



Titelthema

Zeit für Veränderung

Vorarlberger Landeskrankenhäuser: KA-AZG Betriebsvereinbarung steht

Derzeit steht die Spitalsmedizin vor zahlreichen tiefgreifenden Herausforderungen: Grundsätzliche Themen wie mangelnder Nachwuchs, stetig steigende Patientenzahlen und Ambulanzfrequenzen brauchen Lösungen. Zudem beschäftigen die „Ausbildungsordnung neu“ für Mediziner, neue Möglichkeiten in der Pflegeausbildung und vor allem die Gesetzgebung der EU, was das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) anbelangt, derzeit das österreichische Krankenhausmanagement. Gleich vorweg: Die Vorarlberger Landeskrankenhäuser haben hier einen guten Weg eingeschlagen – die KA-AZG-Betriebsvereinbarung ist unterschrieben!

Seit Herbst 2013 arbeitete eine Projektgruppe bestehend aus Ärztevertretern aus allen Ebenen und Landeskrankenhäusern, Betriebsrat, Verwaltung sowie das Personalmanagement und externe Beratern an neuen Dienstmodellen für die rund-um-die-Uhr-Anwesenheit und Rufbereitschaftsregeln, sodass eine 48h-Woche für die Ärztinnen und Ärzte in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern möglich sein wird.

Vorteil: den Weg vorab geebnet

Bereits in den Jahren 2010-2013 wurde in Vorarlberg eine Gehaltsreform für die LKH-Mitarbeitenden aus allen Berufsgruppen durchgeführt. Die Mitarbeitenden hatten die Wahl, für das neue Gehaltssystem zu optieren oder in ihrem bisherigen Gehaltsschema zu bleiben, 70% der Ärzte/-innen hatten optiert. Das Gehaltssystem ist modern und leistungsorientiert, es bietet eine zeitgemäße Entlohnung der Bediensteten. Zudem ist das Gehaltsschema für alle Bediensteten nun einheitlich mit ebenfalls einheitlichen Bewertungskriterien, fixe Zulagen wurden ins Grundgehalt integriert.

Diese Vorbereitungen waren ein österreichweiter Vorteil: Denn mit der Gehaltsregelung vorab war in Vorarlberg der Weg für eine konstruktive Lösung auch beim Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz geebnet.

Die Ziele des KA-AZG-Projekts

Grundsätzlich galt es, die 48h-Grenze laut KA-AZG einzuhalten bzw. zu erreichen, dafür waren neue Dienstmodelle für



Prok. Mag. Markus Schuler, Leitung KHBG Personalmanagement & Projektleiter „Neue Arbeitszeitmodelle“

„Mit diesen neuen Arbeitszeitmodellen schaffen wir eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen für unsere Ärzte/Ärztinnen. Unser Dank gilt vor allem dem KA-AZG-Projektteam für die äußerst konstruktive Zusammenarbeit!“



Zentralbetriebsrat Thomas Steuerer

„Mit dieser Arbeitszeitregelung wird nicht nur die Attraktivität im ärztlichen Bereich weiter gesteigert, sondern auch dem Gesetz Rechnung getragen. Damit wird die Änderung der Arbeitszeiten auf durchschnittlich 48h/Woche schon vor der endgültigen Inkraftsetzung des KAAZG möglich. Jedoch sind weitere Gespräche und Verbesserungen nötig, vor allem bei den nicht ärztlichen Berufsgruppen, um auch dort nicht in einen Rückstand zu kommen. Nicht vergessen werden dürfen die älteren Mitarbeitenden, die in allen Berufsgruppen eine wesentliche Stütze bilden.“



den medizinischen Spitalsdienst notwendig. Priorität als Arbeitgeber war es, das Gehalt mit attraktivem Einkommen sowie die Arbeitsbereitschaft mit bis zu 24h im Gegensatz zum Schichtdienst zu bewahren. Ein weiteres Ziel ist und bleibt der sorgsame Umgang mit öffentlichen Mitteln: Die Modelle müssen finanzierbar bleiben.

Konkrete Zielsetzungen

- Gesetzeskonformität ab 01.01.2016
- Rekrutieren von zusätzlichem ärztlichem Personal (ca. 35 Ärztinnen und Ärzte)
- Wettbewerbsfähigkeit: attraktiv für neue Fachkräfte durch geregelte Arbeitszeiten bei gutem Einkommen
- Work-Life-Balance steigt durch 48h-Woche (Arbeitnehmerschutz)

Neue Dienstmodelle

Dank der Betriebsvereinbarung treten mit 1. 1. 2016 die neuen Dienstmodelle bei den Anwesenheitsdiensten im Krankenhaus bzw. die neue Rufbereitschaftsregelung in Kraft. Damit bieten sich mehr Möglichkeiten in Bezug auf Anwesenheitsdienste im Krankenhaus. Zusätzlich zur bestehenden „klassischen“ Dienstform des 24h-Anwesenheitsdienstes können zukünftig auch kürzere Dienstmodelle gewählt werden (16h/12h), die den Bedürfnissen der Ärztinnen und Ärzte entgegen kommen.



Der Neuerung zugrunde liegen zwei unterschiedliche Zeitkonten: jenes der Anwesenheit nach dem KA-AZG sowie das Zeitkonto, welches zur Berechnung der Vergütung (Sollarbeitszeit) dient. Neu am Vorarlberger Modell ist nun, dass bei den neuen Dienstmodellen „rund-um-die-Uhr“ zusätzlich 4h Zeit (von den bisher 8h pauschalierter Bereitschaftsanteil) zur Sollarbeitszeit angerechnet werden. So kann eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48h/Woche bei vier verlängerten Diensten im Monat erreicht und auch die Überstundenpauschale erfüllt werden.

Bessere Anrechnung bei Rufbereitschaft

Einzelne LKH-Abteilungen arbeiten mit Rufbereitschaft, das bedeutet: Der/die Facharzt/-ärztin ist zuhause und wird zu Einsätzen ins Krankenhaus gerufen. Die Rufbereitschaft beginnt werktags nach dem regulären Tagdienst und endet am Folgetag. Am Wochenende beginnt die Rufbereitschaft am Freitag nach dem regulären Tagdienst und endet am Montagmorgen. Kommt es im Rufbereitschaftsdienst zu Einsätzen, muss die durchgehende gesetzliche Ruhezeit



OA Dr. Michaela Ranta

„Die konstruktive Zusammenarbeit im Projektteam „Neue Arbeitszeitmodelle“ hat die Voraussetzungen zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung geschaffen. Damit können wir die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit der Ärztinnen und Ärzte senken.“



Univ. Doz. Dr. Johannes Gärtner, Firma XIMES, externe Begleitung

„Arbeitszeitänderungen sind immer „heiße“ Themen, weil sie in die persönlichen Lebenssituationen der Betroffenen eingreifen. Geht es zusätzlich um die Vergütung, wird es gleich noch komplizierter. Die KHBG hat sich diesen (auch gesetzbedingte) brisanten Themen rechtzeitig und mit viel konstruktiver Energie gestellt. Die Arbeit im Projekt war sehr effizient und alle involvierten Personen und Abteilungen haben äußerst kooperativ an guten Lösungen mitgearbeitet. Das war eine tolle Leistung.“

von 11h vor oder nach dem Einsatz eingehalten werden. Arbeitszeit, die bisher nach einem Einsatz aufgrund der Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeit nicht erbracht werden konnte, wird nun neu auf die Sollarbeitszeit angerechnet.

Zulagenordnung für Spitalsärzte in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern

Eine wesentliche Neuerung ist die Zulagenstaffelung bei der Nachtdienstpauschale sowie bei der Bereitschaftsdienstzulage bei den Fachärzten/-ärztinnen. Die Staffelung basiert auf der Anzahl der Jahre der Anerkennung als Facharzt/ärztin. Fachärztinnen und Fachärzten in Abteilungen mit sog. arbeitsintensiven Diensten gebührt eine Zulage. Die Höhe der Überstundenpauschale bleibt unverändert unter Wahrung der „-96 Stundenregelung“. Zuvor hat eine sehr große Anzahl der LKH-Ärzte bereits von der Übergangsregelung des Opt-out Gebrauch gemacht. All jene Ärzte, die vorläufig befristet bis 30.9.2015 optiert haben, wurden seitens der KHBG um eine erneute Zustimmung zur Opt-out-Regelung ersucht, um die Neuregelungen planmäßig mit 1.1.2016 umsetzen zu können.

Übergeordnetes Ziel ist die Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie von 48h Arbeitszeit/Woche für das medizinische Personal. Selbstverständlich wurden und werden auch mit anderen Berufsgruppen in den Krankenhäusern Gespräche bzgl. Arbeitszeiten und Vergütung durchgeführt, für diese allerdings gilt bereits die 40h-Woche.

Der Vorarlberger Weg - die wichtigsten Vorteile auf einen Blick:

- plus 4h Zeitanrechnung pro verlängertem Dienst für alle
- Verbesserung der Rufbereitschaftsregelung
- Arbeitszeithöchstgrenze durchschnittlich 48h ab 2016
- Mehr Möglichkeiten bei Dienstmodellen
- Höhe Überstundenpauschale bleibt unverändert
- Nachtdienstpauschale und Bereitschaftsdienstzulage bei Fachärzten wird gestaffelt nach Dienstjahren erhöht.