



GÖD

GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT NÖ

Leitantrag

der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Landesvorstand Niederösterreich
Landesvertretung 9 - Gesundheitsgewerkschaft NÖ

Landestag am 29. Jänner 2026
Arbeiterkammer NÖ
Arbeiterkammerplatz 1, 3100 St. Pölten

Präambel

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ tritt mit diesem Leitantrag in einer Zeit signifikanter Herausforderungen zusammen. Die Säulen der öffentlichen Daseinsvorsorge – unser Gesundheitswesen, unsere Schulen, unsere Verwaltung – ruhen auf dem unermüdlichen Engagement und der hohen Professionalität der Mitarbeitenden des Landes Niederösterreich. Dieses Engagement ist die wichtigste Ressource, die wir besitzen.

Wir anerkennen die Notwendigkeit einer verantwortungsvollen Budgetführung angesichts der angespannten gesamtösterreichischen Finanzlage, die das Land Niederösterreich und somit auch die Gesundheitslandschaft tiefgreifend betreffen.

Aus dieser Gesamtsituation leitet sich die zentrale Stoßrichtung dieses Antrags ab:

- **Sicherung und Schutz:** Unsere oberste Priorität ist der Erhalt all jener mühsam erkämpften Errungenschaften der letzten Jahre. Der Status quo der Arbeitsbedingungen und die Qualität der Versorgung darf kein Sparopfer werden.
- **Stabilität und Zukunftsfähigkeit:** Gleichzeitig müssen wir pragmatische und notwendige Ziele für die kommenden fünf Jahre formulieren, die ohne massive Budgetausweitung zu einer spürbaren Entlastung des Personals führen und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes – insbesondere in Mangelberufen – durch kluge Anreize und Bürokratieabbau stabilisieren und erhöhen.

Dieser Leitantrag ist somit ein Bekenntnis zur Verantwortung: Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern, deren Arbeitsbedingungen wir schützen, und Verantwortung gegenüber der Bevölkerung, deren gewohnte qualitativ hochwertige Versorgung sicher gestellt bleiben muss. Er fordert Stabilität in stürmischen Zeiten und eine resiliente Personalpolitik mit Weitblick als Fundament für die Zukunft Niederösterreichs.

Personalfindung und Personalentwicklung

Ausbildungs- und Aufnahmesituation

Die Herausforderung ist die demografische Entwicklung in Zeiten des Fachkräftemangels. Während die Zahl der Patientinnen und Patienten bzw. Bewohnerinnen und Bewohner steigt, gehen die geburtenstarken Jahrgänge unserer Kolleginnen und Kollegen in Pension. Gleichzeitig rücken immer weniger junge Menschen nach. Besonders in den Pflege- und Betreuungszentren führt dieser „Doppeleffekt“ zu einem rasant steigenden Personalbedarf.

Wir begrüßen den Ausbau der Ausbildungsplätze. Es muss sichergestellt werden, dass sowohl an den Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege als auch an den Fachhochschulen ausreichend Kapazitäten vorhanden sind.

Um neue Kolleginnen und Kollegen langfristig im Beruf zu halten, braucht es eine exzellente Begleitung von der ersten Minute an. Hier spielen die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter eine Schlüsselrolle – sie sind das Fundament für eine erfolgreiche Integration in den Berufsalltag.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher:

- Attraktive Ausbildung sichern: Bedarfsorientierte Rahmenbedingungen, praxisnahe Ausbildung und starke finanzielle Anreize für alle Gesundheits- und Pflegeberufe in Niederösterreich.
- Ressourcen für Bildung: Ausreichend Personal, moderne Strukturen für Schulen der Gesundheits- und Krankenpflege und Fachhochschulen.
- Qualität durch Qualifikation: Eine Ausbildungsoffensive, die das hohe Niveau der Pflege- und Betreuungsqualität nachhaltig absichert.
- Zeit für Anleitung: Eine echte Freistellung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter, damit die Begleitung der Auszubildenden nicht „nebenbei“ erfolgen muss. Dies zeigt Wertschätzung gegenüber den Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern, sowie den Auszubildenden.
- Rasche vorbeugende Nachbesetzung: Offene bzw. unbesetzte Stellen (z. B. auch bei Langzeitkrankenständen, Urlaubsabbau vor Pensionierung) müssen unverzüglich mit qualifiziertem Personal besetzt werden. Es gilt Wissensverlust zu vermeiden und bürokratische Hürden abzubauen.
- Finanzierungsgarantie: Die volle finanzielle Absicherung aller benötigten Personalressourcen.

Förderung der Lehrlingsausbildung

Mehr Lehrlinge für unsere Betriebe: Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ unterstützt Initiativen für eine verstärkte Ausbildungsoffensive. Wir sehen den öffentlichen Dienst hier klar in der Verantwortung, junge Talente zu fördern und sie sicher zum Lehrabschluss zu begleiten. Hier sind vor allem die nicht medizinischen Lehrberufe gemeint.

Pflegelehre mit Um- und Weitsicht

Die Einführung der Pflegelehre betrachten wir weiterhin mit großer Skepsis. Eine qualitativ hochwertige Pflege braucht Reife und eine fundierte akademische oder schulische Basis. Sollte die Pflegelehre dennoch forciert werden, knüpft die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ an deren Umsetzung unverhandelbare Bedingungen.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher:

- Lernen statt Leisten: Lehrlinge sind Auszubildende und dürfen niemals als „stille Personalreserve“ zur Kompensation von Personalmangel verwendet werden.
- Schutz der Jugendlichen: Tätigkeiten am Kranken- oder Pflegebett vor dem vollendeten 17. Lebensjahr sind auszuschließen.
- Kein neuer Pflegeberuf: Der Lehrabschluss muss zwingend mit der Qualifikation zur Pflegeassistentin, Pflegefachassistentin oder Diplom-Fachsozialbetreuung für Alten-/Behindertenarbeit enden. Wir lehnen die Schaffung eines vierten Pflegeberufes entschieden ab.
- Volle Qualität in Theorie und Praxis: Die theoretischen und praktischen Lerninhalte müssen eins zu eins den hohen Standards der bestehenden Curricula entsprechen. Kürzungen bei der Ausbildungsqualität darf es nicht geben.
- Professionelle Begleitung statt „Nebenbei-Ausbildung“: Die praktische Ausbildung erfordert ausreichend qualifiziertes Personal vor Ort. Diese Zusatzaufgabe muss durch monetäre Abgeltung und zeitliche Ressourcen für die Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder wertgeschätzt werden.

- Faire Entlohnung: Die Lehrlingsentschädigung muss sich an anderen Fachlehrberufen orientieren. Eine geringe „Taschengeld-Lösung“ ist angesichts der Verantwortung in der Pflege inakzeptabel.
- Echte Karrierechancen: Analog zur Gesellen- und Meisterausbildung muss eine volle Durchlässigkeit und Weiterentwicklung im Berufs- und Bildungssystem garantiert sein.

Qualität der Fort- und Weiterbildung

Exzellente Behandlung der Patientinnen und Patienten, sowie exzellente Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner mit entsprechender Pflegequalität sind nur durch kontinuierliche, zielorientierte Weiterbildung möglich. Die Struktur der NÖ Landesgesundheitsagentur bietet hier die Chance, Fortbildungsangebote besser zu bündeln und individuell auf die berufsgesetzlichen Erfordernisse sowie die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zuzuschneiden.

Bildung ist Arbeitszeit: Aus- und Fortbildung darf kein privates Hobby sein. Wir fordern, dass Bildungsangebote für alle Berufsgruppen dienstrechtlich abgesichert sind und grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Ein dezentrales Angebot – direkt in den Regionen – ist dabei nicht nur mitarbeitendenfreundlich, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll.

Qualitätssicherung braucht ein zeitgemäßes Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), das die Praxis in den Mittelpunkt stellt, nicht die Kostenersparnis. Die letzten Novellen haben dies nicht gezeigt. Wir fordern eine Rückbesinnung auf praxistaugliche Berufsrechte und klare Abgrenzungen zwischen den Berufsgruppen. Wo Tätigkeiten verschoben wurden (z. B. Übernahme ärztlicher Tätigkeiten gemäß § 15 GuKG), muss zwingend eine Evaluierung und eine entsprechende Anpassung der Personalressourcen erfolgen.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Ausbau der BHS-Pflege: Die landesweite Ausrollung des Modells „Pflege mit Matura“ (Abschluss Pflegefachassistenz oder Diplomsozialbetreuung), um einen barrierefreien Zugang zum Studium der Gesundheits- und Krankenpflege zu ermöglichen.
- Verstärkte Studienangebote für Gesundheits- und Krankenpflege über regionale Außenstellen in den Schulen der Gesundheits- und Krankenpflege direkt anbieten.
- Berufsbegleitende Offensive: Massive Ausweitung berufsbegleitender Ausbildungsschienen in allen Sparten der Pflege, insbesondere auch auf akademischem Niveau.
- Stärkung der Assistenzberufe: Eine verstärkte Anstellung von Medizinischen Fachassistenten, um das Berufsbild weiter zu etablieren und das erworbene Wissen auch entsprechend einzusetzen.
- Exakte und überprüfbare Abgrenzungen der Tätigkeitsfelder zwischen den Berufsgruppen, die im stressigen Stationsalltag auch tatsächlich umsetzbar sind (klare Kompetenzprofile).
- Sämtliche finanzielle und zeitliche Aufwendungen für die Aufrechterhaltung der Berufsausübung sind vom Dienstgeber zu tragen.

Personalbedarf

Personalbedarfsplanung neu

In den letzten Jahren wurde bereits mit der Ausarbeitung einer neuen Personalbedarfsberechnung nach wissenschaftlich anerkannten und bedarfsorientierten Methoden für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen unter laufender Einbindung der Expertisen von Vertreterinnen und Vertretern der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen begonnen. Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert die Personalbedarfsberechnung zu finalisieren und auf ihre Praxistauglichkeit (insbesondere hinsichtlich der Gesundheit der Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner bzw. Mitarbeitenden) zu prüfen.

Personaleinsatz

Dienstplansicherheit und Entlastung

Die aktuelle Situation ist für viele Kolleginnen und Kollegen eine erhebliche Belastung. Instabile Dienstpläne, kurzfristiges Einspringen an freien Tagen und ungeplante Überstunden zerstören die notwendige Planbarkeit des Privatlebens. Wer ständig damit rechnen muss, dass der Dienstplan kippt, kann weder Erholung finden noch Betreuungspflichten verlässlich nachkommen. Die Folge ist oft eine Flucht in die Teilzeit, um den beruflichen Alltag überhaupt noch bewältigen zu können.

Zusätzliche Leistungen müssen die Ausnahme darstellen und sollten sie tatsächlich anfallen, so ist eine freie Wahlmöglichkeit zwischen einem zeitnahen Zeitausgleich oder einer finanziellen Abgeltung sicherzustellen. Die bereits erreichte Lösung bei Einspringdiensten für Teilzeitkräfte ist ein wichtiger Schritt, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Grundproblem (Soll = Ist) gelöst werden muss.

Es ist inakzeptabel, dass Stellen aus Budgetgründen unbesetzt bleiben, während die Arbeitslast gleichbleibt oder steigt. Wenn das Personal fehlt, muss das Leistungsspektrum der Einrichtung konsequent angepasst werden. Wir lassen nicht zu, dass fehlende Budgets auf dem Rücken der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen saniert werden.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten müssen die Regel sein – keine permanente Überplanung.
- Die Möglichkeit zum zeitnahen Abbau von Zeitguthaben (Zeitausgleich, Nachtzeitausgleich und Urlaub) muss sichergestellt werden.
- Praktikantinnen und Praktikanten, Zivildienstleistende, sowie Lehrlinge sind keine Arbeitskräfte zur Abdeckung von Fehlzeiten.
- Wo Personal fehlt, muss das Angebot reduziert werden. Das Leistungsspektrum ist konsequent an die tatsächlich vorhandenen Ressourcen anzupassen.

Dienstplanstabilität

Das im Dienstvertrag vereinbarte Beschäftigungsausmaß muss die verlässliche Basis für die Lebensplanung unserer Kolleginnen und Kollegen sein. Überstunden und Mehrarbeit dürfen nicht der Regelfall sein. Besonders bei Teilzeitkräften, die sich bewusst für ein geringeres Ausmaß entschieden haben – etwa aufgrund von Betreuungspflichten – muss dieses Zeitbudget respektiert werden. Durch die Umsetzung der Einspringdienste konnte ein gutes Instrument gefunden werden, um die Arbeitslast besser zu verteilen, vor allem aber auch die Erschwernisse des kurzfristigen Einspringes finanziell attraktiver zu gestalten.

Echte Dienstplanstabilität bedeutet keine Erreichbarkeit in der Freizeit. Nur durch verlässliche Ruhepausen können die physische und psychische Gesundheit unserer KollegInnen langfristig geschützt werden.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher:

- Die flächendeckende Umsetzung von Modellen zur Dienstplanstabilisierung.
- Die Ausweitung von Poollösungen auf alle Standorte, damit kurzfristige Ausfälle auch durch internes unterstützendes Personal abgedeckt werden können.

Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Gemeinsam mit dem Sozialpartner haben wir in den letzten Jahren ein Modell entwickelt, das den Menschen in seiner jeweiligen Lebensphase in den Mittelpunkt stellt. Das „LEBEN-Modell“ ist unser ganzheitlicher Ansatz, um auf die spezifischen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen einzugehen – vom ersten Ausbildungstag bis zur Pension.

Die Phasen des LEBEN-Modells:

- Ausbildungsphase: Fokus auf bestmögliche Unterstützung bei der Kompetenzentwicklung und fachlichen Entfaltung.
- Berufseinstieg: Ein nachhaltiges „Ankommen“ im Betrieb durch gezielte Förderung und klare Karriereperspektiven.
- Vereinbarkeit Beruf & Familie: Unterstützung in Phasen hoher privater Belastung durch Förderung der sozialen Teilhabe und flexible Lösungen.
- Gesundheitserhaltung: Ein lebensbegleitender Schwerpunkt mit gesundheitsfördernden Maßnahmen und flexiblen Dienstformen.
- Altersgerechtes Arbeiten: Anpassung der Arbeitsbedingungen an die individuellen Fähigkeiten, um auch im fortgeschrittenen Alter gesund und motiviert im Beruf bleiben zu können.
- Ausstiegsphase & Wissenstransfer: Ein wertschätzender Übergang in den Ruhestand, der den Generationenmix nutzt und wertvolles Erfahrungswissen im Unternehmen sichert.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Stetige Weiterentwicklung des LEBEN-Modells.
- Umsetzung eines Zeitwertkontos für die notwendige Flexibilität und Selbstbestimmung.

Altersteilzeit weiterhin anbieten und zukünftig Teilpension ermöglichen

Die Altersteilzeit ist ein wichtiges und beliebtes Instrument, um die Arbeitslast in der letzten Zeit vor Pensionsantritt reduzieren zu können und gesundheitsbedingte Abwesenheiten möglichst einzugrenzen. Die Teilpension ist ein neues Instrument in Ergänzung zur Altersteilzeit, welches den teilweisen Bezug der Pension und Reduzierung der Arbeitszeit ermöglicht. Die aktuelle finanzielle Situation auf Bundesebene hat dazu geführt, dass die Altersteilzeit reduziert wurde, manche Institutionen fordern eine Abschaffung dieses Modells. Es handelt sich für alle Kolleginnen und Kollegen um ein attraktives Modell vor dem Pensionsantritt, dass auch Perspektiven im laufenden Arbeitsprozess ermöglicht.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Die Altersteilzeit weiterhin zu ermöglichen.
- Die neu geschaffene Teilpension zeitnahe umzusetzen.

Gesundheitsschutz, Prävention und Inklusion

Die Anhebung des Pensionsantrittsalters darf nicht dazu führen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen krank in den Ruhestand gehen. Die körperlich und psychisch fordernde Arbeit im Gesundheitswesen bringt viele bereits heute an ihre Belastungsgrenzen. Es ist die Pflicht des Dienstgebers, im Rahmen seiner Fürsorge eine Arbeitswelt zu schaffen, die niemanden zum vorzeitigen Berufsausstieg zwingt.

Gesundheitsschutz ist mehr als nur die Einhaltung von Vorschriften. Wir fordern eine gelebte Präventionskultur: Flächendeckende Supervision zur Burnout-Prophylaxe und die verpflichtende Einbindung von Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen müssen zum Standard werden.

Um den enormen Arbeitsdruck nachhaltig zu senken, müssen wir über neue Wege nachdenken. Eine zeitgemäße Verkürzung der Wochenarbeitszeit – wie sie in der Privatwirtschaft bereits erfolgreich vorgelebt wird – ist für uns eine zentrale Maßnahme, um die Attraktivität und Gesundheit im Beruf langfristig zu sichern.

Wir setzen uns für die gezielte Förderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein. Es braucht wieder mehr geeignete Arbeitsplätze (z. B. in den Bereichen Logistik, Empfang oder Service) sowie konsequente Arbeitsplatzadaptierungen und Umschulungsprogramme, um wertvolle Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu halten.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Eine Aufwertung des Gesundheitsschutzes auf allen Ebenen.
- Laufende Überprüfung aller Arbeitsplätze und Strukturen auf gesundheitliche Risiken.
- Festgestellte Mängel und festgestellter Verbesserungsbedarf müssen ohne Verzögerung behoben werden – inklusive einer Erfolgskontrolle der Maßnahmen.
- Einleitung von Schritten zur Reduktion der Wochenarbeitszeit zur Entlastung der Belegschaft.
- Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen durch gezielte Adaptierung und Qualifizierung.

Personalentlohnung

Attraktive Besoldung und faire Bewertung

Im Jahr 2006 trat das NÖ Landes-Bedienstetengesetz und damit auch die „Besoldung neu“ in Kraft. Neue Ausbildungsformen, komplexere Aufgaben, verpflichtende Aus- und Weiterbildungen und die fortschreitende Digitalisierung haben das Anforderungsprofil in allen Berufsgruppen massiv verändert. Eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Referenzverwendungen ist daher eine Notwendigkeit für ein gerechtes Entlohnungssystem.

Die positiven Evaluierungen in Bereichen wie der Haustechnik, Küche oder der Alltagsbegleitung zeigen, dass Anpassungen möglich und sinnvoll sind. Diesen Weg müssen wir konsequent weitergehen. Es ist unumgänglich, die laufenden Verfahren – etwa für die Kolleginnen und Kollegen in den medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Diensten zügig zu finalisieren.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Abschluss der Bewertungsevaluierungen wie z. B. bei den MTD-Berufen.
- Umgehender Start der vereinbarten Überprüfungen für die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (insbesondere Spezialisierungen) sowie für Hebammen.
- Ein verbindlicher Zeitplan für die Evaluierung weiterer Verwendungen, insbesondere auch des nicht-medizinischen Personals in der NÖ Landesgesundheitsagentur.
- Maßnahmen zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit unserer Besoldung im Vergleich zum restlichen Arbeitsmarkt.
- Eine faire Abbildung der gestiegenen Verantwortung und der neuen digitalen Kompetenzanforderungen im Gehaltssystem.

Beibehaltung der Pflegeprämie „Entgelterhöhungs-Zweckzuschuss“

Salzburg hat gezeigt, dass es in herausfordernden Zeiten keine Tabus gibt und auch Zusagen wieder in Frage gestellt werden können. Daher müssen Ergänzungszahlungen auch nachhaltig gesichert werden.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Dauerhafte Zuerkennung des Zweckzuschusses.
- Einarbeitung in die jeweiligen Bezugsschemen.

Rückzahlungsverpflichtung

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Bedienstete können Rückzahlungsverpflichtungen für die Aus- und Weiterbildungskosten der letzten fünf Jahre entstehen. In der heutigen Arbeitswelt ist die lebenslange Bindung an nur einen Arbeitgeber nicht mehr die Regel. Starre Rückzahlungsverpflichtungen für Aus- und Weiterbildungskosten über einen Zeitraum von fünf Jahren sind daher nicht mehr zeitgemäß. Solche langen Fristen wirken oft als Aufnahmehindernis für neue Fachkräfte und können bestehende Mitarbeitende davon abhalten, notwendige Qualifikationen zu erwerben.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Um die berufliche Mobilität und die Bereitschaft zur Weiterbildung zu fördern, fordern wir eine Verkürzung der Rückzahlungsfrist von fünf auf maximal drei Jahre. Damit erfolgt nicht nur eine notwendige Anpassung an die Entwicklungen auf Bundesebene, sondern auch eine Attraktivitätssteigerung des Dienstverhältnisses.

Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen und Begleitung bei organisatorischen Veränderungen

Attraktivität der Langzeitpflege fördern

Um die Bereitschaft zu einer Tätigkeit in der Langzeitpflege zu fördern, ist auf attraktive Rahmenbedingungen zu achten. Dazu zählen insbesondere

- die flächendeckende Einführung zusätzlicher Nachtdienste in allen Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren,
- die Reduzierung der Größe der Wohnbereiche sowie
- attraktive Dienstzeitmodelle.

Weiterentwicklung der Schwerarbeit

Die Änderung des § 1 Abs. 1 Z 5 der Schwerarbeitsverordnung zur berufsbedingten Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen, sowie die reduzierte Anzahl von zu leistenden Arbeitstagen von 15 auf 12 Tage im Schichtdienst stellt einen ersten wichtigen Schritt dar.

Die Forderung der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ nach einer Umrechnung auf 120 Stunden pro Kalendermonat bleibt aufrecht, damit auch auf diesem Weg Schwerarbeit erreicht werden kann.

Gesundheitsplan 2040+

Der Gesundheitsplan 2040+ wird die niederösterreichische Versorgungslandschaft massiv verändern. Uns ist bewusst, dass dieser Plan eine Maßnahme ist, um die Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten in Niederösterreich sicherzustellen und die knappen Personalressourcen effizient zu nutzen. Damit diese Neuorientierung gelingt, müssen die betroffenen Mitarbeitenden aber aktiv begleitet werden. Veränderungen dürfen nicht über die Köpfe der Belegschaft hinweg entschieden werden. Die Beibehaltung der Entwicklungsgespräche ist unumgänglich.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert:

- Eine klare Kommunikation auf Augenhöhe.
- Zeitnahe, transparente Informationen für alle Betroffenen.
- Die zwischen dem Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren und der Dienstgeberseite vereinbarten Schutzmaßnahmen müssen langfristig und verbindlich eingehalten werden.
- Organisatorische Maßnahmen dürfen niemals zu Lasten der Arbeitsplatzsicherheit gehen – die Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse hat oberste Priorität.

Anpassungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und der Betriebsrats-Wahlordnung 1974

Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern

Das Arbeitsverfassungsgesetz ist die Grundlage für die Tätigkeit der Betriebsratsgremien. Nur mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen können Betriebsratsteams ihre gesetzlichen Aufgaben zum Schutz der Kollegenschaft professionell wahrnehmen, d. h. eine Freistellung eines Betriebsrats-Vollzeitäquivalents soll bereits bei 100 Beschäftigten und ein zweites bei 500 Beschäftigten, ein drittes bei 2000 Beschäftigten und für je weitere 2000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein weiteres möglich sein. Dabei sollte auch die gesetzliche Möglichkeit geschaffen werden, dass eine volle Freistellung auf mehrere Betriebsräte aliquot aufgeteilt werden kann. In kleineren Einrichtungen sind entsprechende Teilfreistellungen sowie administrative Unterstützung sicherzustellen.

Zeitgemäße Möglichkeiten zur Durchführung von Betriebsratswahlen

Die aktuellen Bestimmungen der Betriebsratswahlordnung sind oft bürokratisch und nicht mehr zeitgemäß. Um eine demokratische und barrierefreie Wahlbeteiligung für alle Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten, müssen die Wahlprozesse dringend vereinfacht und modernisiert werden.

Wir fordern eine umfassende Reform der Wahlordnung. Dazu zählen die Anpassung des Fristenlaufs bei Betriebsratswahlen, die uneingeschränkte Einführung der Briefwahl sowie die rechtliche Ermöglichung digitaler Wahlverfahren. Zudem müssen die Abstimmungen über gemeinsame Betriebsräte rechtlich erleichtert werden, um unnötige Erschwernisse zu beseitigen.

Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff

Die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten werden immer geringer. Die Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff, d. h. dass alle Bediensteten u. a. auch sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt sind. Dies würde auch eine Erleichterung bei Betriebsratswahlen bedeuten.

Gewerkschaftliche Rahmenbedingungen

Finanzierung der gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse

Die Funktionärinnen und Funktionäre in den gewerkschaftlichen Betriebsausschüssen sind nicht nur für die Mitgliederwerbung, sondern auch für die Mitgliederbetreuung verantwortlich. Diese Gewerkschaftsarbeit an der „Basis“ ist jene Tätigkeit, die Mitglieder unmittelbar wahrnehmen bzw. neue Mitglieder geworben werden. Egal ob dies Serviceleistungen sind oder die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen - hier wird für das Mitglied unmittelbar die Gewerkschaftsarbeit transparent. Um diese Arbeit auch in der Zukunft sicher stellen zu können und somit den Mitgliederstand der GÖD zu erhalten bzw. weiter auszubauen, sind finanzielle Mittel an der Basis unbedingt erforderlich.

Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ fordert daher,

dass Gewerkschaftliche Betriebsausschüsse einen adäquaten Anteil an den Mitgliedsbeiträgen (etwa 5 bis 10 %) erhalten.