreichischer Gesundheitskasse und NÖ Landesgesundheitsagentur, dass auch die Beschäftigung von Landesbediensteten ermöglichen soll. Im Waldviertel ist nach wie vor eine sehr große Dynamik bei den Veränderungen erkennbar. Im Landeskrankenhaus Gmünd konnte für die Küchenmitarbeitenden sowie für die Bediensteten in der Haustechnik schon konkretere Perspektiven entwickelt werden. Die Inbetriebnahme der Akutgeriatrien und Remobilisationen schreitet landesweit voran. Die sozialpartnerschaftlich geschaffene Rahmenvereinbarung ist ein wichtiges Begleitinstrument, um Sorgen und Ängste zu nehmen und Absicherung zu bieten.

Ein Pflegeplan 2040+, der die Entwicklung im Bereich der Pflege- und Betreuungs- und Förderzentren aufgrund des steigenden Bedarfs an Pflege- und Betreuungsplätzen abbilden soll, ist in Vorbereitung.

Unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben in vielen Beratungsgesprächen - wie auch Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite - Außerordentliches geleistet. Wie wichtig ein sozialpartnerschaftlicher Austausch und Kommunikation im Allgemeinen ist, wird tagtäglich spürbar.

Das Personalbedarfsberechnungstool „NESTOR“ ist noch nicht abgeschlossen. Weitere Herausforderungen - wie unterschiedliche Kostenstellenzuordnungen in den Häusern - konnten gelöst werden. Derzeit sind Evaluierungsrunden in den Einrichtungen im Laufen, um die Passgenauigkeit des Modells in die Praxis umzulegen.

Viele Themen konnten weiterentwickelt werden, die Umsetzung gestaltet sich aber zum Teil sehr herausfordernd, wenn wir beispielsweise an die Dienstplanstabilität, die Einführung zusätzlicher Nachtdienste in den Pflege- und Betreuungscentren denken. Die Zusammenführung der Dienste im Bereich der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren wurde mit einer Ausnahme abgeschlossen.

Anspruchsvolle Themenfelder wie die NÖ Nachtschwerarbeitsverordnung sowie die Besoldung im Bereich der medizinisch-therapeutisch-technischen Dienste I (Labor, Röntgen) und der Küche konnten weiterentwickelt bzw. die Pflegeprämie, die Gehaltsentwicklung für die nächsten Jahre gemeinsam mit der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ abgesichert werden.

Ich bedanke mich bei unseren Sozialpartnern, insbesondere auf politischer Ebene, in der NÖ Landesgesundheitsagentur und den Organisationsgesellschaften. Um Themen erfolgreich umsetzen zu können, bedarf es einer gelebten und wertschätzenden Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen. Gerade auch in finanziell fordernden Zeiten ist dies keine Selbstverständlichkeit.

Ich bedanke mich bei unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie den Mitgliedern des Zentralbetriebsrats für das eingebrachte Engagement, die konstruktive Zusammenarbeit und den regelmäßigen Austausch. Vor allem aber bedanke ich mich für die Bereitschaft diese ehrenamtliche Funktion auszuüben und an einer ständigen Verbesserung des niederösterreichischen Gesundheits- und Pflegesystems im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen mitzuarbeiten.

Es braucht zudem eine Unterstützung bei der Abarbeitung jener Themen, die wir im Zentralbetriebsrat behandeln bzw. die von Betriebsrätinnen und Betriebsräten eingebracht werden. Vielfach wenden sich Mitarbeitende direkt an uns, um eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Meine Kolleginnen und Kollegen im Büro des Zentralbetriebsrats sind diese Basis, die es dafür braucht. Ich danke euch für euer Engagement, eure Geduld und den wertschätzenden Umgang auf allen Ebenen.

Die nächsten Jahre werden uns auch weiterhin fordern, wenn ich an die weitere Umsetzung des Gesundheitsplans 2040+, die Finalisierung der Personalbedarfsberechnung, insbesondere die Evaluierung der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe mit Fokus auf die Spezialisierungen sowie Hebammen denke.

Auch weiterhin gilt: Wir müssen aber gerade im Gesundheits- und Sozialbereich darauf achten, dass wir - egal was wir tun - keine falschen Akzente setzen, die unser System nachhaltig negativ beeinträchtigt. Es ist wichtig, dass wir den begonnenen Weg konsequent und fokussiert weiterverfolgen, um Lösungen zu erzielen.