

BERICHT

Zentralbetriebsrat der
NÖ Gesundheits- und Pflegezentren

für den Zeitraum
30. September 2022 - 20. September 2023

Inhaltsverzeichnis

I. Zentralbetriebsrat und Betriebsrat

1. Zusammensetzung des Zentralbetriebsrats
2. Sitzungen und Regionalkonferenzen
3. Betriebsratswahlen
4. Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson und der Zentralbehindertenvertrauensperson-Stellvertretung

II. Ein Blick zurück | Das haben wir 2022 miteinander geschafft

III. Dienst- und Besoldungsrecht

1. Gehaltsabkommen
2. Kinderweihnachtsgeld
3. Betreuungsgeld 2023
4. Personalmaßnahmen
5. Entfall der Einstiegsphase für weitere Berufsgruppen und Entfall der Einstiegslaufbahn für klinische Psychologinnen und Psychologen
6. Anpassung Einstiegsgehälter bei Fachärztinnen und Fachärzten, Anhebung der Gehälter bei Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmedizinern sowie zusätzliche Abgeltung von Zusatzqualifikationen und Verwendungen
7. Mehrfachverwendung von OP-Assistentinnen und OP-Assistenten
8. Haustechnik
9. Chaffeure im Landeskrankenhaus Mauer
10. Dienstrechtsnovelle 2022
11. Geblockte Altersteilzeit bei Erwerbsminderung ab 70 Prozent
12. Novelle der NÖ LGA Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung
13. Abgeltung von Einspringdiensten
14. Corona
15. Fiktiver Zulagenersatzbetrag nach dem Epidemiegesetz

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. Pilotprojekt Dienstplanstabilität
6. Informationsblatt Long COVID Syndrom
7. Strukturmaßnahmen
8. Duale Führung
9. Richtlinien
10. Betriebsvereinbarungen
11. Bewertungskommission
12. Pflegedialog 2.0
13. Weitere Projekte bzw. Forderungen

VI. Service

1. Homepage des Zentralbetriebsrats
2. ZBR Anmeldeservice und Informationsmanagement
3. Aussendungen, Informationen und Broschürenservice
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 pensionsbedingt **Richard Schenkirsch** (LK Korneuburg-Stockerau) und **Franz Bauer** (LK Waidhofen/Thaya) ausgeschieden.

Als Nachfolgerinnen und Nachfolger wurden **Gerda Flandorfer** (LK Korneuburg-Stockerau) und **Lucas Herzog, BSc** (LK Baden) beschlossen. Gerda Flandorfer ist aufgrund des Pensionsantritts mit April 2023 aus dem Zentralbetriebsrat ausgeschieden. **Petra Strasser** aus dem LK Korneuburg-Stockerau ist nachgefolgt.

Herbert Steinbeck (LK Melk) wurde als Zentralbehindertenvertrauensperson (ZBVP) bzw. **Alois Dolezal** (LK Gmünd) als Stellvertreter zu den Sitzungen des Zentralbetriebsrats beigezogen. Beide haben im Berichtszeitraum im Hinblick auf ihre anstehende Pensionierung die Aufgabe beendet. Als ihre Nachfolger wurden **Hannes Neuwirth** (LK Baden) als ZBVP und **Markus Schwarz** (LK Mistelbach) als ZBVP-Stellvertreter gewählt.

Derzeit werden vom Zentralbetriebsrat 512 Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus 76 Standorten mit mehr als 30.000 Kolleginnen und Kollegen vertreten.



Foto 1: Verabschiedung Richard Schenkirsch



Foto 2: Verabschiedung Franz Bauer



Foto 3: Verabschiedung ZBVP Herbert Steinbeck und ZBVP-Stv. Alois Dolezal

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 begleitet.

Am 12. April 2023 trafen sich die Behindertenvertrauenspersonen der NÖ Landes- und Universitätskliniken sowie der NÖ Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren bei der **12. Behindertenvertrauenspersonensitzung** in St. Pölten.

Im Rahmen der Sitzungen wurden Herausforderungen besprochen und Informationen ausgetauscht.



Foto 4: 12. Behindertenvertrauenspersonensitzung am 12.04.2023

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
PBZ Eggenburg	89	4	59	66,29	57	2			57	4
PBZ Gloggnitz	90	4	53	58,89	49	4	49	4		
PBZ Gutenstein	81	4	61	75,31	59	2	59	4		
PBZ Hollabrunn	82	4	57	69,51	54	3	54	4		
PBZ Mank	110	5	71	64,55	69	2	69	5		
PBZ Scheibbs	161	5	92	57,14	83	9	83	5		
PBZ Tulln	257	6	155	60,31	148	7	148	6		
PBZ Türnitz	74	4	33	44,59	31	2	33	4		
PFZ Waidhofen/Ybbs	65	4	48	73,85	48	0	48	4		
LK Allentsteig	178	5	147	82,58	143	4	147	5		
LK Hainburg	381	7	181	47,51	175	6	175	7		
LK Hollabrunn	552	9	157	28,44	147	10	147	9		
LK Korneuburg/Stockerau	894	12	415	46,42	392	23			392	12
LK Mistelbach	1793	15	1001	55,83	985	16	985	15		
LK Waidhofen/Thaya	547	9	336	61,43	324	12	324	9		
LK Wr. Neustadt (Arbeiter)	355	7	241	67,89	232	9	97	3	135	4
UK Krems	1380	14	659	47,75	651	8	80	1	571	13

Table 1: Betriebsratswahlen

- PBZ Eggenburg: PBZ Eggenburg-FSG
- PBZ Gloggnitz: Team Verena Glaser
- PBZ Gutenstein: PBZ Gutenstein
- PBZ Hollabrunn: NÖ PBZ Hollabrunn
- PBZ Mank: Betriebsrat PBZ Mank
- PBZ Scheibbs: ÖAAB-FCG
- PBZ Tulln: Josefine Kraus - ÖAAB/FCG
- PBZ Türnitz: ÖAAB-FCG
- PFZ Waidhofen/Ybbs: Gemeinsam sind wir stark
- LK Allentsteig: Irene Pany und Team
- LK Hainburg: Alex Skoda NÖAAB
- LK Hollabrunn: Winkelbauer Christina und ihr Team
- LK Korneuburg/Stockerau: FSG Herbert Watzinger und sein Team
- LK Mistelbach: Betriebsratsteam FCG
- LK Waidhofen/Thaya: Team Sonja Redl - FCG
- LK Wr. Neustadt (Arbeiter): Fritz Fuchs und sein Team (4 Mandate), MIT-ARBEITER (3 Mandate)
- UK Krems: FSG Dr. Sattler und sein Team (13 Mandate), FCG Wolfgang Maglock und Team (1 Mandat)

Die Wahl im PBZ Scheiblingkirchen wurde für den Zeitraum 18. - 19. September 2023 geplant. Die Ergebnisse lagen bei Erstellung des Berichts noch nicht vor.

4. Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson und der Zentralbehindertenvertrauensperson-Stellvertretung

Aufgrund des geplanten Pensionsantritts der Zentralbehindertenvertrauensperson **Herbert Steinbeck** aus dem LK Melk und seines Stellvertreters **Alois Dolezal** aus dem LK Gmünd fand am 6. Juni 2023 die Wahl der Zentralbehindertenvertrauensperson und der Stellvertretung statt. Zur Wahl stellten sich als ZBVP **Hannes Neuwirth** (LK Baden) und als ZBVP-Stellvertreter **Markus Schwarz** (LK Mistelbach).

Wahlberechtigt waren 66 Behindertenvertrauenspersonen und StellverteterInnen. Am 3. Juli 2023 fand die konstituierende Sitzung statt.

Abgegebene Stimmen: 46	Davon ungültige Stimmen: 4	Gültige Stimmen gesamt: 42
ZENTRALBEHINDERTENVERTRAUENSPERSON HERR HANNES NEUWIRTH - LK BADEN GÜLTIGE STIMMEN: 42		
Abgegebene Stimmen: 47	Davon ungültige Stimmen: 4	Gültige Stimmen gesamt: 43
ZENTRALBEHINDERTENVERTRAUENSPERSON-STELLVERTRETER HERR MARKUS SCHWARZ - LK MISTELBACH GÜLTIGE STIMMEN: 43		

Tabelle 2: Wahlergebnis ZBVP und ZBVP-Stellvertretung

Herbert Steinbeck und **Alois Dolezal** waren seit September 2007 in ihren Funktionen tätig. Sie haben anspruchsvolle Themen wie z. B. die Einführung der geblockten Altersteilzeit bei Erwerbsminderung ab 70 Prozent erfolgreich verhandelt. Ihr großes Engagement, die Zuverlässigkeit sowie ihre unermüdliche Einsatzbereitschaft für die Kolleginnen und Kollegen zeichneten die beiden aus.



Behindertenvertrauenspersonensitzung am 5. Mai 2022 in der NÖ LGA



*Herbert Steinbeck und Alois Dolezal besuchten am 31. Juli 2018 Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner in St. Pölten;
© Amt der NÖ Landesregierung*



*Alois Dolezal, Mag.^a Barbara Schwarz und
Herbert Steinbeck am 12. August 2015*



*Behindertenvertrauenspersonensitzung am
14. März 2018 im PBZ Melk*



*Verabschiedung von Herbert Steinbeck und Alois
Dolezal im Rahmen der ZBR-Sitzung am 13. Juni
2023*

II. Ein Blick zurück | Das haben wir 2022 miteinander geschafft

Insbesondere folgende Themen konnten wir im Berichtszeitraum starten bzw. zu einem Abschluss bringen:

- ✓ Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an den Krankenpflegesschulen
- ✓ Ausarbeitung neuer Personalbedarfsberechnungsmethoden für den Bereich der Kliniken sowie der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren
- ✓ 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
- ✓ zusätzlicher Nachtdienst in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren - Beginn der Pilotphase
- ✓ Dienstplanstabilität - Startschuss für die ersten regionalen Pilotprojekte in je einem Klinikum und einem Pflege-, Betreuungs- und Förderzentrum
- ✓ OP-Assistenz - höhere Besoldung bei Mehrfachverwendungen (NÖ LBG)
- ✓ Haustechnik - Neubewertung der Stellen (NÖ LBG)
- ✓ personelle Überschreitungsermächtigung (Drittelregelung: Dienststelle - Region - Mehrarbeit) im Rahmen der budgetären Mittel
- ✓ geblockte Altersteilzeit bei Erwerbsminderung ab 70 %
- ✓ Dienstrechtsnovelle 2022: Nichtverfall von Erholungsurlaub ab dem 57. Lebensjahr, Einführung eines „Minisabbaticals“, Ausweitung der Pflege- und Familienhospizfreistellung, Erhöhung der Rufbereitschaftsentschädigung um ca. 25 %

Gemeinsam mit der GÖD Gesundheitsgewerkschaft:

- ✓ Erhöhung des Kinderweihnachtsgeldes um 10 %
- ✓ Erhöhung der Bezüge um 7,15 %, mindestens jedoch um 170,00 Euro
- ✓ Anpassung der Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte (Abschluss 2023 geplant)
- ✓ 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)
- ✓ Erhöhung der Bezüge im Bereich der Medizinphysik
- ✓ Neubewertung der medizinischen Masseurinnen und Masseur (NÖ LBG)
- ✓ Zulagennach- bzw. -weiterzahlung aufgrund coronabedingten Absonderung im LVBG und DPL 1972
- ✓ Sonderbetreuungszeit, wenn coronabedingt Pflegefreistellung aufgebraucht wurde

III. Dienst- und Besoldungsrecht

1. Gehaltsabkommen

Es konnte vereinbart werden, dass das auf Bundesebene erzielte Ergebnis für 2023 für den NÖ Landesdienst übernommen wird. Ab 1. Jänner 2023 wurden die monatlichen Grundbezüge um **7,15 Prozent erhöht, mindestens jedoch um 170,00 Euro**. Daraus resultierte in Anlehnung an die Gehaltsklassen in der „Besoldung neu“ eine Abgeltung zwischen **7,15 Prozent** in der höchsten und **9,61 Prozent** in der niedrigsten Einstufung. Die Zulagen und Vergütungen, die in Beträgen dargestellt sind, wurden um **7,32 %** erhöht.

2. Kinderweihnachtsgeld

Aufgrund unserer sozialpartnerschaftlichen Gespräche mit Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner konnte vereinbart werden, dass das Kinderweihnachtsgeld nicht nur im Jahr 2022 wieder zuerkannt wurde, sondern auch eine **Erhöhung um 10 %** erfolgte.

Diese außerordentliche Zuwendung betrug 2022

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 2023

Für das Jahr 2023 wurden insgesamt **398.183,50 Euro** für **27.845 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. Entfall der Einstiegsphase für weitere Berufsgruppen und Entfall der Einstiegslaufbahn für klinische Psychologinnen und Psychologen

Mit 1. September 2021 ist die Einstiegsphase für Berufsneueinsteigerinnen und Berufsneueinsteiger von 90 % für Bedienstete in den Referenzverwendungen DiplompflegerIn, PflegefachassistentIn und PflegeassistentIn entfallen. Mit 1. September 2022 ist für weiterer Berufsgruppen in der Pflege und Betreuung, der medizinisch-technischen Dienste, Assistenzberufe, Therapie, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, pädagogische Bereiche, sowie administrative Bereiche, Stabstellen die Einstiegsphase entfallen. Damit ist es gelungen, den Einstieg in diesen Verwendungen attraktiver zu gestalten.

Die Einstiegslaufbahn bei klinischen Psychologinnen und Psychologen ist mit 1. April 2023 entfallen.

6. Anpassung Einstiegsgehälter bei Fachärztinnen und Fachärzten, Anhebung der Gehälter bei Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmedizinern sowie zusätzliche Abgeltung von Zusatzqualifikationen und Verwendungen

In gemeinsamen Verhandlungen mit der Ärztekammer NÖ und der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ konnten wir dahingehend ein Verhandlungsergebnis erzielen, dass die Einstiegsgehälter bei Fachärztinnen und Fachärzten in den ersten vier Gehaltsstufen angepasst werden. Ein weiterer Punkt ist die Anhebung der Gehälter bei Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmedizinern sowie eine ergänzende Abgeltung von Zusatzqualifikationen und Verwendung in den Bereichen Palliativversorgung, Geriatrie und interdisziplinären Aufnahmestationen. Ebenso wurde eine Anpassung des Entgelts der ärztlichen Standortleitungen und eine Valorisierung der aktuellen Stundensätze der Notärztinnen und Notärzte vereinbart.

7. Mehrfachverwendung von OP-Assistentinnen und OP-Assistenten

Für OP-Assistentinnen und OP-Assistenten konnte im Fall von Mehrfachverwendungen in der Besoldung neu ein höheres Gehalt verhandelt werden. Wird neben der Tätigkeit als OP-Assistentin bzw. OP-Assistent insbesondere eine Tätigkeit als Gips-, Röntgen-, Labor-, Obduktions-, Desinfektions- oder Ordinationsassistentin bzw. -assistent ausgeübt, so ist auch eine Besoldungsäquivalent in der Höhe der NOG 6 vorgesehen. Zudem wurde die Möglichkeit geschaffen, dass bei Abschluss der Ausbildung zur medizinischen Fachassistenz eine Zuordnung in die NOG 6 erfolgen kann.

8. Haustechnik

Der ZBR hat hinsichtlich der großen Veränderungen in der Haustechnik seit Inkrafttreten der Besoldung eine Neubewertung eingefordert. Nach intensiven und zahlreichen Verhandlungsrunden unter der Leitung von Vorsitzenden-Stellvertreter Rudolf Zeller mit dem Sozialpartner auf LGA-Ebene wurde ein neues Konzept und fünf neue Stellenbeschreibungen für die Haustechnik ausgearbeitet.

- FacharbeiterIn/ProfessionalistIn I (NOG 6) wird zu FacharbeiterIn/ProfessionalistIn II (NOG 7)
- FacharbeiterIn/ProfessionalistIn II (NOG 7) wird zu FacharbeiterIn/ProfessionalistIn IIa (NOG 8)
- HausarbeiterIn mit handwerklicher Ausbildung (NOG 7) wird zu FacharbeiterIn/ProfessionalistIn IIa (NOG 8)

Somit ergibt sich in diesen Bereichen eine Verbesserung um eine Gehaltsklasse. Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als drei Jahren gelten 100 Fortbildungsstunden als erbracht. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bis zu 3 Jahre im Bereich der Haustechnik beschäftigt sind, gelten 50 Fortbildungsstunden als erbracht.

Im Zuge der Erstellung des Konzepts „Haustechnik“ wurden einige Fragen hinsichtlich Praktikabilität und Bedarf der Stelle „Teamleitung Haustechnik“ diskutiert, weshalb ein Pilotbetrieb mit begleitender Evaluierung beschlossen wurde. Die Pilotphase „Stelle Teamleitung Haustechnik“ wird bis Ende des Jahres 2024 dauern. Die Stelle „Teamleitung Haustechnik“ (NOG 10) ist eine Einzelverwendung und kann bis auf weiteres nur im Zuge der Pilotphase zugeordnet werden.

9. Chaffeure im Landeskrankenhaus Mauer

Aufgrund den Anforderungen des Berufsbildes der Chaffeure im Landeskrankenhaus Mauer wurde seitens des ZBR eine Neubewertung eingefordert. Im Rahmen des Bewertungsverfahrens wurde der zusätzliche Aufgabenumfang zu den Transport- und Chaffeurtätigkeiten berücksichtigt. Die Bewertung ergab die Einstufung in NOG 5 (statt bisher in NOG 4).

10. Dienstrechtsnovelle 2022

Nach intensiven und zahlreichen Verhandlungsrunden der Dienstnehmervertretungen wurde in der Sitzung vom 17. November 2022 im NÖ Landtag ein Dienstrechtspaket beschlossen.

Die wesentlichen Inhalte der Dienstrechtsnovelle 2022 sind:

- Verbesserung und Absicherung der Dienstrechts-Novelle 2018
- Nichtverfall von Erholungsurlaub: Hier wird die Altersgrenze vom 60. auf das 57. Lebensjahr herabgesetzt.
- Wiedereingliederungsteilzeit: Verlängerung der Maßnahme bis 2029
- „opting out“ (für Beamte): Verlängerung der Maßnahme bis 2029

Mini-Sabbatical - kürzeres Modell möglich

- Rahmenzeit: vier bis zwölf Monate
- Freistellung: in der Dauer von zwei bis acht Monaten

Pflegefreistellung - Verbesserungen und Ausweitung

- Wegfall des gemeinsamen Haushalts bei allen nahen Angehörigen
- Ausweitung der Begleitungsmöglichkeit für minderjährige Kinder bei einem stationären Aufenthalt oder NEU: einer ambulanten Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt
- bei minderjährigen Kindern ist nach der ersten Woche auch eine Freistellung zur Betreuung möglich
- bei mehr als zwei minderjährigen Kindern Erhöhung der Anspruchsberechtigung um das Höchstausmaß einer Wochendienstzeit
- Pflegefreistellung auch für die minderjährigen Kinder der/des eingetragenen Partnerin/Partners bzw. der Person möglich, mit der eine Lebensgemeinschaft seit mindestens drei Monaten besteht, sofern ein gemeinsamer Haushalt gegeben ist und kein Elternteil zur Verfügung steht

Familienhospizfreistellung

- Ausweitung: zweimalige Verlängerungsmöglichkeit der Inanspruchnahme bei minderjährigen Kindern in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten
- Ausweitung der Anspruchsberechtigung auf minderjährige Kinder der/des Partnerin/Partners, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht und kein Elternteil zur Verfügung steht
- Bei Wegfall der Anspruchsberechtigung ist dies innerhalb von zwei Wochen zu melden. Ein vorzeitiger Dienstantritt kann dann erfolgen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

„Umstieg statt Ausstieg“

Schaffung eines „opting out“ auch für Vertragsbedienstete, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und erleichterte Zugangsbedingungen in das Besoldungssystem nach dem Vorbildprinzip für begünstigt Behinderte.

Erhöhung der Rufbereitschaftsentschädigung

Kopplung der Berechnungsgrundlage an NOG 12 Stufe 4. Dies bedeutet eine Erhöhung von € 1,41 an Wochentagen auf € 1,78 bzw. an Sonn- und Feiertagen von € 1,97 auf € 2,50.

Sämtliche Änderungen sind mit 1. Januar 2023 in Kraft getreten.

11. Geblockte Altersteilzeit bei Erwerbsminderung ab 70 Prozent

Gemeinsam mit der Zentralbehindertenvertrauensperson Herbert Steinbeck und seinem Stellvertreter Alois Dolezal konnten wir erreichen, dass bei einer Erwerbsminderung ab 70 % die Möglichkeit einer geblockten Altersteilzeit mit einer Freizeitphase von bis zu 2 Jahren ermöglicht wird. Die Regelung ist seit Jänner 2023 gültig.

12. Novelle der NÖ LGA Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung

Mit Gründung der NÖ Landesgesundheitsagentur wurde die NÖ LGA Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung, LGBI. 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. April 2023 trat die Änderung der NÖ LGA BRO LGBI. 23/2023 in Kraft. Zur besseren Orientierung wurde in der Anlage zur NÖ LGA BRO ein Inhaltsverzeichnis eingefügt. Das Erscheinungsbild hat sich dahingehend verändert, dass die Referenzverwendungen nach Berufsgruppen gegliedert sind. Zudem setzt die Novelle Neubewertungen und Adaptierungen der Anlage zur NÖ LGA BRO um. Veraltete Referenzverwendungen wurden in neue Referenzverwendungen übergeleitet. Um eine Durchlässigkeit von Referenzverwendungen aus dem pflegerischen Bereich in jene der Verwaltung zu schaffen, wurden die Berufsfamilien bzw. verwandten Berufsfamilien diverser Referenzverwendungen angepasst.

13. 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 im Juli 2022 Klage eingebracht. Nach der letzten Betriebsräteversammlung hat sich der Zentralbetriebsrat 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.

Inzwischen ist eine Einigung hinsichtlich der Gesetzesformulierung zu Stande gekommen. Vorgesehen ist, dass zusätzliche Dienste nach Erstellung des Solldienstplans (Einspringen bei Ausfall von Kolleginnen und Kollegen, oder zusätzlicher Bedarf) auf Grund der zusätzlichen Belastung auch entsprechend abzugelten sind. Die zusätzlichen Stunden sollen bei Überschreiten des jeweiligen Beschäftigungsausmaßes entsprechend abgegolten werden. Seitens des Dienstgebers wurde zugesagt, dass die entsprechende rechtliche Grundlage im Herbst im NÖ Landtag beschlossen wird. Festzuhalten ist, dass durch das Einbringen der Klage sichergestellt wurde, dass drei Jahre vom Klageeinbringungszeitpunkt rückgerechnet (= Juli 2019) eine Aufrollung und somit eine Nachzahlung erfolgen wird.

14. Corona

Mit 1. Mai 2023 endete die FFP2-Maskenpflicht bundesweit, u. a. auch im Bereich der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Mit 1. August 2022 wurde die Pflicht zur Absonderung bei einer Infektion mit SARS-CoV-2 aufgehoben und durch eine zehntägige Verkehrsbeschränkung ersetzt. Die Infektion blieb bis Ende Juni 2023 weiterhin meldepflichtig.

Die Präventionskonzepte und FAQs wurden aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen laufend angepasst. Nach über drei Jahren Pandemie endeten in Österreich am 1. Juli 2023 alle Corona-Maßnahmen.

15. Fiktiver Zulagenersatzbetrag nach dem Epidemiegesetz

Absonderungen während Corona haben unter Umständen zu Gehaltseinbußen geführt - der Dienstgeber hatte im Falle von Absonderungen Zulagen nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz bzw. der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 eingestellt. Wir haben mit dem Sozialpartner einen Verjährungsverzicht vereinbart, um die Verhandlungen ohne Zeitdruck der Verjährung von Ansprüchen führen zu können.

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:

- Entfall der Einstiegsphasen für mehrere Berufsgruppen und der Einstiegslaufbahn bei klinischen Psychologinnen und Psychologen - siehe Pkt. III/5
- Anpassung Einstiegsgehälter bei Fachärztinnen und Fachärzten, Anhebung der Gehälter bei Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmedizinern sowie zusätzliche Abgeltung von Zusatzqualifikationen und Verwendungen - siehe Pkt. III/6
- Maßnahmenpaket für Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmediziner, medizinische Standortleitungen sowie Notärztinnen und Notärzte - siehe Pkt. III/6
- höhere Abgeltung bei Mehrfachverwendungen von OP-Assistentinnen und OP-Assistenten - siehe Pkt. III/7
- Maßnahmenpaket im Bereich der Haustechnik - siehe Pkt. III/8
- Neubewertung Chaffeure im Landeskrankenhaus Mauer - siehe Pkt. III/9
- Attraktivierung der Pflegeausbildung durch Schaffung einer Ausbildungsprämie. Zunächst im Rahmen des blau-gelben Pflegepakets, dann durch eine Leistung des Bundes.
- Erhöhung der Ausbildungsplätze in der Pflege: Die Ausbildungskapazitäten wurden auf 960 Ausbildungsstellen für PflegeassistentInnen und PflegefachassistentInnen erhöht.
- Beginnende Regionalisierung der FH-Ausbildung für Diplomkräfte durch eine Außenstelle in Mistelbach. Ab Herbst 2023 sollen 24 Studienplätze in Mauer und ab Frühjahr 2024 30 Studienplätze in Horn, in Kooperation mit der IMC FH Krems sowie der FH St. Pölten zur Verfügung stehen. Zudem soll das Modell der 5-jährigen höheren Lehranstalt für Sozialbetreuung und Pflege mit Maturaabschluss in Gaming auch auf die anderen Regionen ausgeweitet werden.
- Um die Besetzung von Stellen im Bereich der Pflegeassistenz auch durch interne Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern, besteht nun die Möglichkeit für Heimhilfen eine geförderte Ausbildung zur Pflegeassistenz in Angriff zu nehmen. Für die theoretische Ausbildung kann Bildungskarenz - auch in Teilen von mindestens zwei Monaten - beantragt werden. Die Praxiszeiten können in Einrichtungen der NÖ Landesgesundheitsagentur absolviert werden. In diesen Zeiten wird Heimhelferinnen und Heimhelfern der reguläre Bezug zuerkannt. Darüber hinaus wurde vereinbart,

dass es in Zeiten der Bildungskarenz zwecks Aufschulung zur Pflegeassistentin zu keiner Stichtagsverschlechterung kommt, sondern nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung diese Zeiten in vollem Umfang angerechnet werden.

- Um Lücken im Bereich der Heimhilfe zu füllen, besteht bereits die Möglichkeit, ungelernte MitarbeiterInnen im Unternehmen unter Voraussetzung der budgetären Bedeckung - auch als Aushilfskräfte - aufzunehmen und diesen bei entsprechender Eignung nach einer Zeit von ca. sechs Monaten die Heimhilfeausbildung bei einer externen Bildungseinrichtung zu ermöglichen.
- Zusätzlich ist es über die IMC Fachhochschule Krems gelungen, bereits vorhandene Kooperationen mit der Universität Hanoi (Vietnam) auf den pflegerischen Bereich auszudehnen. Im März 2023 wurde mit der Deutschausbildung an der Hanoi Universität begonnen, im Wintersemester 2024 wird die Ausbildung zur Pflegeassistentin am International Nursing Center in Krems (IMC FH Krems) starten. Im Herbst 2025 sollen die ersten Absolventinnen und Absolventen ausschließlich in Einrichtungen der NÖ Landesgesundheitsagentur zum Einsatz kommen.
- Als zielgerichtete Recruitingmaßnahme für Pflegeberufe und den gehobenen medizinisch-technischen Dienst wurde in der NÖ LGA die bedingte Aufnahmezusage eingeführt. Dies ermöglicht es, Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden bereits während der Ausbildung im Pflegebereich ein verbindliches Angebot zum Berufseinstieg in der NÖ LGA zu machen.

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:

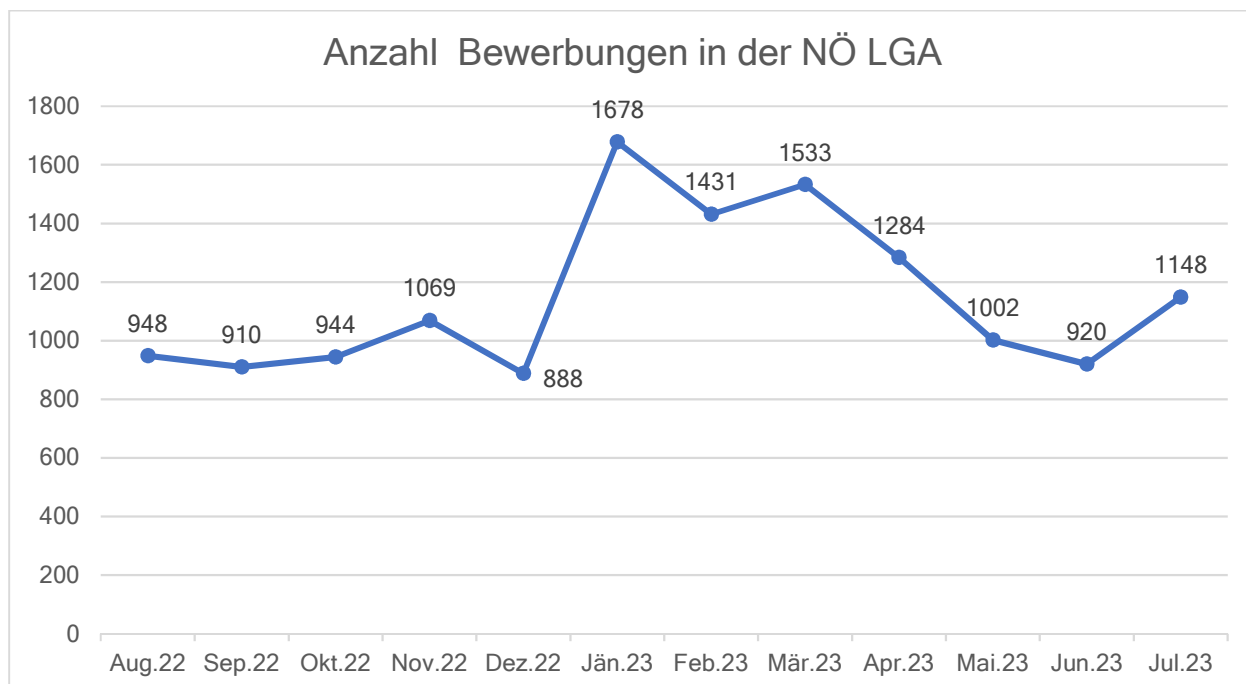
- Im Berichtszeitraum erfolgte der Start für die ersten regionalen Pilotprojekte zur Dienstplanstabilität in je einem Klinikum und einem Pflege- und Betreuungszentrum. Die gemeinsamen Ziele der Sozialpartner sind es die Dienstplanstabilität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzustellen und somit die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Zudem sollen die Planungsaufwände reduziert und Planungssicherheit für die Organisation hergestellt werden. Die Pilothäuser beschäftigen sich mit der Findung und Testung geeigneter und praktikabler Modelle für eine Erhöhung der Dienstplanstabilität.
- Maßnahmenpaket für Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmediziner, medizinische Standortleitungen sowie Notärztinnen und Notärzte - siehe Pkt. III/6
- höhere Abgeltung bei Mehrfachverwendungen von OP-Assistentinnen und OP-Assistenten - siehe Pkt. III/7
- Maßnahmenpaket im Bereich der Haustechnik - siehe Pkt. III/8
- Neubewertung Chaffeure im Landeskrankenhaus Mauer - siehe Pkt. III/9

Anzahl Bewerbungen in der NÖ LGA von August 2022 bis Juli 2023

Die nachstehenden Daten beziehen sich auf die Anzahl der eingelangten Bewerbungen in der NÖ LGA im Zeitraum August 2022 bis Juli 2023.

Monat	Anzahl Bewerbungen
August 2022	948
September 2022	910
Oktober 2022	944
November 2022	1069
Dezember 2022	888
Jänner 2023	1678
Februar 2023	1431
März 2023	1533
April 2023	1284
Mai 2023	1002
Juni 2023	920
Juli 2023	1148

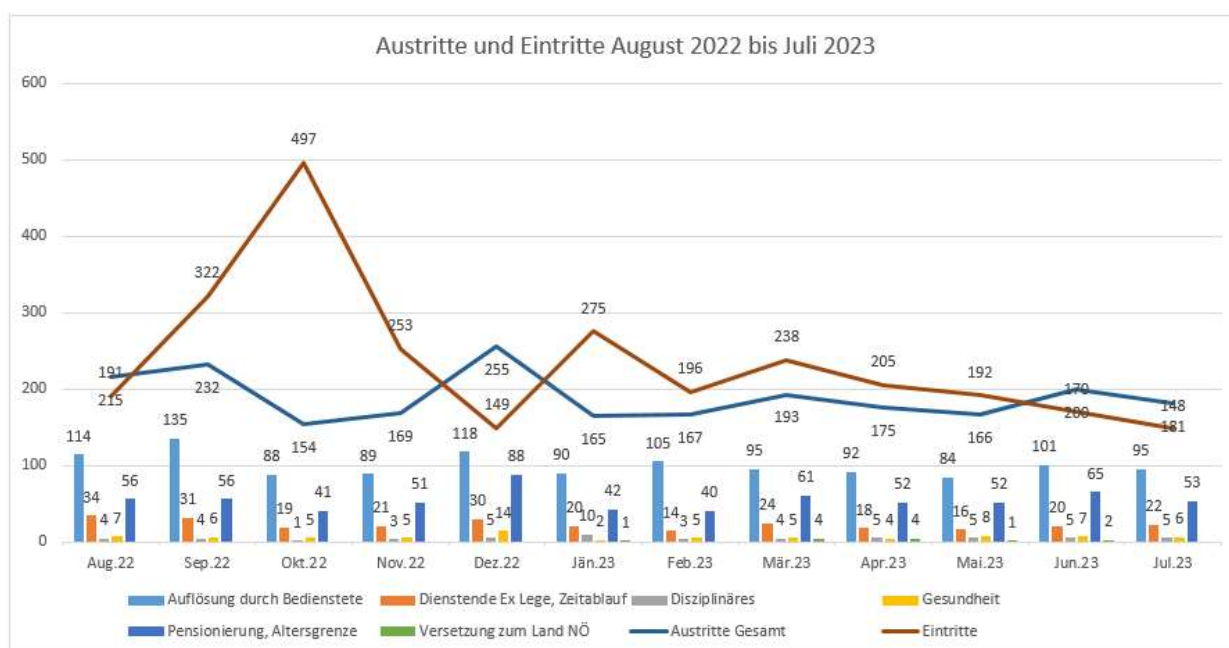
Tabelle 3: Anzahl Bewerbungen



Austritte und Eintritte von August 2022 bis Juli 2023

	Aug.22	Sep.22	Okt.22	Nov.22	Dez.22	Jän.23	Feb.23	Mär.23	Apr.23	Mai.23	Jun.23	Jul.23	Gesamt
Auflösung durch Bedienstete	114	135	88	89	118	90	105	95	92	84	101	95	1206
Dienstende Ex Lege, Zeitablauf	34	31	19	21	30	20	14	24	18	16	20	22	269
Disziplinäres	4	4	1	3	5	10	3	4	5	5	5	5	54
Gesundheit	7	6	5	5	14	2	5	5	4	8	7	6	74
Pensionierung, Altersgrenze	56	56	41	51	88	42	40	61	52	52	65	53	657
Versetzung zum Land NÖ						1		4	4	1	2		12
Austritte Gesamt	215	232	154	169	255	165	167	193	175	166	200	181	2272
Eintritte Gesamt	191	322	497	253	149	275	196	238	205	192	170	148	2836

Tabelle 4: Austritte und Eintritte



Aus dem obigen Schaubild geht hervor, dass monatlich im Durchschnitt 189 Austritte und 236 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 Entscheidungsträgern der NÖ LGA (ärztliche Direktionen sowie Pflegedirektionen der Landes-/Universitätskliniken, Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren, Organisationsgeschäftsführungen, ausgewählte Abteilungsleitungen und Vorstände). Im Anschluss daran ist zudem ein intensiverer Austausch zwischen den Sozialpartnern geplant, deren Anregungen und Inputs mitaufgenommen werden. Die erste Ausrollung ist für Ende 2023 vorgesehen, danach sollen Weiterentwicklungen und Verfeinerungen am Tool vorgenommen 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 seit Mitte 2023 monatlich Standardberichte aus dem Managementinformationssystem (MIS). Durch diese Maßnahme wurde eine Forderung des ZBR umgesetzt und somit sind die geplanten und budgetierten Personalressourcen sowie die Dienstpostenpläne pro Personalgruppe für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte transparent.

Stand 04.11.2022

Dienstpostenplan 2023					
	Ärzte	Pflege	sonst. med. Personal	nicht. med. Personal	Summe
Mostviertel	433,84	2 059,92	302,57	843,55	3 639,87
Kliniken	426,58	1 366,51	281,97	620,35	2 695,40
Pflegezentren	7,26	693,41	20,60	223,20	944,47
NÖ Mitte	1 205,50	3 194,28	641,59	1 341,81	6 383,18
Kliniken	1 198,96	2 650,59	624,31	1 180,89	5 654,76
Pflegezentren	6,53	543,69	17,28	160,92	728,42
Thermenregion	1 016,14	3 293,51	577,22	1 335,35	6 222,22
Kliniken	1 004,66	2 393,96	554,25	1 107,66	5 060,52
Pflegezentren	11,48	899,55	22,98	227,69	1 161,70
Waldviertel	402,71	1 489,65	260,91	611,86	2 765,13
Kliniken	401,76	1 129,92	253,97	466,32	2 251,96
Pflegezentren	0,95	359,74	6,93	145,54	513,17
Weinviertel	622,99	2 039,36	296,12	811,13	3 769,60
Kliniken	619,53	1 384,96	281,50	610,48	2 896,47
Pflegezentren	3,47	654,41	14,61	200,64	873,13
Gesamtergebnis	3 681,18	12 076,72	2 078,40	4 943,70	22 780,00

Tabelle 5: Dienstpostenplan 2023, Stand 04.11.2022

Stand 04.11.2022

	DPPL 2022	DPPL 2023
Ärzte	3 601,42	3 681,18
Pflege	11 974,45	12 076,72
sonst. med. Personal	2 039,43	2 078,40
nicht. med. Personal	4 905,70	4 943,70
Summe	22 521,00	22 780,00

Berufsgruppe	Erhöhung 2023	%
Ärzte	79,76	30,79
Pflege	102,27	39,49
sonst. med. Personal	38,97	15,05
nicht. med. Personal	38,00	14,67
Summe	259,00	100

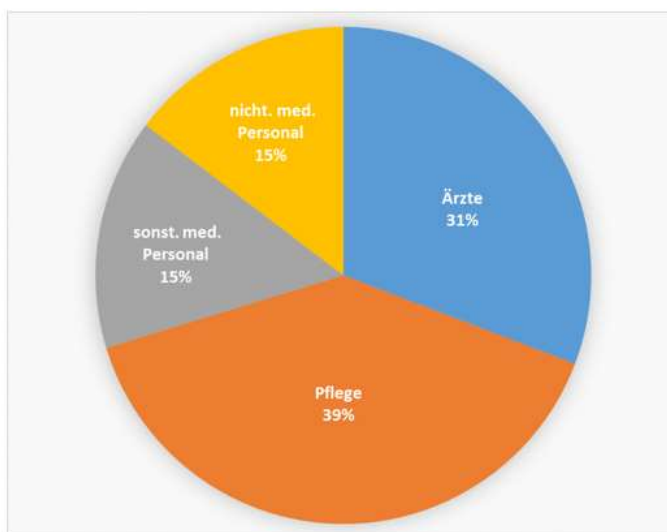


Abbildung 1: Dienstpostenplan 2023 - Veränderungen, Stand 04.11.2022

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 jetzt auch eine überlappende Besetzung erfolgen. Die Nachbesetzungen in den Regionen orientieren sich auf Basis der Abgangsprognosen und werden in regelmäßigen Abstimmungen behandelt.

In den letzten Monaten sind wir stark damit konfrontiert, dass die finanziellen Ressourcen für diese Maßnahmen ausgeschöpft sind und 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. Wir haben hier auch den Vorschlag eines überregionalen Ausgleichs eingebracht.

Die Nachfrage an Personal hat sich im Bereich vieler zu besetzender Stellen massiv nach oben verändert. Träger haben mit gegenseitigen Abwerbungen begonnen und versuchen mit attraktiven Angeboten zu locken, seien es höhere Bezüge, fix vereinbarte Arbeitszeiten ohne Veränderungen usw.

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.

Zwischen der Ausbildung/Karrierestart und dem Übertritt in die Pension liegen unterschiedliche Lebensereignisse, individuelle Bedürfnisse und Interessen wie beispielsweise Ausbildung, Elternschaft, Krankheit, Pflege naher Angehöriger, etc.

Zielsetzung ist es, bereits bestehende Maßnahmen zu systematisieren sowie aufzuzeigen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase optimal unterstützt und gefördert werden.

Bereits bestehende Maßnahmen wie z. B. Wiedereingliederungsteilzeit, Pflegefreistellung für nahe Angehörige, Altersteilzeit etc. sollen zusammengefasst und den Kolleginnen und Kollegen niederschwellig kundgemacht werden.

Zudem beschäftigt sich die Arbeitsgruppe mit der Erhebung weiterer persönlicher und lebensabschnittsspezifischer Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu denen noch Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden müssen.

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 wird daher ein Prozedere zur strukturierten Abarbeitung dieser Meldungen erarbeitet und befindet sich in der Endabstimmung. 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 Maßnahme umgesetzt werden. Dieses Instrument wird mittlerweile gut angenommen. Seit der letzten Betriebsräteversammlung gab es in zumindest 25 Standorten Überlastungsmeldungen (zum Teil mehrere pro Standort). Nicht alle Meldungen werden über den ZBR abgehandelt. Hauptkritikpunkt sind nach wie vor die Personalausstattung, viele Einspringdienste sowie der Leistungsaufwand, welcher 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 reduziert werden und dies führt oftmals zu Bettensperren. Projekte zur Steigerung der Dienstplanstabilität sowie das Personalmanagementtool NESTOR sollen 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 Dienstnehmervertretung 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.

4. Stufenweise Einführung eines zusätzlichen Nachtdienstes in den PBZ/PFZ

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 Wohnbereiche von bis zu 42 Bewohnerinnen und Bewohnern sowie durch die immer höhere Pflege- und Betreuungsintensität. In Verhandlungen mit dem Sozialpartner wurde vereinbart, dass in den nächsten Jahren stufenweise mit der Einführung eines zusätzlichen Nachtdienstes begonnen wird.

5. Pilotprojekt Dienstplanstabilität

Im Berichtszeitraum hat sich eine Arbeitsgruppe (Zentralbetriebsrat, NÖ LGA Abteilung Strategie Qualität und Pflege, Abteilung Personal und Organisation sowie Personal-service GmbH) intensiv mit dem Thema der Dienstplanstabilität auseinandergesetzt. Pro Region hat je ein Pflege- und Betreuungszentrum und ein Landes- bzw. Universitätsklinikum Konzepte für die Pilotprojekte erarbeitet. 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 sollen geeignete und praktikable Modelle für mehr Dienstplanstabilität eruiert und erprobt werden. Zudem wird eine Evaluierung durch die Befragung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Dienstplanverantwortlichen sowie eine Kosten-/Nutzenanalyse durchgeführt.

Mit diesem Projekt wurde ein wesentlicher Forderungspunkt des ZBR in Angriff genommen. In der Praxis zeigt sich, dass sich die Pilotierung schwieriger als erhofft 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 einen Start.

6. Informationsblatt Long COVID Syndrom

Die Betriebsräte und ZBR Mitglieder Andreas Luef (LK Mödling) und Hannes Neuwirth (LK Baden) haben ein Informationsblatt mit Unterstützungsmöglichkeiten für Bedienstete mit gesundheitlichen Langzeitfolgen aufgrund einer akuten Infektion mit dem Coronavirus erarbeitet. Das Informationsblatt wurde allen Betriebsrätinnen und Betriebsräten zur standortbezogenen Adaptierung zur Verfügung gestellt.

7. Strukturmaßnahmen

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

- **Schließung PBZ Perchtoldsdorf**
Aufgrund der baulichen Mängel war eine Schließung des Standorts erforderlich. Die Kolleginnen und Kollegen wurden unter bestmöglicher Berücksichtigung ihrer Wohnorte und Wünsche an andere Dienststellen versetzt. Vereinzelt wurden Dienstverhältnisse auf Wunsch auch beendet.
- **Erweiterung Wohngruppe PFZ Waidhofen/Ybbs**
Die Zukunft des Standortes ist ungewiss. Dzt. werden Überlegungen angestellt, wie die Klientinnen und Klienten zukünftig bestmöglich versorgt werden können. Kommt es zu einer Schließung des Standorts, sind die Rahmenbedingungen einer zukünftigen Beschäftigung für unsere Kolleginnen und Kollegen zu lösen. Wir haben daher die Forderung nach einer sozialen Absicherung eingebracht, die in jedem Fall bedeuten soll: Landesbedienstete bleiben Landesbedienstete, unabhängig von einem zukünftigen Betreiber. Bei Versetzungen an andere Standorte sind soziale Aspekte, die bisherigen Verwendungen zu berücksichtigen bzw. unterstützenden Maßnahmen zu setzen.

Im Aufsichtsrat beschlossen:

- Aufbau dislozierte Tagesklinik Psychiatrie St. Pölten
- Erweiterung der dislozierten Tagesklinik der Kinder- und Jugendpsychiatrie in Wr. Neustadt
- Aufbau Nuklearmedizin LK Horn
- Teilung innere Medizin (in 1 und 2) LK Horn
- Zusammenführung der radiologischen Institute LK Korneuburg-Stockerau und Hollabrunn
- Kooperation DPU und LGA - Studiengang Humanmedizin (LK Wr. Neustadt wird zum Kooperationspartner) - Akkreditierung erforderlich, mittlerweile erfolgt

Gespräche zur Umsetzung im Laufen:

- Zusammenführung der physikalischen Medizin und Remobilisation in der Thermenregion zu einem Institut
- Aufbau einer Akutgeriatrie im LK Waidhofen/Thaya, dafür Reduktion der Betten im Bereich der inneren Medizin

Wichtig bei geplanten Änderungen ist die zeitgerechte Einbindung des Betriebsrates und der Belegschaft. Der Zentralbetriebsrat hat angeregt, diesbezüglich einen Prozess zu erarbeiten, wie bei beschlossenen Änderungen - besonders hinsichtlich der Kommunikation - vorzugehen ist.

8. Duale Führung

In der NÖ LGA hat eine Arbeitsgruppe mit dem Titel „Führung auf Augenhöhe“ an der Umsetzung der dualen Führung in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren gearbeitet. Ziel ist die Etablierung einer Führungsstruktur, die sich weitgehend mit jener der Landes- und Universitätskliniken deckt und künftig in jedem Haus eine kaufmännische und eine pflegerische Führung vorsieht (duale Führung). Eine Geschäftsordnung und Stellenbeschreibungen wurde zur Klarstellung der neuen Aufgabenbereiche und Schulungsmaßnahmen ausgearbeitet. Wichtig ist auch hier eine unterstützende Begleitung in diesem Veränderungsprozess und Einbindung aller Betroffenen.

9. Richtlinien

Im Berichtszeitraum wurden seitens der NÖ LGA die ua. für uns wichtige Richtlinien „Fachausbildung klinische Psychologie“, „Personalsuche und Personalaufnahme“ veröffentlicht. Die Richtlinie „Maßnahmen im laufenden Dienstverhältnis“ befindet sich noch in Bearbeitung. Eine rasche Fertigstellung wurde von uns bereits mehrfach ange-regt.

10. Betriebsvereinbarungen

Abzuschließen waren in vielen Landes- und Universitätskliniken Betriebsvereinbarungen zu verlängerten Diensten für Spitalsärztinnen und -ärzte.

Statt den teilweisen Betriebsvereinbarungen in den Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren hinsichtlich der Dienstzeiten und Dienstzeitformen sollen einheitliche Regelungen geschaffen werden. Nachdem eine einheitliche Regelung einfacher in Form einer Weisung vorgesehen werden kann, ist der ZBR bestrebt eine Absicherung der Weisung zu erlangen, damit es seitens des Dienstgebers nicht zu einseitigen Anpassungen der Weisung kommen kann.

Derzeit wird die Verlängerung der Betriebsvereinbarung für die verlängerten Dienste der Hebammen vorbereitet.

Die Informations- und Kommunikationstechnologie-Rahmenbetriebsvereinbarung befindet sich nach wie vor in Bearbeitung. Darin soll verankert werden, welche Daten mit den neuen IT-Anwendungen verarbeitet werden und wie der Schutz der Kolleginnen und Kollegen bei der Nutzung dieser Programme gewährleistet ist.

11. 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: KoordinatorIn Mobiles Palliativteam, Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege - mobiles Palliativteam, Stabstelle Pflegeentwicklung, Funktionsbeschreibung TeamkoordinatorIn MTD, Pflege- und OperationsassistentIn, Pflege-, Operations- und Gipsassistentin, Röntgen-, Operations- und GipsassistentIn, Inklusive ElementarpädagogIn, PR- und MedienexpertIn, PR- und MedienkoordinatorIn, LeiterIn IKT I/II/III, IKT Professional I/II/III, MitarbeiterIn IKT, LeiterIn Anstaltsapotheke, ApothekerIn, Hygienekontaktperson PBZ/PFZ, BiowissenschaftlerIn, MolekularbiologIn, Teamkoordination und Leitung klinische Psychologie

Eine Evaluierung der seinerzeitigen Bewertung wurde vom Zentralbetriebsrat ua. angestoßen:

- Spezialisierungen im Sinne des § 17 GuKG - Neubewertung sowie Controlling für zeitgerechten Abschluss der Ausbildungen sowie vorzeitige Möglichkeit zur Zuordnung
- Hebammen
- Stellen Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte (AEMP)
- Gleichschaltung MTD I/II

12. Pflegedialog 2.0

Auf Initiative von Landesrätin Christiane Teschl-Hofmeister fanden von 12. September bis 10. Oktober 2022 fünf Dialogveranstaltungen in den Regionen statt. Der Zentralbetriebsrat unterstützte und begleitete die Tour. Der Pflegedialog 2.0 diente dem Austausch mit den Führungskräften, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Betriebsrätinnen und Betriebsräten der Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren. Im Dialog wurde intensiv diskutiert, wo wir derzeit stehen, was bereits jetzt gut funktioniert und welche Handlungs- und Verbesserungsbedarfe erkannt werden.

13. Weitere Projekte bzw. Forderungen

- elektronischer Akt (iPEG) und Dokumentenlenkungssystem
- Anrechnung von Vordienstzeiten
- NÖ weites Personalstellenkonzept
- Durchlässigkeit bei Dienstprüfungen
- Austritts- und Versetzungsgespräche uvm.

VI. Service

1. Homepage des Zentralbetriebsrats

Unsere Homepage 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. Der Zentralbetriebsrat hat damit ein individuelles Werkzeug geschaffen, um die Anmeldungen zu den Sitzungen und Versammlungen in Zukunft nicht nur bedeutend einfacher und schneller zu gestalten, sondern auch um diese besser im Überblick zu behalten. Zusätzlich werden aktuelle Informationen zu den Sitzungen und Versammlungen geboten. Mittlerweile ist es auch möglich, Unterlagen geschützt zur Verfügung zu stellen, ohne diese per Mail verschicken zu müssen.

3. Aussendungen, Informationen und Broschürens-service

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. Folgende Broschüren können im Büro des Zentralbetriebsrats 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

Im Berichtszeitraum wurden unterschiedliche dienstrechtliche Themenschwerpunkte wie z. B. Sabbatical, Minisabbatical, Alterssabbatical 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.

Gemeinsam mit unserem Versicherungsmakler INVIVA ist es gelungen, den bestehenden Gruppenkrankenversicherungsvertrag bei der UNIQA-Versicherung weiterhin attraktiv zu gestalten. Die private Rechtsschutzversicherung in Kooperation mit ARAG ist mangels ausreichender Nachfrage ausgelaufen.

VII. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Landespersonalvertretung

Schitag

Am 27. Jänner 2023 fand nach 2-jähriger Unterbrechung der Schitag der NÖ Landesbediensteten in Mitterbach am Erlaufsee statt. Am Vortag wurde eine Warm-up-Party unter dem Motto „Konferenz der Tiere“ veranstaltet. Sportlichen Ehrgeiz zeigten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei den 49. Alpinen Schimeisterschaften im Einzel- bzw. Mannschaftsbewerb.

Beachvolleyball

32 Teams der unterschiedlichsten Bereiche des NÖ Landesdienstes duellierten sich am 16. Juni 2023 beim 13. Beachvolleyballturnier im Strandbad Baden - Weilburgpark.



Foto 5: Schitag der NÖ Landesbediensteten am 27. Jänner 2023



Foto 6: 13. Beachvolleyballturnier am 16. Juni 2023

VIII. Zusammenfassung

Wir haben uns im angegebenen Berichtszeitraum im Besonderen wieder auf die Abarbeitung der Punkte der Resolution konzentriert, sind aber auch auf aktuelle Entwicklungen eingegangen. Mit Konsequenz ist es gelungen, viele Themen in Bewegung zu bringen, obwohl die Mitarbeit in Projekt- und Arbeitsgruppen sowie Auswahlverfahren, laufenden Erledigungen und Anfragen unsere Ressourcen stark gebunden haben.

Dadurch konnten wir viele Themen - die in diesem Bericht angeführt wurden - zu einem positiven Abschluss gebracht werden.

Ich bedanke mich bei unseren Sozialpartnern, insbesondere auf politischer Ebene und in der NÖ Landesgesundheitsagentur und den Organisationsgesellschaften. Um Themen bestmöglich lösen zu können, bedarf es einer gelebten und wertschätzenden Sozialpartnerschaft auf politischer und LGA-Ebene. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken. Mögen wir auch manchmal unterschiedliche Wege andenken, das Ziel ist zumeist das gleiche. Stehen wir auch weiterhin zusammen und lassen uns nicht auseinanderdividieren. Jede und jeder Einzelne von uns trägt zum Gelingen des Gesamten bei. Wir alle gestalten unser Umfeld wesentlich mit. Daher nehmen wir die anstehenden Herausforderungen weiterhin gemeinsam in Angriff. Nur so können wir die Rahmen- und Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich zum Positiven verändern. Gemeinsam kann es gelingen.

Die Herausforderungen werden nicht einfacher. Wichtig ist, dass diese zeitgerecht in Angriff genommen werden. Worauf wir im Besonderen zu achten haben ist, dass wir diese diskutieren, zu Abschlüssen bringen und Ergebnisse erzielen, die uns in der Entwicklung des Gesundheits- und Pflegewesens auch nach vorne bringen.

Corona hat zum Glück an Bedeutung verloren und wir können uns wieder Themen widmen, die dadurch zurückgestellt wurden. Ich möchte mich in diesem Zusammenhang bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die in dieser Zeit professionell und sich unter vielen persönlichen Entbehrungen eingebracht haben.

Ich bedanke mich bei unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie den Mitgliedern des Zentralbetriebsrats für das eingebrachte Engagement, für die gute Zusammenarbeit und den regelmäßigen Austausch. Vor allem aber bedanke ich mich für die Bereitschaft diese Funktion auszuüben, die ein Ehrenamt darstellt und zum Teil auch neben den dienstlichen Aufgaben wahrgenommen wird. Dadurch entsteht auch immer wieder ein Spannungsfeld, das für manche eine zusätzliche Belastung darstellt.

Darüber hinaus braucht es auch eine Unterstützung bei der Abarbeitung jener Themen, die wir im Zentralbetriebsrat behandeln bzw. Betriebsrätinnen und Betriebsräte einbringen. 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 aus meiner Sicht noch anspruchsvoller, daher müssen wir den Weg mit attraktiven Maßnahmen zur Personalfindung und Personalbindung konsequent weitergehen. Der Bedarf an qualifiziertem Personal wird in Zukunft in unserem Bereich weiter steigen, jedoch ist auch ein Augenmerk darauf zu legen, dass die personellen Ressourcen pauschal weniger werden. Dies wird auch Maßnahmen im Bereich der Struktur und Organisation erfordern.