

GÖD

Gesundheitsgewerkschaft

Aus dem Regierungsprogramm:

Unser Erfolg!

**Pflegeberufe in
Schwerarbeits-
pensionsregelung
aufgenommen!**

**FÜR ALLE
BERUFSGRUPPEN:**

**Verbesserungen
im Bereich
Schwerarbeit
erreicht**

+++ ERFOLGREICHE AUSBILDUNGSOFFENSIVE +++ GENERATIONSKONFLIKTE VERMEIDEN +++



VORWORT



**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Das neue Regierungsprogramm 2025-2029 liegt nun vor – und wir können mit Stolz sagen: Viele der enthaltenen Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsberufe wären

ohne unseren gewerkschaftlichen Druck nicht zustande gekommen!

Insbesondere die überfällige Anerkennung der Schwerarbeit in den Pflegeberufen ist ein klarer Erfolg der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft!

Nach jahrelangen Forderungen, intensiven Verhandlungen und unermüdlichem Einsatz ist es endlich gelungen, eine Regelung durchzusetzen, die den enormen Belastungen in unserem Beruf gerecht wird.

Diese Reform bedeutet, dass Pflegeberufe nun offiziell als Schwerarbeit anerkannt werden, was für viele von uns bessere Pensionsregelungen mit sich bringt. Doch das ist nicht alles: Auch die Vereinfachung der Dokumentationspflichten, die Verbesserung der Dienstplanstabilität sowie Maßnahmen zur Entbürokratisierung sind zentrale Vorhaben, die unsere Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern sollen.

Trotz dieser Erfolge bleiben viele Herausforderungen. Die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters oder die geplanten Änderungen bei

der Teilpension müssen genau beachtet werden. Es ist unsere Aufgabe als Gewerkschaft, sicherzustellen, dass Reformen im Sinne der Beschäftigten umgesetzt werden und nicht zu Lasten der Arbeitsqualität gehen.

Das beabsichtigte, bundesweit einheitliche Dienstrecht und Besoldungssystem für Mediziner:innen und Angehörige von Gesundheitsberufen ist eine Mammutaufgabe, die Sozialpartner, Gebietskörperschaften und Trägerorganisationen auf einen gemeinsamen Nenner bringen sollen. Wenn diese Maßnahme ernsthaft in Angriff genommen werden soll, ist ein rascher Start der Verhandlungen unumgänglich. Sonst ist eine Gesetzesvorlage in dieser Legislaturperiode nicht realistisch!

Wir werden weiterhin mit voller Kraft für faire Arbeitsbedingungen, bessere Gehälter und eine nachhaltige Entwicklung der Gesundheitsberufe kämpfen. Denn eines ist klar: Ohne unseren Druck wären viele dieser Verbesserungen nicht einmal auf dem Verhandlungstisch gelandet!

Herzlich Euer

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

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe:
27.5.2025**

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. ©GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.

OFFENLEGUNG GEMÄß MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger, Dr. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den ao. Bundeskongress der GÖD vom 12. September 2023) festgehalten sind.

Ausbildungsoffensive zeigt Wirkung

„Pfleagemangel“ – ein Begriff, der uns wohl noch einige Zeit begleiten wird. Denn um einem Mangel an Pflegepersonal entgegenwirken zu können, braucht es Zeit. Daher freut es uns besonders, dass die Zahl der Auszubildenden in Oberösterreich wieder angestiegen ist.

Dank der breit geführten Info- und Werbekampagne und zusätzlich geschaffener Ausbildungsmöglichkeiten interessieren sich wieder mehr Auszubildende für Berufe in der Pflege. Doch welche Möglichkeiten gibt es hier konkret? Nachstehend geben wir einen kurzen Überblick über einige Ausbildungsmöglichkeiten in Oberösterreich:



Mag.ª Stefanie Wimmer,
Vorsitzende
der BV 9 LL OÖ

- **Pflegelehre:** Voraussetzung: Erfüllung der gesetzlichen Schulpflicht
Lehre Pflegeassistent (PA): Dauer: 3 Jahre
Lehre Pflegefachassistent (PFA); am Kepler Universitätsklinikum möglich, Dauer: 4 Jahre
- **Höhere Lehranstalt für Pflege und Sozialbetreuung:** Nach der dritten Klasse schließen die Schüler:innen mit der PA-Ausbildung ab. Mit Abschluss der fünften Klasse erwerben die Schüler:innen einen Abschluss als PFA.
- **Pflegestarter:innen (PS), in der OÖ Gesundheitsholding GmbH möglich:** Die Ausbildungsvariante ermöglicht jungen Menschen ab 15 Jahren den Einstieg in eine Pflegeausbildung. Das erste Jahr dient zur Vorbereitung auf die Pflegeausbildung, im zweiten Ausbildungsjahr werden die Inhalte der PA-Ausbildung übermittelt und im dritten Jahr entscheidet sich die/der Auszubildende je nach Interesse für die Spezialisierung als PFA, Fach- und Sozialbetreuer:in Altenarbeit (FSBA) oder für die Medizinischen Assistenzberufe (MAB).
- **Pflegeassistent (PA):** Dauer: Vollzeit 1 Jahr, auch in Teilzeit möglich. Wer bereits eine abgeschlossene Ausbildung als PA in der Tasche hat,

kann sich durch eine verkürzte Ausbildung zur PFA weiterentwickeln.

- **Pflegefachassistent (PFA):** Dauer: Vollzeit 2 Jahre, auch in Teilzeit möglich. Der Einstieg ins zweite Ausbildungsjahr ist in der OÖ Gesundheitsholding GmbH möglich, wenn bereits ein Abschluss als PA oder FSBA vorliegt (verkürzte Dauer: 1 Jahr).

- **Bachelor-Studium Gesundheits- und Krankenpflege:** Dauer: 6 Semester

Die Ausbildung zur PFA inklusive der Nachweis eines B2-Niveaus in Englisch ermöglicht unter gewissen Voraussetzungen einen Einstieg in ein verkürztes Studium zur/zum Diplom Gesundheits- und Krankenpfleger:in.

- **Fach-Sozialbetreuung, Schwerpunkt Altenarbeit (FSBA):** Dauer: Vollzeit 2 Jahre, auch in Teilzeit möglich. Nach der einjährigen PA-Ausbildung erfolgt eine Spezialisierung auf die Betreuung älterer Menschen.
- **Medizinische Assistenzberufe (MAB):** Dauer: je nach Schwerpunkt bis zu 2 Jahre
• *Desinfektionsassistent* • Gipsassistent* • Laborassistent • Obduktionsassistent • Operationsassistent* • Ordinationsassistent* • Röntgenassistent* • Medizinische Fachassistent*
- **Operationstechnische Assistenz (OTA):** Dauer: 3 Jahre. Der Einstieg ins zweite Ausbildungsjahr ist in der OÖ Gesundheitsholding GmbH möglich, wenn bereits ein Abschluss als Operationsassistent vorliegt. ●

* Ausbildung in der OÖ Gesundheitsholding GmbH möglich

„Jetzt das Richtige tun. Für Österreich.“

Relevante Maßnahmen für Gesundheitsgewerkschafter:innen im Regierungsprogramm – ein erster Überblick. Von Reinhard Waldhör

Das Regierungsprogramm 2025–2029 enthält zahlreiche Maßnahmen, die für die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft und unsere Kolleg:innen von besonderem Interesse sind. Die geplanten Reformen betreffen unter anderem das Pensionssystem, die Arbeitsbedingungen in Gesundheitsberufen sowie die Ausbildung und Entlastung von Beschäftigten im Gesundheitswesen.

Faire Pensionen und Anerkennung der Schwerarbeit

Eine der wichtigsten Neuerungen ist die geplante Überarbeitung der Schwerarbeitsbewertung. Dies betrifft insbesondere Pflegeberufe, die nun explizit in die Schwerarbeitspensionsregelung aufgenommen werden. Diese Maßnahme ist ein Zeichen der Anerkennung für die körperlich und psychisch herausfordernde tägliche Arbeit. Zudem sollen Dokumentationsaufwände reduziert und bürokratische Hürden für das Erreichen der Schwerarbeit abgebaut werden.

Ab 2026 wird außerdem das faktische Pensionsantrittsalter durch Anpassungen im Korridorsystem verändert. Das erforderliche Versicherungsjahreskontingent für die Korridorleistung wird von 40 auf 42 Jahre angehoben, während das Antrittsalter von 62 auf 63 Jahre steigt. Eine Evaluierung ist für 2030 vorgesehen, mit möglichen Anpassungen ab 2035.

Neues Modell der Teilpension

Ab 2026 wird ein Teilpensionsmodell eingeführt, das eine zeitliche Reduktion der Arbeitszeit ermöglicht, wobei der entsprechende Pensionsanteil geschlossen wird. Abschlüsse bleiben aufrecht. Besonders für Schwerarbeitspensionen gilt eine Einschränkung: Wer sich für eine Teilpension entscheidet, darf keine weitere Tätigkeit in dem schwerarbeitspezifischen Beruf ausüben.

Zudem wird die Altersteilzeit harmonisiert, so dass diese nur genutzt werden kann, solange kein Anspruch auf eine Teilpension besteht.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen

Ein weiteres zentrales Thema des Regierungsprogramms ist ein Maßnahmenpaket zur Förderung älterer Beschäftigter. Ziel ist es, den Übergang in neue Tätigkeitsbereiche zu erleichtern, insbesondere durch Lohnsubstitutionen. Dies könnte auch für Gesundheitsberufe von Relevanz sein, da viele Beschäftigte aufgrund körperlicher Belastungen vorzeitig aus dem Beruf ausscheiden.

Bessere Arbeitsbedingungen für Gesundheitsberufe

Ein zentraler Punkt des Regierungsprogramms betrifft die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich. Geplante Maßnahmen sind unter anderem:

- Erhöhung der Dienstplanstabilität
- Kompetenzverschiebungen zugunsten pflegerischer Kernaufgaben
- Erleichterungen in der interdisziplinären Zusammenarbeit zwischen Gesundheits- und Sozialberufen
- Entbürokratisierung durch Digitalisierung
- Vereinfachte Dokumentationspflichten
- Physische und psychische Erleichterungen, insbesondere bei Nachtdiensten

Darüber hinaus soll die Durchlässigkeit zwischen Gesundheitsberufen verbessert werden. Ein Beispiel hierfür ist die erleichterte Umschulung von Sanitäterinnen und Sanitätern in Pflegeberufe. In der Medizinausbildung wird es künftig einen Bonus für jene geben, die sich freiwillig verpflichten, im solidarischen Gesundheitssystem zu arbeiten.

Angleichung von Gehältern und einheitliches Dienstrecht

Die Angleichung der Gehälter und die Einführung eines einheitlichen Dienstrechts für Ärzt:innen und Gesundheitsberufe in Spitälern ist ein weiteres Ziel. Hier sollen Strategien in Zusammenarbeit mit den Gebietskörperschaften und Sozialpartnern entwickelt werden, um eine faire und attraktive Bezahlung in allen Bereichen zu gewährleisten.

Langzeitpflege: Attraktivere Arbeitsbedingungen

Der Personalmangel in der Langzeitpflege soll durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen reduziert werden. Geplante Maßnahmen sind unter anderem:

- Planbare Arbeitszeiten und Freizeit
- Reduzierung physischer und psychischer Belastungen
- Anbindung an das Elektronische Gesundheitsakte-System (ELGA)
- Digitalisierung der Dokumentationspflichten
- Untersuchung der Ursachen für Ausbildungsabbrüche und Berufsausstiege

Weiterbildung und Qualifizierung

Die Bildungskarenz wird am 1.1.2026 in veränderter Form, mit strengeren Regeln, wieder einge-

führt. Nicht mehr möglich ist eine Bildungskarenz unmittelbar nach der Elternkarenz.

Das Pflegestipendium wird entfristet, ebenso wie das Fachkräftestipendium. Arbeitsplatznahe Qualifizierungsmaßnahmen bleiben ebenfalls erhalten.

Ein weiteres Ziel ist die Modernisierung des Arbeitnehmerschutzes, damit Beschäftigte gesund bis zur Pension arbeiten können.

Fazit: Neue Berufsgesetze für Sanitäter und Soziale Arbeit

Das Regierungsprogramm 2025–2029 enthält einige bedeutende Reformen, die direkte Auswirkungen auf die Gesundheitsberufe haben. Die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft wird sich aktiv dafür einsetzen, dass diese Maßnahmen im Sinne der Beschäftigten umgesetzt werden.

Insbesondere bei der Angleichung der Gehälter, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlastung durch Digitalisierung müssen wir als Gewerkschaft genau darauf achten, dass die geplanten Maßnahmen auch tatsächlich Verbesserungen für unsere Mitglieder bringen. ●

Für Rückfragen oder Anregungen wendet Euch gerne an: gesundheitsgewerkschaft@goed.at.

GESUNDHEIT, PFLEGE, SOZIALES & ARBEIT

Österreich verfügt über einen stark entwickelten Sozialstaat. Die Arbeitszeiten der Leistungswirtschaft sind. Herausforderungen vor allem für die ältere Bevölkerung.

- Umsetzung Asylsystem reduzieren
- Notfallklausuren
- Familienleistungen
- Art. 8 EF
- Erarbeitung im Bild
- Rückkehr in den Beruf



JETZT DAS RICHTIGE TUN.
Für Österreich.

Generationsübergreifende Teams: Hürden überwinden

In den Teams des Gesundheitswesens treffen immer mehrere Generationen aufeinander – von den Babyboomern über die Millennials bis hin zur Generation Z. Wie es gelingt, dadurch entstehende Hürden zu überwinden. Von Reinhard Waldhör

Die Vielfalt verschiedener Altersgruppen bringt bei der Zusammenarbeit nicht nur wertvolle Perspektiven und Erfahrungen mit sich, sondern auch Herausforderungen. Unterschiedliche Erwartungen, Kommunikationsstile und Arbeitsweisen können zu Missverständnissen oder gar Spannungen führen. Wie können wir ein wertschätzendes Miteinander fördern?

Unterschiede als Stärke begreifen

Jede Generation hat ihre eigenen Prägungen, die sich in der Arbeitswelt bemerkbar machen:

- **Babyboomer (ca. 1946–1968):** Sie bringen jahrzehntelange Erfahrung mit, schätzen Stabilität und Verlässlichkeit und haben eine hohe Arbeitsmoral.
- **Generation X (ca. 1969–1980):** Sie gelten als pragmatisch und lösungsorientiert, haben oft eine hohe Eigenverantwortung und schätzen eine gesunde Work-Life-Balance.
- **Millennials (ca. 1981–1996):** Sie sind digital affin, suchen Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit und legen großen Wert auf Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten.
- **Generation Z (ca. 1997–2012):** Sie sind in einer digitalisierten Welt aufgewachsen, wünschen sich Flexibilität und flache Hierarchien und setzen sich verstärkt für Werte wie Nachhaltigkeit und Diversität ein.
- **Generation Alpha (ab ca. 2013):** Diese Generation wächst in einer Welt auf, in der künstliche Intelligenz, Automatisierung und digitale Vernetzung selbstverständlich sind. Sie werden in



den nächsten Jahren in die Arbeitswelt eintreten und neue Maßstäbe für Individualisierung, technologische Kompetenz und Nachhaltigkeit setzen.

Solche Unterschiede können zu Reibungspunkten führen, aber auch – wenn sie bewusst wahrgenommen werden – als Bereicherung genutzt werden.

Häufige Hürden und wie sie überwunden werden können

1. Kommunikationsstile verstehen und anpassen

Während ältere Generationen den persönlichen Austausch oder Telefonate bevorzugen, setzen jüngere verstärkt auf digitale Kommunikation. Hier kann ein „Kommunikationskodex“ im Team helfen: Welche Informationen sollten persönlich besprochen werden? Wann sind digitale Kanäle wie E-Mail oder Chat sinnvoll?

Tipp: Regelmäßige Meetings mit offener Feedback-Kultur fördern den Austausch. Jüngere können lernen, den persönlichen Dialog mehr zu nutzen, während Ältere sich auf digitale Tools einlassen.

2. Erwartungshaltungen an Arbeit und Führung klären

Ältere Mitarbeitende sind oft hierarchische Strukturen gewohnt, während Jüngere mehr Eigenverantwortung und flache Hierarchien bevorzugen. Missverständnisse entstehen, wenn Erwartungen nicht ausgesprochen werden.

Tipp: Führungskräfte sollten generationsübergreifende Mentoring-Programme fördern. Ein „Reverse Mentoring“-Ansatz, bei dem ältere und jüngere Kolleg:innen voneinander lernen, kann Brücken bauen.

3. Wertschätzung für unterschiedliche Stärken zeigen

Jede Generation bringt wertvolle Fähigkeiten mit: Erfahrung trifft auf digitale Kompetenz, bewährte Arbeitsweisen auf innovative Ideen. Oft fühlen sich ältere Generationen von der digitalen Welt überfordert, während jüngere manchmal als ungeduldig oder illoyal wahrgenommen werden.

Tipp: Gemeinsame Schulungen, in denen sich die Generationen gegenseitig Wissen vermitteln, fördern den Zusammenhalt. Beispielsweise können Babyboomer ihre langjährige Erfahrung in komplexen Fällen teilen, während Jüngere den Umgang mit digitalen Tools näherbringen.

4. Teamgeist durch gemeinsame Werte stärken

Trotz aller Unterschiede gibt es oft mehr Gemeinsamkeiten als gedacht. Ein starkes Teamgefühl entsteht, wenn alle Beteiligten erkennen, dass sie dasselbe Ziel verfolgen: Die bestmögliche Versorgung von Patient:innen.

Tipp: Team-Events, generationenübergreifende Projekte oder Austauschformate, in denen alle ihre Sichtweisen einbringen können, fördern das Verständnis füreinander.

Ausblick: Die Zukunft mit Generation Alpha

Noch ist die Generation Alpha nicht in der Arbeitswelt angekommen – doch in wenigen Jahren wird sie Teams bereichern und neue Impulse setzen. Sie wird sich in einem Umfeld bewegen, in dem Automatisierung, künstliche Intelligenz und Remote-Arbeit noch selbstverständlicher sind.

Für Unternehmen im Gesundheitswesen bedeutet dies: Eine noch größere Anpassungsfähigkeit wird gefragt sein. Während für frühere Generationen Digitalisierung ein Veränderungsprozess war, ist sie für Generation Alpha eine Grundvoraussetzung. Sie wird ein hohes Bewusstsein für Nachhaltigkeit, Inklusion und Individualisierung mitbringen – Werte, die die Arbeitswelt langfristig prägen werden.

Fazit: Miteinander statt Gegeneinander

Generationenvielfalt in Teams ist kein Hindernis, sondern eine Chance. Wenn gegenseitiges Verständnis und Respekt gefördert werden, können alle voneinander profitieren. Die Gesundheitsbranche ist auf starke Teams angewiesen – und diese werden umso besser, wenn sie ihre Unterschiede als Vorteil nutzen.

Lasst uns also Brücken bauen und voneinander lernen – denn gemeinsam sind wir stärker! ●

Bei uns erfährst Du es zuerst!

Bleibt auf dem Laufenden: Ab sofort könnt Ihr Euch noch rascher über die aktuellsten Entwicklungen in den Bereichen Gesundheit und Pflege informieren.

Egal ob auf Facebook, Instagram, WhatsApp, im Newsletter oder auf unserer Homepage – wir versorgen dich mit Informationen aus der Gesundheitsbranche, die genau dich betreffen. Verpasse keine Neuigkeiten zu unseren gewerkschaftlichen Forderungen, aktuellen politi-

schen Entwicklungen oder Spannendem rund um den Arbeitsalltag. Unsere Kanäle bieten maßgeschneiderte Inhalte für die mehr als einhundert Berufsgruppen, die wir vertreten. Einfach QR-Code scannen oder Link aufrufen, abonnieren und los geht's!



Neuer WhatsApp-Kanal der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft

Jetzt QR-Code scannen
und unseren WhatsApp-Kanal abonnieren!



Facebook: facebook.com/goedgesundheit



Instagram: instagram.com/goed_gesundheit



Homepage: gesundheitsgewerkschaft.goed.at



Anmeldung zum Newsletter:
Einfach per E-Mail an gesundheitsgewerkschaft@goed.at

Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

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

Name

Straße

Nr.

Postleitzahl

Ort