

## Protokollauszug der 8. Sitzung des Salzburger Landtages vom 7. Juli 2021:

**Dringliche Anfrage der Abg. Klubobfrau Svazek BA, Berger, Lassacher, Rieder, Dr. Schöppl, Stöllner und Teufl an Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Stöckl betreffend das Personalmanagement in den SALK (Nr. 265-ANF der Beilagen)**

Auf eine Verlesung des Anfragetextes wird verzichtet. Dann darf ich Dich, Herr Landeshauptmann-Stellvertreter gleich ans Rednerpult bitten. Und du hast zehn Minuten die Fragen zu beantworten. Bitte!

**Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Stöckl:** Ja, nachdem die zehn Minuten bei fünf Fragen sehr knapp sind und diese Themen sehr umfangreich sind, gehe ich auch ohne Verlesung der Fragen auf den ersten Punkt ein. Tatsache ist, dass in den letzten Jahren eine gewisse Arbeitsverdichtung in vielen Abteilungen der Krankenhäuser, ob SALK oder in den anderen Krankenhäusern, das ist dann überall dasselbe, dadurch entstanden ist, dass die Medizin sehr große Fortschritte gemacht hat, die Verweildauer der Patientinnen und Patienten immer kürzer geworden ist und vor allem die Multimorbidität der Patienten aufgrund des steigenden Alters auch immer schwieriger geworden ist. Daher ist eine Arbeitsverdichtung nicht aufzuhalten. Wie haben wir reagiert auf diese Entwicklung? Wir sind seit Jahren dabei, mehr Personal zu rekrutieren. Da haben wir jede Menge von Projekten, um entsprechend mehr Mediziner zu bekommen. Ob wir bei Jungmedizinerinnen und Jungmedizinern sozusagen andocken über die Summer school, über die Salzburger Initiative für Allgemeinmedizin, über die Unterstützung bei Lehrpraxis und dem klinisch praktischen Jahr. Wir haben entsprechende Gehaltsanpassungen gemacht. Die Gehaltssysteme sowohl in der Pflege als auch bei den Ärztinnen und Ärzten haben wir in den letzten acht Jahren dreimal entsprechend angepasst und verbessert, sodass wir konkurrenzfähig insbesondere gegenüber unseren anderen Bundesländern, aber was für für Salzburg noch wichtiger ist, konkurrenzfähig gegenüber dem deutschen Markt sind. Es ist uns gelungen, dass wir das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz mit freiwilligem opt out verlängern konnten. Das ist besonders auch für die Ausbildung wichtig, in Fächern, wo sehr lange Operationszeiten notwendig sind, wie zB Gesicht, Kiefer und Mund oder auch bei komplizierten Orthotrauma-Projekten. Wir Gesundheitsreferenten sind in enger Abstimmung mit dem Ministerium, weil ja jedes Bundesland im Grunde genommen dasselbe Problem hat, dass wir mehr Personal benötigen. Wir haben schon vor langer Zeit und wiederholen das immer wieder, gefordert und fordern, dass die Ausbildungsplätze erhöht werden. In der PMU haben wir es um 50 % erhöht für die Medizinerinnen und Mediziner. Aber wir fordern das auch für die öffentlichen Universitäten.

Zur zweiten Frage, welche Maßnahmen setzen wir in den SALK, um die Bindung des Personals besser zu gewährleisten. Da kann ich eine ganze Reihe von Maßnahmen angeben. Wir haben erstens sehr flexible Dienstplangestaltungen, wir bieten eine sehr moderne und ausreichende Kinderbetreuung. Wir haben wie gesagt attraktive Gehälter, wir bieten Forschungsmöglichkeiten, wir haben jede Menge Weiterbildungsangebote. Besonders im Corona-Jahr 2020 haben wir einen zusätzlichen Urlaubstag gewährt, kostenfreies Essen zur

Verfügung gestellt. Es sind regelmäßige Videobotschaften über das Intranet an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergangen, wir haben eine Corona-Prämie festgelegt, kostenfreies Parken, psychologische Betreuung und auch Supervisionsangebote. Die Fluktuation im Uniklinikum ist im Grunde genommen niedrig. In den Jahr 2018 bis 2020 sind wir mit einer Fluktuation beim ärztlichen Personal von 7 % und beim Pflegepersonal mit knapp 4,6 % eigentlich gleichbleibend niedrig. In den kleineren Häusern ist die Fluktuation noch viel niedriger und ist in erster Linie auf natürliche Abgänge zurückzuführen. Ich bin sehr häufig mit sämtlichen unserer Krankenhäuser in Kontakt, mache Besuche und informiere mich über die Situation und kann im Grunde genommen zum allerallergrößten Teil ein sehr gutes Arbeitsklima und eine sehr gute Zusammenarbeit aller Berufsgruppen feststellen. Natürlich gibt es hin und wieder das eine oder andere Problem, das wir aber stets ernst nehmen und dem dann nachgehen. Zur Interpretation bezüglich IMAS-Umfrage, vielleicht eine kurze Bemerkung. Bei der IMAS-Umfrage haben sich 40 % der Ärztinnen beteiligt, bei der Arbeiterkammer-Umfrage haben sich 20 % im nicht-medizinischen Bereich beteiligt, also recht überzeugend war der Rückfluss nicht. Wir machen alle zwei Jahre selber auch Umfragen und diese Umfragen werden alle sehr ernst genommen und wird jedem Hinweis auf Themen, die wir nachverfolgen sollen oder weiterverfolgen sollen oder ändern sollen, wird nachgegangen und wird von uns ernst genommen. Dieser Schluss, die negative Bewertung, dass zwar die Abteilungsleitungen ganz gut bewertet werden, aber die höchste Stelle, also Geschäftsführung zB nicht, naja, kann ich da nur sagen, nona: Das ist halt oft ein bisschen vereinfacht dargestellt. Gerade die Geschäftsführung eines Krankenhauses, aber häufig auch ich, bin Zielscheibe von Kritikern und Kritikerinnen, weil es sich manche halt ein bisschen leicht machen und sagen, ja, ich möchte eh das und jenes für euch erledigen und umsetzen, aber die Geschäftsführung erlaubt es nicht oder die Politik erlaubt es nicht. Die Geschäftsführung steht sehr häufig vor den juristischen Zwangsjacken, aber auch wirtschaftlichen Zwangsjacken und kann halt nicht alles umsetzen, was gewünscht wird. Und deshalb denke ich, ist es relativ einfach zu erklären, dass der direkte Vorgesetzte, also der medizinische Leiter oder auch die Pflegedienstleitung, besser bei den Umfragen sozusagen bewertet wird als die Letztinstanz, zu der auch natürlich gerade in der SALK, wo mit den anderen Kliniken, mit den angegliederten, fast oder gute 7.000 Bedienstete sind, natürlich der direkte Kontakt nicht mehr so leicht möglich ist und dadurch vielleicht auch erklärbar ist. Ich erkläre es mir auf jeden Fall insbesondere so dadurch, dass eben wie gesagt die Krankenhausleitung und im Endeffekt die Geschäftsführung wirtschaftlichem und juristischem Zwang ausgesetzt ist und deshalb halt öfter nein sagen muss wie eine Zwischenhierarchie.

Der vierte Punkt, wird es in den SALK Anstrengungen geben seitens der Krankenhausleitung, Respekt und Wertschätzung. Also wenn es gerade in der Pflege, wenn es in Sozialberufen und gerade bei den Medizinerinnen immer wieder heißt, sie fühlen sich zu wenig wertgeschätzt, dann kann ich das nicht nachvollziehen. Ich kann es deshalb nicht nachvollziehen, weil erstens ich bei jeder Gelegenheit, ob das Sommerfeste sind, ob das das Weihnachtsfest ist, ob das Geburtstagswünsche sind, die wir immer wieder auch seitenweise oder stapelweise schreiben, immer wieder darauf aufmerksam mache, wie wir die Arbeit der Medizinerinnen und Mediziner, der Pflege und aller Mitarbeiter im

Gesundheitsberuf schätzen. Bei jeder Gelegenheit sprechen wir also Lob, Anerkennung und Dank aus. Wir sprechen diese Wertschätzung nicht nur aus, sondern lassen es auch wie erwähnt in deutlichen Gehaltspaketen dann auch in die Umsetzung kommen. In vielen Rahmenbedingungen, die wir gerade auch im Bereich der Pflege gesetzt haben oder dabei sind umzusetzen aufgrund der Pflegeplattform, dann durch die Möglichkeit, gerade auch im ärztlichen Bereich, wo wir zB den Habilitations-Fünfhunderter haben, in dem wir jene jungen Ärztinnen und Ärzte unterstützen, die wissenschaftlich nebenbei arbeiten und viele andere Unterstützungen, die wir den Ärztinnen und Ärzten zukommen lassen. Und bei den allgemeinen öffentlichen Umfragen, wenn es um das Sozialprestige geht, dann wissen sie glaube ich alle, dass gerade die Pflege, Ärztinnen und Ärzte mit der Feuerwehr ganz oben stehen. Also ich kann das eigentlich überhaupt nicht verstehen, warum gerade diese Berufsgruppe immer wieder erwähnt, dass sie sich zu wenig wertgeschätzt fühlt. Weil meines Erachtens ist es genau das Gegenteil. Das ist jene Berufsgruppe, die in der Gesamtbevölkerung die größte Wertschätzung hat und ich denke, wenn ich an unsere Diskussionen hier im Landtag denke, sind es auch wir Politikerinnen und Politiker, die diese Berufsgruppe immer wieder besonders hervorheben, uns besonders für den Einsatz bedanken und das werden wir auch in Zukunft so machen. Aber das möchte ich schon sagen, jede dieser Umfragen nehmen wir ernst, analysieren sie, legen auch unsere eigenen Erfahrungen und Umfragen darüber und gehen diese Dinge dann an, die besonders herausstechen bzw. wo wir auf alle Fälle Änderungsbedarf oder Handlungsbedarf erkennen können. Danke sehr!

**Landtagspräsidentin Dr.<sup>in</sup> Pallauf:** Danke, das war jetzt eine Punktlandung. Bitte für die Anfragsteller Frau Klubobfrau! Auch für dich zehn Minuten!

**Klubobfrau Abg. Svazek BA:** Danke Frau Präsidentin! Ja, solange werde ich sicher nicht brauchen.

Danke für die Beantwortung der Anfrage. Ich glaube, grundsätzlich kann man jetzt schon sagen, 40 % Rücklaufquote bei so einer Umfrage, das ist schon recht viel aus meiner Sicht. Also, ich glaube, jeder, der ein bisschen mit Umfragen auch zu tun hat und da die Rücklaufquoten kennt, da muss man froh sein, wenn 20 % zurückkommen. Also 40 % glaube ich ist da schon ein sehr, sehr guter Wert, der aussagt, dass es da etwas zu sagen gibt, also dass da die Notwendigkeit besteht, dass man sich zu Wort meldet und artikuliert und zu dem Thema auch etwas sagt. Es ist ja nicht alles schlecht bei der Umfrage. Also es kommt ja ganz klar heraus, dass das direkte Arbeitsumfeld, es ist natürlich nicht nur die SALK abgefragt, sondern auch die privaten Häuser, aber die kann man da durchaus mit hineinnehmen. Ich glaube, dass das direkte Arbeitsumfeld ja doch als sehr positiv bewertet wird und dass es bei der Ärzteschaft beispielsweise jetzt auch keine großen Klagen gibt, was die Bezahlung betrifft. Also das deckt sich ja jetzt auch mit deinen Ausführungen, was es auch in den SALK alles gibt an Angeboten. Ich denke, das direkte Arbeitsumfeld, man arbeitet dort ja gerne als Arzt. Das ist, denke ich, etwas sehr, sehr Positives. Aber natürlich, wenn da sehr viele sagen in dieser Umfrage, es fehlt dann doch irgendwo an Wertschätzung, an Respekt, an Umgang, gerade auch, was die Geschäftsführung betrifft,

dann ist das kein unbedingt gutes Zeichen, aber insofern doch wieder gut, als dass man sagen kann, naja, Respekt, Wertschätzung und alles, was damit verbunden ist, ist ja eigentlich die einfachere Lösung oder die einfachere Übung, dass man in diese Richtung etwas verbessert. Es wäre natürlich viel dramatischer, wenn es extreme Schwierigkeiten und Dramatiken gebe bei Arbeitsumfeld und Co, das wäre natürlich schwerer zu lösen. Also ich denke, Wertschätzung und Respekt, das ist etwas, was man sehr schnell, sehr gut auch angehen kann, auch seitens der SALK und seitens des Landes.

Mich würde aber nur interessieren, als kleine Nachfrage. Herr Landeshauptmann-Stellvertreter, du hast gesagt, das Land Salzburg macht auch regelmäßig Umfragen in den SALK. Nur von ...

**(Zwischenruf Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Stöckl: Die Krankenhäuser selber!)**

... Die Krankenhäuser selber. Nur von der Art und Weise her, deckt sich das dann ungefähr mit der IMAS-Umfrage bzw. werden dort ähnliche Bereiche auch abgefragt? ...

**(Zwischenruf Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Stöckl: Soll ich das gleich?)**

... Also für mich wäre es das. Das wäre nur die Nachfrage. Aber wenn du das vielleicht noch beantworten könntest. Danke.

**Landtagspräsidentin Dr.<sup>in</sup> Pallauf: Danke, bitte!**

**Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Stöckl:** Ja, Frau Klubobfrau! Es ist tatsächlich so, dass einige Punkte ganz klar auch bei unseren Umfragen, die immer wieder auch innerhalb des Betriebes, auch mit dem Betriebsrat gemacht werden, dass einige Punkte kommen. Ich habe deshalb auch Respekt und Wertschätzung deshalb so ausführlich auch genannt, weil mir das immer ein bissl wirklich suspekt vorkommt, weil wir wirklich bei jeder Gelegenheit erwähnen, wie wichtig uns diese Berufe sind und welche großartige Arbeit geleistet wird. Und es ist ja auch tatsächlich so. Was aber schon Tatsache ist, ist, dass es oft einfach nicht erkannt wird oder wird es einfach in der täglichen Arbeit nicht eingesehen, dass wir uns schon extrem bemühen, zusätzliches Personal zu bekommen. Es wissen alle, es wissen alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer im Bundesland Salzburg der Fondskrankenanstalten, dass, wenn sie die Chance haben, zusätzliches ärztliches Personal oder zusätzliches Pflegepersonal zu bekommen, können sie auch dann Personal aufnehmen, wenn der Stellenplan bereits ausgereizt ist. Da haben sie jede Unterstützung von mir, jede Unterstützung vom Land, weil wir wissen, dass wir froh sein müssen, wenn wir genug Personal haben und wenn wir einmal sozusagen den Stellenplan übererfüllen, dann ist es im Grunde genommen im Schnitt meistens eh so, dass sich das am Ende des Jahres wieder ausgeht. Also da braucht niemand sozusagen warten, bis eine Stelle frei wird, wenn jemand, der wirklich gebraucht wird und wo Bedarf ist, die Chance hat, jemanden aufzunehmen, können sie ihn jederzeit aufnehmen. Und was einfach die Schwierigkeit ist und deshalb habe ich ganz bewusst mein Statement damit begonnen, dass

wir momentan tatsächlich in der gesamten Gesundheits- und Krankenhausentwicklung in dieser Schere drinnen sind, dass sowohl im pflegerischen, aber vor allem im wissenschaftlichen und technischen Bereich und pharmazeutischen Bereich die Fortschritte derart schnell gehen und aufgrund der demographischen Entwicklung, die Menschen immer multimorbider werden, dass die Anforderungen je Patient sozusagen punktuell wesentlich höher sind als früher. Und das ist tatsächlich so, dass das Jahr für Jahr schwieriger wird und deshalb hinken wir dann immer wieder hinterher und da verstehen wir sehr wohl von unserer Verantwortung, sowohl die Geschäftsführung als auch die kollegialen Führungen, dass wir hier alles unternehmen müssen, um zusätzliches Personal einzustellen, um auch zu entlasten. Da könnte ich jetzt lange erzählen. Da bringt uns die Tatsache, dass wir Hallein und Tamsweg eingegliedert haben, eine gewisse Entlastung, weil wir dann elektive Eingriffe speziell auf diese kleinen Häuser aufteilen, damit im Uniklinikum dann die großen und schweren Fälle, auch Akutfälle dann behandelt werden können. Also auf breiter Basis reagieren wir auf diese Entwicklung. Aber zugegeben, wir würden gerne noch schneller reagieren, indem wir die eine oder andere Abteilung, ich tue mich jetzt schwer Namen zu nennen, aber Orthotrauma ist so ein Bereich und auch die Chirurgie, wo einfach die Medizin so schnell wird, dass der Durchsatz so schnell wird, dass es zu einer so starken Arbeitsverdichtung kommt, dass wir nicht nachkommen, entsprechend Personal zu rekrutieren oder nachzubesetzen. Aber da trifft sich zB oder treffen sich unsere Umfragen sehr gut mit den anderen.

**Landtagspräsidentin Dr.<sup>in</sup> Pallauf:** Danke, gibt es noch weitere Wortmeldungen zu dieser Dringlichen Anfrage? Das ist nicht der Fall. Dann haben wir auch die zweite Dringliche Anfrage einer Erledigung zugeführt.