

**Forderungspapier des MB Bayern
zur Verbesserung der Situation der Beamten* im ärztlichen Dienst
an den Universitätsklinika in Bayern**

Durchsetzung des Wahlrechts des einzelnen Arztes hinsichtlich der Art des Beschäftigungsverhältnisses

Im Rahmen der sog. „Uniklinikarunde“ wurde festgelegt, dass der einzelne Arzt ein Wahlrecht hat, ob er im Rahmen eines Beamten- oder Angestelltenverhältnisses beschäftigt werden will.

Die Uniklinikarunde wurde im Zuge der Tarifverhandlungen zum TV-Ärzte eingeführt und tagt in unregelmäßigen Abständen um Probleme an den Universitätskliniken in Bayern anzusprechen und Lösungsmöglichkeiten zu erörtern. Teilnehmer der Uniklinikarunde sind das Wissenschafts- sowie das Finanzministerium, die ärztlichen und kaufmännischen Direktoren der bayerischen Universitätsklinika, ärztliche Vertreter der Klinika und der Marburger Bund Bayern. Am 11. Juni 2010 wurde im Rahmen dieser Uniklinikarunde bestätigt, dass „Ärzte“ grundsätzlich frei entscheiden können, ob sie im Beamten- oder im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden möchten“. Dies wird jedoch in der Realität nur sehr unzureichend umgesetzt. Der Arbeitgeber muss künftig sicherstellen, dass der Arzt sein Wahlrecht auch tatsächlich frei ausüben kann.

Qualifikations- und funktionsgerechte Besoldung

Während Klinikärzte im Angestelltenverhältnis im TV-Ärzte gemäß ihrer Qualifikation und Tätigkeit in die Entgeltgruppen Ä1, Ä2, Ä3, Ä4 (Assistenzarzt, Facharzt, Oberarzt, Chefarztstellvertreter) eingruppiert werden, existiert bei den beamteten Klinikärzten in der Regel keine qualifikations- und funktionsorientierte Beförderungsregelung. Tatsächlich ist es nicht selten so, dass beispielsweise langjährige Oberärzte genauso wie Assistenzärzte im ersten Jahr nach A13 besoldet werden.

Analog zu diesen Regelungen im Angestelltenbereich sollte grundsätzlich auch eine qualifikations- und funktionsgerechte Besoldung erfolgen. So sollte ein Assistenzarzt nach A13, ein Facharzt nach A14, ein Oberarzt sowie ein habilitierter Arzt nach A15 und ein Chefarztstellvertreter nach A16 besoldet werden. Auf diese Weise würden auch die bisher bestehenden deutlichen Gehaltsdiskrepanzen zwischen beamteten und angestellten Ärzten behoben werden.

* Die Bezeichnung „Beamte“ schließt in dem gesamten Papier ausdrücklich beide Geschlechter ein.

Vergütung/ Freizeitausgleich für die Bereithaltung im Rahmen der Rufbereitschaft

Angestellte Ärzte an Universitätskliniken erhalten für die Bereithaltung im Rahmen der Rufbereitschaft eine tägliche Pauschale. Diese beträgt bei einer Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden an den Tagen Montag bis Freitag das Zweifache, sowie Samstag und Sonntag das Vierfache des Stundenentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5% des individuellen Stundenentgeltes nach der Entgelttabelle gezahlt.

Während ähnliche Regelungen sowohl für Bundesbeamte, als auch für Beamte in anderen Bundesländern existieren, erhalten die beamteten Klinikärzte in Bayern derzeit für die Bereithaltung weder eine Entlohnung noch einen Freizeitausgleich.

Der bayerische Gesetzgeber ist gefordert, diese Ungleichbehandlung zu beheben. Das gilt umso mehr, als eine vergleichbare Regelung für die beamteten bayerischen Polizisten bereits existiert. So sieht eine Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern vom 11. April 2003 für die Zeit der Bereithaltung im Rahmen der Rufbereitschaft einen Freizeitausgleich von 2/10 vor. Eine identische Bekanntmachung ist auch für die beamteten Ärzte nötig.

Bessere Vergütung der Mehrarbeit

Vergleicht man die Vergütung der Mehrarbeit der beamteten Ärzte mit denen der Angestellten ergibt sich ein deutliches Defizit auf Seiten der Beamten. So beträgt die Vergütung für eine Stunde Mehrarbeit in den Besoldungsgruppen A13, A14 und A15 derzeit € 24,36. Demgegenüber beträgt die Vergütung nach dem TV-Ärzte für eine Stunde Mehrarbeit bei Assistenzärzten im 5. Jahr € 27,62, bei Fachärzten im 7. Jahr € 33,73 und bei Oberärzten ab dem 7. Jahr € 41,72. Mittlerweile kommen ein 20%iger Zeitzuschlag nach dem TV-Ärzte für jede Form der Nacharbeit, 25% für Sonntagsarbeit und 35% bei Feiertagsarbeit hinzu. Auch unter Beachtung der unterschiedlichen Sozialversicherungspflichtigkeit ergibt sich dadurch mitunter ein erhebliches Defizit der Nettovergütung des beamteten im Vergleich zum angestellten Arzt. Insofern kann die Vergütung von Mehrarbeit für einen angestellten Assistenzarzt bereits höher sein als beispielsweise für einen langjährigen, beamteten Oberarzt.

Eine Anpassung ist hier dringend erforderlich. Die einheitliche Mehrarbeitsvergütung für die Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 sollte durch eine Staffelung der Mehrarbeitsvergütung entsprechend den Besoldungsgruppen ersetzt werden.

Angeleichung der Bayerischen Mutterschutzverordnung an das Mutterschutzgesetz

Werdende Mütter erhalten im Angestelltenverhältnis während eines Beschäftigungsverbotes Ausgleichszahlungen nach dem Mutterschutzgesetz. Dieses sieht vor, dass der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schwangerschaft während des Beschäftigungsverbotes weiter zu gewähren ist.

Für bayerische Beamtinnen gibt es als Äquivalent hierzu die Regelungen der bayerischen Mutterschutzverordnung. Auch hier erhält die Schwangere Ausgleichszahlungen. Diese bleiben jedoch erheblich hinter denjenigen für Angestellte zurück. Während das Mutterschutzgesetz über die Durchschnittsberechnungen dafür sorgt, dass Schwangere durch das Beschäftigungsverbot nicht schlechter gestellt werden, ergibt sich genau dies im Falle einer schwangeren beamteten Ärztin. Die bayerische Mutterschutzverordnung stellt nämlich keine generelle Vergleichsberechnung mit entsprechendem Ausgleich an, sondern regelt dies lediglich im Hinblick auf Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten und Wechselschicht bzw. Schichtdienst. Nicht berücksichtigt werden jedoch Mehrarbeitsvergütungen.

Die im ärztlichen Dienst in erheblichem Umfang anfallenden Bereitschaftsdienste fallen jedoch unter diese Mehrarbeitsvergütungen mit der Folge, dass sie im Rahmen der Ausgleichszahlungen während eines Beschäftigungsverbotes nicht berücksichtigt werden. Dadurch entstehen für schwangere beamtete Ärztinnen während eines Beschäftigungsverbotes deutliche finanzielle Einbußen. Es ist dringend notwendig hier eine Angleichung an das Mutterschutzgesetz vorzunehmen, um die aus der jetzigen Regelung resultierende Benachteiligung schwangerer Beamtinnen zu beheben.

Einführung eines personalvertretungsrechtlichen Wahlrechts für beamtete Ärzte auf Zeit

Nach der derzeitigen Situation sind verbeamtete Ärzte auf Zeit keine Beschäftigten im Sinne des BayPVG, da sie unter die Ausnahmevorschrift des Art. 4 Abs. 4 Buchst. a) fallen. Dies führt dazu, dass sie an den Universitätsklinikum weder wahlberechtigt noch wählbar sind. Damit werden verbeamtete Ärzte auch nicht von dem Personalrat des jeweiligen Universitätsklinikums vertreten.

Eine Versagung des aktiven und passiven Wahlrechtes und vor allem der Mitbestimmung durch den Personalrat ist jedoch nicht nachvollziehbar. Die verbeamteten Ärzte sind im Universitätsklinikum gleichermaßen wie die angestellten Ärzte tätig und dort organisatorisch und fachlich eingegliedert.

So sind die Beamten auf Zeit im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes und in vielen anderen Landespersonalvertretungsgesetzen ebenfalls Beschäftigte im Sinne des

jeweiligen Personalvertretungsgesetzes. Es ist deshalb nicht verständlich, warum es in Bayern eine Ausschlussregelung hierzu gibt.

Aus diesem Grunde wird gefordert, dass die verbeamteten Ärzte auf Zeit künftig ebenfalls als Beschäftigte im Sinne des Art. 4 BayPVG gelten.

Möglichkeit der Beteiligung des Personalrats in personellen Angelegenheiten

Sofern beamtete Ärzte auf Zeit Beschäftigte im Sinne des Art. 4 BayPVG wären, wäre das BayPVG zwar auf sie anwendbar. Allerdings bestimmt Art. 78 Abs. 1 Buchst. f) BayPVG eine Ausnahme von bestimmten Beteiligungsrechten bei wissenschaftlichen Mitarbeitern. Als Folge hiervon wird der Personalrat bei wichtigen personellen Entscheidungen nicht beteiligt. Dies betrifft insbesondere Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten wie z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung.

Hintergrund für den Ausschluss dieser bestimmten Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechte soll v.a. die Freiheit von Wissenschaft, Lehre und Forschung sein. Diesem Argument könnte aber dahingehend Rechnung getragen werden, indem eine Beteiligung nur auf Antrag der wissenschaftlichen Mitarbeiter erfolgt. Der Personalrat hätte in diesem Fall zwar kein eigenständiges Beteiligungsrecht in personellen Angelegenheiten, erhält dies aber dann, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter die Beteiligung des Personalrates beantragt. Eine entsprechende Regelung findet sich auch in § 77 BPersVG wieder.

Aus diesem Grunde wird gefordert, dass Art. 78 Abs. 1 Buchst. f) BayPVG durch eine Neureglung ersetzt wird. Diese sieht vor, dass eine Beteiligung des Personalrats in den in Art. 78 Abs. 1 BayPVG genannten Angelegenheiten erfolgt, wenn die wissenschaftlichen Mitarbeiter dies beantragen.