

# BERICHT

Zentralbetriebsrat der  
NÖ Gesundheits- und Pflegezentren

für den Zeitraum  
21. September 2023 - 25. September 2024

## Inhaltsverzeichnis

### I. Zentralbetriebsrat und Betriebsrat

1. Zusammensetzung des Zentralbetriebsrats
2. Sitzungen und Regionalkonferenzen
3. Betriebsratswahlen

### II. Ein Blick zurück | Das haben wir in der Funktionsperiode miteinander geschafft

### III. Dienst- und Besoldungsrecht

1. Gehaltsabkommen
2. Kinderweihnachtsgeld 2023
3. Betreuungsgeld 2024
4. Personalmaßnahmen
5. Dienstrechtsnovelle 2023
6. Altersteilzeit unter 32 Wochenstunden möglich
7. Änderung der NÖ LGA Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung
8. Abgeltung von Einspringdiensten
9. Zusätzliche Arztstunden für begünstigt behinderte Kolleginnen und Kollegen
10. Absicherung von Rahmenbedingungen der Dienstzeitgestaltung für PBZ/PFZ

### IV. Personalfindung und -bindung

1. Personalbedarfsberechnung
2. Dienstpostenplan | Dynamisches Dienstpostenmanagement
3. Personalnachbesetzung
4. Personalauswahl

### V. Projekte, Arbeitskreise, Initiativen und Probleme

1. Lebensphasenorientiertes Arbeiten
2. Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturmängelmeldungen
3. Sozialpartner Clearing und Expertinnen-/Expertengruppen
4. Stufenweise Einführung eines zusätzlichen Nachtdienstes in den PBZ/PFZ
5. Austritts-, Versetzungs-, Pensionierungsgespräch
6. Pilotprojekt Dienstplanstabilität
7. LGA Pflegepool Thermenregion
8. Mitarbeiter Einführungstag in der NÖ LGA
9. Mentales Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte
10. Strukturmaßnahmen
11. Betriebs- und Rahmenvereinbarungen
12. Attraktivierungen im Bereich der NÖ Spitalsärztinnen und Spitalsärzte
13. Bewertungskommission
14. Bezugsnachweis als PDF im Nizza Webportal abrufbar
15. Richtlinien
16. Weitere Projekte bzw. Forderungen

### VI. Service

1. Homepage des Zentralbetriebsrats
2. ZBR Anmeldeservice und Informationsmanagement
3. Aussendungen, Informationen und Broschürens-service
4. Vergünstigungen

### VII. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Landespersonalvertretung

### VIII. Zusammenfassung

## I. Zentralbetriebsrat und Betriebsrat

### 1. Zusammensetzung des Zentralbetriebsrats

Im Berichtszeitraum erfolgten in der Zusammensetzung des Zentralbetriebsrates nachfolgende Änderungen.

Aus dem Zentralbetriebsrat sind **Wolfgang Schrefl, MSc** (UK St. Pölten) und **Harald Fischer** (LK Hainburg) ausgeschieden.

Als Nachfolgerinnen und Nachfolger wurden **Roland Scheuch** (UK St. Pölten) und **Erich Dorn** (PBZ Tulln) beschlossen.

Derzeit werden vom Zentralbetriebsrat 517 Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus 76 Standorten mit zirka 30.000 Kolleginnen und Kollegen vertreten.



*Foto 1: Verabschiedung Wolfgang Schrefl, MSc*



*Foto 2: Verabschiedung Harald Fischer*

## **2. Sitzungen und Regionalkonferenzen**

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

Insgesamt wurden 15 **Regionalsitzungen** mit den Betriebsratsvorsitzenden der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren in den fünf Regionen durch den ZBR begleitet.

Am 7. November 2023 und am 2. Mai 2024 trafen sich die Behindertenvertrauenspersonen der NÖ Landes- und Universitätskliniken sowie der NÖ Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren bei den **Behindertenvertrauenspersonensitzungen** in St. Pölten.

Im Rahmen der Sitzungen wurden insbesondere Herausforderungen besprochen und Verhandlungsergebnisse, Neuerungen sowie allgemeine Informationen ausgetauscht.

### 3. 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
LK Baden Ang.	914	13	626	68,49%	613	13	317	7	296	6
LK Baden Arb.	91	4	61	67,03%	51	10	51	4		
LK Gmünd	445	8	252	56,63%	210	42	210	8		
LK Horn	1150	14	822	71,48%	792	30	792	14		
LK Klosterneuburg	312	7	176	56,41%	169	7	61	2	108	5
LK Melk	455	8	413	90,77%	407	6	407	8		
LK Scheibbs	624	10	530	84,94%	526	4	526	10		
LK Waidhofen/Ybbs	614	10	482	78,50%	479	3	479	10		
LK Zwettl	836	12	510	61,00%	488	22	488	12		
PBZ Amstetten	139	5	90	64,75%	87	3	87	5		
PBZ Bad Vöslau	66	4	41	62,12%	39	2	39	4		
PBZ Baden	153	5	90	58,82%	74	16	74	5		
PBZ Berndorf	77	4	62	80,52%	60	2	60	4		
PBZ Gänserndorf	111	5	72	64,86%	69	3	69	5		
PBZ Hainburg	68	4	55	80,88%	50	5	50	4		
PBZ Hainfeld	99	4	71	71,72%	71	0	71	4		
PBZ Herzogenburg	113	5	53	46,90%	34	19	34	5		
PBZ Himberg	100	4	65	65,00%	55	10	55	4		
PBZ Korneuburg	87	4	44	50,57%	37	7	37	4		
PBZ Laa/Thaya	78	4	63	80,77%	54	9	54	4		
PBZ Mautern	97	4	67	69,07%	64	3	64	4		
PBZ Melk	182	5	127	69,78%	117	10	117	5		
PBZ Mödling	184	5	135	73,37%	127	8	127	5		
PBZ Neunkirchen	85	4	57	67,06%	48	9	48	4		
PBZ Orth/Donau	87	4	66	75,86%	56	10	56	4		
PBZ Raabs/Thaya	92	4	49	53,26%	40	9	40	4		
PBZ Retz	105	5	74	70,48%	67	7	67	5		
PBZ St. Peter/Au	107	5	84	78,50%	84	0	84	5		
PBZ St. Pölten	140	5	107	76,43%	98	9	98	5		
PBZ Waidhofen/Thaya	128	5	97	75,78%	96	1	96	5		
PBZ Wallsee	95	4	56	58,95%	56	0	56	4		
PBZ Weitra	114	5	100	87,72%	94	6	94	5		
PBZ Ybbs/Donau - Arbeiter	33	3	27	81,82%	24	3	24	3		
PBZ Zistersdorf	108	5	95	87,96%	93	2	93	5		
PBZ Zwettl	111	5	71	63,96%	65	6	65	5		

Tabelle 1: Betriebsratswahlen

LK Baden Ang.: FCG Grossmann/Weibl und Team (7 Mandate), FSG Rückenwind (6 Mandate)  
LK Baden Arb.: FCG Linsbichler  
LK Gmünd: Liste Fessl (FCG) + Liste Fuchs  
LK Horn: FCG und Unabhängige  
LK Klosterneuburg: Liste Michaela Mayr & Team (5 Mandate), ÖAAB-FCG (2 Mandate)  
LK Melk: Josef Krätner & Team - FCG  
LK Scheibbs: Rudolf Zeller und sein Team  
LK Waidhofen/Ybbs: Karl Streicher und sein Team - FCG  
LK Zwettl: FCG - Andrea Kletzl und ihr Team  
PBZ Amstetten: PBZ Amstetten - Team Conny  
PBZ Bad Vöslau: ÖAAB-FCG  
PBZ Baden: Liste 1 - Karin Boußka  
PBZ Berndorf: ÖAAB-FCG  
PBZ Gänserndorf: PBZ Gänserndorf - FCG  
PBZ Hainburg: Liste 1  
PBZ Hainfeld: ÖAAB-FCG  
PBZ Herzogenburg: ÖAAB-FCG  
PBZ Himberg: ÖAAB-FCG  
PBZ Korneuburg: ÖAAB-FCG  
PBZ Laa/Thaya: Martina und ihr Team  
PBZ Mautern: FCG-NÖAAB  
PBZ Melk: ÖAAB-FCG  
PBZ Mödling: ÖAAB-FCG  
PBZ Neunkirchen: ÖAAB-FCG  
PBZ Orth/Donau: ÖAAB-FCG  
PBZ Raabs/Thaya: ÖAAB-FCG  
PBZ Retz: ÖAAB-FCG  
PBZ St. Peter/Au: ÖAAB-FCG  
PBZ St. Pölten: Betriebsrat PBZ St. Pölten  
PBZ Waidhofen/Thaya: ÖAAB-FCG  
PBZ Wallsee: ÖAAB-FCG  
PBZ Weitra: ÖAAB-FCG  
PBZ Ybbs/Donau - Arbeiter: ÖAAB-FCG  
PBZ Zistersdorf: ÖAAB-FCG  
PBZ Zwettl: ÖAAB-FCG

## II. Ein Blick zurück | Das haben wir in der Funktionsperiode 2019 - 2024 miteinander geschafft

Folgende Themen konnten wir im Besonderen in der Funktionsperiode starten bzw. zu einem Abschluss bringen:

### finanzielle Besserstellungen gemeinsam mit der GÖD Gesundheitsgewerkschaft

- ✓ jährliche Gehaltsabkommen 2020-2024
- ✓ Sicherung und Erhöhung des Kinderweihnachtsgeldes
- ✓ Erhöhung der Lehrlings- und Studienbeihilfe um 20 % mit September 2024
- ✓ Weitergewährung, Erhöhung und Neustrukturierung des Beantragungsprozesses des Betreuungsgeldes
- ✓ Einführung und Absicherung einer Pflegeprämie (Entgelterhöhungs-Zweckzuschuss-gesetz - EEZG)
- ✓ Ausweitung der Gehaltsvorschüsse, insbesondere auf CO<sub>2</sub>-optimierende Maßnahmen
- ✓ Abrechnung Bereitschaftsdienste - Aufrollung aufgrund europäischer Rechtsprechung, nachdem Bereitschaftsdienste im vollem Umfang auf die Arbeitszeit anzurechnen sind. Für die Kolleginnen und Kollegen wurden z. T. beträchtliche Nachzahlungen erreicht.
- ✓ Entfall der Einstiegsphase für Pflege- und Betreuungsbereiche, medizinisch-technische Dienste, Assistenzberufe, Therapie, Lehrpersonal in Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege und pädagogischen, definierten administrativen Bereichen sowie Stabstellen
- ✓ Gehaltsanpassungen bei den Einstiegsgehältern für Fachärztinnen und Fachärzte, Anhebung der Bezüge im Bereich der Allgemein-, Palliativ-, Geriatriemedizin, im interdisziplinären Aufnahmebereich sowie Valorisierung der Nebentätigkeit der Notärztinnen und Notärzte (gemeinsam mit Ärztekammer NÖ)
- ✓ OP-Assistenz - höhere Besoldung bei Mehrfachverwendungen (NÖ LBG)
- ✓ Haustechnik - Neubewertung der Stellen (NÖ LBG)
- ✓ Rahmenbedingungen für bessere Bewertung von Diplompersonal in der onkologischen Pflege, Gerontopsychiatrie, in spezifischen Settings wie Wundmanagement, Kontinenz- und Stomaberatung, Kardiologie geschaffen, Umsetzung noch zu verhandeln
- ✓ Abgeltung von Einspringdiensten
  - Gesetzesbeschluss der Einspringdienste für Teilzeitkräfte im NÖ Landtag und Start der Umsetzung (laufende Erfassung ab November 2023)
  - Rückwirkende Abgeltung der Zuschläge für Einspringdienste für Teilzeitkräfte ab 1. Juni 2019 bis 31. Oktober 2023
  - Verwaltungsvereinfachung durch Festlegung von Zeitausgleichskontingenten
- ✓ Erhöhung der Bezüge im Bereich der Medizinphysik
- ✓ Neubewertung der medizinischen Masseurinnen und Masseur (NÖ LBG)

- ✓ klinische Psychologinnen und Psychologen - Besserstellung bei Eintritt und Leitungsfunktionen
- ✓ Verlängerung der Entgeltfortzahlung nach einem Dienstunfall
- ✓ Nachzahlung nach dem Epidemiegesetz 1950; nachträgliche Abgeltung von fiktiven Vergütungen bzw. Zulagen an Sonn-, Feier- und Ersatzruhetagen oder während der Nachtzeit, wenn diese absonderungsbedingt nicht geleistet werden konnten
- ✓ Änderung bezüglich erstmaliger Pensionserhöhung für die Jahre 2023 bis 2025
- ✓ Anpassungen bei den Dienstjubiläen
- ✓ Abschluss eines Lehrlingspakets
  - Mobilitätzuschuss für die Fahrt vom/zum Dienstort
  - Prämie bei Lehrabschlussprüfung
  - außerordentliche Zuwendung für Lehrlingsausbilderinnen und Lehrlingsausbilder
- ✓ Erhöhung der Entschädigung für Ferialarbeitnehmerinnen und Ferialarbeitnehmer

### dienstrechtliche Verbesserungen

- ✓ Verkürzung bei Befristungen im Bereich der Gesundheits- und Pflegezentren
- ✓ Altersteilzeit:
  - geblockte Altersteilzeit bei Erwerbsminderung ab 70 % und Weitergewährung trotz bundesgesetzlicher Veränderungen 2024
  - Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen für Vertragsbedienstete bereits ab einem Mindestbeschäftigungsausmaß von 24 Wochenstunden (statt vorher 32) im Jahr vor der Altersteilzeit (2024)
  - Aufgrund einer Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ergaben sich ab 2024 Änderungen bei den Regelungen für die Altersteilzeit. Sozialpartnerschaftliche Erarbeitung der neuen Gestaltungsmöglichkeiten.
- ✓ Dienstrechtsnovelle 2022: Nichtverfall von Erholungsurlaub ab dem 57. Lebensjahr, Einführung eines „Minisabbaticals“, Ausweitung der Pflege- und Familienhospizfreistellung, Erhöhung der Rufbereitschaftsentschädigung um ca. 25 %
- ✓ spartenspezifische Einstellungen bei den Anspruchsberechtigungen von Nachtzeit- ausgleichsstunden verhindert
- ✓ Freistellungsmöglichkeit zur Begleitung eines Kindes bei stationären Rehabilitationsaufenthalten
- ✓ Verbesserung der Urlaubsabgeltung im Sinne der EuGH-Rechtsprechung
- ✓ Beförderungszuschuss bei Dienstreisen, bei denen eine privat gekaufte Netzkarte für den öffentlichen Verkehr genutzt wird
- ✓ Herabsetzung des Antrittsalters wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (Opting-Out) vom 55. auf das 50. Lebensjahr
- ✓ zusätzliche Arztstunden für begünstigt behinderte Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall

### weitere verbesserte Rahmenbedingungen

- ✓ Einführung einer dynamischen Dienstpostenbewirtschaftung
- ✓ personelle Überschreitungsermächtigung (Drittelregelung: Dienststelle - Region - Mehrarbeit) im Rahmen der budgetären Mittel
- ✓ alternative Dienstkleidung in den PBZ/PFZ während der Sommermonate
- ✓ Beginn Ausrollung zusätzlicher Nachtdienst in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren
- ✓ Maßnahmen in Zusammenhang mit COVID-19
  - Schutz der Risikogruppen bzw. Freistellungsmöglichkeit für COVID-19-Risikopersonen
  - Abwendung von Verschlechterungen in der dienstrechtlichen Auslegung wie z. B. die einseitige kalendermäßige Festsetzung von Erholungsurlaub durch den Dienstgeber konnte verhindert werden.
  - COVID-19-Bonus: für alle Kolleginnen und Kollegen konnte als „Honorierung der Leistung“ ein zusätzlicher Tag Sonderurlaub vereinbart werden. All jene Kolleginnen und Kollegen die in unmittelbaren Corona-Einsatz waren, erhielten einen weiteren Tag Sonderurlaub. Der Sonderurlaub konnte auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen ausbezahlt werden. 1 Tag Sonderurlaub wurde mit 275,00 Euro steuerfrei bewertet.
  - Maskenpause, Schutzmaßnahmen für schwangere Kolleginnen im Zusammenhang mit dem unzulässigen Tragen von FFP-Schutzmasken sowie SARS-CoV-2-Pandemie-Atemschutzmasken, Erleichterungen bei gesetzlich verpflichtenden molekularbiologischen bzw. Antigen-Tests auf SARS-CoV-2, Änderungen in Bezug auf das Tragen von Masken in den NÖ Gesundheits- und Pflegezentren (2021)
  - stärkere Einbindung des ZBR in die Überarbeitung von COVID-19 Präventionskonzepten
  - Ausrollung von PCR-Gurgeltests an den Standorten
  - zusätzlicher Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit für das Kalenderjahr 2022 bei vollständigem Verbrauch der Pflegefreistellung aufgrund coronabedingter Absonderung bzw. Erkrankung
  - Zulagennach- bzw. -weiterzahlung aufgrund coronabedingten Absonderung im LVBG und DPL 1972
  - Sonderbetreuungszeit, wenn coronabedingt Pflegefreistellung aufgebraucht wurde
  - keine Benachteiligung aufgrund des COVID-19-Impfstatus
- ✓ Evaluierung der psychischen Belastungen
- ✓ Erfassung von Gewaltübergriffen in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren
- ✓ Pilotierung der EvA (Evaluierung von Aggressionsereignissen)-Bögen
- ✓ mentales Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte
- ✓ Bezugsnachweis als PDF | Abruf im Nizza-Webportal an der Dienststelle auch ohne ID Austria möglich

- ✓ wesentliche Richtlinien er- bzw. überarbeitet
  - Dienstplanung und -abrechnung
  - Telearbeit
  - Freistellung von Dienstnehmervertretung und Betriebsräte
  - Bewältigung von Aggressionsereignissen in den Gesundheitseinrichtungen der NÖ LGA
  - Maßnahmen im laufenden Dienstverhältnis

### Verbesserungen in Struktur und Kommunikation

- ✓ Begleitung beim LGA-Gründungsprozess
- ✓ Mitwirkung
  - bei Aufnahmen und Versetzungen
  - bei organisatorischen Änderungen (Schließung Gynäkologie und Geburtshilfe LK Waidhofen/Ybbs)
  - im Aufsichtsrat
  - im Gesundheitspakt
  - bei den Prozessworkshops für ein erfolgreiches und zukunftsorientiertes Personalmanagement
- ✓ regelmäßiger Austausch auf politischer Ebene mit
  - Büro der Landeshauptfrau Mag.<sup>a</sup> Johanna Mikl-Leitner
  - Landesrat DI Ludwig Schleritzko und Landesrätin Mag.<sup>a</sup> Christiane Teschl-Hofmeister
- ✓ Verbesserung der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit und Problemlösung durch
  - das 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
  - Projektlenkungsausschüssen und Projektgruppen

### Personalbedarf und Personaleinsatz

- ✓ Personalbedarfsberechnung „NESTOR“ gestartet und Zwischenschritte gesetzt
  - Abschluss der Interviews mit Expertinnen und Experten
  - Evaluierung der Nettoarbeitszeit

- ergänzendes Projekt „IASON“ zum Aufbau der für die Personalbedarfsberechnung erforderlichen Datenstruktur
- ✓ Schaffung eines Prozesses zur Meldung von Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturangemeldungen und daraus resultierenden Leistungsreduzierungen zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen
- ✓ lebensphasenorientiertes Arbeiten - erste Ergebnisse, Informationshandbücher zu den Phasen
  - Familie und Elternschaft
  - Gesundheit erhalten und fördern
  - gestartet: alternsgerechtes Arbeiten
- ✓ Dienstplanstabilität - Start 2021 - 2022) - bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären bzw. privaten Bedürfnissen
  - Warenkorb für Maßnahmen bei Pilotierungen erstellt und somit die Einführung von Standby-Diensten ermöglicht
  - Abschluss einer diesbezüglichen dienstrechtlichen Vereinbarung
  - Start des LGA-Pflegepools Thermenregion
- ✓ Mitwirkung bei der Überarbeitung von Stellenbeschreibungen

### Ausbildung und Personalentwicklung

- ✓ Verbesserung der Ausbildungssituation durch Pflegeausbildungsprämie sowie Steigerung der Ausbildungskapazitäten
- ✓ Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an den Krankenpflegesschulen
- ✓ Unterstützungen bei Aufschulungen zur Heimhilfe und Pflegeassistenz in den Betreuungszentren
  - regulärer Bezug bei Praxiszeiten in Einrichtungen der NÖ LGA
  - verbesserte Stichtagsanrechnung bei Bildungskarenz
  - Gehaltsvorschuss für Bildungszwecke
- ✓ weitere Regionalisierung von Ausbildungsangeboten durch FH-Ausbildungen an den Standorten Mistelbach, Mauer und Horn
- ✓ Erhöhung der Vergütung von KPJ-Studentinnen und -Studenten
- Rekrutierung von Pflegekräften aus Drittstaaten
  - Kooperation mit der IMC Fachhochschule Krenns zur Ausbildung von Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten aus Vietnam
  - Sprachausbildung an der Hanoi University
  - Theorieausbildung am International Nursing Center der IMC FH Krenns
  - Praxisausbildung an ausgewählten NÖ LGA-Standorten
- bedingte Aufnahmezusage ermöglicht
- Mitarbeiterführungstage für neu eingetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Standorte in der NÖ LGA Zentrale

### Betriebsvereinbarungen und andere Vereinbarungen

- ✓ elektronische Zeiterfassung in den Landes- und Universitätskliniken (2021)
- ✓ Schaffung einer rechtlichen Grundlage zur Unterbrechung der Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten, sofern die Gesamtdauer der Dienstzeit mehr als sechs Stunden beträgt.
- ✓ Entfall der Aufzeichnungspflicht und Lage der Ruhepause
- ✓ Absicherung von Rahmenbedingungen der Dienstzeitgestaltung für Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren
  - Mindestdienstlängen bei den Tagesarbeitszeiten
  - Reduzierungen der unbezahlten Pausen bzw. Zusammenführung bis 2025
  - Absicherung zumindest eines freien Wochenendes pro Kalendermonat sowie
  - ein Maximum von fünf Arbeitstagen pro Woche
- ✓ Abschluss einer dienstrechtlichen Vereinbarung, dass bei Einspringdiensten auch Zeitausgleich möglich ist
- Videoüberwachung in Verhandlung
- Gesundheit 365 (Office) in Verhandlung

### Organisation

- ✓ Begleitung und Unterstützung bei Betriebsratswahlen
- ✓ Veranstaltungen gemeinsam mit der Landespersonalvertretung
  - Schitag
  - Beachvolleyball-Turnier
  - Lowland-Games
  - Wir Treffen

### Service

- ✓ Homepage des Zentralbetriebsrats [www.zbr.or.at](http://www.zbr.or.at)
- ✓ regelmäßige Aussendungen, Informationen und Broschürenservice
  - Wir und unsere Kinder
  - Dienstplangestaltung
  - Dienstrecht
  - Information für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen
  - Newsletter zu aktuellen Entwicklungen und über Vergünstigungen
  - Handouts zu dienstrechtlichen Themen
- ✓ Firmenermäßigungen

## III. Dienst- und Besoldungsrecht

### 1. Gehaltsabkommen

Es konnte vereinbart werden, dass das auf Bundesebene erzielte Ergebnis für 2024 für den NÖ Landesdienst übernommen wird. Ab 1. Jänner 2024 wurden die monatlichen Grundbezüge um **9,15 Prozent erhöht, mindestens jedoch um 192,00 Euro**. Daraus resultierte in Anlehnung an die Gehaltsklassen in der „Besoldung neu“ eine Abgeltung zwischen **9,15 Prozent** in der höchsten und **9,91 Prozent** in der niedrigsten Einstufung. Die Zulagen und Vergütungen, die in Beträgen dargestellt sind, wurden um **9,15 %** erhöht.

### 2. Kinderweihnachtsgeld 2023

Das Kinderweihnachtsgeld ist eine außerordentliche Sozialleistung, die seit Jahrzehnten an Kolleginnen und Kollegen anlässlich des Weihnachtsfestes ausbezahlt wird. Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner hat auch 2023 unserem Ansuchen entsprochen.

Diese außerordentliche Zuwendung betrug 2023

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.

### 3. Betreuungsgeld 2024

Die Beträge pro Kollegin bzw. Kollegen wurde von 14,30 Euro auf 15,00 Euro erhöht. Für das Jahr 2024 wurden insgesamt **421.410,00 Euro** für **28.094 Bedienstete** zur Verfügung gestellt.

### 4. Personalmaßnahmen

Im angeführten Berichtszeitraum wurden Anträge und Erledigungen betreffend

- Aufnahmen und Versetzungen,
  - Gehaltsvorschüsse,
  - personenbezogene Eingaben
- sowie eine Vielzahl an
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen,
  - schriftlichen, telefonischen und persönlichen Kontaktaufnahmen,
  - Interventionen, Rechtsauskünfte und Beratungen
- bearbeitet bzw. erledigt.

## **5. Dienstrechtsnovelle 2023**

Nach intensiven und zahlreichen Verhandlungsrunden der Dienstnehmervertretungen wurde in der Sitzung vom 14. Dezember 2023 im NÖ Landtag ein Dienstrechtspaket beschlossen.

Im Wesentlichen wurden folgende Punkte in diesem Dienstrechtspaket (NÖ Landes-Bedienstetengesetz, Dienstpragmatik der NÖ Landesbeamten 1972, NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz) beschlossen:

- NEU: Freistellungsmöglichkeit zur Begleitung eines Kindes bei stationären Rehabilitationsaufenthalten
- Anpassungen bei den Dienstjubiläen
- Erhöhung der Lehrlings- und Studienbeihilfe um 20 % ab September 2024
- Verlängerung der Entgeltfortzahlung nach einem Dienstunfall
- Änderung bezüglich erstmaliger Pensionserhöhung für die Jahre 2023, 2024 und 2025
- Verbesserung der Urlaubsabgeltung im Sinne der EuGH-Rechtsprechung
- NEU: Beförderungszuschuss bei Dienstreisen, bei denen eine privat gekaufte Netzkarte für den öffentlichen Verkehr genutzt wird
- Herabsetzung des Antrittsalters wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (Opting-Out) vom 55. auf das 50. Lebensjahr
- keine Benachteiligung aufgrund des COVID-19-Impfstatus
- Umbenennung der Kindergartenpädagoginnen in Elementarpädagoginnen
- Klarstellung der Einstufung von begünstigt Behinderten nach Aufnahme in den NÖ Landesdienst
- Ordnungsstrafen bei Vertragsbediensteten im LVBG möglich

Sämtliche Änderungen sind mit 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

Neben dem Kinderzuschuss bietet das Land NÖ auch die Sozialleistung der Studien- und der Lehrlingsbeihilfe. Nach Verhandlungen mit unserem Sozialpartner wurden die Beträge um 20 % ab September 2024 erhöht.

## **6. Altersteilzeit unter 32 Wochenstunden möglich**

Bei der Altersteilzeit handelt es sich um Teilzeitarbeit mit teilweise Lohnausgleich (Altersteilzeitgeld) durch das Arbeitsmarktservice (AMS) vor dem Pensionsantritt. Sie basiert auf einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Bediensteten auf deren Abschluss kein Rechtsanspruch besteht. Im Wege sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen haben wir uns auf eine Änderung der Voraussetzungen und der Gestaltung für die Altersteilzeit geeinigt:

Für die Gewährung der Altersteilzeit gilt somit seit 1. Jänner 2024:

- Das Beschäftigungsausmaß im Jahr vor der Altersteilzeit muss mindestens 24 Stunden (statt bisher 32 Stunden) betragen.
- Das reduzierte Beschäftigungsausmaß während der Altersteilzeit beträgt mindestens 14 Wochenstunden.

Aufgrund von Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetzes kam es zu Veränderungen bei Abschlüssen im letzten Jahr vor einem Pensionsantritt. Hier ist eine Aufteilung der Aktiv- und Freizeitphase im bisherigen Umfang nicht mehr möglich.

### **7. Änderung der NÖ LGA Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung**

Mit Gründung der NÖ Landesgesundheitsagentur wurde die NÖ LGA Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung, LGBl. 94/2020 (NÖ LGA BRO) erlassen, die ausschließlich für den Zuständigkeitsbereich der NÖ LGA zur Anwendung kommt. Die Anlage zur NÖ LGA BRO enthält die geltenden Referenzverwendungen.

Mit 1. Jänner 2024 trat die Änderung der NÖ LGA BRO LGBl. 75/2023 in Kraft. Die Novelle setzt Neubewertungen und Adaptierungen der Anlage zur NÖ LGA BRO um. Insbesondere bei der Referenzverwendung „Diplomierte/r Gesundheits- und KrankenpflegerIn in definierter Sonderverwendung“ gab es eine Erweiterung der typischen Stellen (NEU: DGKP in der onkologischen Pflege, DGKP in der Gerontopsychiatrie, DGKPs in spezifischen Settings wie Wundmanagement, Kontinenz- und Stomaberatung, Kardiologie, Deeskalationstraining, Kontinenz- und Stomaberatung, Kardiologie, Deeskalationstraining).

### **8. Abgeltung von Einspringdiensten**

In der Entscheidung des OGH 8ObA 32/21 wurde festgestellt, dass eine unionsrechtswidrige Diskriminierung im Tiroler Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz vorliegt, weil nach §§ 29, 53 und 55 Teilzeitbeschäftigte bei sogenannten Einspringdiensten an Sonn- und Feiertagen lediglich einen Zuschlag von einem Viertel des Zuschlags von Vollbeschäftigten erhalten. Insbesondere in unserem Bereich sind die Teilzeitbeschäftigten überwiegend Frauen, daher kann auch das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bejaht werden. Nachdem einige Verhandlungsrunden erfolglos verliefen, wurde am 30.05.2022 Klage eingebracht. Daraufhin haben sich der Zentralbetriebsrat und die GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ mit dem Dienstgeber auf außergerichtliche Verhandlungen geeinigt, um rascher eine Lösung für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Ein Verfahren durch alle Instanzen dauert zumeist mehrere Jahre.

Am 21. September 2023 tagte der NÖ Landtag, der die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Abgeltung von Einspringdiensten von Teilzeitbeschäftigten debattierte. Der Beschluss erfolgte einstimmig. Dadurch wurde die rechtliche Basis geschaffen, aufgrund derer bei kurzfristigen Einspringdiensten bei Teilzeitkräften auch ein gleich hoher Zuschlag zur Anwendung kommt wie bei Vollbeschäftigten.

Mit November 2023 war aufgrund der Kundmachung des Gesetzes die laufende Abwicklung der Einspringdienste ab den November-Dienstplänen notwendig und wurde sozialpartnerschaftlich vereinbart.

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

Durch das Einbringen der Klage am 30. Mai 2022 wurde sichergestellt, dass drei Jahre vom Klagseinbringungszeitpunkt (1. Juni 2019) und nicht erst ab dem Zeitpunkt der Umsetzung 2024 rückgerechnet eine Aufrollung und somit eine Nachzahlung erfolgen wird. Im nächsten Schritt wurde mit der rückwirkenden Abgeltung der Zuschläge für den Zeitraum 1. Juni 2019 bis 31. Oktober 2023 begonnen. Für die rückwirkende Abgeltung wurden tausende Datensätze analysiert und als Grundlage für das Ergebnis herangezogen, nachdem diese im Detail aus den unterschiedlichen Dienstplanprogrammen nicht herausfilterbar waren. Um die Beantragung möglichst einfach zu gestalten und administrative Aufwendungen gering zu halten wurde den betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein automatisiert berechnetes Pauschalangebot gemacht. Alternativ gab es die Möglichkeit der detaillierten Aufrollung, die von jeder Einzelnen bzw. jedem Einzelnen durch Markierung der Dienste in den Dienstplänen und anschließender Prüfung durch die Dienststellenleitung vorgenommen werden konnte. Auch wenn es zu Beginn der Aufrollung zu Anfangsschwierigkeiten kam, ist die Aufrollung nun in vollem Gang und sollte mit Ende 2024 abgeschlossen sein.

### **9. Zusätzliche Arztstunden für begünstigt behinderte Kolleginnen und Kollegen**

Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung brauchen oftmals mehr ärztliche Betreuung und kommen mit den vorhandenen 64 Stunden (bei Vollzeitbeschäftigung) Sonderurlaub pro Kalenderjahr, die von der Dienststellenleitung bewilligt werden können, nicht aus.

Auf Initiative der Zentralbehindertenvertrauensperson und des Zentralbetriebsrats wurde mit dem Dienstgeber vereinbart, dass Kolleginnen und Kollegen, die nachweislich dem Kreis der begünstigt Behinderten angehören (behördlich festgestellter Grad einer Behinderung von mindestens 50 %), ab dem Jahr 2024 ein zusätzliches Kontingent von 24 Stunden pro Jahr für Arztbesuche erhalten.

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

Mit dem Sozialpartner wurde 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:

- Mindestdienstlängen bei den Tagesarbeitszeiten
- Reduzierungen der unbezahlten Pausen bzw. Zusammenführung bis 2025
- Absicherung zumindest eines freien Wochenendes pro Kalendermonat sowie
- ein Maximum von fünf Arbeitstagen pro Woche

Die sozialpartnerschaftlich vereinbarten Eckpunkte sind nun an den Dienststellen bis Ende 2025 umzusetzen.

## 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, aber auch die Erarbeitung einer zeitgerechten Personalbedarfsberechnung.

Durch verschiedene Maßnahmen konnten hier wichtige Akzente für eine Attraktivierung im Bereich der **Personalfindung** gesetzt werden:

- Erweiterung des Einzugsgebietes im **Personalrecruiting** und Initiativen im Cross Border Recruiting mit dem Ziel der Ausbildung und Rekrutierung von Pflegekräften aus Drittstaaten.
  - Kooperation mit der IMC Fachhochschule Krems zur Ausbildung von Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten aus Vietnam
  - Sprachausbildung an der Hanoi University
  - Theorieausbildung am International Nursing Center der IMC FH Krems
  - Praxisausbildung an ausgewählten NÖ LGA-Standorten
  - geplante Dienstantritte der ausgebildeten Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten in der NÖ LGA ab dem 2. Quartal 2026 bis Ende 2027
- Die **bedingte Aufnahmezusage** ist ein frühzeitiges verbindliches Einstiegsangebot für Schülerinnen, Schüler und Studierende in Pflegeberufen, einer medizinisch-technischen oder ärztlicher Ausbildung (KPJ).

- Die **Absolventinnen- und Absolventenanalyse** dient zur Befragung von Auszubildenden an den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen (PA, PFA, MAB) kurz vor deren Abschluss mit Fokus auf ihre Erwartungen an den künftigen Arbeitsplatz bzw. Arbeitgeber.
- Die **Befragung von Bewerberinnen und Bewerber** soll Aufschluss über den Bewerbungsprozess geben um konkrete und bedarfsorientierte Maßnahmen abzuleiten sowie eine kontinuierliche Verbesserung des Bewerbungsprozesses sicherzustellen.
- **Einheitliche Praktikumsevaluierung**: Die Qualität der praktischen Ausbildung an den LGA-Standorten ist im Hinblick auf eine zukünftige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterrekrutierung von großer Bedeutung.
- **Gesundheits- und Krankenpflege** kann in Niederösterreich in Horn, Krems, Mauer, Mistelbach, St. Pölten und Wiener Neustadt **studiert** werden. Das Land NÖ hat somit die Möglichkeit eines wohnortnäheren Studiums geschaffen.

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 Gehälter und Arbeitsbedingungen sowie die **Mitarbeiterbindung**. Folgende Schritte konnten sozialpartnerschaftlich eingeleitet bzw. abgeschlossen werden:

- **Abgeltung der Einspringdienste** mit Zuschlag auch für Teilzeitbeschäftigte (siehe Pkt. III/8)
- Im Zuge des **Pilotprojektes zur Dienstplanstabilität** beschäftigten sich Pilothäuser mit der Findung und Testung geeigneter und praktikabler Modelle für eine Erhöhung der Dienstplanstabilität. Der Warenkorb „Dienstplanstabilität“ ermöglicht es nun allen Standorten, nach Abstimmung mit der Organisationsgeschäftsführung, vorliegende Standby-Modelle nach vorhergehenden sozialpartnerschaftlichen Gesprächen in der Praxis einzuführen (siehe Pkt. V/6).
- Der **LGA Pflegepool Thermenregion** entlastet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflege- und Betreuungszentren (siehe Pkt. V/7).
- Das „**LEBEN-Modell**“ ist ein ganzheitlicher Ansatz, der die unterschiedlichen Lebensphasen 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. V/1).
- Die **Einführung des zusätzlichen Nachtdienstes** in den PBZ/PFZ soll zu einer Entlastung des Teams führen und gleichzeitig den Arbeitsplatz für die Pflegekräfte im Pflegezentrum deutlich attraktiver machen (siehe Pkt. V/4).

- Der **Entwicklungspfad zur Weiterqualifizierung** innerhalb der NÖ LGA ermöglicht eine kontinuierliche Entwicklung.
  - Ungelernten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern kann bei entsprechender Eignung die Heimhilfeausbildung bei externen Bildungseinrichtungen ermöglicht werden.
  - Mittels Bildungskarenz kann die Aufschulung von Heimhilfen zur Pflegeassistenz ermöglicht werden. Praxiszeiten können in den NÖ LGA-Einrichtungen absolviert werden.
  - Die Weiterentwicklung von der Pflegeassistenz zur Pflegefachassistenz ist an den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen in Niederösterreich innerhalb eines Jahres möglich.
  - Bei der Ausbildung von der Pflegefachassistenz zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegekraft ermöglicht das GuKG ebenfalls eine verkürzte Ausbildung, mit einer Dauer von nur 4 Semestern.
  - Für die theoretische Ausbildung kann Bildungskarenz - auch in Teilen von mindestens zwei Monaten - beantragt werden. Während der Bildungskarenz ist eine gleichzeitige geringfügige Anstellung innerhalb der NÖ LGA zulässig.
  - Nach Absolvierung zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson kann im Rahmen des NÖ LGA-Karrierpfades einer der drei Pfade *Fach*, *Führung* oder *Lehre* gewählt werden.
  - Das zentrale Bildungsprogramm beinhaltet breit gefächerte Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur fachlichen Qualifikation und persönlichen Entwicklung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NÖ Landesgesundheitsagentur.

### **Lehrlingspaket**

Im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Gespräche wurden verschiedene Maßnahmen zur Attraktivität einer Lehre im NÖ Landesdienst geschaffen:

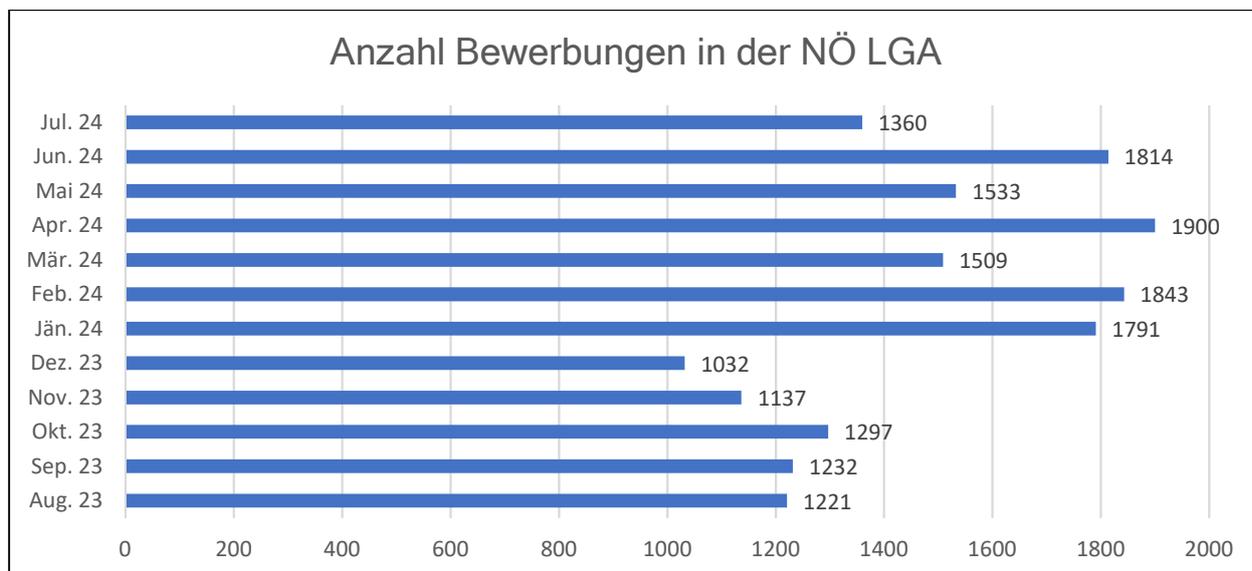
- Mobilitätzuschuss für die Fahrt vom/zum Dienstort in der Höhe des Top-Jugendtickets, unabhängig davon, ob dieser Weg mit einem öffentlichen Verkehrsmittel oder im Wege des Individualverkehrs durchgeführt wird: Lehrlinge erhalten jährlich einen fixen finanziellen Kostenzuschuss.
- Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung positiv ablegen erhalten seit November 2023 eine Prämie von 100,-- Euro, im Fall eines ausgezeichneten Erfolgs wird eine Prämie von 200,-- zuerkannt.
- Die außerordentliche Zuwendung für Lehrlingsausbilderinnen und Lehrlingsausbilder für die mehrjährige Begleitung eines Lehrling wurde auf 440,-- Euro erhöht. Diese Zuwendung erfolgt auf Antrag am Ende des Lehrverhältnisses.

## Anzahl Bewerbungen in der NÖ LGA von August 2023 bis Juli 2024

Die nachstehenden Daten beziehen sich auf die Anzahl der eingelangten Bewerbungen in der NÖ LGA im Zeitraum August 2023 bis Juli 2024.

Monat	Anzahl Bewerbungen
August 2023	1221
September 2023	1232
Oktober 2023	1297
November 2023	1137
Dezember 2023	1032
Jänner 2024	1791
Februar 2024	1843
März 2024	1509
April 2024	1900
Mai 2024	1533
Juni 2024	1814
Juli 2024	1360
<b>Gesamt</b>	<b>17669</b>

*Tabelle 2: Anzahl Bewerbungen*



*Abbildung 1: Anzahl Bewerbungen in der NÖ LGA*

## Austritte und Eintritte von August 2023 bis Juli 2024

	Aug. 23	Sep. 23	Okt. 23	Nov. 23	Dez. 23	Jän. 24	Feb. 24	Mär. 24	Apr. 24	Mai 24	Jun. 24	Jul. 24	Gesamt
Auflösung durch Bedienstete	114	124	122	86	109	90	88	112	85	88	108	91	1217
Dienstende Ex lege, Zeitablauf	34	38	27	22	18	14	18	26	14	25	20	28	284
Disziplinäres	6	2	5	6	6	6	3	4		6	3	4	51
Gesundheit	5	9	11	4	6	11	8	7	1	3	5	2	72
Pensionierung, Altersgrenze	59	59	38	57	82	13	10	12	17	11	32	73	463
Versetzung zu Land NÖ						2	3	5	7	2	4	3	26
<b>Austritte Gesamt</b>	<b>218</b>	<b>232</b>	<b>203</b>	<b>175</b>	<b>221</b>	<b>136</b>	<b>130</b>	<b>166</b>	<b>124</b>	<b>135</b>	<b>172</b>	<b>201</b>	<b>2113</b>
<b>Eintritte Gesamt</b>	<b>205</b>	<b>316</b>	<b>432</b>	<b>261</b>	<b>128</b>	<b>200</b>	<b>197</b>	<b>221</b>	<b>259</b>	<b>167</b>	<b>158</b>	<b>151</b>	<b>2695</b>

Tabelle 3: Austritte und Eintritte

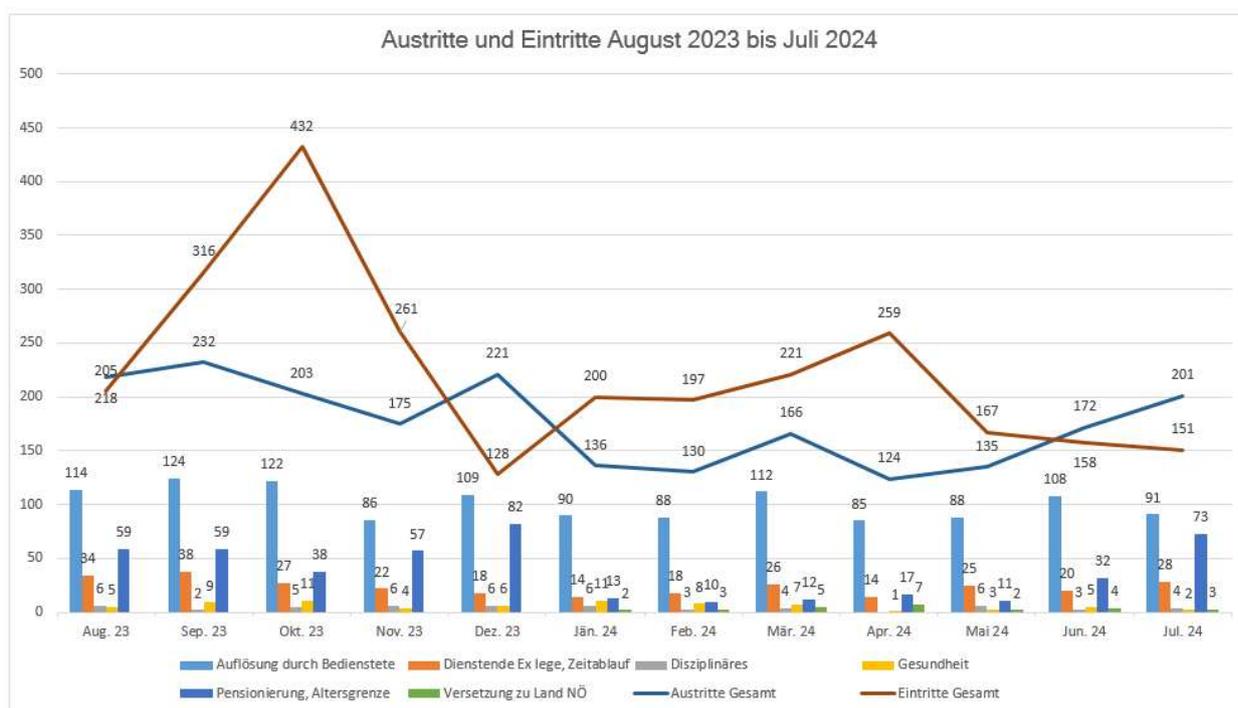


Abbildung 2: Austritte und Eintritte

Aus dem obigen Schaubild geht hervor, dass monatlich im Durchschnitt 176 Austritte und 225 Eintritte stattgefunden haben. Nicht enthalten sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sich im Karenz-, Sonderurlaub bzw. in einer Freistellung befinden.

### 1. Personalbedarfsberechnung

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

Der Zentralbetriebsrat hat 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).

Damit erfolgte ein wesentlicher Schritt für eine evidenzbasierte, zukunftsgerichtete Berechnung des Personalbedarfs.

Nachdem die externen Dienstleister die Datenanforderungen gestellt und erste Analysen durchgeführt hatten, erfolgten qualitative Interviews mit repräsentativ ausgewählten Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der NÖ LGA (ärztliche Direktionen sowie Pflegedirektionen der Landes-/Universitätskliniken, Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren, Organisationsgeschäftsführungen, ausgewählte Abteilungsleitungen und Vorstände).

Für eine evidenzbasierte Personalbedarfsberechnung braucht es als Grundlage valide Daten aus der Personalverwaltung und -dienstplanung sowie aus der medizinischen und pflegerischen Leistungserfassung. Die Personaldaten aus NIZZA erfüllen die qualitativen Ansprüche. Bei den Leistungsdaten ist der Fokus auf verrechnungstechnische Kennzahlen gerichtet. Zudem ist ein einheitliches Zahlenverständnis herzustellen, nachdem es auch Überschneidungen in den Bereichen gibt. Mit dem ergänzenden Projekt „IASON“ (Integrierte Analyse Strukturierter Organisationsleistungen Niederösterreichs) wurde unter professioneller externer Unterstützung mit dem Aufbau einer derartigen Datenstruktur für die NÖ Landes- und Universitätskliniken begonnen. Das Projekt NESTOR läuft parallel weiter, um insbesondere die Benutzeroberflächen fertigzustellen und eine Verschränkung mit den Daten über die Personalverfügbarkeit herstellen zu können. Auch wenn wir uns eine raschere Umsetzung wünschen und dies auch klar kommuniziert haben, ist hier auf die Qualität der Grundlagen zu achten. Dies sollte mit dem Zusatzprojekt IASON ermöglicht werden.

## 2. Dienstpostenplan | Dynamisches Dienstpostenmanagement

Ein weiterer 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. Auf diese Weise kann auf aktuelle Situationen, Herausforderungen, unterjährige Schwankungen und Spitzen reagiert werden, um für die Bediensteten ein stabiles Arbeitsumfeld ohne Mehrbelastungen zu ermöglichen. Die dynamische Dienstpostenbewirtschaftung erfolgt im Rahmen einer Drittlösung mit klar definierten Rahmenbedingungen, an denen sich das Handeln aller Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträger orientiert.

Die Sicherstellung der Finanzierung für die erforderlichen Personalressourcen findet in der jährlichen Budgeterstellung Berücksichtigung. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte erhalten monatlich Standardberichte aus dem Management-informationssystem (MIS). Durch diese Maßnahme sind die geplanten und budgetierten Personalressourcen sowie die Dienstpostenpläne pro Personalgruppe für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte transparent.

Stand 10.11.2023

Dienstpostenplan 2024					
	Ärzte	Pflege	sonst. med. Personal	nicht. med. Personal	Summe
<b>Mostviertel</b>	438,80	2.112,94	318,85	861,50	3.732,10
Kliniken	431,53	1.396,08	297,62	635,02	2.760,25
Pflegezentren	7,27	716,86	21,23	226,48	971,84
<b>NÖ Mitte</b>	1.219,40	3.223,07	665,80	1.362,81	6.471,09
Kliniken	1.212,68	2.678,10	648,97	1.203,53	5.743,29
Pflegezentren	6,72	544,97	16,83	159,28	727,80
<b>Thermenregion</b>	1.022,73	3.325,74	586,26	1.332,18	6.266,92
Kliniken	1.011,58	2.441,73	562,19	1.107,70	5.123,21
Pflegezentren	11,15	884,01	24,07	224,48	1.143,71
<b>Waldviertel</b>	406,50	1.551,21	270,40	622,57	2.850,67
Kliniken	404,76	1.168,91	263,91	471,42	2.308,98
Pflegezentren	1,74	382,30	6,49	151,16	541,69
<b>Weinviertel</b>	646,52	2.100,16	311,54	831,00	3.889,22
Kliniken	642,40	1.403,50	296,33	627,28	2.969,52
Pflegezentren	4,12	696,66	15,21	203,72	919,71
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>3.733,96</b>	<b>12.313,12</b>	<b>2.152,85</b>	<b>5.010,06</b>	<b>23.210,00</b>
Kliniken DPPL 2024	3.702,95	9.088,32	2.069,03	4.044,94	18.905,25
Pflegezentren DPPL 2024	31,00	3.224,80	83,82	965,12	4.304,75
Kliniken - Steigerung	51,47	162,40	73,03	59,24	346,13
Pflegezentren - Steigerung	1,31	74,01	1,42	7,12	83,87
Kliniken in %	1,4%	1,8%	3,7%	1,5%	1,9%
Pflegezentren in %	4,4%	2,3%	1,7%	0,7%	2,0%

Tabelle 4: Dienstpostenplan 2024, Stand 10.11.2023

Stand 10.11.2023

Berufsgruppe	DPPL 2023	DPPL 2024
Ärzte	3.681,18	3.733,96
Pflege	12.076,72	12.313,12
sonst. med. Personal	2.078,40	2.152,85
nicht. med. Personal	4.943,70	5.010,06
<b>Summe</b>	<b>22.780,00</b>	<b>23.210,00</b>

Berufsgruppe	Erhöhung 2024	%
Ärzte	52,78	12,27
Pflege	236,40	54,98
sonst. med. Personal	74,45	17,31
nicht. med. Personal	66,36	15,43
<b>Summe</b>	<b>430,00</b>	<b>100,00</b>

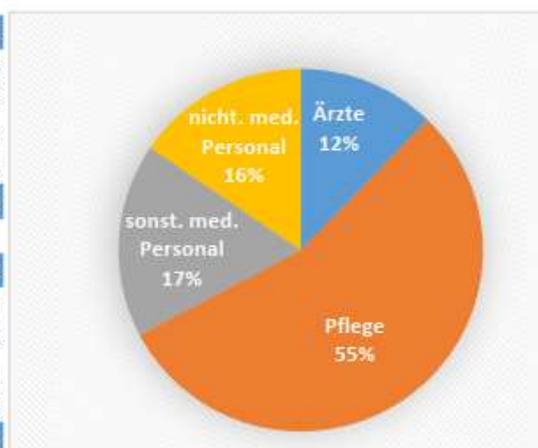


Abbildung 3: Dienstpostenplan 2024 - Veränderungen, Stand 10.11.2023

### **3. Personalnachbesetzung**

Mit der Einführung der dynamischen Dienstpostenbewirtschaftung Anfang 2022 wird allen Dienststellen eine rechtzeitige Besetzung unter Berücksichtigung der budgetären Gegebenheiten ermöglicht. Damit können Stellen vorzeitig bei Bekanntwerden eines Abganges nachbesetzt werden, somit kann auch eine überlappende Besetzung erfolgen. Die Nachbesetzungen in den Regionen orientieren sich auf Basis der Abgangsprognosen und werden in regelmäßigen Abstimmungen behandelt.

Aufgrund finanzieller Ressourcen sind wir jedoch auch immer wieder damit konfrontiert, dass sich Nachbesetzungen aus budgetärer Sicht als schwierig gestalten. Hier gilt es auch auf die kommenden Monate bzw. Jahre zu achten, in denen mit verstärkten Pensionierungen zu rechnen ist.

Die Nachfrage an Personal hat sich im Bereich vieler zu besetzender Stellen massiv nach oben verändert. Träger werben gegenseitig ab und versuchen mit attraktiven Angeboten zu locken, seien es höhere Bezüge, fix vereinbarte Arbeitszeiten ohne Veränderungen usw. Dem gilt es intensiv entgegenzuwirken, um den Betrieb der Einrichtungen auch sicherstellen zu können.

### **4. Personalauswahl**

Vertreterinnen und Vertreter des Zentralbetriebsrats nahmen an einer Vielzahl von Hearings bzw. Assessmentcentern zur Auswahl von (potentiellen) Führungskräften teil. Der Auswahl von Nachwuchsführungskräften ist großes Augenmerk zu schenken. Leitungen sind für die Führung eines Unternehmens unverzichtbar. Deren Fehlen hat eine große Auswirkung auf viele Bereiche.

Der internen Entwicklung von Nachwuchsführungskräften kommt weiterhin eine große Bedeutung zu und wird von uns immer wieder eingefordert.

## V. Projekte, Arbeitskreise, Initiativen und Probleme

### 1. Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Nachdem der ZBR mehrere Anträge betreffend „alternsgerechtes Arbeiten“ bzw. „lebensphasenorientiertes Arbeiten“ an den Dienstgeber gestellt hat, hat am 25. August 2022 eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern des ZBR sowie der Abteilung Personal und Organisation ihre Arbeit aufgenommen.

Die Lebenssituation von Bediensteten kann sich durch unterschiedliche Begebenheiten wie z. B. Krankheit, Elternschaft oder Pflege von Angehörigen verändern. Diese Veränderungen führen auch im Berufsleben zu spezifischen Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher wurde auf Initiative des ZBR ein Projekt zum Thema „lebensphasenorientiertes Arbeiten“ im Rahmen des "LEBEN-Modells" (**Lebensphasenorientierte Beschäftigungsmöglichkeiten in Niederösterreich**) gestartet.

Das "LEBEN-Modell" ist ein ganzheitlicher Ansatz, der die unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigt und auf die Bedürfnisse und Herausforderungen in jeder Phase eingeht. Durch gezielte Programme und Informationen sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei bestmöglich unterstützt werden.

Im Berichtszeitraum wurden zu den Phasen „Elternschaft und Familie“ sowie „Gesundheit erhalten und fördern“ je ein Informationshandbuch sozialpartnerschaftlich erstellt. Diese Handbücher wurden primär für alle Personal-Expertinnen und -Experten (Personalstellen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PSG) entwickelt und bieten einen Überblick zu den verschiedenen Fragestellungen der jeweiligen Lebensphase und an welcher Stelle weitere Informationen zu finden sind. Die weiteren Lebensphasen werden sukzessive mittels Informationshandbüchern bearbeitet.

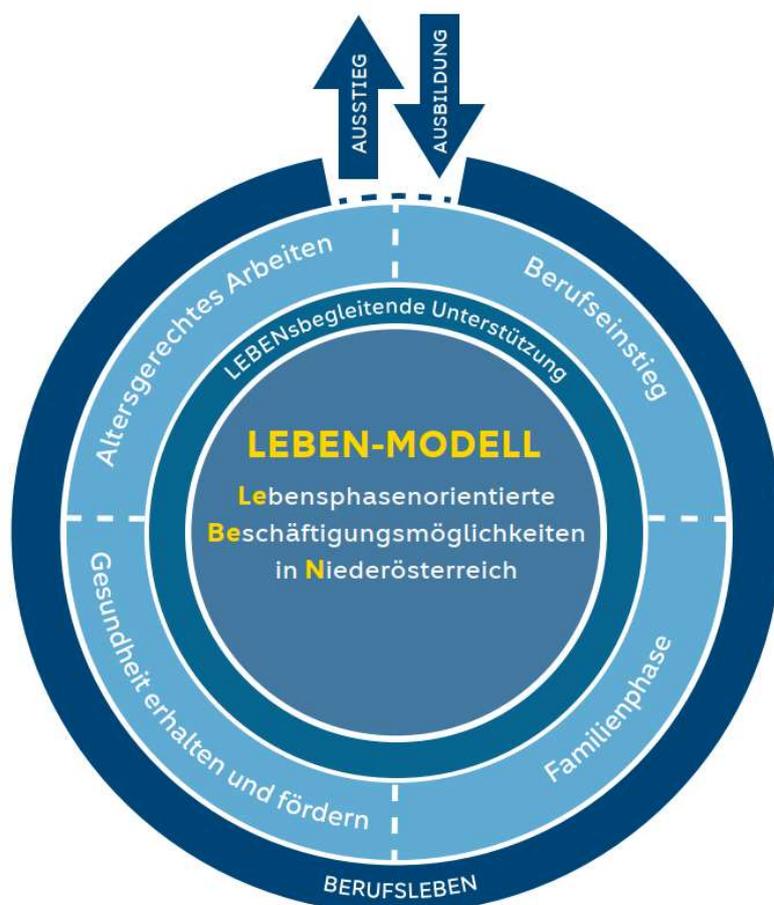


Abbildung 4: LEBEN-Modell

## 2. Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturmängelmeldungen

Aufgrund dem wachsenden Leistungs- und Verantwortungsdruck wurden im Berichtszeitraum von Betriebsrätinnen und Betriebsräten Überlastungs-, Gefährdungs- und Strukturmängelmeldungen erstellt. Der Zentralbetriebsrat unterstützt dabei die Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Gemeinsam mit dem Sozialpartner wurde daher ein Prozess zur strukturierten Abarbeitung dieser Meldungen erarbeitet. Diese Meldungen bieten die Möglichkeit, auf die Überlastungssituationen aufmerksam zu machen und sich im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche entlasten zu können. Der Dienstgeber wird dadurch nachweislich in Kenntnis gesetzt und es sollen dadurch auch abfedernde Maßnahmen umgesetzt werden. Dieses Instrument wird mittlerweile gut angenommen. Hauptkritikpunkte sind nach wie vor die Personalausstattung, viele Einspringdienste sowie eine Leistungsverdichtung, die in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Zudem stellen die hohen Temperaturen im Sommer eine zusätzliche Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Um den Belastungen entgegenzuwirken zu können, muss zumeist die Leistung angepasst werden und dies führt auch zu Bettensperren. Projekte zur Steigerung der Dienstplanstabilität sowie das Personalmanagementtool NESTOR sollen in Folge zu weiteren Verbesserungen der Situation beitragen.

### **3. Sozialpartner Clearing und Expertinnen-/Expertengruppen**

Das Sozialpartner Clearing der NÖ Landesgesundheitsagentur dient als Plattform, die sich innerhalb der NÖ LGA zur Sicherstellung des sozialpartnerschaftlichen und gemeinschaftlichen Austausches zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervvertretung etabliert hat. Das Sozialpartner Clearing setzt sich aus einem Board und vier Expertinnen- und Expertengremien zusammen. In jeder dieser fünf Ebenen tauschen sich Vertreterinnen und Vertreter des Zentralbetriebsrats und der NÖ LGA intensiv zu aktuellen Herausforderungen aus und erarbeiten gemeinsam Problemlösungen. Zusätzlich wurden die Gremien um Expertinnen und Experten aus den Einrichtungen erweitert. Somit wurde der Austausch mit dem Sozialpartner intensiviert und der Fokus darauf gelenkt, gemeinschaftliche Lösungen voranzutreiben, Projekte zu initiieren und zu bearbeiten, den Informationsfluss zwischen Dienstgeber und ZBR zu verbessern sowie ein konstruktives Klima der Zusammenarbeit zu schaffen.

### **4. Stufenweise Einführung eines zusätzlichen Nachtdienstes in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren**

Im Rahmen zahlreicher Gespräche und der Pflegedialoge mit Landesrätin Christiane Teschl-Hofmeister wurden viele Punkte eingebracht und diskutiert, wie eine Verbesserung der Belastungen 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-/Bewerberlage bzw. der Personalausstattung gestaltet sich die Besetzung des zusätzlichen Nachtdienstes an einigen Standorten schwierig. Trotzdem gilt es eine zeitnahe Umsetzung im Auge zu behalten. Es hat sich gezeigt, dass durch diesen zusätzlichen Nachtdienst auch positive Akzente beim Recruiting gesetzt wurden.

### **5. Austritts-, Versetzungs-, Pensionierungsgespräch**

Die Evaluierung der Gründe für Austritte bzw. Versetzungsansuchen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anhand von Austritts- bzw. Versetzungsgespräche ist im Hinblick auf die Qualitätssicherung, Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterbindung und -integration besonders wichtig. Das Pensionierungsgespräch soll zudem Aufschluss über die langjährige Erfahrung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben. Hierbei handelt es sich um ein freiwilliges Gesprächsangebot an die Betroffenen. Zur statistischen und standardisierten Erfassung wird im Anschluss an das Gespräch ein Eintrag jedes Austrittes, jeder Veränderung bzw. jeder Pensionierung im EvaSys-Programm getätigt. Wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Gespräch nicht in Anspruch nimmt, hat sie bzw. er die Möglichkeit einen standardisierten Fragebogen auszufüllen und an den Dienstgeber zu

übermitteln. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte händigen bei Bedarf die Fragebogen an die betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus.

## **6. Pilotprojekt Dienstplanstabilität**

Im Rahmen des Pilotprojektes „Dienstplanstabilität“ haben sich Pflege- und Betreuungszentren sowie Landes-/Universitätskliniken bereit erklärt, an ihrem Standort Pilotmodelle zu entwickeln, die es ermöglichen, die Dienstpläne zukünftig stabiler zu gestalten. Ziele sind die Dienstplanstabilität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Planungssicherheit für die Organisation zu erhöhen, die Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und die Planungsaufwände (Dienstplanerstellung, Ausfallsmanagement) zu reduzieren. Durch die Pilotprojekte wurden geeignete und praktikable Modelle für mehr Dienstplanstabilität eruiert und erprobt.

Neben der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit in dem Pilotprojekt wird auch auf den Austausch zwischen den Pilotstandorten Wert gelegt. Begleitet wird dieser Prozess von der Abteilung Personal und Organisation sowie dem Zentralbetriebsrat.

Am 26. Jänner 2024 fand ein Workshop zum Erfahrungsaustausch zwischen den Pilotstandorten statt, bei dem auch Vorstand Konrad Kogler anwesend war, um sich mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auszutauschen.

In der Praxis zeigt sich, dass sich die Pilotierung schwieriger als erwartet gestaltet. Insbesondere kommt der Kommunikation im Vorfeld eine wesentliche Bedeutung zu, um von den Vorteilen dieses Projekts zu überzeugen. Auch die straffe Personalausstattung in den Pflege- und Betreuungszentren erschwert die Einführung von Standby-Diensten.

Ziel der Pilotphase ist und war es, dass jeder der Pilot-Standorte geeignete und praktikable Modelle entwickeln sollte, die in einem gemeinsamen Warenkorb allen Standorten zur Verfügung gestellt werden können. Im Verlauf des Pilotprojektes haben sich dabei Modelle herauskristallisiert, die sich im Rahmen der sogenannten Standby-Dienste abbilden lassen. Mit Hilfe dieses Warenkorbes „Dienstplanstabilität“ ist es nun grundsätzlich (nach vorheriger Abstimmung mit der Organisationsgeschäftsführung) möglich, vorliegende Standby-Modelle nach vorhergehenden sozialpartnerschaftlichen Gesprächen in der Praxis einzuführen und zu evaluieren. Durch die Einführung der Standby-Dienste können nicht planbare (Zusatz-) Dienstzeiten, welche im laufenden Monat des Ist-Dienstplans entstehen können, vorgeplant werden, d. h. die Standby-Dienste sollen ausschließlich kurzfristige Personalausfälle abdecken und mehr planbare Freizeit ermöglichen.



Foto 3: Workshop Dienstplanstabilität am 26. Jänner 2024 | © Daniela Matejschek

Die nachstehende Grafik gibt Auskunft über die Standorte, welche bereits Dienstplanstabilitätsmodelle umgesetzt haben.



Abbildung 5: Dienstplanstabilität

Neben den Standby-Diensten hat das Landeskrankenhaus Wiener Neustadt erfolgreich ein internes Poolingteam aufgebaut. Das Landeskrankenhaus Amstetten plant ebenfalls zusätzlich zu den Standby-Diensten ein internes Poolingteam zu implementieren, das Personalrecruiting für den internen Pool gestaltet sich im LK Amstetten jedoch schwierig. Mit dem Projekt „Dienstplanstabilität“ wurde ein wesentlicher Forderungspunkt des ZBR in Angriff genommen.

In der Thermenregion wurde im Berichtszeitraum zudem der LGA Pflegepool Thermenregion aufgebaut. Näheres dazu siehe Punkt V/7.

### **7. LGA Pflegepool Thermenregion**

Zur Erhöhung der Dienstplanstabilität sowie zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflege- und Betreuungszentren wurde im Rahmen der Dienstplanstabilität der „LGA Pflegepool Thermenregion“ unter der Leitung von Karin Gräf, MSc aufgebaut. Der LGA Pflegepool Thermenregion besteht derzeit aus insgesamt 12 Vollzeitäquivalenten (inkl. Leitung). Die Poolkräfte unterstützen jeweils drei PBZ-Standorte und decken somit kurzfristige Personalausfälle ab.

Der LGA Pflegepool Thermenregion ist in vier Einheiten aufgeteilt und wurde seit Februar 2024 schrittweise ausgerollt:

- PBZ Baden, PBZ Bad Vöslau, PBZ Berndorf
- PBZ Gloggnitz, PBZ Scheiblingkirchen, PBZ Neunkirchen
- PBZ Mödling, PBZ Himberg, PBZ Vösendorf
- PBZ Wiener Neustadt, PBZ Gutenstein, PBZ Pottendorf

Auch hier hat sich wieder gezeigt, dass ein intensiver Austausch auf Sozialpartnerebene notwendig ist, um einen guten Start zu ermöglichen. Die Erfahrungen der ersten Monate haben gezeigt, dass der LGA Pflegepool Thermenregion die Dienstplanstabilität für die Kolleginnen und Kollegen nachhaltig erhöht hat.

### **8. Mitarbeiterereinführungstage in der NÖ LGA**

Am 19. Februar 2024 wurde von der Personalservice GmbH der erste NÖ LGA Mitarbeiterereinführungstag für neu eingetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Standorte veranstaltet. In regelmäßigen Abständen wird dieser Einführungstag in der NÖ LGA Zentrale durchgeführt und bietet den neu eingetretenen Kolleginnen und Kollegen Gelegenheit die Organisation und Aufgaben der NÖ Landesgesundheitsagentur Zentrale mit den Organisations- und Servicegesellschaften kennenzulernen. Im Berichtszeitraum fanden drei Mitarbeiterereinführungstage statt. Auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte hatten die Möglichkeit an einem der Mitarbeiterereinführungstage teilzunehmen. Im Rahmen dieser Veranstaltung präsentierte der ZBR gemeinsam mit der Abteilung

Personal und Organisation u.a. die Aufgaben des örtlichen Betriebsrats, des ZBR sowie die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und aktuelle Projekte.

### **9. Mentales Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte**

Aufgrund der vielfachen Herausforderungen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte hat „Tut gut!“ auf Initiative des ZBR ein mentales Angebot in Form von Workshops durchgeführt. Ziel des Angebotes war es, jeder Einzelnen und jedem Einzelnen Raum zu geben, offen über die Belastungen zu sprechen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrer betriebsrätlichen Tätigkeit zu stärken. 50 Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

### **10. Strukturmaßnahmen**

Im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur wurden insbesondere folgende Strukturmaßnahmen eingeleitet, umgesetzt, sind in Diskussion bzw. Planung:

#### **Gesundheitspakt**

Einer der wesentlichen Meilensteine ist der Startschuss für einen Gesundheitspakt zur langfristigen Sicherung der medizinischen und pflegerischen Versorgung, zu dem sich die in der NÖ Landesregierung vertretenen Parteien verständigt haben. Mit dem Finanzausgleich für die Jahre 2024 - 2028 gibt es eine gesetzliche Grundlage und eine klare Position des Bundes. Es wird mehr Geld für die Gesundheitsversorgung zur Verfügung gestellt, dieses ist aber an klare Bedingungen geknüpft, die erfüllt und nachgewiesen werden müssen. Der Prozess zur Erarbeitung von Handlungsempfehlungen im Bereich der NÖ LGA, der Landeslegistik, der Akutversorgung und in weiterer Folge für den Regionalen Strukturplan Gesundheit 2030 (Planung der intra- und extramuralen Gesundheitsversorgung) ist bis zum 2. Quartal 2025 vorgesehen. Mit Begleitung von KPMG Advisory GmbH, sind Expertinnen und Experten aus dem Gesundheitswesen bzw. gesundheitsnahen Institutionen beauftragt, Vorschläge zu den einzelnen Themenbereichen zu erarbeiten. Unterstützt wird dieses Expertengremium durch eine Fachgruppe von Fachexpertinnen und -experten aus unterschiedlichen Disziplinen. Aus diesen Vorschlägen sollen in weiterer Folge finale Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Spitäler, des Rettungswesens, der Pflegeausbildung und des niedergelassenen Bereiches ableiten und der NÖ Landesregierung vorgelegt werden.

#### **Finanzprojekt Thermenregion**

Ist in den letzten Jahren sehr stark der Fokus auf Medizin und Pflege gelegt worden, gilt es auch die administrativen Bereiche nicht zu vergessen. Dabei ist insbesondere zu betrachten, ob es Möglichkeiten der Entlastung durch den Einsatz von digitalen Lösungen geben kann. In der Thermenregion wurde ein Finanzprojekt gestartet, bei dem die Strukturen im Bereich der Finanzbuchhaltung, der Codierung und der Patientenver-

rechnung zentraler organisiert werden sollen. Hier gilt es, die Expertise aus den eigenen Reihen zu hören, bestmöglich zu berücksichtigen und auf Ängste einzugehen.

### **PFZ Waidhofen/Ybbs**

Hinsichtlich der Zukunft des Standorts gibt es mittlerweile konkretere Überlegungen. Am 22.07.2024 fand eine Informationsveranstaltung für die Belegschaft statt, die der Zentralbetriebsrat und der Betriebsrat eingefordert haben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch Vertreter der Abteilung Soziales und Generationenförderung, der regionalen Geschäftsführung, der Leitung des Hauses im Beisein des ZBR und der Lebenshilfe NÖ über die nächsten Projektschritte und künftige Beschäftigungsmöglichkeiten informiert. Den Mitarbeitern wurde seitens der LGA nochmals eine Beschäftigungsgarantie ausgesprochen und eine Übernahme durch die Lebenshilfe NÖ, falls gewünscht, in Aussicht gestellt, wobei hier noch Verhandlungen zwischen LGA und Lebenshilfe zu führen sind. Seitens der Abteilung wurden sowohl der Belegschaft, als auch den Erwachsenenvertreterinnen und -vertretern die Sicherung des Standortes Waidhofen/Ybbs, der Übergang der Trägerschaft von der LGA auf die Lebenshilfe NÖ und die geplante Realisierung folgender Schritte präsentiert:

Die künftige Betreuung von sieben teilbetreuten Klientinnen und Klienten in anzumietenden Wohnungen und die Übernahme einer bestehenden Werkstätte für 15 Klientinnen und Klienten durch die Lebenshilfe in einem ersten Schritt. Dies soll in den nächsten Monaten erfolgen - zeitlich abhängig von der Klärung der offenen Personalfragen und der Objektsuche für das teilbetreute Wohnen in Waidhofen/Ybbs. Als Meilensteine, mit einem Zeithorizont bis Ende 2027, wurden die Neuerrichtung einer vollzeitbetreuten Wohneinrichtung für 24 Personen am Areal des Reichenauerhofes, sowie die Realisierung einer vollzeitbetreuten Wohngruppe in Waidhofen/Ybbs für 8 bis 10 Personen und die Neuerrichtung einer Tagesstätte für 25 Personen in Waidhofen/Ybbs vorgestellt. Zu klären ist auch noch die Eignung des Grundstückes am Areal des Reichenauerhofes für den Neubau einer Wohneinrichtung. Der Zentralbetriebsrat erwartet hier auch weiterhin eine kontinuierliche Information bei Neuerungen und zudem einen zügigen Beginn der Verhandlungen mit einem zukünftigen Betreiber, um Klarheit und Sicherheit für unsere Kolleginnen und Kollegen zu schaffen. Wichtig ist, dass wir im Vorfeld bereits eine Jobgarantie und auch seitens unseres Sozialpartners eine Zusage erhalten haben, dass auch Überlassungen an den zukünftigen Betreiber weiterverfolgt werden können. Eine Überlassung würde bedeuten, dass unsere Kolleginnen und Kollegen weiterhin Landesbedienstete bleiben, wobei die Rahmenbedingungen noch zu verhandeln sind.

### **Organisationsänderungen in der NÖ LGA Zentrale**

Aufgrund des letzten Berichts des NÖ Landesrechnungshofs sind die Aufgaben und die Strukturen zu evaluieren. Im ersten Schritt sollen ca. 20 Stellen am Standort reduziert werden, die z. T. in die Regionen verlagert werden sollen. Einer der ersten Bereiche ist jener des Facility Managements. Hier erfolgt derzeit ein intensiver Austausch auf mehreren Ebenen, weil insbesondere das zukünftige Konzept und Organigramm, Stellenbeschreibungen und Rahmenbedingungen konkret festzulegen sind und diese auch umsetzbar, effizient und lebbar sein sollen. Zu diskutieren ist auch die zukünftige Gestaltung des Personalbereichs. Wir sind der Überzeugung, dass die Zusammenführung des strategischen mit dem operativen Bereiches einen Abbau von Reibungsverlusten bewirken kann.

Nicht nur aus den oben angeführten Themenstellungen ist es daher erforderlich, eine **Rahmenvereinbarung betreffend abfedernde Maßnahmen bei Änderung der Organisation und Strukturen im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur** zu verhandeln. Hier ist es nach mehreren Jahren nun gelungen, den Sozialpartner von der Notwendigkeit einer derartigen Grundlage zu überzeugen. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind wesentliche Säulen unserer Gesundheitslandschaft. Jede und jeder Einzelne wird gebraucht, auch wenn es zu Veränderungen kommen sollte. Diese sind sozialpartnerschaftlich zu diskutieren und bestmöglich durch Begleitmaßnahmen abzufedern.

Ein diesbezügliches Beispiel ist die **Schließung der Gynäkologie und Geburtshilfe am Standort des Landesklinikums Waidhofen/Ybbs**. So schwierig die Situation auch war, konnten für die betroffenen Kolleginnen bzw. Kollegen sozial verträgliche Möglichkeiten insbesondere im Rahmen von Versetzungen in umliegende Einrichtungen der NÖ Landesgesundheitsagentur gefunden werden. Auch hier hat sich gezeigt, wie wichtig eine laufende Kommunikation auf allen Ebenen ist.

### **Im Aufsichtsrat beschlossen bzw. im NÖGUS behandelt**

- Aufbau einer dislozierten Tagesklinik für Psychiatrie am Landesklinikum Hainburg
- LK Mauer: Umwidmung stationärer Betten in ambulante Betreuungsplätze
- LK Waidhofen/Thaya: Etablierung einer Akutgeriatrie, Remobilisation  
LK Hainburg: Aufbau ambulanter, psychiatrischer Tagesbehandlungsplätze als dislozierte Tagesklinik vom LK Baden
- LK Waidhofen/Ybbs: Schließung Gynäkologie/Geburtshilfe
- Zusammenführung der Abteilungen Orthopädie und Unfallchirurgie zu einer Abteilung für Orthopädie und Traumatologie am Landesklinikum Mistelbach-Gänserndorf, Standort Mistelbach

## **11. Betriebs- und Rahmenvereinbarungen**

Abzuschließen waren in vielen Landes- und Universitätsklinken Betriebsvereinbarungen zu verlängerten Diensten für Hebammen.

Statt den teilweisen Betriebsvereinbarungen in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren hinsichtlich der Dienstzeiten und Dienstzeitformen wurden einheitliche Regelungen geschaffen. Aus diesem Grund sind in einigen PBZ/PFZ bestehende Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG einvernehmlich aufzuheben.

Die Betriebsvereinbarung über die Einführung und den Betrieb eines technischen Kontrollsystems zur automatisierten Bild- und Tonverarbeitung (Videoüberwachung) sowie eine Betriebsvereinbarung über die Verwendung von Microsoft 365 sind in Erarbeitung.

Eine Rahmenvereinbarung betreffend abfedernde Maßnahmen bei Änderung der Organisation und Strukturen im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur ist in Vorbereitung, auf die wir in Punkt V/10 eingegangen sind.

## **12. Attraktivierungen im Bereich der NÖ Spitalsärztinnen und Spitalsärzte**

Gemeinsam mit der Ärztekammer NÖ, der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ wurden Verhandlungen mit unserem Sozialpartner betreffend Änderungen im NÖ Spitalsärztegesetz aufgenommen. Hintergrund ist wie auch in den übrigen Bereichen, dass die Attraktivität einer Anstellung im Bereich der NÖ Landesgesundheitsagentur erhalten bleibt. Gerade hier ist anzumerken, dass umliegende Bundesländer in den vergangenen Monaten Schritte zu einer weiteren Anhebung der Gehälter gesetzt haben. Dem gilt es durch Anpassungen der Rahmenbedingungen zu begegnen.

## **13. Bewertungskommission**

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

Der Zentralbetriebsrat bringt sich hier mit seiner Expertise ein, die eine wichtige Grundlage für die Bewertung darstellt. Folgende Stellen wurden einem Bewertungsprozess unterzogen. Neu erarbeitete bzw. überarbeitete Stellen- und Funktionsbeschreibungen: Management Ehrenamt und Alltagsbegleitung, MitarbeiterIn Ehrenamt und Alltagsbegleitung, Pflgeteam AssistentIn PBZ/PFZ, Leitung AEMP, AssistentIn der Leitung und Qualitätsmanagement AEMP, MitarbeiterIn AEMP II, Instrumenten- und ReparaturmanagerIn, MitarbeiterIn AEMP I, MitarbeiterIn AEMP

Eine Evaluierung der seinerzeitigen Bewertung wurde vom Zentralbetriebsrat u.a. angestoßen und ein Zeitplan für Verhandlungen vereinbart:

- Gleichschaltung MTD I/II: 4. Quartal 2024 - 4. Quartal 2025
- Beauftragtenwesen: 1. Quartal 2025 - 1. Quartal 2026
- GuKG, insbesondere Spezialisierungen, Hebammen: 3. Quartal 2025 - 4. Quartal 2026
- Koch/Köchin, Küchenleitung

#### **14. Bezugsnachweis als PDF im Nizza Webportal abrufbar**

Durch die Einführung der ID Austria im Dezember 2023 wurde der Zugang zum Bezugsnachweis online für einige Kolleginnen und Kollegen erschwert. Wir haben daher mit unserem Sozialpartner Gespräche aufgenommen, mit dem Ziel, einen Zugang zu den grundlegenden Gehaltsdaten zu erreichen.

Nachdem die rechtlichen und technischen Fragen geklärt wurden, kann nun über das Nizza-Webportal auf Bezugsnachweise in einfacher Form (PDF-Format) zugegriffen werden. Der Vorteil ist, dass bei einem Einstieg über Nizza an der Dienststelle keine ID Austria erforderlich ist und der aktuelle Bezugsnachweis als PDF angezeigt und bei Wunsch auch ausgedruckt werden kann. Zusätzlich haben wir vereinbart, dass die Gehaltszettel rückwirkend ab Umstellung auf ID Austria, d. h. Dezember 2023 zur Verfügung gestellt wurden. Erfolgt ein externer Einstieg (d. h. über externe Netzwerkverbindungen) ist weiterhin die ID Austria erforderlich. Das MitarbeiterInnen-Portal, bei dem detailliertere Informationen (z. B. Jahreslohnzettel) abgerufen werden können, bleibt aufrecht und steht im gewohnten Umfang zur Verfügung. Mit der neuen Abrufmöglichkeit über Nizza haben wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner eine Lösung gefunden, mit der ein Zugang zu den Gehaltsdaten auch ohne ID Austria sichergestellt ist.

#### **15. Richtlinien**

Im Berichtszeitraum wurden seitens der NÖ LGA die u.a. für uns wichtige Richtlinien „Bewältigung von Aggressionseignissen in den Gesundheitseinrichtungen der NÖ LGA“ und „Maßnahmen im laufenden Dienstverhältnis“ veröffentlicht.

#### **16. weitere Projekte bzw. Forderungen**

- elektronischer Akt (iPEG) und Dokumentenlenkungssystem (LVIS)
- niederösterreichweites Personalstellenkonzept
- Prozessworkshops für ein erfolgreiches und zukunftsorientiertes Personalmanagement
- Durchlässigkeit bei Dienstprüfungen
- NÖKIS
- Pilotierung Teilzeit-Modelle in der Führung (Setting Pflege)
- Jobrad
- uvm.

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

## VI. Service

### 1. Homepage des Zentralbetriebsrats

Unsere Homepage [www.zbr.or.at](http://www.zbr.or.at) wurde laufend mit aktuellen Angeboten und Informationen ergänzt.

### 2. ZBR Anmeldeservice und Informationsmanagement

Durch das ZBR Anmeldeservice ist es den Mitgliedern des Zentralbetriebsrats und Mitgliedern der Regionalgruppen der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren möglich, sich einfach und bequem - rund um die Uhr - über Sitzungen zu informieren und sich direkt anzumelden.

### 3. Aussendungen, Informationen und Broschüreservice

Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte wurden bei wichtigen Neuerungen per E-Mail bzw. in Form des Newsletters sowie der „Information des Vorsitzenden“ auf dem Laufenden gehalten. Die Broschüre „Information für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen“ wurde von der Zentralbehindertenvertrauensperson und seinem Stellvertreter überarbeitet. Folgende Broschüren können im Büro des Zentralbetriebsrats bezogen werden bzw. stehen als Download auf der ZBR Homepage bereit:

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

Im Berichtszeitraum wurden unterschiedliche dienstrechtliche Themenschwerpunkte wie z. B. Jubiläumsbelohnung und Jubiläumsfreistellung zusammengefasst und stehen auf der Homepage zum Download zur Verfügung.

### 4. Vergünstigungen

Für unsere Kollegenschaft konnten auch in diesem Jahr weitere Ermäßigungen bei Unternehmen ausverhandelt werden.

## VII. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Landespersonalvertretung

### Schitag

Am 19. Jänner 2024 fand der Schitag der NÖ Landesbediensteten in Lackenhof am Ötscher statt. Sportlichen Ehrgeiz zeigten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei den 50. Alpinen Schimeisterschaften im Einzel- bzw. Mannschaftsbewerb. Bereits am Vorabend herrschte bei der Warm-up Party unter dem Motto „Wilder Westen“ beste Stimmung.



Foto 4: Schitag am 19. Jänner 2024

## Beachvolleyball-Turnier

Bei idealen Spielbedingungen fand am 14. Juni 2024 das 14. Beachvollball-Turnier im Strandbad Baden - Weilburgpark statt. 38 Mannschaften der unterschiedlichsten Bereiche des NÖ Landesdienstes, darunter auch 14 Teams aus den NÖ Landes-/Universitätskliniken sowie der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren, duellierten sich in spannenden Matches.



*Foto 5: 14. Beachvolleyballturnier am 14. Juni 2024*

## Lowland-Games

Am 6. September 2024 fanden die 8. Lowland-Games der NÖ Landesbediensteten im NÖ Feuerwehr- und Sicherheitszentrum Tulln statt. 14 Clans aus den unterschiedlichsten Bereichen des NÖ Landesdienst gingen in traditioneller Kleidung und mit selbstgebastelten Standarten (Zugehörigkeitszeichen) an den Start. Darunter auch drei Teams aus den Pflege- und Betreuungszentren Mödling, St. Peter in der Au und Raabs an der Thaya.



*Foto 6: 8. Lowland Games am 6. September 2024*

## VIII. Zusammenfassung

Dieser Tätigkeitsbericht schließt die fünfjährige Funktionsperiode des Zentralbetriebsrats der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren ab. Auch in diesem Jahr konnten wir eine Reihe von Themen zu einem positiven Abschluss bringen. In vielen Bereichen haben wir die nächsten Schritte gesetzt, unter anderem bei der Personalbedarfsberechnung, wo wir uns im nächsten Jahr konkrete Festlegungen erwarten. Wir haben den Gesundheitspakt gestartet, der Antworten in Bezug auf die künftige niederösterreichische Gesundheitslandschaft liefern soll. Wir als Zentralbetriebsrat erwarten uns konkrete Ergebnisse und Weichenstellungen im Sinne unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie uns die letzten Jahre gezeigt haben, werden wir nur gemeinsam und sozialpartnerschaftlich vorankommen. Daher haben wir die uns übertragene Verantwortung, auch bei schwierige Themen wahrzunehmen. Wir als Dienstnehmervertretung haben in der Vergangenheit vielfach bewiesen, dass wir das tun.

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 politischer und LGA-Ebene.

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 auch Kolleginnen und Kollegen 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 fordernd, vielleicht noch fordernder als die letzten Jahre. Deshalb ist es wichtig, dass wir den Weg konsequent und fokussiert weiterverfolgen um Lösungen zu erzielen. Seite an Seite können wir es schaffen.