

Anfrage der LABg. KO Claudia Gamon MSc (WU) und LABg. Fabienne Lackner, NEOS

Frau Landesrätin Martina Rüscher, MBA MSc

Landhaus

6900 Bregenz

Bregenz, am 03.02.2025

Anfrage gem. § 54 der GO des Vorarlberger Landtages: Frauen in der Medizin: Sind unsere Strukturen bereit für den Wandel?

Sehr geehrte Frau Landesrätin,

der Arztberuf wird weiblicher. Daraus müssen sich Konsequenzen für Krankenhausmanagement, Ärzteausbildung und Berufsalltag bis hin zum Employer Branding ergeben, denn uns gehen die Ärzte aus, und das nicht nur auf dem Land. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Unbestreitbar bleibt, dass die Arbeitsbedingungen in unseren Kliniken nicht mit der Feminisierung des Arztberufes mithalten können. In Zeiten des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen ist das hoch relevant. Ein kurzer Blick auf das Stellenportal der KHBG zeigt rund 90 offene Stellen, ca. 40 davon im ärztlichen Bereich.¹ Ein Umdenken ist also nötig, um sich im harten Wettbewerb um qualifizierte Ärzte zu positionieren und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Der Gesundheitssektor in Vorarlberg leidet unter der Nähe zur Schweiz und zum Fürstentum Liechtenstein. High Potentials wandern seit Jahren für besserer Arbeitsbedingungen und mehr Gehalt zur Konkurrenz über. Eine deutsche Studie belegt, dass 51% der befragten Ärztinnen eine Tätigkeitsebene als Fachärztin und immerhin noch 36% die einer Oberärztin anstrebten. Zwei Drittel sahen sich aber ihren männlichen Kollegen gegenüber mit ungleichen Chancen konfrontiert, diese Karriereziele erreichen zu können. Teilzeitbeschäftigung und unzureichende Kinderbetreuung nannten 45% als Hauptgründe.² Das zeigt, es braucht eine zeitgemäße Frauenförderung im Beruf.

In zweiter Linie ist die Kunst Talente zu behalten an der Schwelle zur Facharztausbildung gefragt. Eine Phase, die sich allzu oft mit der Familiengründung überschneidet. Da Care-Arbeit nach wie vor weiblich ist, wird die Kinderbetreuung zur Schlüsselkomponente der Frauenfreundlichkeit eines Unternehmens. Wir wissen, dass der zweitwichtigste Faktor für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes die konkrete Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Kinderbetreuung ist, nachgereiht aber nicht weniger wichtig ist die Unterstützung auf der eigenen Karriereleiter.³ Ein modernes Krankenhausmanagement muss all diesen Aspekten mit entsprechenden Arbeitsbedingungen Rechnung tragen. Unregelmäßige Arbeitszeiten oder die höhere Verantwortung als Oberärztin stellen andere Anforderung an die Strukturen und das Betreuungssystem. Das belegen die Zahlen. Die Frauenquote in der Vorarlberger Ärzteschaft stieg in den letzten Jahren zwar auf 45 Prozent, ist jedoch in den Führungspositionen schwindend gering.⁴

Steht es um die Work-Life-Balance der Ärztinnen genauso schlecht wie um die Karriere-Life-Balance? Da der KHBG-Direktor Fleisch gerade erst im Interview die Kinderbetreuung als herausragender Benefit der Krankenhausgesellschaft gepriesen hat⁵, zeigt sich am Beispiel LKH-Feldkirch die Realität: Die betriebliche Kinderbetreuung ist erst ab 18 Monaten möglich, zwar

¹ <https://www.landeskrankenhaus.at/karriere/stellenangebote>

² <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/6235192>

³ <https://www.familieundberuf.at/familienfreundliches-employer-branding>

⁴ <https://www.vol.at/medizin-in-vorarlberg-wird-immer-weiblicher/8609140>

⁵ <https://www.vol.at/khbg-direktor-zu-gehaltern-wer-sich-aufregt-hat-die-relationen-verloren/9167374>

ganzjährig, aber nur an Werktagen zwischen 6.30 Uhr und 17.30 Uhr. Wochenende und Feiertage bleibt der Kinderhort zu.⁶ Bei Betriebsöffnungszeiten von 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche arbeiten im LKH Feldkirch insgesamt fast 2.400 Menschen.⁷ Fast die Hälfte davon sind Frauen und etwas weniger als die Hälfte dieser rund 2.400 Mitarbeitenden ist in Teilzeit tätig.⁸ Der betriebliche Kindergarten wurde in den 2010er Jahren von 90 auf 150 Betreuungsplätze erweitert,⁹ in Reaktion auf die Veränderungen in der Mitarbeitenden-Struktur. Das war 2013.

Statistiken belegen, dass obwohl Frauen im Gesundheitssektor die Mehrheit stellen, sie geringere Chancen haben eine höhere berufliche Position zu erreichen, da diese überproportional oft durch männliche Kollegen besetzt werden.¹⁰ In den insgesamt sechs Krankenanstalten in Vorarlberg sind drei Primarärztinnen tätig.¹¹ Zeit, Arbeitsbedingungen und Kinderbetreuung als Schlüsselkomponenten beim Thema Ärztemangel zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund stellen wir hiermit gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages folgende

ANFRAGE

1. Wie viele Kinderbetreuungsplätze stehen Mitarbeitenden pro Krankenanstalt aktuell zur Verfügung?
2. Sind alle Betreuungsplätze besetzt?
 - a. Wie lange dauert die Frist von Antragstellung auf einen betrieblichen Kinderbetreuungsplatz und dem Erhalt der Betreuungsmöglichkeit im Durchschnitt?
 - b. Wenn alle Betreuungsplätze besetzt sind, gibt es Wartelisten (Mit der Bitte um Auflistung pro Krankenanstalt)?
 - c. Gibt es aktuell eine Warteliste? Wenn ja, wo?
3. Kann jeder Mitarbeitende eine Anmeldung für einen Kinderbetreuungsplatz abgeben?
 - a. Wenn ja, hat diese Person zusätzlich einen Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz in dessen Wohngemeinde?
 - b. Wenn ja, verfällt der Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz an dessen Wohngemeinde?
 - c. Wenn nein, warum nicht?
4. Wird erhoben, ob Bewerber:innen um einen betrieblichen Betreuungsplatz, einen entsprechenden Platz in der Wohnsitzgemeinde haben?
 - a. Wenn ja, wie viele von diesen Bewerber:innen brauchen einen betrieblichen Betreuungsplatz weil sie in der Wohnsitzgemeinde keinen Betreuungsplatz haben?
 - b. Wenn nein, warum nicht?
5. Haben Personen, die kein Dienstverhältnis mit der KHBG haben, aber in derselben Gemeinde wohnen, wo der Betriebskindergarten angesiedelt ist, die Möglichkeit, um einen Platz in der betrieblichen Kinderbetreuung anzusuchen?

⁶ <https://www.landeskrankenhaus.at/karriere/ihr-arbeitgeber/fuer-unsere-mitarbeiter#editor2>

⁷ <https://geschaeftsbericht2023.landeskrankenhaus.at/landeskrankenhaeuser/feldkirch/>

⁸ <https://geschaeftsbericht2023.landeskrankenhaus.at/das-unternehmen/managementbereiche/personalmanagement-und-personalentwicklung/>

⁹ <https://vorarlberg.orf.at/v2/news/stories/2607841/>

¹⁰ <https://www.vol.at/medizin-in-vorarlberg-wird-immer-weiblicher/8609140>

¹¹ <https://www.vol.at/medizin-in-vorarlberg-wird-immer-weiblicher/8609140>

6. Wie ist die Regelung, im Falle einer Karenz für ein weiteres Kind, für den Betreuungsplatz für das erste Kind, d.h. darf das erste Kind zur Karenzzeit für das zweite Kind, in Betreuung bleiben?
7. Wird erhoben, ob Bewerber:innen einen betrieblichen Betreuungsplatz benötigen?
8. Wie gestaltet sich der Bewerbungsprozess
 - a. für eine Facharztausbildung und
 - b. für eine Oberarztstelle
 - c. für eine Primararztstelle?
9. Wie hoch ist die durchschnittliche Anzahl an Bewerber:innen für eine Führungsposition und wie hoch der durchschnittliche Frauenanteil?
10. Wie viele weibliche Primärärzte gibt es aktuell insgesamt in Vorarlberg?
11. Wie viele weibliche Primärärzte und Oberärzte sind bei der KHBG bzw. den Landeskrankenhäusern angestellt (Mit der Bitte um Auflistung je Krankenanstalt)
12. Welche Beschäftigungsmodelle gibt es in den Vorarlberger Krankenanstalten, die es ermöglichen Frauen allgemein, aber vor allem Frauen mit Betreuungspflichten die Ausübung von Führungspositionen ermöglichen bzw. begünstigen?
13. Wird analysiert, welche Gründe es für potenziell niedrige weibliche Bewerberinnenzahlen für Leitungspositionen gibt?
14. Angesichts der aktuellen Altersverteilung ist von einem Pensionierungsschub unter den Primärärzten auszugehen. Im Sinne einer Frauenförderung im Medizinerberuf stellt sich die Frage, welche Modelle gibt es und welche sind vorgesehen, um bei einer künftigen Besetzung den Frauenanteil zu erhöhen (wie z.B. Jobsharing u.ä.)?
15. Wird in der ärztlichen Belegschaft eine Mitarbeiter:innen-Befragung durchgeführt?
16. Wie wird erhoben, welche Optimierungen die verschiedenen beruflichen Entwicklungswegen für Ärzte Frauen bei ihrer Karriere unterstützen?

Für die fristgerechte Beantwortung dieser Anfrage bedanken wir uns im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen

LAbg. KO Claudia Gamon MSc (WU)

LAbg. Fabienne Lackner

Frau Landtagsabgeordnete KO
Claudia Gamon MSc (WU)
Landtagsklub – NEOS
Landhaus
6901 Bregenz

Frau Landtagsabgeordnete
Fabienne Lackner
Landtagsklub – NEOS
Landhaus
6901 Bregenz

im Wege der Landtagsdirektion

Bregenz, am 24. Februar 2025

Betreff: Anfrage vom 03. Februar 2025, Zl. 29.01.028 – Frauen in der Medizin: Sind unsere Strukturen bereit für den Wandel?

Sehr geehrte Frau Landtagsabgeordnete KO Gamon,
sehr geehrte Frau Landtagsabgeordnete Lackner!

Das parlamentarische Interpellationsrecht des Vorarlberger Landtages umfasst den Kompetenz-, Ingerenz- und Verantwortungsbereich der Vorarlberger Landesregierung, somit ihre Geschäftsführung im Sinne des Art. 63 des Verfassungsgesetzes über die Verfassung des Landes Vorarlberg innerhalb der Vollziehung des Landes. Insofern diese Fragen jedoch keinen Gegenstand der Geschäftsführung der Landesregierung betreffen, sondern Meinungen, Einschätzungen sowie Rechtsmeinungen einfordern bzw. nicht den Vollzugsbereich Landesverwaltung oder des befragten Regierungsmitgliedes betreffen, sind sie kein Gegenstand des parlamentarischen Anfragerechts. Ihre gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages übermittelte Anfrage beantworte ich deshalb wie folgt:

Die Vorarlberger Landeskrankenhäuser haben sehr früh die Thematik Frauen in der Medizin wie auch die Kompatibilität von Beruf und Familie erkannt und darauf reagiert. Beispielhaft seien die Implementierung eines Kaderärzt:innenmodells 2012 sowie diverse Förderprogramme und der massive Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen erwähnt. Gerade der Gesundheitsbereich mit einem hohen weiblichen Mitarbeitendenanteil soll eine wesentliche Vorbildfunktion haben, daher

werden auch weiterhin alle Anstrengungen unternommen, den Frauen in der Medizin und Pflege und vielen weiteren Berufen, Karriereöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter, etc zu gewährleisten. Frauen und Männer werden bei den Vorarlberger Landeskrankenhäusern gleich entlohnt.

Zu Frage 1: Wie viele Kinderbetreuungsplätze stehen Mitarbeitenden pro Krankenanstalt aktuell zur Verfügung?

LKH Feldkirch

85 Betreuungsplätze

LKH Bregenz

Rund 75 Betreuungsplätze

LKH Rankweil

24 Betreuungsplätze

LKH Hohenems

Mitarbeiter:innen, deren Kleinkind in einer Kleinkinderbetreuung betreut wird, bekommen einen Zuschuss für externe Betreuungsplätze. Unterstützt werden die Mitarbeiter:innen, bis das Kind 3 Jahre alt ist. Die Mehrkosten gegenüber dem Stundensatz der Betreuung in Kleinkinderbetreuungsstätten der anderen Landeskrankenhäuser werden ersetzt.

LKH Bludenz

4 Betreuungsplätze. Es gibt keinen eigenen Betriebskindergarten, sondern eine Kooperation mit der Stadt Bludenz für die Kinderbetreuung Farbtüpfle.

Zu Frage 2: Sind alle Betreuungsplätze besetzt?

LKH Feldkirch, LKH Bregenz

Ja

LKH Bludenz, LKH Rankweil

Nein

- a. **Wie lange dauert die Frist von Antragstellung auf einen betrieblichen Kinderbetreuungsplatz und dem Erhalt der Betreuungsmöglichkeit im Durchschnitt?**
- b. **Wenn alle Betreuungsplätze besetzt sind, gibt es Wartelisten (Mit der Bitte um Auflistung pro Krankenanstalt)?**
- c. **Gibt es aktuell eine Warteliste? Wenn ja, wo?**

Die Aufnahme ist abhängig vom Datum der Antragsstellung der Eltern. Viele Mitarbeiter:innen melden das Kind bereits lange im Voraus an. Dem Wunsch der Eltern für den gewünschten Betreuungsstart kann in vielen Fällen entsprochen werden. Wartelisten werden im Sinne von

Anmeldelisten geführt. Kinder werden bereits in der Liste geführt, obwohl eine Aufnahme auf Grund des Alters des Kindes erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist.

Warteliste (auf einen jetzt benötigten Betreuungsplatz)

LKH Feldkirch

Ja, im Kindergarten- und Kleinkindbereich

LKH Bregenz

Ja, aber in geringem Ausmaß

LKH Rankweil

Ja, für die Kleinkindbetreuung bis inkl. 2026.

Zu Frage 3: Kann jeder Mitarbeitende eine Anmeldung für einen Kinderbetreuungsplatz abgeben?

Ja

- a. Wenn ja, hat diese Person zusätzlich einen Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz in dessen Wohngemeinde?
- b. Wenn ja, verfällt der Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz an dessen Wohngemeinde?
- c. Wenn nein, warum nicht?

Dies umfasst nicht den Zuständigkeitsbereich der Vorarlberger Landeskrankenhäuser und wäre in den jeweiligen Wohnsitzgemeinden der Mitarbeitenden zu erfragen.

Zu Frage 4: Wird erhoben, ob Bewerber:innen um einen betrieblichen Betreuungsplatz, einen entsprechenden Platz in der Wohnsitzgemeinde haben?

- a. Wenn ja, wie viele von diesen Bewerber:innen brauchen einen betrieblichen Betreuungsplatz weil sie in der Wohnsitzgemeinde keinen Betreuungsplatz haben?
- b. Wenn nein, warum nicht?

Nein, es wird keine Erhebung durchgeführt.

Zu Frage 5: Haben Personen, die kein Dienstverhältnis mit der KHBG haben, aber in derselben Gemeinde wohnen, wo der Betriebskindergarten angesiedelt ist, die Möglichkeit, um einen Platz in der betrieblichen Kinderbetreuung anzusuchen?

Grundsätzlich nicht, jedoch wird in Ausnahmefällen nach individuellen Lösungen gesucht.

Zu Frage 6: Wie ist die Regelung, im Falle einer Karenz für ein weiteres Kind, für den Betreuungsplatz für das erste Kind, d.h. darf das erste Kind zur Karenzzeit für das zweite Kind, in Betreuung bleiben?

Die Regelung kann je nach Standort im Einzelfall variieren. Je nach Verfügbarkeit der Plätze werden individuelle Lösungen gesucht.

Zu Frage 7: Wird erhoben, ob Bewerber:innen einen betrieblichen Betreuungsplatz benötigen?

Das Angebot wird in der Regel im Bewerbungsgespräch und in Jobausschreibungen kommuniziert. Ein konkreter Bedarf ergibt sich anlassbezogen im Gespräch.

Zu Frage 8: Wie gestaltet sich der Bewerbungsprozess

a. für eine Facharztausbildung und

Die Ausschreibung erfolgt über verschiedene Kanäle, darunter ärztliche Fachzeitschriften (z. B. Österreichische Ärztezeitung, Praktisch Arzt, DÄB), Online-Plattformen und externe Personalvermittlungen. Bewerbungen werden in der Regel über das Bewerberportal der jeweiligen LKHs eingereicht. Alternativ kann eine direkte Kontaktaufnahme mit der Abteilung oder den verantwortlichen Primärärzt:innen erfolgen. Die Personalabteilung oder die zuständige Abteilung sichtet die eingegangenen Bewerbungen und gibt diese zur weiteren Bewertung an die Primärärzt:innen weiter. Bewerber:innen werden von der jeweiligen Personalabteilung zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Folglich erstellt die Personalabteilung eine erste Berechnung der Bezüge. Falls eine Zusage erfolgt, werden alle notwendigen formalen Schritte für die Einstellung eingeleitet. Dieser allgemeine Bewerbungsprozess für Fachärzt:innen stellt sicher, dass eine einheitliche und strukturierte Vorgehensweise für die Facharztausbildung an den LKHs gewährleistet wird.

b. für eine Oberarztstelle

In der Regel erfolgt nach 3 Jahren Tätigkeit als Facharzt, Fachärztin eine Ernennung zum Oberarzt, zur Oberärztin.

c. für eine Primararztstelle?

Die Position einer Primararzt- bzw. Primärztinnenstelle wird öffentlich ausgeschrieben und nach einem professionellen Hearing unter Teilnahme verschiedener Berufsgruppen und der Primärärzte bzw. Primärztinnen der kooperierenden bzw. verwandten Fachdisziplinen sowie nach Beschluss des Aufsichtsrates der Vorarlberger Landeskrankenhäuser besetzt.

Zu Frage 9: Wie hoch ist die durchschnittliche Anzahl an Bewerber:innen für eine Führungsposition und wie hoch der durchschnittliche Frauenanteil?

Die Anzahl der Bewerber:innen getrennt nach Geschlecht wird nicht erhoben und kann aufgrund von datenschutzrechtlichen Löschfristen auch nicht nachvollzogen werden.

Zu Frage 10: Wie viele weibliche Primärärzte gibt es aktuell insgesamt in Vorarlberg?

Mit Stand 07.02.2025 sind in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern fünf Primarärztinnen beschäftigt. Die letzte Bestellung einer Primarärztin erfolgte per 01.01.2025 in der Abteilung Dermatologie und Venerologie am Landeskrankenhaus Feldkirch.

Zu Frage 11: Wie viele weibliche Primärärzte und Oberärzte sind bei der KHBG bzw. den Landeskrankenhäusern angestellt (Mit der Bitte um Auflistung je Krankenanstalt)

LKH Feldkirch:	Zwei Primarärztinnen 88 Oberärztinnen
LKH Rankweil:	Zwei Primarärztinnen 18 Oberärztinnen
LKH Bludenz:	Eine Primarärztin 10 Oberärztinnen
LKH Hohenems:	18 Oberärztinnen
LKH Bregenz:	38 Oberärztinnen

Zu Frage 12: Welche Beschäftigungsmodelle gibt es in den Vorarlberger Krankenanstalten, die es ermöglichen Frauen allgemein, aber vor allem Frauen mit Betreuungspflichten die Ausübung von Führungspositionen ermöglichen bzw. begünstigen?

Es wird die Möglichkeit geboten, Führungsfunktionen in Teilzeit sowie im Modell Shared-Leadership auszuführen. Zudem stehen neben individuellen, persönlichen Arbeitszeitmodellen die Betreuungsmöglichkeiten im Kindergarten, Kleinkindbereich sowie Schülerhort zur Verfügung.

Zu Frage 13: Wird analysiert, welche Gründe es für potenziell niedrige weibliche Bewerberinnenzahlen für Leitungspositionen gibt?

Siehe Antwort zu Frage 9.

Generell ist anzumerken, dass sich die Ausschreibungen immer an alle Geschlechter richten und die Vorarlberger Landekrankenhäuser bemüht sind, lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen.

Zu Frage 14: Angesichts der aktuellen Altersverteilung ist von einem Pensionierungsschub unter den Primärärzten auszugehen. Im Sinne einer Frauenförderung im Medizinerberuf stellt sich die Frage, welche Modelle gibt es und welche sind vorgesehen, um bei einer künftigen Besetzung den Frauenanteil zu erhöhen (wie z.B. Jobsharing u.ä.)?

Ein „Pensionierungsschub“ ist nicht feststellbar. Die Position Primararzt bzw Primarärztin wird nach umfassenden und sehr austarierten Kriterien vergeben. Im Vorfeld von Ausschreibungen werden dezidiert auch Frauen für eine mögliche Bewerbung motiviert. Job-Sharing bei der Position eines Primararztes oder einer Primarärztin wird als nicht sinnvoll erachtet. Im neuen Kaderarztmodell wurden speziell zusätzliche Kaderärzt:innenfunktionen für Ärzt:innen in Teilzeit geschaffen. Zusätzlich wurde ermöglicht Kaderärzt:innenfunktionen in Jobsharing auszuüben.

Zu Frage 15: Wird in der ärztlichen Belegschaft eine Mitarbeiter:innen-Befragung durchgeführt?

Es wird in der gesamten Belegschaft jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch die KHBG durchgeführt. Im ärztlichen Bereich erfolgt zudem eine regelmäßige Ausbildungsevaluation über ein Online-Befragungstool.

Zu Frage 16: Wie wird erhoben, welche Optimierungen die verschiedenen beruflichen Entwicklungswegen für Ärzte Frauen bei ihrer Karriere unterstützen?

Bei einem Frauenanteil von derzeit rund 73 Prozent ist es intrinsische Aufgabe der Vorarlberger Landeskrankenhäuser, jede Maßnahme – nicht nur im Personalmanagement – dahingehend zu beleuchten bzw. zu initiieren, die Frauen in jedem Beruf und in jeder Hierarchiestufe zu unterstützen, an das Unternehmen zu binden oder für das Unternehmen zu interessieren. Nicht

nur über Mitarbeiter:innenbefragungen wird ständig eruiert, ob und wo es Verbesserungspotential gibt. Erweiterungen von Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen sind Kultur und Grundhaltung der Vorarlberger Landeskrankenhäuser.

Mit freundlichen Grüßen

Landesrätin Martina Rüscher, MBA MSc