

GÖD

Gesundheitsgewerkschaft



Arbeit rund um die Uhr

NACHT- UND SCHICHTDIENSTE ALS HERAUSFORDERUNG FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN

+++ BERUFSGESETZ SOZIALE ARBEIT +++ GENERATIONENMANAGEMENT AM ARBEITSPLATZ +++





**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Die Teilzeitdebatte hat in Österreich einen neuerlichen Höhepunkt erreicht. Kaum ein Tag vergeht ohne politische und mediale Stimmen, die Beschäftigte in Teilzeit – auch in Pflege und Sozialberufen – moralisch bewerten oder gar stigmatisieren. Im Namen der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft möchte ich zu den aktuellen Entwicklungen aus Sicht unserer Berufsgruppen klar Stellung beziehen. In kaum einem Sektor sind der persönliche Einsatz und die Belastungen so hoch wie im Gesundheitswesen. Trotzdem wird gerade unsere Berufsgruppe oft als Ursache für gesellschaftliche Herausforderungen wie Fachkräftemangel oder steigende Sozialausgaben dargestellt. Tatsache ist: Der Großteil der Kolleginnen und Kollegen arbeitet nicht aus Bequemlichkeit oder „Lifestyle-Gründen“ in Teilzeit, sondern weil die Rahmenbedingungen Vollzeit zum Teil unmöglich machen. Viele von uns tragen Verantwortung für Kinder, Eltern oder andere Angehörige. Gleichzeitig erleben wir tagtäglichen Personalmangel, hohe physische wie psychische Belastungen, Schichtarbeit und wenig Planbarkeit im Arbeitsalltag. Eine dauerhafte Vollzeittätigkeit wäre für viele nur auf Kosten der eigenen Gesundheit und Lebensqualität zu stemmen – das kann und darf niemand fordern oder gar durch Kürzungen bei Sozialleistungen bestrafen wollen.

Die Ursachen der Teilzeit liegen im System

Unsere Analysen und Gespräche zeigen klar: Die Entscheidung für Teilzeit ist meist keine freiwillige, sondern eine notwendige. Die Politik muss sich endlich den Ursachen stellen: Mehr Personal, bessere Arbeitszeitmodelle, Ausbau der Kinderbetreuung und eine Verbesserung der täglichen Belastungen sind die Gebote der Stunde. Nur so lässt sich der Beruf aufwerten und bleibt für bestehende und neue Kräfte attraktiv.

Die Zahl der Teilzeitkräfte als Systemproblem zu brandmarken, bedeutet, das Problem zu indivi-

dualisieren. Verantwortung wird den einzelnen Beschäftigten zugeschoben, statt strukturelle Mängel zu beheben. Dieses Vorgehen führt zu noch mehr Unzufriedenheit und Abwanderung aus dem System.

Wir fordern eine faktenbasierte, solidarische Debatte:

- Weg vom Teilzeit-Bashing und hin zur Anerkennung der Leistung aller Beschäftigten!
- Stufenweise Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten im Gesundheitswesen bei vollem Lohn- und Personalausgleich – zuerst auf 37,5 und dann auf 35 Stunden Wochenarbeitszeit.
- Faire steuerliche Behandlung von mehr Arbeit, flächendeckende Kinderbetreuung auch an den Tagesrandzeiten und Rückkehrmöglichkeiten in Vollzeit für alle, die das möchten.
- Schluss mit der moralischen Abwertung von Teilzeitkräften!

Unser gemeinsames Ziel

Die Leistungen im Gesundheits- und Sozialwesen sichern die Lebensqualität in Österreich – für die gesamte Bevölkerung. Wir, die Beschäftigten, sind nicht Teil des Problems, sondern der Schlüssel zur Lösung. Wer unsere Arbeit abwertet, gefährdet das System. Wir bleiben deshalb laut, sichtbar und solidarisch. Die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft steht fest an der Seite aller Beschäftigten, egal in welchem Beschäftigungsmaß.

Ihr

Reinhard Waldhör
Vorsitzender der
GÖD-Gesundheitsgewerkschaft
gesundheitsgewerkschaft@goed.at

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe:
11. 11. 2025**

Soziale Arbeit: Wann kommt endlich ein echtes Berufsgesetz?

Schon die vorige Bundesregierung hat ein Berufsgesetz für Soziale Arbeit angekündigt – umgesetzt wurde es aber nicht. Dabei war es Teil des Regierungsprogramms.

Der damalige Gesundheitsminister Johannes Rauch war selbst gelernter Sozialarbeiter. Statt eines Berufsgesetzes kam jedoch nur das sogenannte Berufsbezeichnungsgesetz. Aber was ist da eigentlich der Unterschied?



Was regelt das Berufsbezeichnungsgesetz?

Dieses Gesetz schützt lediglich den Titel „Sozialarbeiter:in“. Nur wer einen entsprechenden Hochschulabschluss (zum Beispiel Bachelor oder Master in Sozialer Arbeit) hat, darf sich so nennen. Das klingt wichtig – ist aber in der Praxis zu wenig. Denn:

- Es gibt keine klaren Vorgaben, welche Aufgaben Sozialarbeiter:innen übernehmen dürfen oder sollen.
- Arbeitgeber müssen keine bestimmten Standards bei Anstellung oder Bezahlung einhalten.

Was würde ein echtes Berufsgesetz bringen?

Ein Berufsgesetz würde viel weiter gehen. Es würde den Beruf der Sozialen Arbeit rechtlich absichern und klar regeln. Das würde bedeuten:

- **verbindliche Standards und ethische Richtlinien** für die tägliche Arbeit,
- **klare Aufgabenbereiche** und Zuständigkeiten,
- **Mindestvorgaben für Anstellung und Bezahlung,**

- **rechtliche Absicherung** für Sozialarbeiter:innen bei schwierigen Entscheidungen.

Das würde nicht nur die Qualität der Sozialen Arbeit verbessern, sondern auch:

- **den Beruf aufwerten** – mit festen Regeln und mehr Anerkennung;
- **bessere Arbeitsbedingungen schaffen** – mit fairen Verträgen und klaren Rahmenbedingungen;
- **mehr Schutz für Fachkräfte und Klient:innen** – durch definierte Zuständigkeiten;
- **den Quereinstieg begrenzen** – künftig sollen nur qualifizierte Fachkräfte diese Arbeit übernehmen.

Warum das wichtig ist

Soziale Arbeit ist ein zentraler Beruf im Gesundheits- und Sozialbereich. Wer in diesem Feld arbeitet, trägt viel Verantwortung und begegnet täglich komplexen Herausforderungen. Ein Berufsgesetz würde dieser Realität endlich gerecht werden – und allen Beteiligten mehr Klarheit, Sicherheit und Anerkennung bringen.

Im aktuellen Regierungsprogramm ist ein Berufsgesetz für Soziale Arbeit wieder vorgesehen. Bleibt zu hoffen, dass es diesmal auch wirklich kommt. ●

IMPRESSUM

„GÖD Gesundheitsgewerkschaft“ ist die Zeitschrift der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Medieninhaber und Verleger: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Reinhard Waldhör, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53454-218, E-Mail: gesundheitsgewerkschaft@goed.at. Konzeption, Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 15 50. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wienerstraße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorin/des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken muss. Alle Artikel dieser Ausgabe: Reinhard Waldhör ©GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.



Nacht- und Schichtarbeit im Gesundheits- und Pflegebereich

Die besonderen Belastungen durch den Rund-um-die-Uhr-Betrieb in der Branche bilden eine große Herausforderung für die Gesundheit der Beschäftigten.

In der Gesundheits- und Pflegebranche ist der 24-Stunden-Betrieb selbstverständlich. Rund um die Uhr kümmern sich Pflegekräfte, medizinisches Personal und die verschiedenen Support-Berufe um das Wohl der Patientinnen und Patienten. Doch dieser unverzichtbare Einsatz geht mit erheblichen gesundheitlichen Belastungen für die Beschäftigten einher. Insbesondere langjährige Nacht- und Schichtarbeit stellt eine große Herausforderung für Körper und Psyche dar.

Störung der inneren Uhr und Schlafprobleme

Der menschliche Körper ist auf einen Tag-Nacht-Rhythmus ausgerichtet, auch zirkadianer Rhythmus genannt. Nachtarbeit zwingt diesen natürlichen Rhythmus außer Kraft und verursacht dauerhafte Anpassungsprobleme. Mitarbeiter:innen, die regelmäßig Nachtschichten übernehmen, leiden oft unter schlechtem, verkürztem und nicht erholsamem Schlaf. Die dadurch entstehende Müdigkeit beeinträchtigt die Konzentration und



Leistungsfähigkeit, was besonders in sicherheitsrelevanten Berufen bedenklich ist.

Erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen

Langfristige Schichtarbeit erhöht das Risiko für Bluthochdruck, Herzinfarkte und andere Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Die unregelmäßigen Schlaf- und Essenszeiten, gepaart mit Stress, schwächen zudem das Immunsystem der Beschäftigten, was die Anfälligkeit für Infekte erhöht. Zudem führt die gestörte Ernährung häufig zu Übergewicht und Diabetes mellitus Typ 2, was weitere gesundheitliche Komplikationen bedeutet.

Psychische Belastungen und soziale Isolation

Neben den physischen Auswirkungen stellt die Schichtarbeit auch eine große psychische Belastung dar. Die ständige Umstellung zwischen Tag-

und Nachtarbeit erhöht Stress, fördert depressive Verstimmungen, Ängste und das Risiko für Burnout. Zusätzlich erschwert die unregelmäßige Arbeitszeit die soziale Integration, da gemeinsame Freizeit mit Familie und Freundinnen und Freunden oft nur erschwert umsetzbar ist. Dies kann zu verminderter sozialer Lebensqualität führen.

Langfristige Folgen und besondere Risiken im Gesundheits- und Pflegebereich

Studien zeigen, dass langjährige Nachtarbeit die Lebenserwartung reduzieren kann und chronische Erkrankungen stärker auftreten. Besonders belastend sind dauerhafte Nachtschichten, die nicht nur körperlich fordernd sind, sondern auch die psychische Gesundheit stark beanspruchen. Es gibt sogar Hinweise auf ein erhöhtes Krebsrisiko, ausgelöst durch hormonelle Veränderungen im Körper.

Was kann helfen?

Um die Belastungen zu reduzieren, sind strukturierte, möglichst vorhersehbare Schichtpläne wichtig. Rotierende Systeme mit vorwärtsdrehenden Schichten gelten als am verträglichsten. Gesundheitsfördernde Maßnahmen wie eine ausgewogene Ernährung, Bewegung, und die Gestaltung eines ruhigen Schlafumfeldes sind ebenso entscheidend. Regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen und soziale Unterstützung durch Arbeitgeber sind unumgänglich, um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu schützen.

Fazit

Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten einen unverzichtbaren Dienst für die Gesellschaft. Die Herausforderungen der Schichtarbeit sind ernst zu nehmen und dürfen nicht unterschätzt werden. Um die Gesundheit und das Wohlbefinden langfristig zu sichern, müssen Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung im Fokus stehen. Die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft setzt sich daher weiterhin für bessere Arbeitsbedingungen, Gesundheitsvorsorge und Anerkennung der besonderen Belastungen im Gesundheits- und Pflegebereich ein. ●

Wenn Vielfalt zur Stärke wird

In der Ausgabe 1-2025 haben wir uns mit den Hürden generationenübergreifender Teams beschäftigt – welche Chancen und Herausforderungen darin liegen.

Klar ist: Unterschiede zwischen Babyboomern, Generation X, Millennials, Generation Z und bald auch der Generation Alpha können Reibungspunkte erzeugen. Doch mindestens genauso klar ist: Wenn wir lernen, diese Unterschiede bewusst zu nutzen, entstehen nicht Probleme – sondern Chancen.

Glaubenssätze hinterfragen

Oft werden ganze Generationen mit bestimmten Eigenschaften abgestempelt. Diese vereinfachten Bilder prägen das Denken und führen zu Missverständnissen.

Einige typische Glaubenssätze lauten:

- „Babyboomer sind technikfern.“
In Wahrheit sind viele in dieser Generation längst digital kompetent – sie nutzen Technologien, die ihren Arbeitsalltag effizienter machen, und kombinieren sie mit jahrzehntelanger Erfahrung.
- „Millennials sind illoyal und ständig auf Jobsuche.“
Tatsächlich legen sie großen Wert auf Sinnhaftigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten. Wer ihnen berufliche Perspektiven bietet, gewinnt hochmotivierte Mitarbeitende.



- „Generation Z will nicht arbeiten.“
Diese Generation bringt einen hohen Grad an Flexibilität, digitale Kompetenz und frische Ideen mit. Sie fragt nicht nach weniger Leistung, sondern nach gesunden Rahmenbedingungen.
- „Ältere Mitarbeitende können sich nicht mehr umstellen.“
Studien zeigen, dass Anpassungsfähigkeit keine Frage des Geburtsjahres ist, sondern der Haltung – und viele Ältere sind sehr offen für Neues, wenn man sie einbindet.

Diese Beispiele zeigen: Schubladendenken wird weder den Menschen noch der Realität gerecht. Stattdessen lohnt es sich, die individuellen Stärken jedes Teammitglieds zu sehen.

Work-Life-Balance – ein Gewinn für alle

Ein weiterer Irrtum ist, dass der Wunsch nach Work-Life-Balance eine „Marotte“ jüngerer Generationen sei. Dabei profitieren alle: Ausreichende Pausen, flexible Arbeitszeitmodelle oder stabiler täglicher Work-Load stärken nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Produktivität. Ein gut ausgeruhter Mitarbeiter oder eine gut ausgeruhte Mitarbeiterin arbeitet konzentrierter, kreativer und langfristig erfolgreicher – unabhängig vom Alter.

Die Gesundheitsbranche weiß, wie anspruchsvoll die tägliche Arbeit ist. Gerade deshalb sollte eine Kultur, die Erholung und Ausgleich ermöglicht, als gemeinsames Ziel verstanden werden, anstatt als generationenspezifische Forderung.

Gegenseitiges Lernen als Erfolgsfaktor

Richtig verstandenes Generationenmanagement bedeutet, Wissen und Kompetenzen bewusst auszutauschen:

- Erfahrung trifft Innovation: Ältere Kolleg:innen

bringen Stabilität und Routine mit, während jüngere neue Technologien selbstverständlich einsetzen.

- Mentoring in beide Richtungen: „Reverse Mentoring“ – wenn Jüngere Älteren digitale Tools erklären – ist ebenso wertvoll wie klassisches Mentoring, bei dem Berufserfahrene ihre Expertise weitergeben.
- Vielfalt stärkt die Resilienz: Unterschiedliche Perspektiven helfen Teams, kreativer und flexibler auf Krisen oder Veränderungen zu reagieren.

So wird aus einer möglichen Konfliktquelle eine echte Stärke. Jede Generation hat etwas beizubringen, wenn man Raum für Austausch schafft.

Die Zukunft im Blick

Mit der Generation Alpha wächst gerade eine Altersgruppe heran, für die künstliche Intelligenz, Automatisierung und Remote-Arbeit selbstverständlich sein werden. Auch sie wird neue Impulse setzen – und ebenso wie ihre Vorgänger von den Erfahrungen anderer Generationen profitieren. Wer schon heute lernt, Brücken zu bauen, ist für die Zukunft bestens gewappnet.

Vielfalt nutzen statt Spaltung sehen

Generationenmanagement bedeutet nicht, Unterschiede zu überbrücken, sondern sie fruchtbar zu machen. Wenn Vorurteile hinterfragt, Stärken anerkannt und gemeinsame Werte betont werden, profitieren alle.

Die Gesundheitsbranche lebt vom Teamgeist – und dieser wächst, wenn jede Generation ihre Vorzüge einbringen kann. Darum gilt: Wir arbeiten nicht gegeneinander, sondern miteinander. Denn nur gemeinsam sind wir wirklich stark. ●



WIR TRAUERN UM JOSEF ZELHOFER

Josef war ein Gewerkschafter und Personalvertreter mit Leib und Seele. Er hat im Wiener Allgemeinen Krankenhaus (AKH), in der Younion, in der ÖGB-ARGE Fachgruppe Gesundheits- und Sozialberufen und auch in der Offensive Gesundheit gewirkt und vieles für seine Kolleginnen und Kollegen erreichen können. Wir sprechen der Familie und allen, die Josef nahestanden, unser tiefstes Mitgefühl aus.

Ruhe in Frieden, lieber Josef!



Wo bleibt die neue Schwerarbeitsverordnung?

von Reinhard Waldhör

Im Frühjahr wurde sie angekündigt: die Neuformulierung der Schwerarbeitsverordnung. Sie soll echte Verbesserungen für Kolleg:innen in den Gesundheits- und Pflegeberufen bringen und war ursprünglich schon vor dem Sommer erwartet. Nun ist dieser vorbei – und die neue Verordnung liegt noch nicht vor.

Auf unsere Nachfrage hin hat Ministerin Korinna Schumann bestätigt, dass sich die Arbeiten verzögern. Voraussichtlich wird der Entwurf Ende September oder Anfang Oktober präsentiert. Zugleich hat sie aber bekräftigt, dass die angekündigten Verbesserungen auch tatsächlich kommen werden.

Wir nehmen das mit Zuversicht zur Kenntnis. Natürlich hätten wir uns eine raschere Umsetzung gewünscht – aber wichtiger ist, dass die Reform mit der nötigen Sorgfalt ausgearbeitet wird. Denn für die Kolleg:innen in Gesundheits- und Pflegeberufen zählt am Ende, dass die Verbesserungen spürbar sind.

Darauf warten wir – gespannt, aber auch geduldig.

Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

Österreichische Post AG • MZ 17Z040987 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Name

Straße Nr.

Postleitzahl Ort