II. Herrn Ref. I/II — in Session gezeichnet, 19.06.24

III. PR Ref. III
GPR

GPR 02. Juli 2024

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Wir verweisen auf die weiterhin offenen Punkte aus unserem Vermerk vom 02.09.2022. Insbes. ist uns keine Evaluation bei Verlassen des Uh, kein Personalentwicklungskonzept und keine Organisationsanalyse bekannt. Die Situation ist nach wie vor unverändert, es gibt weiterhin Kündigungen trotz Zulagen oder Stellen werden nicht angetreten.

28.06.2024
PR Ref III

Nürnberg, 29.05.2024
Personalamt
i.V.

(26.62)

Abdruck an:
Ref. III
Gh

* Der Gesamtpersonalrat schließt sich der PR Ref III Stellungnahme vollumfänglich an und verweist auf die Stellungnahme vom 2.9.22

4.7.

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
Fr. Ref. III
Gh/L-B
Gh/L-MF