

Das neue Dienst- und Gehaltsrecht für Ärztinnen und Ärzte bei der Stmk. Krankenanstaltengesellschaft mbH

Abgesehen von der äußerst beachtlichen Erhöhung der Grundgehälter wurden auch dienst- und gehaltsrechtliche Änderungen behandelt, die bei entsprechender Umsetzungen auf den Abteilungen eine wesentliche Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität bringen werden. Bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit kann sowohl die Versorgung der Patientinnen und Patienten als auch der Zeiteinsatz der Ärztinnen und Ärzte optimiert werden. Mit der Möglichkeit nach dem Nachtdienst nach Hause gehen zu können und einer Öffnung der Zeitausgleichsmöglichkeiten (Zusatzurlaub II) bieten sich weitere Möglichkeiten die Lebensqualität zu steigern. Bei all diesen Veränderungen konnte aber rechtlich abgesichert werden, dass die Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste außerhalb der Normalarbeitszeit als Mehrleistungen mit Überstundenbezahlung gesichert sind.

Neuer Rahmen für Arbeitszeitregelungen

Abgehend vom bisher starren System, dass die Normalarbeitszeit von Montag bis Freitag täglich beginnend um 07.00 Uhr oder 08.00 Uhr im Ausmaß von einheitlich acht Stunden von jedem abzuleisten war, wird für die Lagerung der Normalarbeitszeit ein Rahmen von Montag bis Freitag jeweils 07.00 Uhr bis 19.00 Uhr eingeführt. Auch der Samstag steht wie bisher als normaler Werktag für die Ableistung von Normalarbeitszeit zur Verfügung. Dies jedoch grundsätzlich nur dann, wenn darauf folgend ein Nachtdienst angeschlossen ist.

Die bisher von Montag bis Freitag zwischen 08.00 Uhr und 12.00 Uhr verpflichtend vorgegebene Kernarbeitszeit wird zeitlich auf das notwendige Mindestmaß reduziert und kann flexibel in der Abteilung in der Zeit zwischen 07.00 Uhr und 19.00 Uhr angesetzt werden.

Die Kernarbeitszeit ist verpflichtend im Ausmaß von täglich zwei Stunden von Montag bis Freitag vorzusehen.

Auch im Rahmen der Neuregelung bleibt der Grundsatz aufrecht, dass es nur ungeteilte Dienstzeiten geben darf und ein Nachtdienst nur im Anschluss an die Tagesarbeitszeit (Normalarbeitszeit) eingeteilt werden kann. Eine durchgehende Arbeitszeiteinheit im Rahmen der Normalarbeitszeit muss mindestens sechs Stunden erfassen.

Zwischendienststunden

Die Zwischendienststunden haben sich auf Basis des alten Arbeitszeitsystems für den Zeitraum zwischen 15.00 Uhr und 19.00 Uhr ergeben. Da diese Stunden zwischen der Normalarbeitszeit und der Nachtarbeitszeit gelegen sind, haben sie im Laufe der Zeit die Benennung als Zwischendienststunden erhalten. Rechtlich gesehen sind diese Stunden Überstunden mit 50 Prozent Zuschlag gewesen. Dieser Zeitraum wird nunmehr im Rahmen der abteilungsspezifischen Arbeitszeitregelungen als Normalarbeitszeit abzudecken sein. Daraus ergibt sich bei entsprechend sinnvoller Arbeitszeitplanung ein effektiver zeitlicher Vorteil für alle betroffenen Ärztinnen und Ärzte.

Heimgehen nach dem Nachtdienst

Wann konkret nach dem Nachtdienst nach Hause gegangen werden kann, ist im Rahmen des Dienstplanes der jeweiligen Organisationseinheit festzulegen. Die Dienstplangestaltung muss so angelegt sein, dass jedenfalls jede Ärztin und jeder Arzt nach dem Nachtdienst spätestens um 11.00 Uhr (Übergangsphase von zwei

Jahren spätestens um 12.00 Uhr) das Krankenhaus verlassen kann. Möglich ist aber auch, dass in der Dienstplangestaltung vorgesehen wird, dass bereits ab 07.00 Uhr morgens das Krankenhaus verlassen werden kann.

Sollte aufgrund der Arbeitserfordernisse die Anwesenheit länger erforderlich sein, so ist ab dem im Dienstplan festgelegten Ende der Normalarbeitszeit diese Arbeitsleistung als Mehrleistung mit Überstundenbezahlung, also zuschlagspflichtig, zu bezahlen.

Bezahlung der Mehrleistung

Klar definiert ist, dass alle Arbeitsleistungen außerhalb der geplanten Normalarbeitszeit als Mehrleistungen zu bewerten und auch als solche zu bezahlen sind.

Die Bezahlung der Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste entspricht dem bisherigen System. Es wurden alle zu leistenden Arbeitsstunden als Überstunde kalkuliert und werden aufgrund der Pauschalabrechnung mit 80 % bezahlt. Die im alten System zwingend vorgesehenen Zeitausgleichsstunden sind im neuen System nicht mehr enthalten. D.h. also, dass die eine Stunde früher nach Hause gehen nach einem Wochentagsdienst und die 4,5 Stunden früher nach Hause gehen nach einem Sonntagsdienst nicht mehr im System eingerechnet sind. Das aus diesem Zeitausgleich resultierende Entgelt wird ausgezahlt.

Alle anderen Mehrleistungen werden entsprechend der zeitlichen Lagerung als Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % oder 100 % bezahlt. An dieser Stelle darf nochmals darauf hingewiesen werden, dass alle Arbeitsleistung außerhalb der geplanten Normalarbeitszeit Überstunden darstellen, die auch bezahlt werden müssen. Nähere Details dazu sind in der entsprechenden Arbeitsrichtlinie der KAGes ausgeführt.

Die Rufbereitschaftsbezahlung wurde ebenfalls wesentlich verbessert. Es wird nunmehr für den Rufbereitschaftszeitraum pro Stunde ein Entgelt von € 6,- gezahlt. Diese Abgeltung für die Rufbereitschaft steht zu, unabhängig davon, ob während des Rufbereitschaftszeitraumes tatsächlich eine Arbeitsleistung notwendig war oder nicht. Ist eine Arbeitsleistung während des Rufbereitschaftszeitraumes notwendig, so werden die Arbeitszeiten als Überstunden bezahlt. Gerechnet wird der Arbeitseinsatz ab der Kontaktaufnahme bis zum Wiedereintreffen am Wohnort.

Die im Zusammenhang mit den Arbeitseinsätzen während der Rufbereitschaft anfallenden Fahrtkosten werden ebenfalls vergütet.

Zusatzurlaub II - Zeitausgleich

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des neuen S I-Schemas und der Arbeitszeitflexibilisierung haben sich, insbesondere hinsichtlich des Zusatzurlaubes II, sehr viele Rückfragen ergeben.

Dazu ist festzustellen, dass dieser Zusatzurlaub II wie bisher im System erhalten bleibt. Er wurde sogar hinsichtlich des Ausmaßes der möglichen Konsumation ausgeweitet. Nach dem alten System waren höchstens 12 Arbeitstage als Zusatzurlaub II im Wege des Zeitausgleiches möglich.

Im neuen System gibt es keine Begrenzung des Ausmaßes. Das heißt, dass es entsprechend Ihren Vorstellungen auf Basis der geleisteten Mehrleistungen möglich ist, selbst zu entscheiden, in welchem Ausmaß Sie den Zusatzurlaub konsumieren wollen.

So wie jeder Urlaub ist die zeitliche Lagerung des Zusatzurlaubes II in der jeweiligen Organisationseinheit abzustimmen.

Bisher war es sehr einfach, die konkreten Urlaubsansprüche (Zeitausgleich) selbst zu berechnen. Bei Überstunden mit 50 % Zuschlag besteht die Wertigkeit 1,5, also z.B. für 4 Überstunden haben sich 6 Stunden Urlaubsanspruch (Zeitausgleich) errechnet. Bei Überstunden mit 100 % Zuschlag besteht die Wertigkeit 2, also für 4 Überstunden 8 Stunden Urlaubsanspruch (Zeitausgleich). Dies bleibt auch weiterhin ohne Veränderungen erhalten.

Um aber den Interessen der Ärztinnen und Ärzte hinsichtlich ihrer individuellen Gestaltung von Arbeit und Freizeit weitestgehend entgegen zu kommen, wird im neuen System zusätzlich die Möglichkeit eröffnet, anstelle der Bezahlung auch die Nachtdienstmehrleistungen, welche pauschaliert bezahlt werden, für den Anspruch auf Zusatzurlaub II einzubringen.

Die Nachtdienste werden auf Basis von Überstunden bezahlt. Für die Zeit von 19.00 bis 22.00 Uhr und 6.00 bis 7.00 Uhr gibt es einen Zuschlag von 50 % und für die Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr sowie für den gesamten Sonntag und Feiertage gibt es einen Zuschlag von 100 %.

Ausgehend von dieser Überstundenberechnung werden 80 % des sich errechnenden Betrages ausbezahlt (dies entspricht dem bisherigen Nachtdienstbezahlungsmodell).

Für diese Mehrleistungsstufen ergeben sich daher folgende Wertigkeiten für den Zusatzurlaub II (Zeitausgleich). Bei Nachtdienstüberstunden mit 50 % Zuschlag besteht die Wertigkeit 1,2, also z.B. für 4 Überstunden errechnen sich 4,8 Stunden Urlaubsanspruch (Zeitausgleich). Bei Nachtdienstüberstunden mit 100 % Zuschlag besteht die Wertigkeit 1,6, also für 4 Überstunden errechnen sich 6,4 Stunden Urlaubsanspruch (Zeitausgleich).

Kurz zusammengefasst bedeutet die Verbesserung der Regelung zum Zusatzurlaub II (Zeitausgleich) eine, auf die persönlichen Bedürfnisse abstellbare Möglichkeit zwischen Arbeit und Freizeit weit besser als bisher disponieren zu können.

- Gibt es weiter das sogenannte SOIA-Konto?

Auch dieses Zeitverrechnungskonto bleibt weiterhin erhalten. Im Unterschied zu sonstigen Zeitausgleichen mit Überstunden ist dies der sogenannte „Tausch mit sich selbst“. Diese Situation tritt dann ein, wenn in Absprache mit Dienstnehmer und Dienstgeber die geplante Sollarbeitszeit entweder verkürzt oder verlängert wird, die Wertigkeit der Stunden bleibt in diesem Fall 1:1.

- Wie wird das Zeitausgleichskonto geführt?

Es werden sämtliche Zeitausgleichsansätze auch bei Umsetzung im grafischen Dienstplan in diesem geführt. Dazu besteht ein eigenes Fenster, welches bei Erreichen des Ausmaßes von 72 Stunden eine „Warnung“ gibt. Diese „Warnung“ ist lediglich da, um den Dienstnehmer über den IST-Stand zu informieren, bedeutet aber keineswegs eine Einschränkung der ansparbaren Zeitausgleichsstunden.