



VP Dr. Ronald Gallob

# Gehaltsarchitektur

## Logisch, unumgänglich und zukunftsorientiert

Im vergangenen Jahr hat das Thema Betriebsvereinbarung (BV) für sieben Häuser (KH Mistelbach benötigt ab März eine neue BV) einen intensiven Diskussionsprozess ausgelöst. Zentrales Anliegen war, den Kolleginnen und Kollegen die Wahlmöglichkeit der Arbeitszeitobergrenzen zu ermöglichen. Diese Wahlmöglichkeit wurde schon zu Beginn des Diskussionsprozesses und des Verhandlungsablaufes seitens des Landeshauptmannstellvertreters Mag. Wolfgang Sobotka zugesichert. Obwohl die Gespräche und Verhandlungen vor Ort phasenweise sehr schwierig waren, ist es gelungen, diese Wahlmöglichkeit in Abhängigkeit der Bedürfnisse der jeweiligen Häuser einzurichten.

Erstmalig ist es durch die Zusammenarbeit mit dem Land NÖ gelungen, die Leistungsfähigkeit des ärztlichen Personals als Maß in den Betrieb eines Landeskrankenhauses einzubringen. Dies bedeutet, dass nicht die steigenden Leistungen die Inanspruchnahme und damit die Arbeitszeitobergrenzen der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte getriggert hat. Die menschlich und sozial angemessene Leistung pro Kopf ist in den Mittelpunkt der Arbeitsvereinbarungen gerückt. Dies bedeutet aber auch, dass mit Absenken der Arbeitszeitobergrenzen eine Steigerung der Dienstposten nötig geworden ist. Hier wurde uns ein klares Bekenntnis seitens des Landes NÖ gegeben. Eine Steigerung der Dienstposten bei gleichzeitiger Reduktion der Arbeitszeitobergrenzen wurde uns zugesichert. Die nächsten Monate werden zeigen, wie ernsthaft dies umgesetzt werden wird.

Tatsache ist, dass diese Zusage ein wesentlicher Schritt in einer Reform des Berufsbildes Krankenhausärztin/Krankenhausarzt ist.

In diesem Zusammenhang ist ganz besonders bemerkenswert, dass ein wesentlicher Teil der Kolleginnen und Kollegen

in den Häusern mit neuen Betriebsvereinbarungen die Arbeitszeitobergrenzen zurückgenommen haben in dem vollen Bewusstsein, dass dies direkten Einfluss auf das Gehalt haben wird. Dieses Verhalten betrachte ich auch als Warnsymptom, dass die Inanspruchnahme Krankheitswert erreicht hat.

Die logische und zukunftsorientierte Konsequenz ist, über die Wertschätzung der geleisteten Arbeit nachzudenken. Die Gehaltsarchitektur ist damit in der Folge das zentrale Thema für das Jahr 2010. Dieses Thema werden beide Seiten (Dienstgeber wie Dienstnehmer) sehr offen zu diskutieren haben. Es muss unser beider Anliegen sein, einerseits eine zukunftsorientierte Entwicklung einzuleiten und andererseits die Attraktivität des Arbeitsplatzes Krankenhausärztin/Krankenhausarzt massiv zu erhöhen.

Unabhängig von unserem Bundesland ist vollkommen klar, dass die Universitäten nicht ausreichend Ärztinnen und Ärzte für die zukünftige Versorgung der Bevölkerung unserer Republik und Niederösterreichs ausbilden. Weiters ist klar, dass in den nächsten Jahren die Pensionierungen unter den Ärztinnen und Ärzten stetig steigen werden. Wir müssen in den nächsten 10 Jahren mit bis zu 300 Pensionierungen pro Jahr rechnen. Für die Krankenanstalten könnte dies besonders nachhaltig zu tragen kommen, da bei den derzeit gegebenen Arbeitsrahmenbedingungen sicherlich viele Kolleginnen und Kollegen aus fachlichen, persönlichen und sozialen Gründen die Gelegenheit ergreifen werden, in die Niederlassung zu wechseln, und diesen Trend kann man bereits heute schon erkennen. Viele Fachärztinnen und Fachärzte, welche in den Landeskliniken dringend gebraucht werden würden, haben diesen Schritt schon getätigt. Diese Entwicklung zu stoppen, wird ein Teil einer Zukunftsentwicklung sein müssen.

In den letzten Jahre habe ich immer wieder klargestellt, dass die Anhebung der finanziellen Wertschätzung nur ein Teil eines Gesamtkonzeptes sein kann. Ich habe auch schon vor Monaten argumentiert, dass nur dann eine ausreichende Zahl an Fachärztinnen und Fachärzten in den Landeskliniken dauerhaft angestellt bleiben wird, wenn eine Gesamtreform zustande gebracht werden wird. Ich darf noch einmal an das Konzept „Vision NÖ“ erinnern.

### Vision NÖ

Der Ärztemangel entwickelt sich auf Basis verschiedener Probleme. Zu Beginn meiner Funktionsperiode habe ich auf die historische Chance durch die Möglichkeiten, welche die NÖ Landesklinikenholding bietet, hingewiesen.

Es ist bedauerlich, dass das Image Spitalsärztin/Spitalsarzt in NÖ in ganz Österreich sehr schlecht ist. Bedenkt man wie groß Niederösterreich ist und welches Potenzial am medizinischen Sektor vorhanden ist, dann verstehe ich die vorherrschende Stagnation nicht. Eigentlich sollten alle anderen Bundesländer beeindruckt nach Niederösterreich blicken. Das wäre eine erstrebenswerte Vision für die Zukunft in den NÖ Landeskliniken!

### Arbeits- und Lebensqualität

Im Laufe der vergangenen Jahre hat mir meine Funktion als Kuriensprecher im Rahmen von Bereisungen der Regionen, zahlreichen Sitzungen und unzähligen persönlichen Kontakten in den Krankenanstalten Niederösterreichs gezeigt, dass die Nummer 1 der akuten Probleme unseres Berufsstandes nicht mehr die Entlohnung, sondern die Arbeits- und Lebensqualität ist. Ein Berufsstand wo Burn-Out, hohe Scheidungsrate, erhöhtes Herzinfarktrisiko (siehe auch Consilium

09/09 „Was wir aus unserem Erleben schon gewusst haben“) und Selbstmordraten diskutiert werden, hat offensichtlich ein essentielles Problem. Tatsache ist, dass Familie und Beruf derzeit nur noch extrem schwer in Einklang zu bringen sind.

Es ist dringend an der Zeit über Arbeitszeiten offen zu diskutieren und der Entwicklung der Zeit entsprechend zu handeln. Bei der Gestaltung von Arbeitszeiten gibt es ein großes Potential, sowohl für die Lebensqualität der Kolleginnen und Kollegen, als auch für die Krankenhausorganisation. Ein moderner Konzern kann nur überleben und sich entwickeln, wenn er nicht innerlich schwer erkrankt ist. Dazu, denke ich, wäre es an der Zeit den ärztlichen Personalmangel als Faktum nicht mehr zu ignorieren.

Ein wirklich großer Schritt ist getan worden, durch die Anerkennung der Arbeitslast für die Kollegenschaft. Der direkte Ausdruck ist die Wahlmöglichkeit von Arbeitszeitobergrenzen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die neuen Betriebsvereinbarungen (wie oben erwähnt).

## Wertschätzung

Spricht man sich für die flächendeckende Versorgung der Bevölkerung aus, dann inkludiert dies auch, dass man die höchstmögliche Qualität dieser Versorgung anstrebt. Die Qualität in einem komplexen System, wie dies die NÖ Landeskliniken-Holding ist, hängt immer vom schwächsten Glied im Gesamtsystem ab. Die Formel hier ist einfach: **Leistung muss sich lohnen!** Die Wertschätzung von öffentlich angestellten Ärztinnen und Ärzten muss sich lohnen! Es ist höchst bedauerlich, dass immer wieder hoch qualifizierte Kolleginnen und Kollegen aus der öffentlichen Anstellung in unseren Landeskliniken abwandern? Warum sehen

zahlreiche Kolleginnen und Kollegen die Notwendigkeit neben dem Job im Krankenhaus freiberuflich tätig zu werden? Bedenkt man, wie groß das medizinische Potential in den Krankenhäusern ist, dann stellt sich die Frage, warum man dort seine Berufung nur noch eingeschränkt sehen kann?

Wir Ärztinnen und Ärzte in NÖ bringen die medizinische Leistung mit Freude und dauerhaft mit persönlicher Identifikation, wenn die Rahmenbedingungen dies ermöglichen!

## Ausbildung

Immer mehr junge Kolleginnen und Kollegen absolvieren ihre Ausbildung außerhalb von Österreich. Die Ausbildung ist eine der größten Investitionen in die Zukunft. Wird die Ausbildung vernachlässigt oder schlecht durchgeführt, dann wird dies vor allem für unsere Bürgerinnen und Bürger zum Nachteil sein. Ausbildung muss nicht nur mit höchstmöglicher Qualität durchgeführt werden, sie muss auch den Erfordernissen der Zeit angepasst werden. Wie unsinnig ist es, dass höchstqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den einzelnen Abteilungen ausgebildet werden, um dann diesen Abteilungen als wertvolle Wissensträger verloren zu gehen. Die Ausbildung muss aus meiner Sicht eine **Zielorientierung** haben. Alle Kolleginnen und Kollegen, die ihre Zukunft im Krankenhaus sehen, sollten die Ausbildung darauf abstimmen können und wollen. Dies ist dringend nötig und kann nur im Zusammenhang mit Arbeits- und Lebensqualität sowie Wertschätzung entwickelt werden. Nicht zuletzt sind die Ressourcen für die Auszubildenden sehr eingeschränkt. Selbst bei größter Motivation limitieren sich die Möglichkeiten den jungen Kolleginnen und Kollegen intensive Ausbildung zukommen zu lassen.

## Struktur der Krankenanstalten

Nicht zuletzt muss auch ganz offen über die Struktur der Krankenanstalten in NÖ bzw. der medizinischen Struktur der gesamten NÖ Landeskliniken-Holding diskutiert werden. Es muss ein klarer Versorgungsplan für ganz NÖ existieren. Manchmal können wirtschaftliche Belange mit medizinischen Qualitätsfragen durchaus synergistisch entwickelt werden. Manchmal werden Fragen der **Versorgungsqualität** und der **Vorsorgeleistung** höherwertig über wirtschaftlichen Belangen stehen. Klar muss sein, dass Leistung nicht einfach nach dem Gießkannenprinzip über das Land verteilt werden kann. Klar ist auch, dass die Ressourcen nicht grenzenlos sind und der sinnvolle und kosteneffiziente Einsatz gewährleistet sein muss.

**Keiner** der angesprochenen Punkte darf **für sich allein** betrachtet oder diskutiert werden. Nur die gesamtheitliche Betrachtung des Themenkreises **„Medizin im Krankenhaus in NÖ“** kann eine sinnvolle Entwicklung ergeben. Niederösterreich braucht eine Vision für eine qualitativ hochwertige medizinische Zukunft in den Krankenanstalten und diese Vision wird nur dann möglich sein, wenn es Ärztinnen und Ärzte geben wird, welche diese Leistungen weiterhin hochmotiviert und hochwertig ausgebildet erbringen können.

Ich denke, dass die Ärztinnen und Ärzte unserer Landeskliniken bereit sind, neue Wege einzuschlagen. Wir, die Kurie der Angestellten NÖ, sind bereit diesen Diskussionsprozess weiterzuführen, um rasch eine Reform gemeinsam mit den Verantwortlichen des Landes NÖ einzuleiten.

**VP OA DR. RONALD GALLOB**  
Kurienobmann angestellte Ärzte