

TÄTIGKEITSBERICHT

Zentralbetriebsrat der
NÖ Gesundheits- und Pflegezentren

für den Zeitraum
1. Oktober 2019 - 14. September 2020

I. Zentralbetriebsrat und Betriebsrat

1. Zusammensetzung des Zentralbetriebsrates

Nach der Zentralbetriebsratswahl am 30. September 2019 erfolgte die konstituierende Sitzung des Zentralbetriebsrates am 22. Oktober 2019.

Derzeit setzt sich das Gremium wie folgt zusammen:

Vorsitzender:	Dipl. KH-BW Peter MASCHAT, MAS	LK und PBZ Mauer
Stellvertreter:	Gottfried FEIERTAG, MSc	PBZ Bad Vöslau
Stellvertreter:	Rudolf ZELLER	LK Scheibbs
Stellvertreterin:	Josefine KRAUS	PBZ Tulln
Stellvertreterin:	Margit HUBER	LK Amstetten
Schriftführerin:	Martina LEHRBAUM	UK Tulln
Mitglieder:	Franz BAUER	LK Waidhofen an der Thaya
	Ing. Gerhard BLASCHKE	LK Wr. Neustadt
	Eduard BÖHM	LK Mistelbach
	Gerlinde BUCHINGER	LK Wiener Neustadt
	Dietmar DATLER	PBZ Waidhofen an der Thaya
	Harald FISCHER	LK Hainburg
	Friedrich FUCHS	LK Wr. Neustadt
	Franziska GANAUSER	LK Hohegg
	Franz HAMMER	LK Mistelbach
	Andrea KLETZL	LK Zwettl
	Dr. Michael KLOSTERER	LK Wiener Neustadt
	Josef KRÄUTNER	LK Melk
	Dipl. KH-BW Gerhard LITSCHL	LK und PBZ Mauer
	Eveline LIZZI	LK Neunkirchen
	Andreas LUEF	LK Mödling
	Elke MAISCHBERGER	LK Amstetten
	Michaela MAYR	LK Klosterneuburg
	Hannes NEUWIRTH	LK Baden
	Johann PACHTROG	LK Allentsteig
	Werner PANNAGL	PBZ Mödling
	Dr. Josef SATTLER	UK Krems
	Richard SCHENKIRSCH	LK Korneuburg-Stockerau
	Josef SCHIEFER	LK Korneuburg-Stockerau
	Wolfgang SCHREFL, MSc	UK St. Pölten
	Andrea SEIDL-SCHUHMACHER	LK Gmünd
	Karl STREICHER	LK Waidhofen an der Ybbs
	Reinhard WALDHÖR	LK Horn
	Dr. Wolfgang WALENTICH	UK St. Pölten
	Barbara WEISS	LK Lilienfeld

Adolf Salzer (LK Melk), Erika Kronsteiner (LK Melk) und Maria Kruckenfellner (PBZ Mödling) haben ihren Ruhestand angetreten und sind somit auch aus dem Zentralbetriebsrat ausgeschieden. Ihre Nachfolge traten Josef Kräutner (LK Melk), Elke Maischberger (LK Amstetten) und Werner Pannagl (PBZ Mödling) 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 **mehr als 29.200 Kolleginnen und Kollegen** von **513 Betriebsräte/-rätinnen an 77 Standorten** vertreten.

2. Sitzungen und Regionalkonferenzen

Im Berichtszeitraum fanden sechs Sitzungen des Zentralbetriebsrates statt. Am 17. Oktober 2019 wurde die Sitzung der Behindertenvertrauenspersonen in St. Pölten abgehalten.

Aufgrund der COVID-19-Einschränkungsmaßnahmen fanden in den Monaten März bis Mai 2020 sowie aufgrund der Urlaubszeit im Juli und August 2020 keine Sitzungen statt.

In den Landes- und Universitätskliniken, den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren wurden nach Bedarf, im Einvernehmen mit den örtlichen Betriebsräten/-rätinnen, Sprechtag und Vorträge des Zentralbetriebsrates durchgeführt. Bei den vierteljährlich abgehaltenen Regionalkonferenzen wurden mit den Betriebsratsvorsitzenden der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren die offenen Probleme besprochen und Informationen ausgetauscht. Ergänzend wurde nun auch ein Tagesordnungspunkt mit dienstrechtlichen Vorträgen aufgenommen.

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 Vösendorf	65	4	51	78,46	40	11	40	4				

PBZ Vösendorf: Betriebsrat Vösendorf

Die im Frühjahr 2020 geplanten Wahlen in den Landeskliniken Klosterneuburg und Wr. Neustadt (Angestellte) mussten COVID-19-bedingt verschoben werden.

II. Dienst- und Besoldungsrecht

1. Dienstrechtliche Änderungen

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

Aufgrund der COVID-19-Krisensituation wurde eine neue Bestimmung ins Urlaubsrecht aufgenommen, wonach der Dienstgeber Urlaub von maximal 80 Stunden aus den vorangegangenen Kalenderjahren einseitig anordnen kann. Diese Bestimmung ist bis 31. Dezember 2020 befristet. In Verhandlungen mit der Landesgesundheitsagentur wurde klargestellt, dass diese Bestimmung im Bereich der Landes- und Universitätskliniken, der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren nicht zur Anwendung kommen wird.

Im NÖ Spitalsärztegesetz 1992 kam es mit der Novelle LGBl. 12/2020 zu Änderungen, die insbesondere die Bereiche Sonder- und Ausbildungsverträge, Aufnahmebedingungen, Verträge nach Ausbildungen, Dienst- und Sonderverträge, Urlaub, Dienstfreistellung, Dienstverhinderung, Pflegefreistellung, Sterbebegleitung, Mutterschutz und Karenz umfassten.

2. Gehaltsabkommen

Mit Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner wurde sozialpartnerschaftlich und auf kurzem Wege vereinbart, dass das auf Bundesebene erzielte Ergebnis zu den Gehaltsverhandlungen auch für den NÖ Landesdienst übernommen wird.

Das bedeutet für die Bediensteten folgende Gehaltsverbesserung:

Mit 1. Jänner 2020 wurden nach dem Landtagsbeschluss die monatlichen Grundbezüge von **2,25 % bis 3,05 %** erhöht.

Die Zulagen und Vergütungen, die in Eurobeträgen ausgedrückt sind, werden um **2,3 %** erhöht.

Da der Bundesabschluss analog übernommen und eine Erhöhung von **mindestens 50 Euro** ausverhandelt wurde, ergibt sich für jede Gehalts- bzw. Dienstklasse sowie Verwendungsgruppe eine individuelle Erhöhung des Bezugs.

3. Kinderweihnachtsgeld

Diese außerordentliche Zuwendung wurde auch für das Jahr 2019 neuerlich zuerkannt und betrug

für das 1. Kind	177,00 Euro,
für das 2. Kind	210,00 Euro,
für das 3. und jedes weitere Kind je	236,00 Euro.

4. Betreuungsgeld 2020

Für das Jahr 2020 wurden Mittel von insgesamt **377.521,20 Euro** für **26.586 Bedienstete** zur Verfügung gestellt.

5. Personalmaßnahmen

Im angeführten Berichtszeitraum wurde eine Vielzahl von Anträgen auf

- (Biennial)Beförderungen bzw. Überstellungen,
- Ergänzungszulagen,
- Unkündbarstellungen,
- Höherversicherungen,
- Aufnahmen und Versetzungen,
- Gehaltvorschüsse,

sowie

- schriftliche, telefonische und persönliche Anfragen,
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen,
- Interventionen, Rechtsauskünfte und Beratungen

bearbeitet bzw. erledigt.

6. Verkürzungen bei Befristungen im Bereich der Gesundheits- und Pflegezentren

Aufgrund der Initiative des Zentralbetriebsrates wurden zur Mitarbeiter/innen-Bindung mit 1. Jänner 2020 die Befristungen von Dienstverhältnissen anlässlich einer Aufnahme in den NÖ Landesdienst im Bereich der NÖ Landes- und Universitätskliniken, der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren vereinheitlicht. Wurden Dienstverhältnisse in den vorausgegangenen Jahren großteils auf drei Jahre befristet, wird seit Jänner 2020 eine einheitliche Befristung anlässlich einer Aufnahme im Ausmaß von zwei Jahren ausgesprochen. Nach Ablauf dieser Befristung wird ein Dienstverhältnis nach Maßgabe des Vorliegens eines freien Dienstpostens auf unbestimmte Zeit verlängert.

Ausnahmen sind in folgenden Fällen vorgesehen:

- Ärztinnen und Ärzte im Anwendungsbereich des NÖ SÄG 1992:

Für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung gelten die Befristungsmöglichkeiten gemäß NÖ SÄG 1992. Ärztinnen und Ärzte, die ihre allgemeinmedizinische oder fachärztliche Ausbildung zur Gänze in einem NÖ Landesklinikum abgeschlossen haben, erhalten unmittelbar nach der erfolgreichen Ausbildung unter Zugrundelegung eines positiven Verwendungserfolgs eine Verlängerung auf unbestimmte Zeit.

- Karenzvertretungen:

Die Dauer der Befristung ergibt sich analog der Dauer der Abwesenheit.

- **Aushilfskräfte:**
Bei Übernahme in den NÖ Landesdienst ist eine erstmalige einjährige Befristung möglich, danach erfolgt eine Verlängerung auf unbestimmte Zeit.
- **Klinische Ausbildungspsychologinnen bzw. -psychologen:**
Die Befristung erfolgt auf die Dauer der Ausbildung bzw. max. für ein Jahr.
- **Dienstprüfungen:**
Sind gemäß der NÖ Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung (NÖ BRO) vorgeschriebene Dienstprüfungen noch nicht absolviert, ist eine weitere Befristung möglich.

7. Dienstrechtliche Auslegungen und Neuerungen aufgrund der Coronapandemie

Der Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren hat hinsichtlich der dienstrechtlichen Neuerungen im Zusammenhang mit COVID-19 in Krisenstäben mitgewirkt. Durch die guten Netzwerke konnten die ständig einlangenden Informationen, Neuerungen und Gesetzesänderungen rasch und verständlich an die Betriebsräte/-rätinnen und in weiterer Folge an die Bediensteten weitergegeben werden.

Bei Bediensteten die der Risikogruppe angehören ist es dem Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren in Kooperation mit der GÖD Gesundheitsgewerkschaft und dem Zentralbehindertenvertrauensperson-Stellvertreter Alois Dolezal im Verhandlungsweg gelungen, dass die Arbeitsmedizin in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen von COVID-19-Risikopersonen eingebunden wurde. Im Fall, dass keine Adaptierung des Arbeitsplatzes möglich war, konnten Dienstfreistellungen gewährt werden.

Mit dem 2. COVID-19-Gesetz, BGBl. I. Nr. 16/2020, wurde das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) und Vertragsbediensteten (Vertragsbedienstetengesetz 1948) auf Bundesebene abgeändert. Diese Änderung hatte zur Folge, dass aufgrund der Situation im Zusammenhang mit COVID-19 die einseitige kalendermäßige Festsetzung von Erholungsurlaub durch den Dienstgeber möglich wurde (siehe Pkt II/1). In Verhandlungen mit der Landesgesundheitsagentur wurde klargestellt, dass diese Bestimmung im Bereich der Landes- und Universitätskliniken, der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren nicht zur Anwendung kommen wird.

8. COVID-19 Bonus

Das Team des Zentralbetriebsrates der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat unter Federführung von Vorsitzenden Dipl. KH-BW Peter Maschat, MAS und seinem Stellvertreter Gottfried Feiertag, MSc Verhandlungen mit Vertretern der NÖ Landesgesundheitsagentur zum Thema „Honorierung der Leistung“ geführt.



*Verhandlungen zum COVID-19 Bonus
© NLK Reinberger*

Die Verhandlungen ergaben folgendes Ergebnis:

- Alle Kolleginnen und Kollegen erhalten einen zusätzlichen Tag Sonderurlaub. Jede/r Mitarbeiter/in ist gleich viel wert, von der Reinigungskraft bis zur ärztlichen Führungskraft, von der Teilzeit- bis zur Vollzeitkraft.
- All jene Kolleginnen und Kollegen, die in unmittelbarem Corona-Einsatz waren (Tätigkeit auf COVID-Stationen, Krisenstäbe oder in anderer Form unmittelbar mit COVID-Patienten tätig), erhalten einen weiteren Tag Sonderurlaub. Diese besonderen Leistungen werden zusätzlich abgegolten.
- Der Sonderurlaub kann auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen ausbezahlt werden. 1 Tag Sonderurlaub wird mit 275,00 Euro steuerfrei bewertet.

Für offene Fragen wurde eine „Clearingstelle“ eingerichtet. Der Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren ist in diesem Gremium vertreten.

III. Dienstpostenplan und Vollziehung

1. Dienstpostenplan 2021

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

Es ist das erste Mal, dass wir in unserem Bericht für das nächste Jahr nicht die aktuellen Dienstpostenzahlen bekannt geben können. Für das Jahr 2021 wird es erstmals ein neues Prozedere geben. Der Beschluss des Dienstpostenplans erfolgte nicht mehr im NÖ Landtag, sondern er wird heuer im Spätherbst, erstmals mit der Landesgesundheitsagentur, gemeinsam mit dem Budget für die einzelnen Einrichtungen zu verhandeln und in der Aufsichtsratssitzung im Dezember 2020 zu beschließen sein.

Die Umsetzung des neuen Betreuungskonzeptes in den Pflege- und Betreuungszentren ist auch weiterhin eine große Herausforderung. Leider fehlen im Klinikbereich nach wie vor Dienstposten für den laufenden Betrieb aufgrund 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. Personalberechnungen in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

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 Landes- und Universitätskliniken erbracht werden und zukünftige Stellenpläne aufgrund von erbrachten Leistungen und Vorhaltekapazitäten erstellt werden können.

Die mit 1. Juli 2016 in Kraft getretene Änderung der Personalbedarfsberechnung für die Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren ist aus unserer Sicht keine. Wir verstehen unter dem Begriff Personalbedarfsberechnung, dass aufgrund der pflegerischen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten der Personalbedarf errechnet wird.

Positiv ist anzumerken, dass es seit der letzten Betriebsräteversammlung eine Initiative gibt, neue Berechnungsmethoden mit wissenschaftlicher Begleitung vorzunehmen.

3. 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 eingebracht, die Befristung der Dienstverhältnisse zu verkürzen. Diese Maßnahme wurde zwischenzeitlich umgesetzt (siehe Pkt. II/6). Gerade die Situation um COVID-19 hat auch langjährige Mitarbeiter/innen verstärkt dazu bewogen, ihren Arbeitsplatz - auch außerhalb des Landes NÖ - zu verändern. Daher ist es umso wichtiger, auch innerhalb unserer Strukturen Perspektiven zu bieten.

4. 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. Qualifizierte 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 internen Entwicklung von Nachwuchskräften hin.

5. Personalmachbesetzung

Neben den fehlenden Dienstposten stellen die verzögerte Nachbesetzung von Dienstposten und die verspätete bzw. fehlende Besetzung bei Ausfällen von Mitarbeiter/inne/n (besonders bei Krankheit, Sonderurlaub, Karenz, Altersteilzeit) große Probleme dar, deren Nichtlösung auf Dauer nicht akzeptiert werden kann. Die Arbeitsleistungen, die von den fehlenden Mitarbeiter/inne/n zu erbringen wären, müssen von den anderen Kolleginnen und Kollegen ZUSÄTZLICH geleistet werden. Die Anzahl von Überstunden und zusätzlichen Diensten hat ein Ausmaß erreicht, das unseren Kolleginnen und Kollegen nicht mehr zumutbar ist. Der Zentralbetriebsrat fordert hier die Fürsorgepflicht des Dienstgebers ein, da bereits diese Arbeitsverdichtung zu gesundheitlichen Schäden führt. Unsere Forderung nach einem täglichen Monitoring über vorhandene Dienstposten (nach Referenzposten gegliedert) und dem tatsächlichen Personalstand bleibt vollinhaltlich aufrecht.

IV. Projekte, Arbeitskreise, Initiativen und Probleme

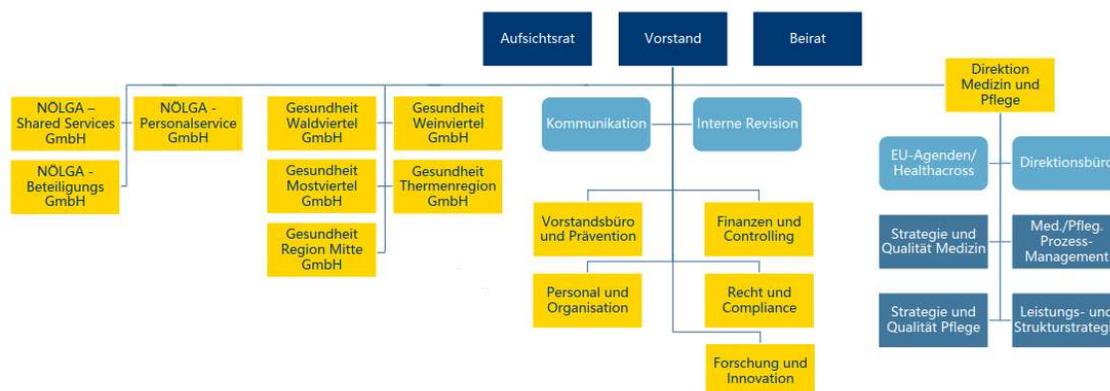
1. NÖ Landesagentur für Gesundheit (NÖ LAG-G); Neuorganisation des NÖ Gesundheits- und Pflegewesens

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 waren auch wir als Zentralbetriebsrat vertreten.

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

Gleich zu Beginn wurde von Landeshauptfrau 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 eintreten wird. 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 sind. Ziel war eine zukünftige Trägerorganisation, in der gemeinsam die Pflege- und Betreuungszentren sowie die Kliniken betrieben werden. Mittlerweile gibt es die legislativen und strukturellen Grundlagen und die NÖ Landesgesundheitsagentur,

5 Organisationsgesellschaften sowie 3 Servicegesellschaften haben ihren Betrieb aufgenommen.



Organisation NÖ LGA, Stand August 2020

Die Mitarbeiter/innen der Abteilung Landeskliniken und Landesbetreuungscentren sowie der Personalabteilung B haben großteils ihre Tätigkeit im Gebäude in der Stattersdorfer Straße 6/C aufgenommen. Die Gehaltsverrechnung und das Büro des Zentralbetriebsrates werden bis auf Weiteres noch im Amt der NÖ Landesregierung situiert sein. Mit 1. Jänner 2021 wird auch die Personalzuständigkeit für die Mitarbeiter/innen in den Landes- und Universitätskliniken, der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren auf die NÖ Landesgesundheitsagentur übergehen.

Wir bedanken uns bei allen, die sich konstruktiv im Sinne dieses Projektes, aber auch vor allem für unsere Kollegenschaft eingebracht haben. Auch wenn es noch Startschwierigkeiten gibt sind wir zuversichtlich, dass wir gemeinsam auch diese große Herausforderung bewältigen werden.

2. Aufsichtsrat in der NÖ Landesgesundheitsagentur nimmt Arbeit auf

Am 29. April 2020 erfolgte die konstituierende Sitzung des Aufsichtsrates. Diese wurde aufgrund der COVID-19-Situation mittels Videokonferenz abgehalten. Bei der Wahl der Aufsichtsratsvorsitzenden wurde Mag.^a PHDr.ⁱⁿ Susanne Höllinger gewählt, als ihr Stellvertreter Mag. Dr. Klaus Schuster, MBA, MSc. Die weiteren von den im NÖ Landtag vertretenen Fraktionen genannten Mitglieder sind Mag.^a Elisabeth Chalupa-Gartner, Dr. Christian Helmenstein, Mag. Volker Knestel, Bakk., Hon. Prof. (FH) Dr. Bernhard Rupp, MBA.

Seitens des Zentralbetriebsrates der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren sind der Vorsitzende Dipl. KH-BW Peter Maschat, MAS, die Vorsitzenden-Stellvertreter Gottfried Feiertag, MSc und Rudolf Zeller, die Vorsitzenden-Stellvertreterin Josefine Kraus sowie das Mitglied OA Dr. Wolfgang Walentich im Aufsichtsrat vertreten.

3. Betriebsvereinbarung „Elektronische Zeiterfassung“

Ein Team bestehend aus Mitgliedern des Zentralbetriebsrates, der Landesgesundheitsagentur (vorm. NÖ Landeskliniken-Holding), der Personalabteilung B und Klinikvertretern hat in langen, harten, aber fairen Verhandlungen eine Musterbetriebsvereinbarung zum Thema elektronische Zeiterfassung ausgearbeitet. Diese Verhandlungen zogen sich über Jahre. Erst mit Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner konnten wir diesen Erfolg erzielen. Mit der Umsetzung der Betriebsvereinbarung „Elektronische Zeiterfassung inklusive Pausenregelung“ kann erstmals Rechtsicherheit betreffend bezahlter Pausen für alle Bediensteten in den NÖ Gesundheits- und Pflegezentren erreicht werden.

Bevor dieses Projekt ab 2021 umgesetzt werden kann, waren 2020 Vorarbeiten wie das Befüllen der Musterbetriebsvereinbarungen in den Landes- und Universitätskliniken, die Beschlussfassung über die Betriebsvereinbarung im Betriebsratsgremium sowie die Gegenzeichnung durch die kollegiale Führung erforderlich. Nach Begutachtung der Betriebsvereinbarungen durch die Personalservice GmbH gingen diese, ggfs. mit Korrekturen zur Unterschrift zurück in die jeweiligen Häuser.

4. Regionalsitzungen der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren

Quartalsweise finden Regionalsitzungen der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren statt. Ziel ist 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 Landesgesundheitsagentur, dienstrechtliche Neuerungen und Informationen betreffend der COVID-19 Situation sowie allgemeine dienstrechtliche Entscheidungen nach Verhandlungen mit der Personalabteilung.

Der Vorstand der NÖ Landesgesundheitsagentur Mag. Mag. (FH) Konrad Kogler nahm Anfang März 2020 die Gelegenheit wahr, um sich bei den Vorsitzenden und Stellvertreter/innen im Industrie- und Waldviertel persönlich vorzustellen und über aktuelle Neuigkeiten zu berichten. Darüber hinaus wurde über Entwicklungen und Auslegungen im Bereich des Dienstrechts, Verhandlungspunkte mit den Sozialpartnern und Themen der jeweiligen Pflegeeinrichtungen mit dem Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates Dipl. KH-BW Peter Maschat, MAS und dem Vorsitzenden-Stellvertreter Gottfried Feiertag, MSc diskutiert.



Regionalsitzung im PBZ Waidhofen/Thaya am 10.03.2020; © ZBR

5. NIZZA-PILO-Clearing

Das Ziel ist nach wie vor, in den 27 Klinikstandorten ein einheitliches Dienstplanprogramm auszurollen. Nur so ist ein einheitlicher Dienstrechtsvollzug - unter Berücksichtigung von Betriebsvereinbarungen - sicher zu stellen. Im Bereich der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren gibt es bereits eine einzige Anwendung. Mittlerweile wurde eine Verschmelzung der beiden Bereiche dahingehend vorgenommen, dass es eine gemeinsame NIZZA-PILO-Clearingstelle gibt, in der permanent versucht wird die anfallenden Themen und Problemstellungen rasch zu bearbeiten und zu lösen.

6. 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 Arbeitsgrundlage für den Strukturplan „Gesundheit“ auf Klinikebene, der bis 2020 festgelegt werden soll.

Am 2. Juli 2020 verkündete die NÖ Landesregierung ein Investitionsprogramm in der Höhe von 1,3 Milliarden Euro für unsere Kliniken sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Darin ist als eine Strukturmaßnahme auch die Verlegung der Abteilung Neurologie vom Landeskrankenhaus Mauer und die Bündelung der akutneurologischen Versorgung im Landeskrankenhaus Amstetten sowie die Verortung der neurologischen Rehabilitation (Phase C) in das Landeskrankenhaus Melk enthalten.

7. Abrechnung der Bereitschaftsdienste

Die europäische Rechtsprechung hat entschieden, dass Bereitschaftsdienste in vollem Umfang auf die Arbeitszeit anzurechnen sind. Nachdem Nachtbereitschaften in mehreren Dienststellen identifiziert und nur zur Hälfte auf die Arbeitszeit angerechnet wurden bzw. werden, haben wir mit der Abteilung Personalangelegenheiten B Gespräche aufgenommen. Die Aufrollungen konnten in den meisten Häusern bereits abgeschlossen werden. Für die Kolleginnen und Kollegen wurden z. T. beträchtliche Nachzahlungen erreicht.

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

Die Einführung eines Erfassungsbogens hat sich bewährt. Auch dadurch hat eine Sensibilisierung in den Betrieben stattgefunden. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen sind bereit, Übergriffe aller Schattierungen zu dokumentieren. Seit der letzten Betriebsräteversammlung konnten nun auch die Gespräche für die Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren zu einem positiven Abschluss gebracht werden. Eine Erfassung von Übergriffen ist nun auch in diesem Bereich möglich.

9. COVID-19 | Die Herausforderungen

WERT-Schätzung im Miteinander | Honorierung der Leistung

Unsere Einrichtungen, aber vor allem unsere Mitarbeiter/innen leisteten gerade in den ersten Wochen nach Auftreten von COVID-19 Übermenschliches. Gerade in dieser Zeit galt es auf folgende Punkte hinzuweisen und Lösungen einzufordern:

- Honorierung der Leistung durch eine entsprechende Entlohnung und Vergütung (siehe Pkt. II/8)
- Schutz der Risikogruppen und Freistellungsmöglichkeit für unsere gesundheitlich beeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen (siehe Pkt. II/7)
- Zusammenhalt und Einfühlungsvermögen durch gegenseitige Wertschätzung und Kommunikation sowie Zusammenarbeit auf Augenhöhe sind wichtig
- Abwenden von Verschlechterungen in der dienstrechtlichen Auslegung (siehe auch Pkt. II/7)
- Schutz, Ausstattung und Sicherheit für unsere Kollegenschaft

10. Weitere Projekte

- Einführung von Wohnbereichsassistent/inn/en in den Pflegezentren
- Einführung von Pflegefachassistent/inn/en in den Pflegezentren

V. Service

1. Homepage des Zentralbetriebsrates

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 befindet sich nun in Echtbetrieb. Damit wurde ein weiterer Schritt in Richtung Digitalisierung gesetzt und die Servicequalität gesteigert. Unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten ist es nun 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.

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
- Information 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 flächendeckend ausgerollt.

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 und eine neue Rechtsschutzversicherung mit ARAG auszuverhandeln. Unser Dank gilt auch unserem Partner WIFEM, der uns bei der Erweiterung und Aufrechterhaltung unseres Leistungsangebotes betreut.

VI. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Landespersonalvertretung

- Lowland Games am 13. September 2019 in Tulln
- Schitag am 21. Februar 2020 in Lackenhof

VII. Zusammenfassung

Im abgelaufenen Berichtszeitraum waren insbesondere zwei zentrale Themen schlagend:

Die Neuorganisation der Landes- und Universitätskliniken, der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren unter einem Dach war der erste Punkt, der uns forderte. 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 bzw. NÖ Landesgesundheitsagentur 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.

Die zweite und vor allem unvorhersehbare Herausforderung war Corona, ein Virus, der nicht nur jene Menschen forderte, die daran erkrankt sind, sondern vor allem auch unser Personal in all unseren Einrichtungen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, finanzielle Sorgen in der Familie, wenn der/die Partner/in die Anstellung verloren hat, die Sorge um Risikogruppen, Eltern und Großeltern, der Schutz der eigenen Gesundheit durch geeignete Schutzausrüstung waren nur einige Punkte, die unsere Kollegenschaft tagtäglich bewegten.

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. Gerade jetzt 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“.