



VP Dr. Ronald Gallob

Die neuen Betriebsvereinbarungen

Ein brennendes Thema für ALLE Landeskliniken
Nachbetrachtung - Ausblick - Realität

Bereits in der letzten Ausgabe des Consilium habe ich über die Entwicklung rund um die Betriebsvereinbarungen in jenen Landeskliniken berichtet, die befristete Betriebsvereinbarungen hatten. Das zentrale Anliegen war es, die Inanspruchnahme der Kollegenschaft zu berücksichtigen. Aus diesem Grund wurden in den Häusern in Abhängigkeit der lokalen Bedürfnisse so genannte Gruppenlösungen mit unterschiedlichen Arbeitszeitobergrenzen eingerichtet. Die nebenstehende Grafik soll beispielhaft für das LK Wr. Neustadt zeigen, wie eine solche Stundenverteilung aussehen kann. Arbeitszeitobergrenzen von 42 Stunden bis zu 60 Stunden im Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen finden sich hier. Kolleginnen und Kollegen hatten die Zusicherung, dass die Wahl der Arbeitszeitobergrenzen **freiwillig** erfolgen wird. Diese Freiwilligkeit wurde seitens des Landes garantiert. Umso bedauerlicher ist es, dass vereinzelt im Bereich der Direktionen bzw. der Abteilungsleitungen diese Freiwilligkeit nun relativiert wurde. Nichtsdestotrotz ist die freiwillige Wahl garantiert worden und steht daher außer Zweifel.

Betriebsvereinbarungen für alle Landeskliniken

Das LK Mistelbach hat mit 1.3.2010 ebenfalls eine gültige Betriebsvereinbarung im Sinne der Kollegenschaft, mit freier Wahl von Arbeitszeitobergrenzen nach einem Gruppenmodell, abgeschlossen. Damit sind alle Landeskliniken für die nächsten zwei Jahre handlungsfähig unter der Voraussetzung, dass die Zusage des Landes das nötige Personal (aufgrund der Reduktion der Arbeitszeitobergrenzen ergibt sich ein Mehrbedarf an Arbeitskräften) anzustellen, eingehalten wird. An dieser Stelle erleben wir sehr unterschiedliche Umsetzungen. Während im LK Krems bereits mindestens zwölf Tur-

nusärztInnen zusätzlich angestellt wurden, zeigt sich am anderen Ende des Spektrums im LK Wr. Neustadt bisher keinerlei Personalaufstockung. Den Berichten nach ist die ärztliche Personalsituation auch im LK St. Pölten nach wie vor sehr angespannt. Viele Kolleginnen und Kollegen fragen mich mit Recht, ob und wann die nötige Personalaufstockung ernsthaft und konsequent umgesetzt werden wird.

Zusagen des Landes nur teilweise umgesetzt

Der gewissenhafte Umgang mit den Zusagen rund um die Betriebsvereinbarungen wird den Kolleginnen und Kollegen in allen Landeskliniken zeigen, wie sorgsam man mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der NÖ Landeskliniken-Holding einerseits und der flächendeckenden Patientenversorgung andererseits umgehen wird.

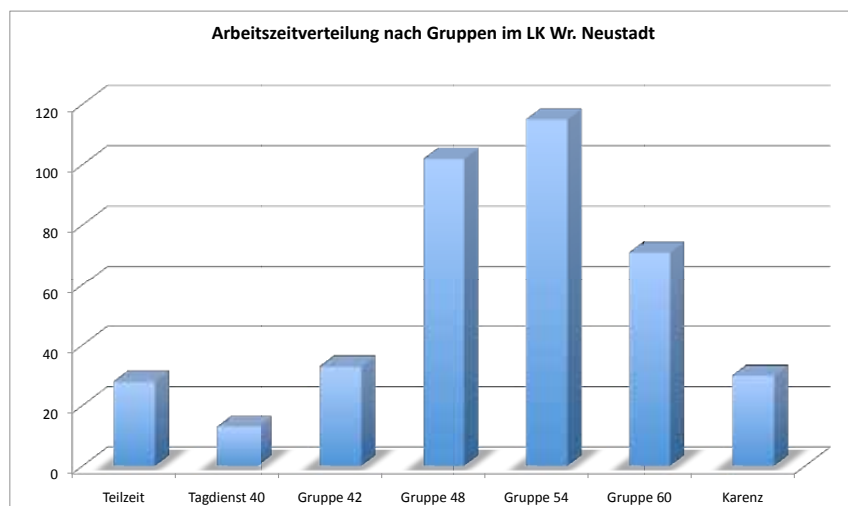
Klar ist, dass die Betriebsvereinbarungen der erste Schritt auf einem Reformkurs sein müssen. Wenn der Dienstgeber Land NÖ und die Kurie der Angestellten gemeinsam mit der Gewerkschaft den Reformprozess nicht weiterentwickeln, dann werden die Auswirkungen für die Patien-

tenversorgung nachhaltig problematisch. Dies möge man bitte nicht als den „erhobenen“ Finger verstehen, dies ist die REALITÄT! Die demographische Entwicklung liegt auf der Hand. Die Hoffnung, dass Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland die Lücken füllen können, kann man an zwei Beispielen abschätzen:

- Ausschreibung einer HNO-Facharztstelle in einem Landesklinikum europaweit: eine Bewerbung eines ausländischen Kollegen mit Alter über dem gesetzlichen Pensionsalter.
- Ausschreibung einer Notarztstelle europaweit: eine Bewerbung aus Deutschland; kurzfristig aufgrund der „schlechten“ Arbeits- und Lebenssituation zurückgenommen.

In diesem Zusammenhang möchte ich mich mit großem Nachdruck für die hohe Beteiligung - die Rücklaufquote betrug 17 Prozent!!! - im Rahmen der aufwendigen Befragung zur Arbeits- und Lebenssituation, die wir gemeinsam mit der Arbeiterkammer NÖ durchgeführt haben, bedanken. Dieses Datenmaterial wird uns auf dem Weg zu einer Reform begleiten.

VP OA DR. RONALD GALLOB
Kurienobmann angestellte Ärzte



Mehr als 55 Prozent der ÄrztInnen arbeiten in den Gruppen 48 und 54. Das bedeutet, dass Arbeitszeitobergrenzen von durchschnittlich 48 beziehungsweise 54 Wochenstunden in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Syndrom Öffi

Nein, es sind nicht die öffentlichen Verkehrsmittel gemeint. Obwohl ein hemmungsloser Sparkurs im Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel konsequent zu Bremsproblemen, Schmierproblemen, Maschinenaussetzern, Sicherheitsproblemen, ... führen wird.

Gemeint ist der öffentliche Dienst – wir angestellte Ärztinnen und Ärzte sind öffentlicher Dienst!

Sehen wir über den Tellerrand hinaus und betrachten wir das Bildungssystem und ganz aktuell die Arbeits- und Lebenssituation der Richter in Österreich. Der glorifizierte Sparkurs des Staates hat sich hemmungslos im öffentlichen Dienst breitgemacht. Die Konsequenz ist, dass die Aufgaben, welche durch Bedienstete im öffentlichen Dienst (Lehrerinnen und Lehrer, Richterinnen und Richter, Ärztinnen und Ärzte, Pflegeberufe, ...) zu leisten sind, nicht mehr zu bewältigen sind. Es sei gestattet, dies im Lichte der Banken-Misere zu betrachten, wo die zumindest relevanten Mitverursacher einer Wirtschaftskrise mit Steuermilliarden „belohnt“ worden sind. Es sei auch gestattet zu fragen, wo denn einer der reichsten Staaten der Erde seinen Reichtum tatsächlich investiert? Man nimmt so gerne den Begriff „effizienter“ in den Mund, wenn man in Wirklichkeit Rationalisieren meint. Es ist sehr nett, wenn Aktionäre und Shareholder Profit machen, wenn dies auf Kosten der Bürgerinnen und Bürger unserer Republik Österreich geht, dann wird dies sehr bald die soziale Stabilität belasten. Es ist an der Zeit, den politischen Kurs zu überdenken und den Menschen wieder in den Mittelpunkt zu stellen. Ja, jetzt wird man entgegenhalten,

dass selbstverständlich der Mensch im Mittelpunkt stehen würde und alles nur zum Wohle der Bevölkerung geschähe. Da fragt man sich als einfacher Staatsbürger allerdings, warum so viele Stimmen dem entgegenhalten? Den Stein der Weisen hat niemand, aber die Orientierung für den politischen Kurs darf und muss man hinterfragen.

Wir Ärztinnen und Ärzte sind Teil des Syndroms Öffi. Wir erkennen zunehmend unsere Erkrankung und wir sind es gewohnt, Diagnosen zu stellen und Therapien zu entwickeln. Dieser Prozess ist im Laufen und es erstaunt mich in den letzten Monaten, mit welcher Breitenwirkung dies um sich greift.

Die Bundesregierung spricht seit Monaten von der Reform des Gesundheitssystems. Abgesehen vom Sparen als Selbstzweck (für wen ist nicht klar!?) kann man nicht erkennen, dass eine umfassende Reform, ein Gesamtkonzept vor der Tür steht. Die Umverteilung der Finanzbelastung ohne ehrliche Gesamtreform wird die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, die Ärztinnen und Ärzte, nicht davon überzeugen, dass eine effiziente und patientensichere Zukunft gestaltet wird. Wir Ärztinnen und Ärzte sind bereit, unseren Teil beizutragen und wir fordern daher für unser Bundesland, für unsere Republik, eine Reform, die zielgerichtet (die flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit freiem Zugang zu den medizinischen Leistungen) und effizient ist.

Wir wollen Taten sehen und nicht Platitüden!

VP OA DR. RONALD GALLOB
Kurienobmann angestellte Ärzte



Zwentendorf und sein Kraftwerk

Gebaut um viele Millionen und dann aus sinnvollen Gründen nicht in Betrieb genommen. Hätte man im Vorfeld mit den Menschen gesprochen, hätte man sich diese Investition erspart.

Mit Zwentendorf assoziiere ich die „Bauentwicklung“ rund um die Neubauten von Krankenanstalten. Ich stelle jetzt nicht in Frage wie sinnvoll oder nicht die aktuellen Projekte sind. Ich stelle auch nicht in Frage wie sinnvoll die geplanten Organisationsformen sind, dies vor allem auch in Hinblick auf die Tatsache, dass der RSG (Regionaler Strukturplan Gesundheit) für NÖ nicht vorliegt und es verwirrend ist, dass Rieseninvestitionen getätigt werden, ohne aufliegenden RSG.

Mich beunruhigt die Tatsache, dass zum Betrieb von Krankenanstalten Ärzte nötig sind und diese schon jetzt spürbare Mangelware geworden sind. Ich vermisse die Strategien, welche Neubauten über Personalpolitik zu handlungsfähigen Instrumenten machen werden. Ich vermisse die Strategien, welche den Arbeitsplatz KrankenhausmedizinerIn für die Zukunft nachhaltig attraktiv machen. Wollen wir hoffen, dass Neubauten auch mit den nötigen Reformen verbunden sein werden. Reformen, die die ärztliche Versorgung im angestellten Bereich nachhaltig sichern werden. Reformen, die die Versorgung der Bevölkerung auf lange Frist gewährleisten können.

MEINUNG --- der Kunde ---

Ein Kunde ist eine Person oder eine Institution, die ein offensichtliches Interesse am Vertragsschluss zum Zwecke des Erwerbs eines Produkts oder einer Dienstleistung gegenüber einem Unternehmen oder einer Institution zeigt. (Wikipedia)

Es ist modern geworden, in guter Managersprache Patienten als Kunden der Landeskliniken zu bezeichnen.

Mit vielen KollegInnen haben Diskussionen zu diesem Thema eine kritische Haltung klargelegt. Wir Ärzte behandeln kranke Menschen. Wir helfen denen, die mit Sorgen und Problemen zu uns kommen. Die Sorgen, Ängste und Leiden von Patienten als Geschäftsprozess zu betrachten, zeigt einmal mehr wie sehr sich die Ansicht über Menschlichkeit, Krankheit und Zuwendung verändert haben. Ich denke, dass es an der Zeit ist, nicht nur MitarbeiterInnen, sondern auch Patienten als Menschen wahrzunehmen. Bei allem Verständnis für Zahlen darf die Bürokratie nicht die Grundintention der Krankenversorgung, der Krankenhäuser, degradieren. Die ärztliche Tätigkeit ist mehr als ein Vertragsschluss zum Zwecke des Erwerbs eines Produkts oder einer Dienstleistung. **Gute Medizin wird durch gute ÄrztInnen, durch gute Pflege, möglich.** Die Dienstleistung und das Produkt sind nur ein Teil der ärztlichen Tätigkeit. Darüber hinaus kenne ich keinen Patienten, der sich selbst als „Kunde“ eines Landeskrankenhauses betrachtet.

VP OA Dr. Ronald Gallob



VP Dr. Ronald Gallob
Kurienobmann
der ang. Ärzte

Theorie und Realität: ein Widerspruch

Nachdem in der Dezemberausgabe des Consilium über den Wettbewerb des Landes zum familienfreundlichsten Betrieb berichtet wurde - das LK Horn hat diese Auszeichnung 2004 erhalten - wollen wir uns in dieser Ausgabe noch einmal diesem Thema widmen. Die Kurie der Angestellten hat hinterfragt, ob all die familienfreundlichen Maßnahmen auch für uns Ärztinnen und Ärzte gelten, was seitens des Landes zugesichert wurde. Ein diesbezügliches Schreiben des Landes wurde im Consilium vom Dezember auszugsweise abgedruckt. Auf ausdrücklichen Wunsch der Abteilung LAD 2 wird der damalige Brief nun zur Gänze abgedruckt, um das Bild zu vervollständigen.

Apropos vervollständigen: Dass sich Theorie und Praxis leider in vielen Fällen nicht decken, wissen wir aus mehreren Berichten von KollegInnen, die um Elternteilzeit angesucht haben. Die Realität in NÖ Krankenanstalten zeigt nämlich ein durchaus anderes Bild. Beispielhaft für viele junge Eltern zeigen wir den Fall einer Ärztin (Name der Redaktion bekannt), die vor einer Zeit eine Elternteilzeit beantragt hat. Da sie bereits lange genug bei der Landesklinikenholding beschäftigt war, hatte sie einen Rechtsanspruch auf diese spezielle Form der Teilzeit (zur Unterscheidung von Elternteilzeit und Teilzeit, siehe nebenstehende Erklärung). Nachdem die Kollegin einige Zeit später vom Land NÖ lediglich eine Abänderung des Dienstvertrages auf 20 Wochenstunden, aber keine Elternteilzeit erhalten hatte, wurde diese Abänderung von ihr beeinsprucht. Bis heute gibt es darauf keine Antwort des Landes. In weiterer Folge wurden vereinbarte Arbeitszeiten nicht eingehalten, Mehrstunden regelmäßig angeordnet und zusätzliche Aufgaben übertragen, die nicht in den Arbeitsbereich der Kollegin gefallen sind. Traurige Realität, aber die Holding hat dieses Match gewonnen: Die Kollegin hat rund ein halbes Jahr nach der Beantragung der Elternteilzeit, die ihr trotz Rechtsanspruch verweigert wurde, gekündigt. Ihr Resümee: „Aus meiner Sicht und Erfahrung wird es in den nächsten 100 Jahren und mehr keine Elternteilzeit für ÄrztInnen in Ausbildung geben – ich bin im Grunde genommen am Widerstand aller gescheitert. Mein Privatleben ist mir aber wichtiger als ein derartiger Job bei der Holding.“

Dienstvertrag

Teilzeit versus Elternteilzeit

Unter einem **Teilzeitdienstvertrag** wird jeder Dienstvertrag verstanden, bei dem die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt unter der gesetzlichen Normalarbeitszeit liegt. In niederösterreichischen Landeskliniken ist das jeder Dienstvertrag, bei dem die Dienstleistungsverpflichtung weniger als 40 Stunden pro Woche beträgt.

Wenn im Teilzeitdienstvertrag (oder einer späteren Ergänzung zum Teilzeitdienstvertrag) die Leistung von Mehrarbeits- bzw. Überstunden nicht begrenzt oder ausgeschlossen ist, gelten diesbezüglich die allgemeinen, durch das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz bzw. etwaigen darauf beruhenden Betriebsvereinbarungen festgelegten Arbeitszeithöchstgrenzen. Das können im Extremfall durchschnittlich 60 Stunden pro Woche und in einzelnen Wochen bis zu 72 Stunden sein.

Einen gewissen Schutz vor Einteilung zu Mehrarbeits- bzw. Überstunden genießen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

mit einem Teilzeitdienstvertrag insofern, als im Erlass Dienstplangestaltung des Amtes der niederösterreichischen Landesregierung (01-03/00-0153 vom 19.1.2010) festgelegt ist, dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich nicht zu Mehrarbeitsstunden herangezogen werden sollen. Dies ist eine „Soll-Bestimmung“, keine „Muss-Bestimmung“.

Zum Schutz junger Eltern hat der Bundesgesetzgeber das Instrument der **Elternteilzeitbeschäftigung** installiert (Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz). Diese besondere Teilzeitbeschäftigung zeichnet sich dadurch aus, dass neben Beginn und Dauer (Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung) vor allem das Ausmaß (die genaue Stundenanzahl pro Woche oder Monat) und Lage der Arbeitszeit festzulegen sind. Die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer darf bei einer Elternteilzeitbeschäftigung nicht einseitig (d. h. durch Anordnung des Dienstgebers) zu Mehrarbeits- oder Überstunden eingeteilt werden.



An die
 Ärztekammer für Niederösterreich
 Wipplingerstraße 2
 1010 Wien

30. August 2009



Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“

Sehr geehrter Herr Präsident,
 sehr geehrter Herr Kurienobmann!

Das Land NÖ bietet eine Reihe von innovativen Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich sicherzustellen. Eine Vielzahl von Maßnahmen wurde bereits im Dienstrecht verankert. Es wird aber auch ständig an einer Verbesserung der Situation von Frauen und Männern gearbeitet, die einerseits die Möglichkeit bieten sollen, sich der Kinderbetreuung oder der Kindeserziehung zu widmen, und andererseits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen in Führungspositionen sicherzustellen.

Bezüglich der Maßnahmen zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten speziell für Frauen darf auf die diesbezügliche Bestimmung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 8 ff NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060) sowie das auf dieser Grundlage am 18. Dezember 2007 von der NÖ Landesregierung beschlossene Frauenförderungsprogramm hingewiesen werden (Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst 18. Dezember 2007 - 18. Dezember 2013). In diesem bekennt sich das Land NÖ zur nachhaltigen Gleichstellung von Frauen und Männern im gesamten Bereich des NÖ Landesdienstes, zur Verbesserung und Förderung des Zugangs von Frauen zu Leitungs- und Führungsfunktionen, sowie zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben.

Diese Maßnahmen gelten für den gesamten Bereich des Landesdienstes und somit natürlich auch für die Ärztinnen und Ärzte der NÖ Landeskliniken.

Dass diese Bekenntnisse aber keine leere Hülle sind, sondern auch im Bereich des Dienstrechts der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte umgesetzt wurde, zeigt die nachfolgende Aufstellung.

Folgende Möglichkeiten für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im NÖ SÄG 1992 bereits vorgesehen:

- Recht auf Teilzeit für Bedienstete, die für ein minderjähriges Kind (bis zum 18. Lebensjahr) oder für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu sorgen haben; dies geht weit über den nach dem Mutterschutzgesetz gebührenden Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Kindesgeburt hinaus, da dieses nur ein Recht auf Teilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes gewährt. Weiters wird -sofern das Beschäftigungsmaß mindestens 20 Wochenstunden beträgt - in diesen Fällen weder die Kinderzulage noch die Studienbeihilfe/Lehrlingsbeihilfe gekürzt.
- Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes bis zum Beginn des Kindergartenjahres, indem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet - dieser Sonderurlaub wird für dienstzeitabhängige Ansprüche voll angerechnet.
- Während des Karenzurlaubes wird die Möglichkeit geboten „tageweise“ tätig zu sein;
- Bei der Dienstplangestaltung ist auf die familiären Verhältnisse besonders Rücksicht zu nehmen. Dies gilt sowohl für die Verteilung der Nachtdienste als auch für die Verteilung von Sonn- und Feiertagsdiensten und die Einteilung zu Überstundenleistungen.

Daneben sind noch beispielsweise das Sabbatical, die wertgesicherte Kinderzulage, das Kinderweihnachtsgeld, die Studienbeihilfe, die Lehrlingsbeihilfe, die Pflegefreistellung, die Familienhospizfreistellung, der Gehaltsvorschuss und die Möglichkeit der abfertigungswirksamen Beendigung des Dienstverhältnisses bei Kindesgeburt erwähnt.

All das sind Maßnahmen, die weit über die in der „Privatwirtschaft“ anzutreffenden Maßnahmen hinausgehen.

Dass ständig an einer Weiterverbesserung gearbeitet wird, zeigen die derzeit laufenden Projekte, die ebenfalls das Ziel haben die Rahmenbedingungen noch weiter zu verbessern. Aktuell darf auf das noch laufende Projekt „elternorientierte Familienpolitik“ verwiesen werden.

Nicht zuletzt verweisen wir auf die Novelle 2007 zum NÖ SÄG 1992, in der eine Angleichung der dienstrechtlichen Bestimmungen des NÖ SÄG mit jenen des NÖ LBG herbeigeführt wurde und viele Verbesserungen gebracht hat (hier insbesondere die „Dienstzeitplanung“ anstatt der „Diensteplanung“).

Wir denken, dass wir damit im NÖ Landesdienst auf einem hervorragenden Weg sind, der mit Sicherheit noch nicht abgeschlossen ist und der auch künftig weitere Verbesserungen für alle Landesbediensteten und damit auch für die Ärztinnen und Ärzte - bringen wird.

NÖ Landesregierung
 Im Auftrag
 Dr. Müllner-Toifl