

FORDERUNGSKATALOG DER KÄRNTNER SPITALSÄRZTE

Wir halten es für unabdingbar, die folgenden, teils wiederholt an die Landesregierung und an die Leitung der KABEG herangetragenen

VERBESSERUNGSMASSNAHMEN

umzusetzen und fordern daher zu diesem Zweck die rasche Aufnahme von Gesprächen mit der Landesregierung.

Flexibilisierung der Vorrückungsbestimmungen:

Anrechnung von Vordienstzeiten, die derzeit nicht zwingend zu berücksichtigen sind, außerordentliche Vorrückungen und die Abschaffung der Vorrückungen ohne Gehaltseffekt sind eine zwingende Voraussetzung, um die KABEG auf dem ÄrztInnen- „Markt“ konkurrenzfähig zu halten. Während in der Steiermark junge Fachärztinnen und Fachärzte in Monaten oder wenigen Jahren in die Oberarztstufe vorrücken können, dauert dieser Schritt in Kärnten bis zu 13 Jahre. Hochqualifiziertes ärztliches Personal verlässt die KABEG oder kann nicht gewonnen werden. Das können wir uns nicht länger leisten, wenn einzelne Abteilungen grotesk unterbesetzt sind.

Beseitigung der Inländerdiskriminierung:

Um Personalverlusten aufgrund der Inländerdiskriminierung entgegenzuwirken, sind die Angleichung an Ärztinnen und Ärzten aus anderen EU-Ländern im Zusammenhang mit der Einstufung in das Gehaltsschema des K-LVVG und die Beseitigung sämtlicher Nachteile, die aus der derzeitigen Diskriminierung entstehen, rasch umzusetzen. An Abteilungen, die ihren Leistungsumfang wegen Personalmangel einschränken müssen, ist jede einzelne zusätzliche Ärztin, jeder einzelne weitere Arzt ein Gewinn.

Altersarbeitszeitmodelle

Gerade Spitalsärztinnen und Spitalsärzte benötigen im fortgeschrittenen Alter dienstrechtliche Entlastungen von der anstrengenden und gefahrgeneigten Tätigkeit in der Krankenanstalt. Zahlreiche Studien belegen, dass mit steigendem Lebensalter verlängerte Dienste nicht nur zu einer Erschöpfung führen, sondern auch Einfluss auf die Qualität der ärztlichen Leistung haben. Aus diesem Grund fordern wir die Einführung von flexiblen Teilzeitmodellen für ältere Dienstnehmer.

Ausbildungsinitiative

Die steigenden Arbeitsanforderungen an Ärztinnen und Ärzten in Krankenanstalten führen dazu, dass immer weniger Ressourcen für die Ausbildung junger Ärzte verfügbar sind. Diesem Umstand muss entgegengewirkt werden, weil sonst neben der ohnehin angespannten Personalsituation noch weniger gut ausgebildete Ärztinnen und Ärzte für die Versorgung der Bevölkerung zur Verfügung stehen. Unbedingt notwendig sind Ansprechpartner für Ärzte in Ausbildung, die Ausbildung soll nicht zur Systemerhaltertätigkeit verkommen.

Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit:

In zahlreichen anderen Bundesländern wurden im letzten Jahr die Gehälter der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte signifikant erhöht. Unter anderem auch in unserem Nachbarbundesland, der Steiermark. Junge Fachärzte erhalten dort wesentlich höhere Grundgehälter und entscheiden sich aus diesem Grund oft gegen eine Anstellung in Kärnten. Eine Anpassung der Gehälter zur Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Bundeslandes ist unbedingt erforderlich.

Zusätzlich unerlässlich ist eine bessere Bewertung der Dienste am Samstag, um diese Tage leichter besetzen zu können.

Ehrlichkeit bei der Berichterstattung - Aufhören mit „Schönreden“:

Während wir Ärztinnen und Ärzte der Landeskrankenanstalten an manchen Abteilungen mit Personal- und Bettenmangel kämpfend trotz enormer Leistungsverdichtung das medizinische Angebot nicht mehr vollumfänglich aufrecht halten können, erwarten wir von den gesundheitspolitisch Verantwortlichen einen ehrlichen und offensiven Umgang mit dieser Tatsache. Alles andere ist respektlos gegenüber dem hart arbeitenden Rumpfpersonal und unehrlich gegenüber den Patientinnen und Patienten.

Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern:

Wertschätzender Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfasst in einem guten Unternehmen alle Ebenen. Ärztinnen und Ärzte, deren Anliegen nicht gehört werden und deren Beschwerden im System versanden, sehen oft als einzigen Ausweg die Kündigung. Mangel an wertschätzendem Umgang ist ein Hauptkritikpunkt der Ärztinnen und Ärzte - beginnend beim ersten Eintritt ins System bis zum großlosen „Reisende soll man nicht aufhalten“-Abschied. Das können wir uns nicht länger leisten.

Änderung des Bettenmanagements im Klinikum Klagenfurt

Derzeit verbringen wir Ärztinnen und Ärzte im Nachtdienst oft stundenlang Zeit damit, Betten für Patienten zu organisieren. Wir benötigen diese Zeit dringend für die Versorgung der Patienten, und nicht für Telefonate und Gespräche zu organisatorischen Belangen.

Professionalisierung des ärztlichen Personalmanagements in der KABEG

Nur ein professionelles Personalmanagement ermöglicht zufriedene Mitarbeiter.

Hierzu sind einigen Änderungen erforderlich, wie zum Beispiel eine strukturierte Erfassung jener Gründe, warum Ärztinnen und Ärzte oft bereits nach kurzer Zeit das Haus wieder verlassen. Ein derartiges Monitoring der Abgänge und ein zwingend vorgeschriebenes Eingreifen der Führung bei Auffälligkeiten ist unerlässlich. Hier könnte man von erfolgreichen Firmen lernen.

Mitteilung des Gehaltes bereits bei der Einstellung

Ärztinnen und Ärzten wissen beim Eintritt in die KABEG nicht, welchen Betrag sie monatlich verdienen. Wir fordern ein verbindliches schriftliches Gehaltsangebot bei Neueinstellungen wie dies in anderen Firmen üblich ist sowie die Aufnahme der endgültigen Gehaltseinstufung und des Vorrückungstages in den ersten Dienstvertrag und nicht erst Monate später.

Weiters enthalten Dienstverträge nach wie vor Bestimmungen, mit denen der Großteil der Ärztinnen und Ärzte nicht einverstanden ist. Diese Knebelverträge müssen abgeschafft werden. Minimaleinstufungen und beispielsweise eine Verpflichtung der Mitarbeiter zum Einsatz in der gesamten KABEG dürfen nicht länger Teil der Dienstverträge sein.

Das Notarztwesen in Kärnten wird von Ärzten aufrechterhalten, die während, nach oder vor ihrer eigentlichen Tätigkeit im Krankenhaus Notarztdienste übernehmen. Nach wie vor gibt es keine Haftungsübernahme für freiberufliche Notärztinnen und Notärzte wegen Müdigkeit oder Zuspätkommen nach belastenden Einsätzen.

Installation eines Whistleblower-Systems

Wir fordern die Schaffung einer Möglichkeit zur anonymen Meldung von Missständen ähnlich dem Hinweisgeberschutzgesetz des Landes Kärnten, da Meldungen, die direkt an die KABEG erfolgen, sehr oft nicht beantwortet werden.

Ärtezahlen/Vollzeitäquivalent

Uns Ärztinnen und Ärzten wird laufend erklärt, dass es in diesen Zeiten des akuten Personalmangels einen historischen Höchststand an Ärzten gibt.

Bis vor einigen Jahren arbeiteten Ärztinnen und Ärzte im Schnitt 72 Wochenstunden. Nun arbeitet der Großteil der Ärzte nicht mehr als 48 Stunden, hinzu kommt eine starke Zunahme der Teilzeitquote. Das Vollzeitäquivalent als Planungsgrundlage der KABEG wird aber immer noch mit 48 Stunden berechnet. Wir fordern daher die Abbildung des Vollzeitäquivalentes nach den Bestimmungen den § 24 Abs. 1 K-LVBG in der Personalplanung.