

Lohn- und Anstellungsbedingungen – Ärzte und Krankenschwestern

- **Lohn:**
 - Eine ganzzzeitig angestellte *Krankenschwester* in nicht führender Position bezieht durchschnittlich (einschl. Zulagen, ausschl. Überstunden und Rente) etwa 3.700 Euro monatlich vor Steuern.
 - Der Lohn eines *Facharztes* hängt von seinem Dienstrang ab. Bei ganzzzeitig angestellten Fachärzten beträgt der durchschnittliche Lohn (einschl. Bereitschaft und Überstunden, ausschl. Rente) für Oberärzte mit fachärztlicher Zulassung etwa 5.800 Euro, für Stationsärzte etwa 6.800 Euro und für Chefärzte etwa 8.600 Euro monatlich vor Steuern.
- **Rente:** Die regionalen Arbeitgeber wollen ihre Mitarbeiter sichern – auch nach Beendigung des Arbeitslebens. Die Rente stellt daher einen nicht unwesentlichen Teil der Entlohnung dar. Eine Krankenschwester bezieht einen Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von 13 % des Festlohnes, während der Rentenversicherungsbeitrag für einen Facharzt 16 % des Festlohnes entspricht.

Urlaub: Mitarbeiter der dänischen Regionen sind berechtigt, jährlich sechs Wochen Urlaub zu machen. Bezahlter Urlaub wird je Kalenderjahr erworben und im nachfolgenden Jahr während der Periode vom 1. Mai bis zum 30. April (Urlaubsperiode) abgehalten. Zusätzlich zum bezahlten Urlaub wird auch ein besonderes Urlaubsgeld gewährt.

Beispiel: Eine deutsche Krankenschwester wird zum 1. Januar 2008 in einem regionalen Krankenhaus in Dänemark angestellt. Die Krankenschwester erwirbt ab dem ersten Einstellungstag den Anspruch auf Urlaub. Zum 1. Januar 2009 wird die Krankenschwester den Anspruch auf sechs Wochen bezahlten Urlaub erworben haben, der während der Periode vom 1. Mai 2009 bis zum 30. April 2010 (Urlaubsperiode) abzuhalten ist. Während der ersten Urlaubsperiode steht der Krankenschwester ebenfalls sechs Wochen – allerdings unbezahlter - Urlaub zu.

- **Arbeitszeit:** Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt in den dänischen Regionen für ganzzzeitig Angestellte 37 Stunden. Die regionalen Mitarbeiter haben Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen, darunter auch auf eine flexible Arbeitsplanung, ebenso wie die Einschränkung von Nacharbeit angestrebt wird. Eine tägliche Mittagspause von 30 Minuten ist in der 37-stündigen Arbeitswoche enthalten.
- **Mutterschaftsurlaub/Krankheit des Kindes/Betreuungstage:** Die Möglichkeit, Familienleben und Arbeitsleben unter einen Hut zu bringen, steht bei uns immer im Brennpunkt. Regional angestellte Frauen sind 8 Wochen vor dem zu erwartenden Entbindungstermin und 14 Wochen danach zu Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung berechtigt. In Verbindung mit der Geburt des Kindes hat der Vater das Recht auf zwei Wochen Beurlaubung mit vollem Gehalt. Danach besteht für weitere 18 Wochen der Anspruch auf bezahltes Fernbleiben von der Arbeit (6 Wochen für den Vater, weitere 6 Wochen für die Mutter und 6 Wochen zur wahlfreien Teilung). Nach Beendigung der Beurlaubung besteht die Möglichkeit, die Arbeit eine Zeit lang bei verkürzter Arbeitszeit wieder aufzunehmen. Ferner besteht der Anspruch auf bezahlte Betreuungstage, und zwar 2 Tage jährlich je Kind bis zum siebten Lebensjahr. Ein Angestellter hat die Möglichkeit, bis

zu 2 Tage zur Betreuung eines kranken Kindes unter Lohnfortzahlung von der Arbeit fernzubleiben (ab dem 1. April 2009).

- **Gutes Arbeitsklima und Gesundheit:** Das gute Arbeitsklima und die Gesundheit der Mitarbeiter sind uns wichtig. Daher haben die Regionen im Rahmen der jüngsten Tarifverhandlungen einen Vertrag über gutes Arbeitsklima und Gesundheit geschlossen. Der Vertrag fokussiert u.a. auf Förderung der Gesundheit, Messungen des Arbeitsklimas, krankheitsbedingtes Fehlen und Maßnahmen bei Gewalt, Mobbing und Schikane.
- **Kompetenzentwicklung:** Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf ein jährliches Mitarbeiterentwicklungsgespräch. Dabei kann u.a. erörtert werden, ob der Bedarf besteht, besondere Kompetenzentwicklungsmaßnahmen – beispielsweise Kurse und Fort- und Weiterbildung – durchzuführen.

Druckfehler vorbehalten