

BERICHT

Zentralbetriebsrat der
NÖ Gesundheits- und Pflegezentren

für den Zeitraum
9. September 2018 - 30. September 2019

I. Zentralbetriebsrat und Betriebsrat

1. Zusammensetzung des Zentralbetriebsrats

Nach der Zentralbetriebsratswahl am 16. September 2015 erfolgte die konstituierende Sitzung des Zentralbetriebsrates am 8. Oktober 2015.

Derzeit setzt sich das Gremium wie folgt zusammen:

Vorsitzender:	Dipl. KH-BW Peter MASCHAT, MAS	LK Mauer
Stellvertreter:	Rudolf ZELLER	LK Scheibbs
Stellvertreter:	Gottfried FEIERTAG, MSc	PBZ Bad Vöslau
Stellvertreterin:	Josefine KRAUS	PBZ Tulln
Stellvertreterin:	Margit HUBER	LK Amstetten
Schriefführerin:	Martina LEHRBAUM	UK Tulln
Mitglieder:	Franz BAUER	LK Waidhofen/Thaya
	Ing. Gerhard BLASCHKE	LK Wr. Neustadt
	Eduard BÖHM	LK Mistelbach
	Gerlinde BUCHINGER	LK Wr. Neustadt
	Dr. Ronald GALLOB	LK Wr. Neustadt
	Franziska GANAUSER	LK Hohegg
	Roland GRATZL	LK Gmünd
	Rudolf HAAS	LK Mödling
	Elisabeth HENGL	LK Klosterneuburg
	Elisabeth HOFMANN	LK Gmünd
	Andrea KLETZL	LK Zwettl
	Maria KRUCKENFELLNER	PBZ Mödling
	Markus TRAXLER	UK St. Pölten
	Dipl. KH-BW Gerhard LITSCHL	LK Mauer
	Evelin LIZZI	LK Neunkirchen
	Hannes NEUWIRTH	LK Baden
	Johann PACHTROG	LK Allentsteig
	Michael PREINREICH	LK Melk
	Adolf SALZER	LK Melk
	Dr. Josef SATTLER	UK Krems
	Richard SCHENKIRSCH	LK Korneuburg/Stockerau
	Josef SCHIEFER	LK Korneuburg/Stockerau
	Wolfgang SCHODER	LK Mauer
	Wolfgang SCHREFL, MSc	UK St. Pölten
	Karl STREICHER	LK Waidhofen/Ybbs
	Reinhard WALDHÖR	LK Horn
	Dr. Wolfgang WALENTICH	UK St. Pölten
	Leopold REITTERER	PBZ Zwettl

Sabine ERNST hat sich beruflich verändert und ist nicht mehr als Betriebsrätin tätig. Sie ist somit auch aus dem Zentralbetriebsrat ausgeschieden. Ihre Nachfolge trat Leopold REITTERER vom PBZ Zwettl an.

Herbert STEINBECK vom LK Melk wurde als Zentralbehindertenvertrauensperson bzw. Alois DOLEZAL vom LK Gmünd als Stellvertreter den Sitzungen des Zentralbetriebsrates beigezogen. Derzeit werden vom Zentralbetriebsrat 511 Betriebsräte aus 76 Betriebsstandorten mit mehr als 27.900 Kolleginnen und Kollegen vertreten.

2. Sitzungen und Regionalkonferenzen

Die Sitzungen des Zentralbetriebsrates fanden, mit Ausnahme der Sommermonate Juli und August, monatlich statt. In den Landeskliniken und Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren wurden nach Bedarf im Einvernehmen mit den örtlichen Betriebsräten Sprechtag und Vorträge des Zentralbetriebsrates abgehalten. Bei den vierteljährlich abgehaltenen Regionalkonferenzen wurden mit den Betriebsratsvorsitzenden der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren die offenen Probleme besprochen und Informationen ausgetauscht.

3. Betriebsratswahlen

Im Berichtszeitraum fanden folgende Betriebsratswahlen statt:

PBZ/LK	Wahlberechtigte	Mandate gesamt	abgeg. Stimmen	Wahlbeteiligung	gültige Stimmen	ungültige Stimmen	Liste ÖAAB-FCG	Mandate ÖAAB-FCG	Liste FSG	Mandate FSG	andere	Mandate andere
PBZ Amstetten	136	5	105	77,21	104	1	104	5				
PBZ Baden	130	5	82	63,08	80	2	80	5				
PBZ Eggenburg	86	4	56	65,12	54	2	54	4				
PBZ Hainfeld	91	4	64	70,33	54	10	54	4				
PBZ Hollabrunn	87	4	74	85,06	64	10	64	4				
PBZ Korneuburg	94	4	43	45,74	35	8	35	4				
PBZ Mautern	96	4	71	73,96	69	2	69	4				
PBZ Melk	163	5	121	74,23	107	14	107	5				
PBZ Mödling	176	5	130	73,86	119	11	119	5				
PBZ Neunkirchen	79	4	66	83,54	60	6	60	4				
PBZ Orth/Donau	81	4	65	80,25	60	5	60	4				
PBZ Pottendorf	79	4	69	87,34	68	1	68	4				

PBZ Raabs/Thaya	100	4	64	64,00	54	10	54	4				
PBZ Retz	112	5	83	74,11	79	4	28	2			51	3
PBZ Schrems	79	4	76	96,20	67	9	67	4				
PBZ St. Peter/Au	113	5	84	74,34	83	1	83	5				
PBZ St. Pölten	143	5	106	74,13	95	11	95	5				
PBZ Waidhofen/Th.	126	5	103	81,75	87	16	87	5				
PBZ Wallsee	85	4	68	80,00	66	2	66	4				
PBZ Weitra	108	5	91	84,26	87	4	87	5				
PBZ Wr. Neustadt	166	5	130	78,31	115	15	115	5				
PBZ Ybbs/D. Ang.	75	4	67	89,33	62	5	62	4				
PBZ Ybbs/D. Arb.	37	3	33	89,19	31	2	31	3				
PBZ Zistersdorf	111	5	79	71,17	76	3	76	5				
PBZ Zwettl	104	5	77	74,04	74	3	74	5				
LK Allentsteig	174	5	137	78,74	135	2	135	5				
LK Baden Ang.	923	13	535	57,96	494	41	494	13				
LK Baden Arb.	71	4	49	69,01	42	7	42	4				
LK Gmünd Ang.	351	7	298	84,90	283	15	178	5			105	2
LK Gmünd Arb.	67	4	56	83,58	49	7	49	4				
LK Horn	1.024	14	733	71,58	727	6	727	14				
LK Melk	436	8	392	89,91	385	7	325	7	60	1		
LK Scheibbs	596	9	514	86,24	510	4	510	9				
LK Waidhofen/Y.	583	9	434	74,44	431	3	431	9				
LK Zwettl	768	11	531	69,14	524	7	524	11				

PBZ Retz: Liste Schnötzingen
LK Gmünd Angestellte: Liste ULF (andere)

II. Dienst- und Besoldungsrecht

1. Dienstrechtliche Änderungen

LBG-, LVBG-, DPL-, BRO- und SÄG-Novellen

Ab Jänner 2019 wurden die Gehalts- und Entgeltansätze zwischen **2,51%** und **3,45%**, die Zulagen, Vergütungen und Nebengebühren monatlich um **2,76 Prozent** erhöht. Die Berechnung erfolgte mit **2,33%** und einem Zuschlag von **€ 19,50**.

2. Kinderweihnachtsgeld

Diese außerordentliche Zuwendung wurde Ende 2018 neuerlich zuerkannt und um **2,32 Prozent** erhöht.

3. Betreuungsgeld 2019

Für das Jahr 2019 wurden Mittel von insgesamt **€ 382.785,50** für 26.399 Bedienstete zur Verfügung gestellt.

4. Personalmaßnahmen

Im angeführten Berichtszeitraum wurde eine Vielzahl von Anträgen auf

- (Biennial)Beförderungen bzw. Überstellungen,
- Ergänzungszulagen,
- Unkündbarstellungen,
- Übernahmen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (nur in Verwaltungen der Pflege- und Betreuungs- bzw. Förderzentren)
- Höherversicherungen,
- Aufnahmen und Versetzungen,
- Gehaltsvorschüsse,

sowie

- schriftliche, telefonische und persönliche Anfragen,
 - Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen,
 - Interventionen, Rechtsauskünfte und Beratungen
- bearbeitet bzw. erledigt.

III. Dienstpostenplan und Vollziehung

1. Dienstpostenplan 2020

Dienstpostenenentwicklung seit 2003

Jahr	Landeskliniken	Pflege- und Betreuungs- bzw. Förderzentren	gesamt	Veränderung zum Vorjahr
2003	2.843,50	3.362,00	6.205,50	
2004	2.849,50	3.382,00	6.231,50	26,00
2005	9.167,00	3.351,00	12.518,00	6.286,50
2006	12.770,00	3.351,00	16.121,00	3.603,00
2007	12.777,00	3.468,00	16.245,00	124,00
2008	13.626,00	3.501,50	17.127,50	882,50
2009	16.781,00	3.536,50	20.317,50	3.190,00
2010	16.781,00	3.560,00	20.341,00	23,50
2011	16.875,00	3.626,00	20.501,00	160,00
2012	17.064,00	3.657,50	20.721,50	220,50
2013	17.086,50	3.688,50	20.775,00	53,50

2014	17.118,50	3.788,50	20.907,00	132,00
2015	17.224,00	3.819,50	21.043,50	136,50
2016	17.331,50	3.849,50	21.181,00	137,50
2017	17.415,00	3.893,00	21.308,00	127,00
2018	17.567,00	3.916,50	21.483,50	175,50
2019	17.670,50	3.981,50	21.652,00	168,50
2020	17.780,00	4.014,00	21.794,00	142,00

Somit stehen im Jahr 2020 in unserem Bereich 21.794,00 Dienstposten (inklusive der Dienstposten in unseren Kinderbetreuungseinrichtungen) zur Verfügung. Die bei den Dienstpostenplanverhandlungen 2016 für die Jahre 2017 und 2018 vereinbarte Vermehrung von 117 Pflegedienstposten durch Umwandlung der Reinigungs- und Wäscheversorgungsdienstposten wird derzeit vollzogen. Die Umsetzung des neuen Betreuungskonzeptes in den Pflege- und Betreuungskonzepten ist auch weiterhin eine große Herausforderung. Leider fehlen im Klinikbereich nach wie vor Dienstposten für den laufenden Betrieb auf Grund von Steigerungen bei der Patientenzahl, den medizinischen und pflegerischen Leistungssteigerungen und der Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche. Ebenso wurden die notwendigen Dienstposten für die landesweite Ausrollung des § 15 GuKG und der Palliativpflege nicht in den Dienstpostenplan aufgenommen. Wie viele Dienstposten tatsächlich fehlen, kann nur mit einer anerkannten, verbindlichen Personalbedarfsberechnung festgestellt werden.

2. Personalberechnung in den Landeskliniken

Unsere Forderung nach Einführung von anerkannten Personalbedarfsberechnungen für alle Bereiche und deren konsequente Berücksichtigung der Ergebnisse bleibt weiter aufrecht. Nur so kann auch sichergestellt werden, dass die anfallenden und notwendigen Tätigkeiten in den Landeskliniken erbracht werden und zukünftige Dienstpostenpläne auf Grund von erbrachten Leistungen und Vorhaltekapazitäten erstellt werden können. Es freut uns, dass wir bei diesem Anliegen die zuständigen Politiker und unsere Personalabteilung auf unserer Seite wissen.

3. Personalbedarfsberechnung in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren - Innovation

Die mit 1. Juli 2016 in Kraft getretene Änderung der Personalbedarfsberechnung ist aus unserer Sicht keine. Wir verstehen unter dem Begriff Personalbedarfsberechnung, dass auf Grund der pflegerischen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten der Personalbedarf errechnet wird. Jetzt wird berechnet, wie viel Personal man sich mit den vorhandenen finanziellen Mitteln leisten kann.

4. Personalentwicklung in den Landeskliniken und Pflege- und Betreuungs- bzw. Förderzentren

An dieser Stelle wird auf die Vorjahresberichte verwiesen. Es gibt nach wie vor eine große Anzahl von Neuaufnahmen (weit über 2.500 Bedienstete). Was uns fehlt sind gezielte Maßnahmen, Bedienstete ALLER Berufsgruppen zu halten und in das Stammpersonal einzugliedern. Allzu oft müssen wir erleben, dass sehr locker mit Bediensteten mit befristeten Dienstverhältnissen umgegangen wird. Je niedriger die Qualifikation, umso schneller ist man bei Beendigungen von Dienstverhältnissen.

In diesem Zusammenhang haben wir die Forderung, die Befristung der Dienstverhältnisse zu verkürzen. Die derzeitige Handhabung von Befristungen bis zu 5 Jahre ist keine Maßnahme Personal zu halten und ist kein Zeugnis besonderer Wertschätzung gegenüber diesen Kolleginnen und Kollegen.

5. Personalauswahl

Vertreter/innen des Zentralbetriebsrates nahmen an diversen Hearings bzw. Assessmentcentern zur Auswahl von (potentiellen) Führungskräften teil. Der Auswahl von Nachwuchskräften ist großes Augenmerk zu schenken. Leitungen sind für die Führung eines Unternehmens unverzichtbar. Deren Fehlen hat eine große Auswirkung auf viele Bereiche. Wir weisen bei jeder Gelegenheit auf die Notwendigkeit der Entwicklung von Nachwuchskräften hin. Wir möchten positiv anmerken, dass im Bereich der Pflege- und Betreuungszentren nun Bewegung in diese Thematik gekommen ist.

6. Personalnachbesetzung

Neben den fehlenden Dienstposten stellt die verzögerte Nachbesetzung von freien Dienstposten und die verspätete bzw. fehlende Besetzung bei Ausfällen von Mitarbeiter/inne/n (besonders bei Krankheit, Sonderurlaub, Karenz, Altersteilzeit) ein riesiges Problem dar, dessen Nichtlösung auf Dauer nicht akzeptiert werden kann. Die Arbeitsleistungen, die von den fehlenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erbringen wären, müssen von den anderen Kolleginnen und Kollegen ZUSÄTZLICH geleistet werden. Die Anzahl von Überstunden und zusätzlichen Diensten hat ein Ausmaß erreicht, dass für unsere Bediensteten nicht mehr zumutbar ist. Der Zentralbetriebsrat fordert hier die Fürsorgepflicht des Dienstgebers ein, da bereits diese Arbeitsverdichtung zu gesundheitlichen Schäden führt. Die Zunahme von Krankenständen spricht hier eine deutliche Sprache.

Unsere Forderung nach einem täglichen Monitoring über vorhandene Dienstposten (nach Referenzposten gegliedert) und den tatsächlichen Personalstand, die wir letztes Jahr gestellt haben, bleibt vollinhaltlich aufrecht.

IV. Projekte, Arbeitskreise, Initiativen und Probleme

1. NÖ Landesagentur für Gesundheit (NÖ LAG-G); Neuorganisation des NÖ Gesundheits- und Pflegewesens

Am 20. November 2018 wurden wir vom Dienstgeber darüber informiert, dass es im Bereich der Betriebsführung der Pflege- und Betreuungszentren (Abteilung Landeskliniken und Landesbetreuungszentren) zu Veränderungen in der Aufgabenstellung, den Kompetenzen und den Verantwortlichkeiten kommen soll. Zu diesem Zweck wurde die Einrichtung einer Arbeitsgruppe beschlossen, die in den nächsten sechs Monaten Festlegungen treffen sollte. In dieser Arbeitsgruppe sind auch wir als Zentralbetriebsrat vertreten.

Ziel dieser Neuaufstellung ist es, ein kontinuierliches Schnittstellenmanagement, klare Entscheidungskompetenzen, eine sinnvolle Organisationsgestaltung mit einem gemeinsamen Ziel und gleichen Rahmenbedingungen, sowie einer stärkeren Aufgaben(ver)teilung auf unterschiedliche Personen zu schaffen.

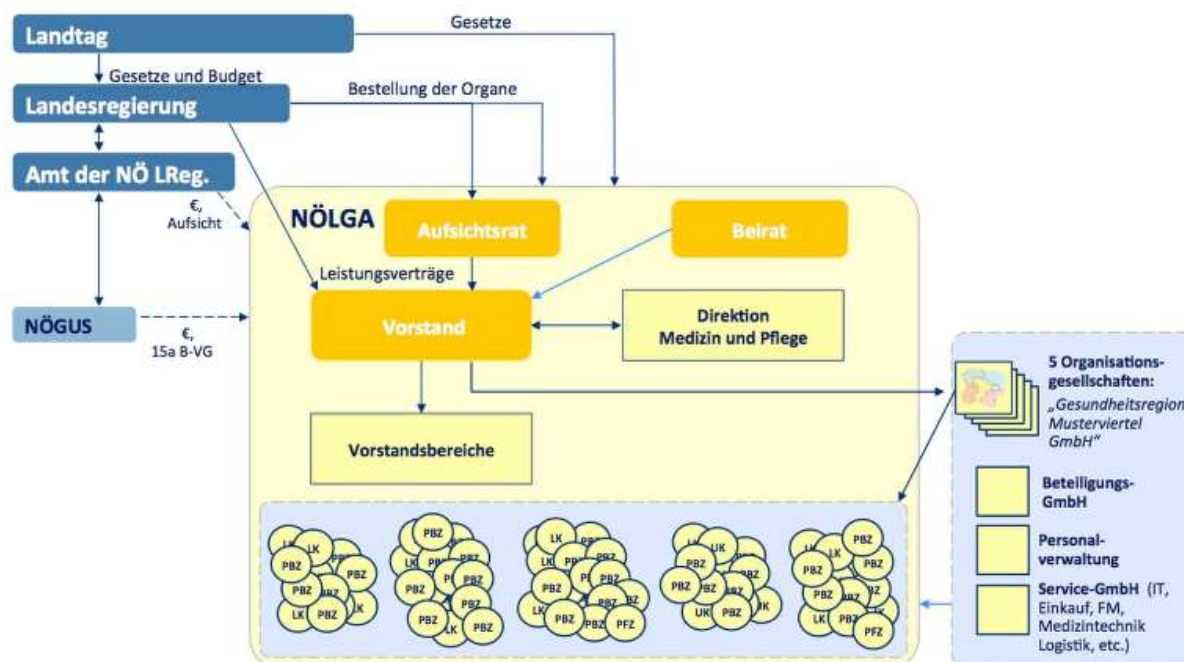
Gleich zu Beginn wurde von Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner außer Streit gestellt, dass durch die geänderte Struktur keine Änderung des Dienstverhältnisses sowohl bei den Mitarbeiter/innen der Pflege- und Betreuungszentren als auch bei den Landes- und Universitätskliniken eintritt, d. h. die Bediensteten bleiben auch weiterhin Landesbedienstete mit allen Rechten und Pflichten, dem gleichen Dienstgeber, dem gleichen Dienstrecht und der gleichen Besoldung. Darüber hinaus wurde festgelegt, dass auch zukünftige Beschäftigte in diesen Betrieben NÖ Landesbedienstete sein werden.

Ziel ist eine zukünftige Trägerorganisation, in der gemeinsam die Pflege- und Betreuungszentren, sowie die Kliniken betrieben werden.

Am 12. Februar 2019 wurden die Führungskräfte und die Betriebsratsvorsitzenden in einer gemeinsamen Veranstaltung über nähere Details informiert und folgende Struktur einer NÖ Landesagentur für Gesundheit, kurz LAG genannt, präsentiert:

Gesundheit und Pflege soll unter dem gemeinsamen Dach einer „Landesgesundheitsagentur“ zusammengeführt werden. Daher sollen die 27 niederösterreichischen Landeskliniken mit ihren 21.500 Bediensteten sowie die 48 Pflege- und Betreuungszentren und zwei Pflege- und Förderzentren mit weiteren 5.350 Bediensteten zukünftig unter einem Dach zusammengefasst werden. Ziel ist es, Gesundheit und Pflege aus einer Hand zu denken, zu planen und zu steuern. In den Ausführungen von Dr. Christian Horak (Experte im Gesundheitsmanagement) und Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal (Rechtsexperte) wurden die Eckpfeiler der Neuorganisation vorgestellt:

Die NÖ Landesgesundheitsagentur mit Schnittstellen



Grafik: Land NÖ. Stand: Sep. 2019

Dr. Horak nannte als Ziele dieser Neuaufstellung, dass ein kontinuierliches Schnittstellenmanagement, klare Entscheidungskompetenzen, eine sinnvolle Organisationsgestaltung und gleiche Rahmenbedingungen geschaffen werden sollen. Prof. Dr. Mazal führte aus, dass die Gründung einer Anstalt öffentlichen Rechts die sinnvollste Variante ist, die die Vorteile aus öffentlichem und privatem Bereich bestmöglich vereinen könnte. Ziel sei es, eine einfache Struktur mit klaren Verantwortlichkeiten zu schaffen.

Bei dieser Veranstaltung wurde Mag. Filip Deimel als Projektleiter vorgestellt, der auch die 11 Teilprojektgruppen zu koordinieren hat.

Mit dem Gesetzesentwurf ist ein erstes großes Teilprojekt auf dem Weg zur NÖ Landesagentur für Gesundheit abgeschlossen. Die weiteren Vorbereitungen sind ebenfalls im Lauf.

Das Land NÖ startete am 30. Juli 2019 den Begutachtungsprozess zum Gesetzesentwurf für die neue NÖ LAG, die offiziell ab 1. Jänner 2020 ihre Arbeit aufnehmen soll. In Zusammenarbeit mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten wurden daher in den vergangenen Monaten die Ziele formuliert und die Rahmenbedingungen definiert. Diese sind nun in konkrete Maßnahmenpläne und Gesetzesvorlagen gegossen worden. Die Begutachtung ist der Beginn des parlamentarischen Entscheidungsprozesses, die Beschlussfassung der Gesetze durch die NÖ Landesregierung und den NÖ Landtag ist für Herbst 2019 geplant.

Die laufenden Vorbereitungen betreffen zunächst nur die organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen für das gemeinsame Dach der NÖ

Landesgesundheitsagentur. In intensiver Abstimmung mit allen beteiligten Personen und Institutionen sollen schließlich bis Ende des Jahres alle Voraussetzungen geschaffen werden, damit auch in Zukunft eine gute Gesundheits- und Pflegeversorgung möglich ist. Wir bedanken uns bei allen, die sich in den letzten Wochen konstruktiv im Sinne dieses Projektes, aber auch vor allem für unsere Kollegenschaft eingebracht haben. Wir sind zuversichtlich, dass wir gemeinsam auch diese große Herausforderung bewältigen werden.

2. Neues Erscheinungsbild und neue Homepage des Zentralbetriebsrates

Als Kick-off des Marketingprozesses wurde ein neues Logo präsentiert, das die Kernbotschaften der vergangenen Jahrzehnte und der Zukunft vermittelt: **GESUNDHEIT - PFLERGE - MENSCHLICHKEIT.**

Gesundheit und Pflege werden auch weiterhin die Hauptaufgaben in unseren Betrieben sein. Was uns besonders am Herzen liegt, ist die Botschaft, dass Menschlichkeit nicht nur für unsere Patientinnen und Patienten in den Kliniken und für unsere Bewohnerinnen und Bewohner in den Pflegeeinrichtungen einen fixen Platz hat, sondern einen ebenso hohen Stellenwert im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einnimmt. Darum kommunizieren wir diese Punkte auch mit unserem Logo klar.

Als zweiten Schritt haben wir eine neue Homepage aufgebaut und gestaltet. Dies war ein umfangreiches und komplexes Projekt über mehrere Monate. Wir wollen damit auf der einen Seite dem aktuellen Stand der Zeit entsprechen, auf der anderen Seite unseren Kolleginnen und Kollegen unsere Informationen bestmöglich zugänglich machen.

Dabei wurde nicht nur der Inhalt neu aufgebaut, gestaltet und strukturiert, sondern auch darauf geachtet, dass sich unsere neue Homepage auf allen mobilen Endgeräten wie Smartphones, Tablets etc. entsprechend anpasst und bestmöglich lesbar ist. Zusätzlich entspricht die neue Homepage den aktuellen Sicherheitsanforderungen. Unsere neue Internetadresse lautet www.zbr.or.at.

Der gesamte Kommunikationsauftritt nach innen und nach außen wurde an die neue Corporate Identity angepasst.

3. Pflegebedienstete: kürzere Fristen für Vertretungsabgeltung in der Besoldung neu

Im Rahmen des Pflegepakets hat Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner zugesagt, dass Vertretungen von Führungskräften in der Pflege rascher eine finanzielle Abgeltung erhalten sollen. Diese Zusage wurde legislativ umgesetzt und kann in der Praxis angewandt werden. War bislang eine durchgehende Vertretungstätigkeit von mehr als 31 Kalendertagen erforderlich, um eine Abgeltung von 50 % auf die zu vertretende Gehaltsklasse zu erhalten, wird ab sofort eine 100 % Abgeltung ab einer 7-tägigen ununterbrochenen Vertretungstätigkeit erfolgen. Dies war bislang erst bei einem Einsatz von mehr als 61 Kalendertagen möglich.

Nachstehende Stellen sind zu vertreten, um diese vorzeitige Abgeltung zu erhalten:
Leitende medizinisch-technische Dienste I und II (NOG 12 und 13)
Leitende Hebammen und leitender Pflegedienst (NOG 13)
Leiter/innen der Pflege und Betreuung (NOG 13 - 15)

Die Regelung ist vorläufig bis 31. Dezember 2024 befristet.

4. Sonderurlaub für Unwetteropfer und Helfer/-innen

Auf Grund der Schneelage im Winter 2018/2019 im südlichen Niederösterreich konnte in sozialpartnerschaftlicher Art und Weise kurzfristig eine Regelung vereinbart werden, die einerseits unseren betroffenen Kolleginnen und Kollegen in ihrer verzweifelten Lage Erleichterung brachte und andererseits die so schwer getroffene Bevölkerung unterstützte.

So wurde allen Kolleginnen und Kollegen, die auf Grund der Unwetterkatastrophe nicht den Dienst antreten konnten, bei privaten Hilfseinsätzen agierten oder sich als Mitglieder von Hilfsorganisationen an den Katastrophenschutz- und Hilfsarbeiten beteiligten, ein Sonderurlaub in folgendem Ausmaß gewährt:

- Privat betroffene Unwetteropfer und Bedienstete, die privaten Hilfseinsatz leisteten erhielten bis zu 5 Tagen Sonderurlaub
- Mitglieder von Hilfsorganisationen erhielten bis zu 8 Tagen Sonderurlaub

5. Persönlicher Feiertag

Auf Grund einer Klage auf europäischer Ebene betreffend Gleichbehandlung der Konfessionen waren Änderungen bei der Betrachtung des Karfreitags erforderlich. Der Bund hat sich dazu entschieden, eine Gleichstellung dahingehend zu erwirken, dass der Karfreitag insbesondere für evangelische Angehörige pauschal nicht mehr als Feiertag zu betrachten ist. Im Gegenzug wurde ein „persönlichen Feiertag“ ins Gesetz aufgenommen.

Diese Regelung wurde auch in den NÖ Landesdienst übernommen, d. h. der Karfreitag gilt nicht mehr als Feiertag für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Alle NÖ Landesbediensteten können somit einen Urlaubstag pro Urlaubsjahr einseitig festlegen („persönlicher Feiertag“). Dieser Tag ist drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Kann dieser „persönliche Feiertag“ aus dienstlichen Gründen nicht angetreten werden, besteht ein Anspruch auf Auszahlung in der Höhe von 0,577 % des Dienstbezuges pro geleisteter Stunde.

Der Normatag bleibt am Karfreitag für alle NÖ Landesbediensteten erhalten.

6. Regionalsitzungen der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren

Quartalsweise finden Regionalsitzungen der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren statt. Ziel dabei sind der Austausch von aktuellen Informationen, Verhandlungen, Erfahrungen und Klärung von dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen. Die Themenschwerpunkte in diesem Berichtszeitraum waren u. a. die Schaffung der NÖ Landesagentur für Gesundheit, tragerefreundlichere Dienstbekleidung, der Zwischenstand der Registrierungen in den Gesundheitsberufen sowie allgemeine dienstrechtliche Entscheidungen nach Verhandlungen mit der Personalabteilung.

7. Pflegedialoge der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren

Um die Zusammenführung von Pflege und Gesundheit erfolgreich zu gestalten, wurden in einem umfassenden Pflegedialog mit allen Pflege-, Förder- und Betreuungszentren Leitlinien entwickelt. Diese gemeinsam erarbeiteten Leitlinien bilden die Orientierungspunkte für das Zusammenspiel von Gesundheits- und Pflegebereich auf dem Weg zur neuen NÖ Landesgesundheitsagentur. Landesrätin Mag.^a Christiane Teschl-Hofmeister präsentierte die fünf wesentlichen Eckpunkte. Das Positionspapier steht auf der [ZBR Homepage](#) als Download bereit.

8. Ausweitung der kontinuierlichen Altersteilzeit

Auf Grund der positiv abgeschlossenen Verhandlungen wird ab 01. Jänner 2020 eine Ausweitung der kontinuierlichen Altersteilzeit erfolgen. Dies bedeutet, dass auch jene Vertragsbedienstete, die von dieser Regelung bislang nicht umfasst waren (insbesondere Verwaltungsbereiche), hinkünftig dieses beliebte Modell der Arbeitszeitreduktion in Anspruch nehmen können.

9. Ruhepause während der Dienstzeit - Umsetzung ab 2021

Seit mehreren Monaten wurde mit Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner über die Einführung der elektronischen Zeiterfassung sowie der Ruhepause während der Dienstzeit verhandelt. Die Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes sehen bei einer Gesamtdauer der Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden vor, dass die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von 30 Minuten zu unterbrechen ist. Die Formulierung „Unterbrechung“ bedeutet daher eine unbezahlte Ruhepause. Das Dienstrecht regelt, dass bei einer Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen ist. Allerdings findet diese Bestimmung auf Bedienstete, die in Betrieben (Gesundheits- und Pflegezentren) beschäftigt sind, keine Anwendung.

Die Vereinbarung mit Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner sieht nunmehr vor, dass ab dem Jahr 2021 in Kombination mit der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung für alle Bediensteten auch die Ruhepause dahingehend geregelt wird. Es wird klargestellt, dass die Ruhepause bei einer Gesamtdauer der Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden als Arbeitszeit gerechnet wird.

10. Evaluierung der psychischen Belastungen

Für unsere Kolleginnen und Kollegen ist dies nach wie vor ein wichtiges Thema. Im Bereich der Pflege- und Betreuungszentren wurde 2018 eine neuerliche Evaluierung durchgeführt. Die Ergebnisse sind aufgearbeitet und es geht jetzt darum, daraus entsprechende Schlüsse zu ziehen und Maßnahmen festzulegen und umzusetzen.

11. Mitarbeiterbefragung in den Landes- und Universitätskliniken

Im Herbst 2018 wurde eine Befragung zur Arbeitssituation in den Landes- und Universitätskliniken durchgeführt. Die Teilnahme der Bediensteten war entsprechend gut, so dass der Arbeitsbewältigungs-Index PlusTM ausgewertet werden konnte und interessante Aufschlüsse darüber gibt, wo derzeit Problemfelder liegen. In Qualitätszirkeln müssen jetzt zwischen Anstaltsleitung und Betriebsrat die Problemzonen analysiert werden und Verbesserungen erarbeitet werden.

12. Projekt NIZZA für die Landeskliniken

Das Ziel ist nach wie vor, in den 27 Klinikstandorten ein einheitliches Dienstplanprogramm auszurollen. Nur so ist ein einheitlichen Dienstrechtsvollzug - unter Berücksichtigung von Betriebsvereinbarungen - sicher zu stellen. Die NIZZA-Clearingstelle arbeitet permanent und versucht die anfallenden Themen und Problemstellungen rasch zu bearbeiten und zu lösen.

13. Umziehzeiten - Entscheidung des OGH erfolgt

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat gemeinsam mit dem Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskliniken und Landespflegeheime bereits im Jahr 2014 Klage eingebracht, um feststellen zu lassen, dass Umziehzeiten in Kliniken als Arbeitszeit zu werten seien. Die Klage wurde wesentlich auf ein Gutachten von Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal gestützt. Hintergrund war, dass sich durch die Einführung von Zentralgarderoben sowie Wäscheausgabe- und Wäscherücknahmeautomaten, die Zeiten zur Beschaffung und zum Anlegen der Dienstbekleidung wesentlich verändert hatten. Der Oberste Gerichtshof hat nunmehr letztinstanzlich entschieden, dass insbesondere Umkleidezeiten in Krankenanstalten als Arbeitszeiten zu werten sind, wenn das Tragen einer speziellen Dienst- und Schutzkleidung - insbesondere aus hygienischen Gründen - vorgeschrieben wird. Nach Rechtsprechung des OGH ist die Zeit, die ein Arbeitnehmer vor seinem Eintreffen an der Arbeitsstätte zum Anziehen seiner Arbeitskleidung benötigt, im Allgemeinen nicht als Arbeitszeit zu werten, es sei denn es handelt sich um ein Mindestmaß an Intensität der Fremdbestimmung, das es rechtfertigt, von einer Tätigkeit oder Aufgabenerfüllung für den Dienstgeber zu sprechen. Dies treffe auf das Anlegen einer Dienstkleidung in einer Krankenanstalt für Ärzte und Pflegepersonal im Auftrag und Interesse des Dienstgebers zu. In den NÖ Landes- und Universitätskliniken liegt eine Anordnung des Dienstgebers vor, dass die Dienstkleidung ausschließlich im Krankenhaus zu wechseln sei. Damit ist nicht nur das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb vorgegeben, sondern es besteht auch

eine konkrete räumliche Vorgabe. Mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung zum Umkleiden an der Arbeitsstätte geht auch die Verpflichtung zum Abholen und Zurückgeben der Dienstkleidung einher. Die Umkleidezeiten und die Zurücklegung der damit verbundenen innerbetrieblichen Wegzeiten wurden somit als Arbeitszeit anerkannt.

In intensiven Besprechungen und Verhandlungen konnten die Zeiten für die einzelnen Betriebe und Bereiche festgelegt werden. Ebenso ist es gelungen, die Pflege- und Betreuungszentren in diese Regelung mit aufzunehmen.

14. Strukturmaßnahmen in den Landes- und Universitätskliniken (Klinikendialog)

Am 5. Oktober 2017 startete der Klinikdialog mit einer Auftaktveranstaltung in St. Pölten. Der Stellvertreter der Landeshauptfrau Dr. Stephan Pernkopf hat die Landeskliniken-Holding, die Mitglieder der Kollegialen Führungen und die Betriebsratsvorsitzenden der Landeskliniken eingeladen. In den fünf Versorgungsregionen wurden in mehreren Workshops verstärkte Kooperationen in Bezug auf die Versorgungsaufträge diskutiert und Konzepte entwickelt. Die endgültige Ergebnispräsentation erfolgte im Mai 2019.

Diese Ergebnisse bilden die Arbeitsunterlage für den Strukturplan Gesundheit auf Klinikebene, die bis 2020 festgelegt werden sollen.

15. Innovation in den Pflege- und Betreuungs- bzw. Förderzentren unter dem Motto „Leben entfalten – Zukunft gestalten“

Das Projekt wurde bereits in zahlreichen Standorten umgesetzt. Da dieses Projekt immer wieder hinterfragt wurde und die Betriebsorganisation schwierig zu gestalten ist, wurde die weitere Ausrollung derzeit ausgesetzt.

16. Urteil Bewertung von Überstunden im NÖ LBG

Die Klage des Universitätsklinikums St. Pölten hinsichtlich der Bewertung von Überstunden im NÖ LBG wurde erstinstanzlich vom Landesgericht St. Pölten zu Gunsten der Bediensteten entschieden. Die Feststellung lautet, „dass sämtliche in einem Monat geleistete Stunden und Zeitausgleichsstunden jener Mitarbeiter der beklagten Partei, die dem LBG unterliegen sowie im pflegerischen und medizinischen Bereich tätig sind, als tatsächliche Ist-Arbeitszeit zu werten sind.“ Das Urteil wurde von der 2. Instanz bestätigt und ist nach Abweisung eines außerordentlichen Rechtsmittels in Rechtskraft erwachsen. Eine entsprechende Umsetzung des Urteils bei der Dienstplanabrechnung ist erfolgt.

17. Abrechnung der Bereitschaftsdienste

Die europäische Rechtsprechung hat entschieden, dass Bereitschaftsdienste in vollem Umfang auf die Arbeitszeit anzurechnen sind. Nachdem Nachtbereitschaften in unserem Bereich an mehreren Dienststellen üblich sind und nur zur Hälfte auf die Arbeitszeit angerechnet wurden bzw. werden, haben wir mit der Abteilung

Personalangelegenheiten B Gespräche aufgenommen. Es konnten bereits mehrere Aufrollungen der Dienstpläne abgeschlossen und die Nachzahlungen vollzogen werden. Mittlerweile sind auch noch in anderen Einrichtungen Bereitschaftsdienste aufgeschlagen, die auch noch zu lösen sein werden.

18. Gewalt darf kein Berufsrisiko sein - Aggression gegenüber Mitarbeiter/innen

Die Einführung eines Erfassungsbogens hat sich bewährt und in den Betrieben hat eine Sensibilisierung stattgefunden. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen sind bereit, Übergriffe aller Schattierungen zu dokumentieren. Auch bei der Sitzung des zentralen Arbeitsausschusses am 9. April 2019 war Gewaltprävention ein wichtiges Thema. Positiv ist auch die Plakataktion angekommen, die sich gegen jegliche Gewalt gegenüber Bedienstete, Patientinnen/Patienten und Angehörige richtet.

19. Registrierung der Gesundheitsberufe

Die Berufsangehörigen der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der gehobenen medizinisch-technischen Dienste sind im Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2019 in Register für Gesundheitsberufe zu erfassen. Im Register werden alle wichtigen Informationen zur Berufsberechtigung erfasst, insbesondere die erworbenen Qualifikationen. Für Bedienstete dieser Berufsgruppen erfolgt die Registrierung unentgeltlich durch die Arbeiterkammer. Als notwendige Unterlagen werden ein Antrag (persönlich oder in elektronischer Form), Nachweis der Ausbildung (Diplom, Zeugnis oder Bescheid), Personaldokument (Reisepass oder Personalausweis) und ein Lichtbild benötigt. Auf Grund der großen Anzahl von Betroffenen stellte das Vorhaben eine echte Herausforderung dar, konnte aber per 30. Juni 2019 positiv abgeschlossen werden.

V. Service

1. Homepage des Zentralbetriebsrats

Unsere Homepage wurde laufend mit aktuellen Angeboten und Informationen ergänzt. Zusätzlich zu diesem Angebot haben wir auch eine Seite im noe|HIT Intranet gestaltet und laufend adaptiert.

2. ZBR Anmeldeservice

Das neue ZBR Anmeldeservice ging in den Testbetrieb. Damit wurde ein weiterer Schritt in Richtung Digitalisierung gesetzt und die Servicequalität gesteigert. Damit ist es Betriebsrätinnen und Betriebsräten ab sofort möglich, sich einfach und bequem - rund um die Uhr - über Sitzungen zu informieren und sich direkt anzumelden. Wir haben damit ein individuelles Werkzeug geschaffen, um die Anmeldungen zu unseren Sitzungen und Versammlungen in Zukunft nicht nur bedeutend einfacher und schneller zu gestalten, sondern auch um diese besser im Überblick zu behalten. Zusätzlich

bieten wir aktuelle Informationen zu unseren Sitzungen und Versammlungen.

Im ersten Schritt, bis Ende 2019, ist eine Registrierung aller ZBR-Mitglieder sowie aller Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter/innen sinnvoll. Damit sind Anmeldungen bei den ZBR-Sitzungen sowie bei den Regionalsitzungen der Pflege-Betreuungszentren bzw. Pflege- und Förderzentren möglich. Der Testbetrieb soll bis Ende 2019 abgeschlossen werden. Als nächste Etappe möchten wir ein Anmeldeservice zur Betriebsräteversammlung über diese Plattform in Angriff nehmen.

Der Einstieg erfolgt über www.anmeldung.zbr.or.at bzw. über unsere Homepage in den weiteren Bereichen „[Sitzungen und Versammlungen](#)“ und Auswahl des Punktes „[Zum ZBR-Anmeldeservice](#)“.

3. Aussendungen, Informationen und Broschürens-service

Die Betriebsräte wurden bei wichtigen Neuerungen per E-Mail bzw. in Form des „Vorsitzenden informiert“ auf dem Laufenden gehalten. Folgende Broschüren können im Büro des Zentralbetriebsrates bezogen werden bzw. stehen zum Teil als [Download](#) auf der ZBR Homepage bereit:

Wir und unsere Kinder, Dienstplangestaltung, Dienstrecht, Arbeitsverfassung - „Der Betriebsrat“, Wegweiser für Menschen mit besonderen Bedürfnissen

4. Vergünstigungen

Für unsere Kollegenschaft konnten auch in diesem Jahr weitere Ermäßigungen bei Unternehmen ausverhandelt werden. Um die steigende Anzahl an Bestellungen weiter abwickeln zu können, wurde Ende 2016 auf ein elektronisches Bestellsystem umgestellt. Damit sind eine bessere Abwicklung und ein besseres Service möglich. Das Gutscheinservice wurde in vollem Umfang zur GÖD Gesundheitsgewerkschaft übergeführt, eine neue Bestellplattform wurde programmiert und ist flächendeckend ausgerollt worden.

Als Partner sind die Hypo NOE Landesbank und das Vorsorge-Betriebsservice der Wiener Städtischen Versicherung hervorzuheben. Gemeinsam mit unserem Versicherungsmakler INVIVA ist es gelungen, den bestehenden Gruppenkrankenversicherungsvertrag bei der UNIQA-Versicherung erneut attraktiver zu gestalten. Unser Dank gilt auch der Fa. WIFEM, die uns bei der Erweiterung und Aufrechterhaltung unseres Leistungsangebotes betreut.

VI. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Landespersonalvertretung

- Lowland Games am 13. September 2018 in Tulln
- Schitag in Lackenhof am 22. Februar 2019
- Familienwandertag in Krems am 18. Mai 2019
- Beach-Volley-Ball-Turnier in Baden am 17. Juni 2019
- Lowland Games am 13. September 2019 in Tulln

VII. Zusammenfassung

Im abgelaufenen Berichtszeitraum war das zentrale Thema die Neuorganisation der PBZ, PFZ, LK und UK unter einem Dach. Die Mitarbeit in diversen Projekt- und Arbeitsgruppen hat neben der laufenden Tätigkeit viel an Kapazität gebunden. Trotzdem konnten auch schwierige bzw. langwierige Themen verhandelt und z. T. auch gelöst bzw. abgeschlossen werden. Ich möchte mich auch ausdrücklich bei unseren Sozialpartnern im Amt der NÖ Landesregierung sowie in der NÖ Landeskliniken-Holding bedanken. Wenn wir auch nicht immer gleicher Meinung waren, so gab es in den entscheidenden Momenten doch immer wieder ein Zusammenfinden auf einen gemeinsamen Nenner.

Ich danke unseren Betriebsrät/inn/en für die ausgezeichnete Kooperation, für die vielen Stunden der gemeinsamen Zusammenarbeit und Hilfestellung. Besonders bedanke ich mich für die aufgebrachte Geduld bei so manchen Erledigungen.

Zum Abschluss darf ich mich auch bei den Mitgliedern des Zentralbetriebsrates für die gute Zusammenarbeit bedanken. Heute am Ende der Funktionsperiode ist es mir ein besonderes Anliegen, mich für diese Gemeinschaft und Verbundenheit zu bedanken.

Ein aufrichtiges und herzliches Dankeschön möchte ich auch meinen Mitarbeiter/inne/n im Büro aussprechen. Phasenweise stoßen auch wir an unsere Leistungs- und Kapazitätsgrenzen. Umso wichtiger ist es, gerade in diesen Situationen ein Team zu sein, das versucht, die Herausforderungen gemeinsam zu lösen.

Für diesen Zusammenhalt - auf allen Ebenen sage ich nochmals aufrichtig „DANKE“.