Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im Gh für den POA am 20.09.2022

Stellungnahme PR Ref. III zum Gutachten vom 22.08.2022

I. Seit 01.06.2019 erhalten alle Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt Zulagen, als Arbeitsmarktzulage und im Rahmen der Fachkräfterichtlinie, seit März 2022 zusätzlich dazu noch eine tarifliche Zulage. Im POA-Gutachten zur ersten Zulagen-Gewährung vom 21.05. 2019 wurde diese mit der schwierigen Gewinnungssituation von Ärztinnen und Ärzten im Gesundheitsamt begründet, der mit dem Zahlen von Zulagen begegnet werden sollte.

Bereits damals hat PR Ref. III in seiner Stellungnahme zum Gutachten Bedenken geäußert, ob das Zahlen von Zulagen das einzig probate Mittel zum Gewinnen und Halten von ärztlichem Personal ist.

Die aktuelle Situation untermauert diese Bedenken deutlich. Von 2019 bis heute haben 11 Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt gekündigt und das trotz Zahlung einer Zulage im Gesamtvolumen von bisher ca. 1,2 Millionen Euro. Die Kündigungszahlen entsprechen damit denen vor der Zahlung der Zulage (Vgl. POA-Gutachten 2019). Die von der Arbeitgeberin in 2019 angekündigte Überprüfung und Evaluation zur Wirkung der Zulagen hat mutmaßlich nicht stattgefunden, zumindest hat PR Ref.III keine Kenntnis von einer solchen.

Die Weitergewährung der Zulagen - für bisher 20 (2019) und jetzt 35 Ärztinnen und Ärzte - soll bis 31.12.2024 erfolgen und wird im vorliegenden Gutachten von 2022 so begründet: *„Dementsprechend kann befristet bis 31.12.2024 allen Ärztinnen und Ärzten aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung, sowie auch als Zeichen der Wertschätzung ihres Engagements in der Pandemie eine Arbeitsmarktzulage gewährt werden."* Wir sehen diese Begründung im vorliegenden Gutachten kritisch. Damit wird bei Gh weder das Betriebsklima noch die Mitarbeitermotivation bei den anderen Professionen gefördert. Die Bewältigung der Corona Pandemie, wurde von **allen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gh – und nicht nur den Ärzten – mit hohem Engagement bis heute gut bewältigt. Dafür gebührt allen Gh Beschäftigten Dank und Anerkennung!

Außerdem sei angemerkt, dass die gewährten Zulagen den tariflichen Rahmen einer Zulagengewährung komplett ausschöpft und damit, nach unserer Kenntnis, einer der höchsten in diesem Kontext gezahlten Zulagen in der ganzen Bundesrepublik darstellt.

Daher - und auch aufgrund einer zu erwartenden engen Haushaltslage - sind aus unserer Sicht folgende Schritte notwendig und erforderlich:

- Überprüfung mittels Evaluation unter Beteiligung PR Ref. III, mit dem Ziel Informationen über Hintergründe über die aktuelle Beschäftigtensituation von Ärztinnen und Ärzten zu erfahren, ggf. Austrittsinterviews durch PA (Begründungen ihrer Kündigung von einzelnen Ärzt*innen liegen unserer Kenntnis nach vor) Diese Vorgehensweise wurde schon in 2019 angekündigt!

- verpflichtende Führungsqualifikation für Ärzte, die als Sachgebietsleitung oder Bereichsleitung tätig werden sollen, u.a. als Voraussetzung zur Gewährung der jeweiligen Fachkräftezulage
- Überprüfung des von Gh/L erarbeiteten Personalentwicklungskonzept (siehe Anlage)
- Prüfung der Verwendung der Mittel aus dem ÖGD Pakt, in dem die Möglichkeit eröffnet wird *„Zur Unterstützung bei der Erstellung des Personalaufwuchskonzeptes können die Länder Mittel des Paktes für den ÖGD auch für eine entsprechende Organisationsanalyse/-entwicklung verwenden. GGf. ist das Vorgehen analog für Kommunen möglich.*
- Darstellung der positiven Vorteile der Arbeitsbedingungen von Ärzt*innen im ÖGD z. B. Vereinbarkeit Privatleben und Beruf und weitere in Stellenausschreibungen

Nach unserer Einschätzung, die sich stützt auf die o.g. Kündigungszahlen trotz Zahlung von Zulagen und auf Gespräche mit Ärzt*innen, die sich immer wieder über die nicht medizinischen Aufgaben wie Verwaltungstätigkeiten und auch Führungsaufgaben beklagen, hat das Instrument der Zahlung von Zulagen zur dauerhaften Personalgewinnung keinen durchschlagenden Erfolg.

Um die Arzt-Stellen in Gh attraktiv zu machen, braucht es nach unserer Sicht andere Instrumente, wie z.B. Änderung in Organisation und Aufgabengestaltung. Um dies wirksam und nachhaltig zu gestalten sind Investitionen in z.B. eine Aufgabenkritik und eine Organisationsbetrachtung erforderlich. Dafür ist der Einsatz finanzieller Mittel nötig, die aber nicht vorhanden sind, wenn man diese als Zulagen auszahlt. Eine halbe Million jährlich seit 2019 und beabsichtigt weiter bis 2024 sind sehr viel Geld. Geld das letztlich aus Sicht von PR Ref. III bisher nicht den gewünschten Erfolg einer dauerhaften Personalgewinnung gebracht hat. Mit einem Bruchteil dieses Geldes könnte eine Organisationsbetrachtung und Aufgabenkritik finanziert werden, die unserer Meinung nach einen wesentlich nachhaltigeren Erfolg bringen würden.

Für Diskussionen und weitere Informationen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

II. je an: PA/D
GPR

Nürnberg, 02.09.2022
PR Ref. III

7623

Abdruck an

Hrn. Ref. I/II 08. Sep. 2022
Fr. Ref. III
Gh/L-B
Gh/L-MF

Personalgewinnungskonzept/Ärzte Gh/flankierende Maßnahmen

Maßnahme	Erfolgs-chance bzgl. Personal-gewinnung gering-mittel- hoch	Externe Kooperatio-nen benötigt	Zeitrahmen/Reali-sierung kurz- mittel-langfristig	Zeitrahmen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel-hoch	Kosten Keine-gering-mittel-hoch
Verbeamtung auch nach 45 LJ anbieten	hoch	Zustim-mung Landesper-sonalrat muss eingeholt werden	Kurz- bis mittelfristig	kurzfristig	keine	hoch
Qualifizierung nach Einstellung						
Besuch AAK bereits in Ausschreibung zusichern	gering-mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	hoch (Vertretungs-problematik)	mittel (AAK)
Zusatzstudium PH bei Besuch des AAK bereits in Ausschreibung anbieten	gering	nein	kurzfristig	kurzfristig	hoch (Vertretungs-problematik)	mittel
Besuch einzelner Module des AAK in Ausschreibung anbieten	gering-mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	mittel (Vertretungs-problematik)	gering bis mittel
Besuch von Weiterbildungen für Zusatzbezeichnungen sowie Besuch relevanter inkl. kostenintensiver Fortbildungen bereits in Ausschreibung zusichern	mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	mittel (Vertretungs-problematik)	mittel

Maßnahme	Erfolgs-chance bzgl. Personal-gewinnung gering-mittel- hoch	Externe Kooperation-nen benötigt	Zeitrahmen/Reali-sierung kurz- mittel-langfristig	Zeitrahmen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel-hoch	Kosten Keine-gering-mittel-hoch
Angebot, zur Erlangung einer Facharztbezeichnung bis maximal 2 Jahre Vollzeit/4 Jahre TZ abgeordnet zu werden, wenn die Bezeichnung im Interesse Gh liegt	hoch	nein	mittelfristig (ärztliche Basisbesetzung für Realisierung notwendig)	kurzfristig	sehr hoch (Vertretungs-problematik)	evtl. hoch (Vertretung durch befristete Einstellung)
Weiterbildungsmöglichkeiten am Gh für weitere Facharztbezeichnungen und Zusatzbezeichnungen neben dem FA für ÖGW	hoch bis sehr hoch	BLÄK (Bayerische Landesärz-tekammer) muss Weiterbil-dungsbe-fugnis von Ärzten im Gh anerkennen	langfristig	kurzfristig	hoch bis sehr hoch (es müssen Anträge bei der BLÄK gestellt, Weiterbildungs -Curri-cula erstellt, evtl. nur wenig erfahrene Kollegen qualifiziert + Weiterbildungs-zeugnisse geschrieben werden)	mittel
Qualifizierung/Information während des Studiums						
Infomaterialien für Berufsfelderkundung, Famulatur,.. auf die website Gh setzen, als Print an Fakultäten verteilen	gering bis mittel	nein	kurz- mittelfristig	mittel- bis langfristig	gering bis mittel (Infomaterialien müssen erstellt werden)	gering

Maßnahme	Erfolgs-chance bzgl. Personal-gewinnung gering-mittel- hoch	Externe Kooperatio-nen benötigt	Zeitrahmen/Reali-sierung kurz- mittel-langfristig	Zeitrahmen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel-hoch	Kosten Keine-gering-mittel-hoch
Vorträge an Fakultät der Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg zum Aufgabenbereich ÖGD	gering bis mittel	Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg	mittel-längerfristig	mittel- bis langfristig	hoch (Vorträge müssen vorbereitet und gehalten, vorbereitende Gespräche geführt werden)	gering
Erweiterung / Durchführung von Berufsfelderkundungstagen am Gh für Medizinstudenten vor dem Physikum	gering	nein	kurzfristig	mittelfristig	gering	gering
Ableistung vorgeschriebene Famulatur bei Gh	gering bis mittel	Landes-prüfungs-amt muss Anerken-nung von Gh als famulatur-geeignet bestätigen	mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Famulatur muss vorbereitet, Famulaturbestäti-gungen müssen geschrieben werden)	gering
Ableistung freiwillige Famulatur bei Gh	gering bis mittel		mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Famulatur muss vorbereitet, Famulaturbestäti-gungen müssen geschrieben werden)	gering

Maßnahme	Erfolgs-chance bzgl. Personal-gewinnung gering-mittel- hoch	Externe Kooperatio-nen benötigt	Zeitrahmen/Reali-sierung kurz- mittel-langfristig	Zeitrahmen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel-hoch	Kosten Keine-gering-mittel-hoch
Möglichkeit, das Wahl- PJ bei Gh zu absolvieren	mittel	Landesprüf ungsamt muss Anerken-nung von Gh als Wahl-PJ-geeignet bestätigen	mittelfristig	mittelfristig	Sehr hoch (es müssen Anträge an das Landesprüfungsamt gestellt, PJ -Curricula erstellt, wenig erfahrene Kollegen qualifiziert werden)	gering
Übernahme eines Teils der Studiengebühren bei Verpflichtung für mehrjährigen Dienst am Gh nach erfolgtem Studium + Weiterbildung	sehr hoch	Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg	mittel- langfristig	langfristig	keine	sehr hoch 15.000 Euro pro Studienjahr, 6 Jahre Studium (ca. 50 werden aufgenommen)
Allgemeine Information über den ÖGD						
Infomaterialien zum ÖGD auf die website Gh setzen, als Print an Fakultäten, Kliniken verteilen, Anzeigen in Medien wie DÄ schalten	gering bis mittel	nein	kurz- mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Infomaterialien müssen erstellt werden)	gering

Maßnahme	Erfolgs-chance bzgl. Personal-gewinnung gering-mittel- hoch	Externe Kooperatio-nen benötigt	Zeitrahmen/Reali-sierung kurz- mittel-langfristig	Zeitrahmen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel-hoch	Kosten Keine-gering-mittel-hoch
Allgemeine Maßnahmen						
Unterstützung bei Suche nach Kita-Plätzen, Wohnungen	gering bis mittel	?	kurz- mittelfristig	kurzfristig	keine	?

gü/17.10.18