



An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kepler Universitätsklinikums

Linz, am 29.6.2023

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Wie Ende April angekündigt, dürfen wir Sie über die weiteren Teilergebnisse der regelmäßigen Verhandlungen zwischen Geschäftsführung, Kollegialer Führung und Zentralbetriebsrat des Kepler Universitätsklinikums (KUK) informieren. Dank des konstruktiven, lösungsorientierten Gesprächsklimas war es möglich, viele Themen innerhalb des dafür vorgesehen Zeitrahmens zu finalisieren.

Bezüglich der Angleichung zwischen den unterschiedlichen Dienstrechten gibt es bereits sehr konkrete Vorschläge, die noch detailliert ausgearbeitet werden, bevor wir diese kommunizieren können. Bereits in den nächsten Tagen findet die nächste Verhandlungsrunde statt. Das Ziel der Angleichung wird auf jeden Fall in einer eigenen Arbeitsgruppe zügig weiterverfolgt und die Ergebnisse entsprechend kommuniziert.

Rund dreißig Themen konnten seit Mitte Februar erörtert und gemeinsam umsetzbare Lösungen erarbeitet bzw. Konzepte zur weiteren Konkretisierung entwickelt werden. Themen, die bis Ende Juni nicht gelöst werden konnten, werden nach Abschluss der Verhandlungen themenbezogen in unterschiedlich besetzten Gremien weiterbearbeitet. Auch eine weitere intensive Fortführung der Gespräche zwischen Geschäftsführung, Kollegialer Führung und Zentralbetriebsrat der KUK wurde als sinnvoll erachtet und vereinbart.

Da wir großen Wert auf eine transparente Kommunikation legen, dürfen wir Sie nachstehend über weitere, bereits konkrete Ergebnisse aus den Verhandlungen informieren:



Aufstockung der Unterstützungskräfte:

Die Entlastung der MitarbeiterInnen war von Beginn an ein zentraler Punkt unserer Gespräche. Es bestand stets das klare Bekenntnis dazu, die Anzahl der Unterstützungskräfte weiter auszubauen. Diesbezüglich wurde in den vergangenen Monaten schon Vieles erreicht und die Zahl der Unterstützungskräfte (z.B.: Abteilungshelfer, Sekretariate, Hol- und Bringdienst) konnte um 27 Prozent (+ rd. 110 Vollzeitkräfte) gesteigert werden.

Einbindung von MitarbeiterInnen bei Bauthemen:

In einem großen Klinikum wie unserem lassen sich Baustellen nicht vermeiden. Um MitarbeiterInnen und Führungskräfte bestmöglich einzubinden, werden diese zeitnah über diese Bauprojekte bzw. mögliche Beeinträchtigungen informiert bzw. in die Planung mit einbezogen. Damit soll gewährleistet werden, dass trotz unvermeidlicher Umbauten und Sanierungsmaßnahmen die Bedürfnisse der betroffenen Bereiche bestmöglich gewahrt werden und der Arbeitnehmerschutz eingehalten wird.

Betriebliche Sozialarbeit:

Um MitarbeiterInnen in herausfordernden persönlichen Situationen zu beraten, werden zusätzliche Ressourcen für die Etablierung einer betrieblichen Sozialarbeit geschaffen. Diese soll erste Anlaufstelle für Fragen rund um diverse soziale Themen (z.B. Schulden thematik, prekäre Wohnsituationen) für alle MitarbeiterInnen sein und eine anonyme Beratung anbieten. Nähere Informationen folgen in den entsprechenden Informationskanälen.

Sommerfest 2024:

Wo hervorragend gearbeitet wird, darf auch entsprechend gefeiert werden. Aus diesem Grund möchten wir im Sommer 2024 erstmals alle MitarbeiterInnen zu einem Sommerfest am KUK-Areal (sowohl am MC als auch am NMC) einladen, um gemeinsam mit den KollegInnen einen schönen Nachmittag/Abend zu verbringen und sich ungezwungen auszutauschen und zu vernetzen. Für ein entsprechendes kulinarisches Angebot wird gesorgt werden.

Intensivierung der Sprachkurse für MitarbeiterInnen:

Um Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, die Kommunikation am Arbeitsplatz zu erleichtern, werden die schon bisher sehr gut angenommenen Deutschkurse für MitarbeiterInnen



weiter ausgebaut und intensiviert. Wir hoffen damit einen Beitrag zu einem noch besseren Verständnis untereinander zu schaffen.

Alleinarbeitsplätze (2. Nachtdienst)

Bis auf wenige Ausnahmen soll es in der nahen Zukunft in der gesamten KUK keine Alleinarbeitsplätze (2. Nachtdienste) geben. Selbstverständlich wird die Besetzung mit qualifiziertem Personal angestrebt. Sobald wir neue qualifizierte KollegInnen aufnehmen können bzw. jene, die wir gerade selber höherqualifizieren mit der Ausbildung fertig sind, wird es eine spürbare Verbesserung der Situation geben.

Weiters dürfen wir folgende Ergebnisse, die wir Ende April bereits kommuniziert haben, in Erinnerung rufen:

Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt einen hohen Wert für uns als Arbeitgeber KUK dar. Daher haben wir als Schwerpunkt der ersten Verhandlungen gemeinsam ein konkretes Paket zur Verbesserung vereinbart:

- 1. Sommerkinderbetreuung NMC und MC:** Für die Sommerferien soll ab dem nächsten Jahr eine Sommerkinderbetreuung an beiden Standorten angeboten werden. Damit wird die Überbrückung der Ferien für berufstätige Eltern erleichtert. Die konkreten Planungen (z.B. Räumlichkeiten, Betreiber, Bedarfsanalyse) werden umgehend gemeinsam aufgenommen, um dies im nächsten Jahr anbieten zu können.
- 2. Errichtung einer Krabbelstube und eines Kindergartens am MC:** Es freut uns Ihnen mitteilen zu können, dass wir beschlossen haben, eine Kinderbetreuungseinrichtung zu errichten. Es wird ein eigenes Gebäude dafür im Park der KUK gebaut, um eine moderne, zeitgemäße und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung zu ermöglichen. Mit all den notwendigen Vorlaufzeiten wie Grundstücksumwidmung, Planung etc. und natürlich der Bauzeit wird mit einer Inbetriebnahme in ca. 2 Jahren gerechnet.
- 3. Erweiterung der Tagesmütterbetreuung MC – Übergangszeit:** Um die Zeit bis zur Fertigstellung des neuen Gebäudes bestmöglich zu überbrücken und somit eine frühzeitige Verbesserung der Betreuung zu erreichen, haben wir gemeinsam festgelegt, das bestehende Tagesmütterbetreuungsangebot zu erweitern. Dazu werden wir ab September 2023 einen Teil



eines Gebäudes in der Grünauerstraße (neben der Unternehmensleitung der OÖG) anmieten, um dort eine flexible Betreuung von zusätzlichen ca. 15 Kindern zu ermöglichen.

Parkplatzsituation MC

Die Parkplatzvergabe in der MitarbeiterInnen-Garage wurde bedarfsgerechter und treffsicherer gestaltet. Am MC bestanden historisch bedingte, unterschiedliche Vergabemodalitäten von Parkplätzen, die nunmehr angeglichen und die Vergabekriterien weiterentwickelt wurden.

Darüber hinaus wurden zusätzliche Parkmöglichkeiten angemietet und es stehen somit gesamt deutlich mehr Parkplätze für den MC zur Verfügung.

Die Vergabe von Parkplätzen erfolgt u.a. nach Gesichtspunkten wie der Erreichbarkeit des Dienstortes mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Betreuungspflichten, Dienstjahren, Entfernung zwischen Wohnort und Dienstort, Beeinträchtigung, etc.

Mit diesen Maßnahmen konnte nun eine deutliche Reduktion der Wartezeit auf einen Parkplatz erreicht werden.

E-Bikes für MitarbeiterInnen

Die KUK nimmt seit einigen Jahren eine Vorreiterrolle beim Angebot von E-Bikes zur dienstlichen aber auch zur privaten Verwendung an beiden Standorten ein. Da die Inanspruchnahme erfreulicherweise ständig zunimmt, haben wir uns entschlossen, die E-Bikes von 14 auf 19 Fahrräder aufzustocken. Darüber hinaus wurde am Med Campus eine zweite Verleihstation, so wie am Neuromed Campus, kürzlich errichtet, um den Zugang zu den E-Bikes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch einfacher zu gestalten.

Situationsdarstellungen

Das in der KUK gut etablierte Instrument der Situationsdarstellungen wird derzeit einer Überarbeitung und Weiterentwicklung zugeführt. Konkret wurde gemeinsam anhand eines konkreten Beispiels der Prozess evaluiert und adaptiert. Damit soll die Ableitung von festgelegten Maßnahmen und die damit notwendige Kommunikation verbessert werden.



Große Themen brauchen Zeit

Weitere große und wichtige Themen der Entlastung durch z.B. Dienstplanstabilisierung, durch Neuregelung der Rufbereitschaften, Entlastung der älteren MitarbeiterInnen, entsprechende Personalausstattung usw. sind auch bereits in den entsprechenden Gremien in Verhandlung, werden aber wegen ihrer Komplexität und Umsetzungsreichweite noch etwas Zeit brauchen.

Abschlussbericht am Ende 2023

Am Ende dieses Jahres, das haben wir uns als Ziel gesetzt, sollen alle noch offene Themen, für welche es möglich ist auf KUK-Ebene eine Lösung zu finden und umzusetzen, abgearbeitet werden. Wir werden selbstverständlich wieder alle KollegInnen in Form eines Abschlussberichts über das Gesamtergebnis informieren.

**Mit den besten Grüßen,
Geschäftsführung / Kollegiale Führung / Zentralbetriebsrat**

Mag. Dr. Franz Harnoncourt
Mag. Günther Dorfinger, MBA
Simone Pammer, MBA
Priv.-Doz. Dr. Karl-Heinz Stadlbauer

Branko Novakovic, BA
Mag. Helmut Freudenthaler
Christian Schulz
Michael Gruber
Andreas Kaltenböck