



# Reformprozess Öffentlicher Gesundheitsdienst „Den ÖGD als 3. Säule des Gesundheitswesens stärken und ausbauen“

Gabriele Sax

4. Dezember 2023

135. Amtsärztliche Fortbildungsveranstaltung

Gesundheit Österreich  
GmbH 

# Übersicht

- Was bisher geschah – Überblick
- ÖGD im Kontext der Finanzausgleichsverhandlungen
- Inhalte einzelner Arbeitspakete
- Ausblick

# Was bisher geschah - Überblick

2020/21

- Corona Pandemie zeigte Bedeutung des ÖGD und Handlungsbedarf im ÖGD auf
- Länder urgieren Wiederaufnahme des ÖGD- Reformprozesses

2022

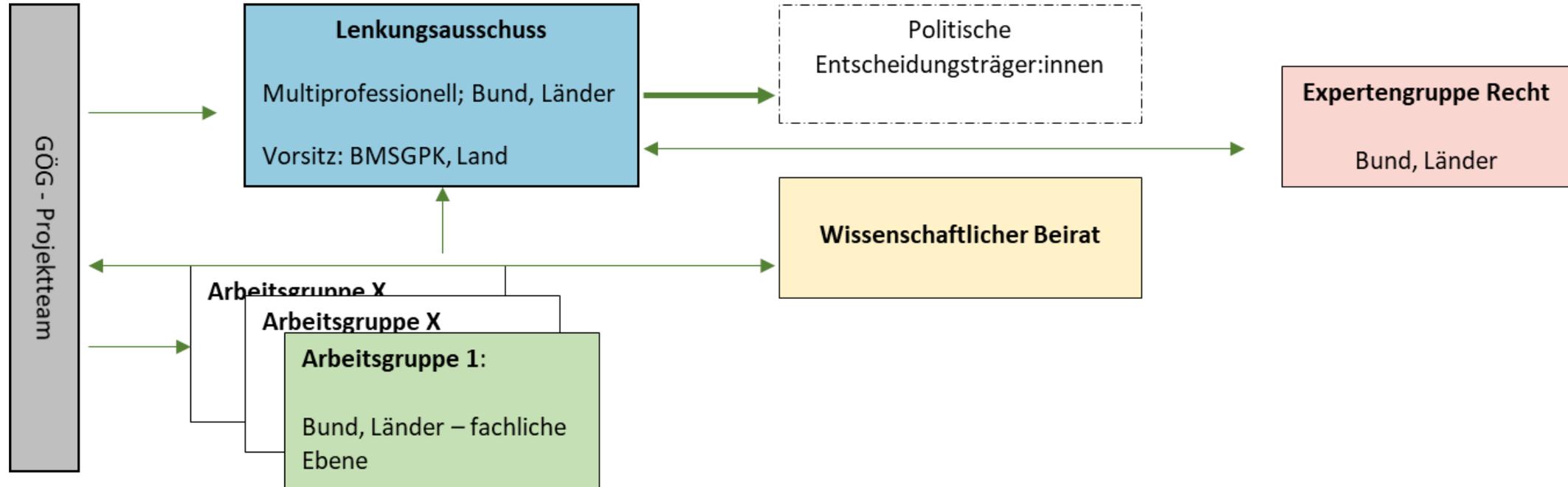
- BMSGPK beauftragt GÖG mit Begleitung ÖGD-Reformprozess
- Etablierung einer Projektstruktur mit Lenkungsausschuss, Expertengruppe Recht, Arbeitsgruppen, wissenschaftlichem Beirat
- Arbeitspaket 1: Grundlagen für die Art. 15a Verhandlungen „Organisation und Finanzierung des Gesundheitswesens“
- Start AP 2: amtsärztliche Qualifikation(en)

2023

- Fortsetzung /Fertigstellung AP 2: Kompetenzprofil für Amtsärztinnen und Amtsärzte, Klärung rechtlicher Fragen zur Umsetzung des Konzepts
- AP 3: Verpflichtende Untersuchung von Sexdienstleister:innen
- AP 4: Personalstruktur für Gesundheitsämter auf Bezirks- und Landesebene
- AP 5: Substitution
- AG der Expertengruppe Recht: Rechtliche Umsetzung des Reformprozesses

# Projektstruktur

- Auftraggeber BMSGPK:
  - SC Dr. Katharina Reich, Abt.L. Dr. Reinhild Strauss

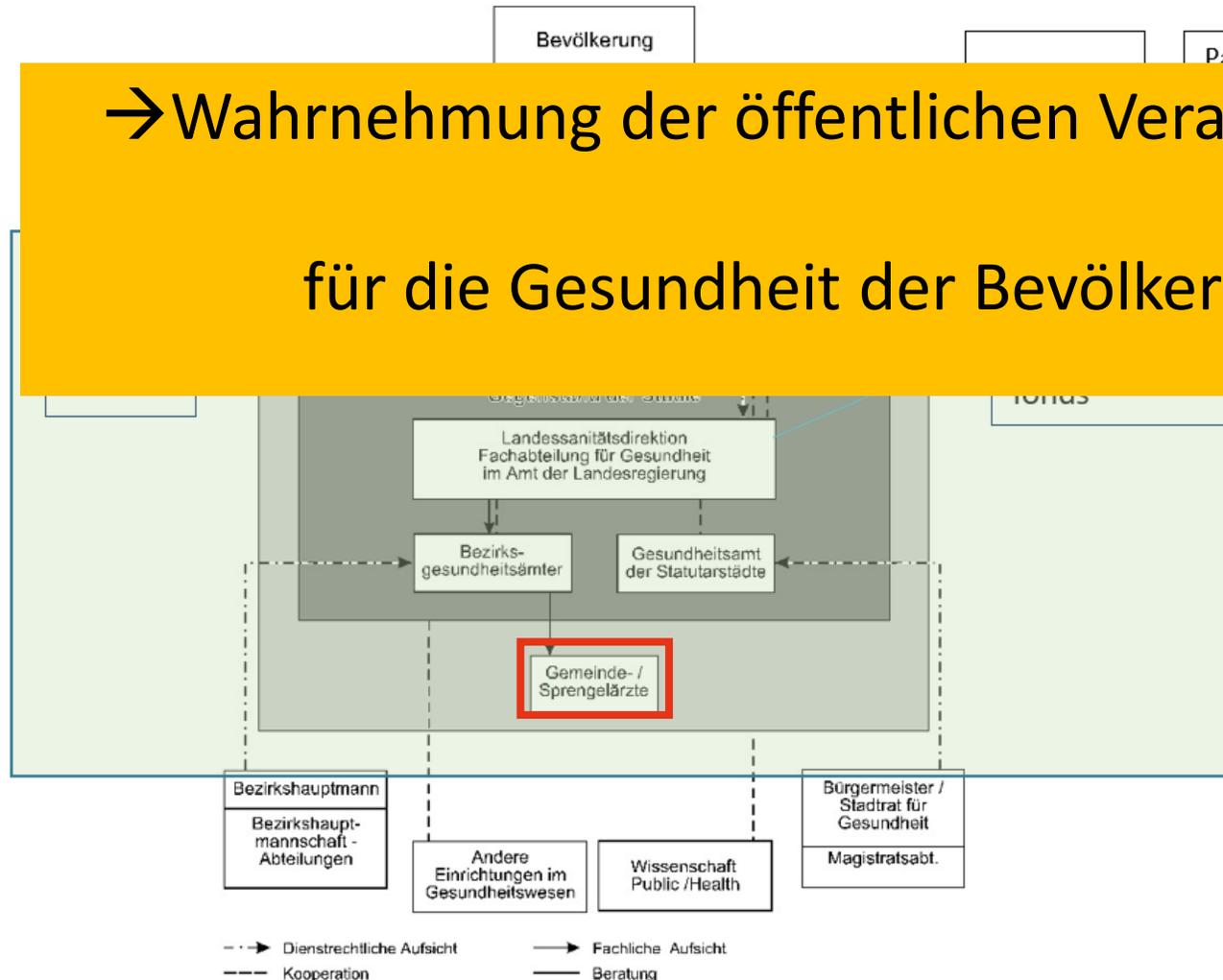


# Definition ÖGD und dessen Akteure

→ Wahrnehmung der öffentlichen Verantwortung  
für die Gesundheit der Bevölkerung

ÖGD, wenn

- ... es um
- ... Bevölkerungs(gruppen) zogenen
- ... Gesundheitsschutz, Gesundheitserhalt und -förderung geht
- ... es hoheitliche Kompetenzen/Befugnisse erfordert
- ... Unparteilichkeit erforderlich ist







ÖGD-Neu  
im Kontext der Finanzausgleichsverhandlungen

- **Art. 13 Neuorganisation des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (ÖGD) und Experten-Pooling für medizinisches Krisenmanagement (im 4. Abschnitt „Qualität und Gesundheitsförderung“)**
- (1) (...) rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die auf Landesebene eine flexible, effiziente und übergreifende Weiterentwicklung und Umsetzung der Aufgaben des ÖGD erlauben.
- Der begonnene Prozess „ÖGD Neu“ wird zielgerichtet weitergeführt **und bis Ende 2024 abgeschlossen.**
- Dieser soll insbesondere die folgenden Themenbereiche umfassen\*:
  1. zukunftsweisende Ausrichtung der Strukturen, Aufgaben und Befugnisse (Governance),
  2. Personal- und Expertiseaufbau,
  3. Steigerung der Attraktivität,
  4. umfassende Digitalisierung und
  5. Weiterentwicklung zur besseren Vorbereitung auf Pandemien und gesundheitliche Notlagen.

\* Zu allen Themen (außer Digitalisierung) gibt es Vorschläge für Ziele und Maßnahmen aus der UAG ÖGD

## Art. 13, Absatz 2

- Die Vertragsparteien kommen weiters überein, zur raschen Intervention bei hochkontagiösen Erkrankungen die überregionale Organisation des ÖGD durch die **Einrichtung eines Expertenpools für medizinisches Krisenmanagement** an Standorten der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES) zu stärken. Aufgaben sind dabei die Erstellung von Risikoanalysen, Beratung und Intervention vor Ort sowie die Erstellung von Prüfberichten. Über den Fortschritt des Aufbaus wird in regelmäßigen Abständen **im Rahmen der Zielsteuerung-Gesundheit** berichtet.

# Arbeitspakete im Reformprozess

# AP 2: Amtsärztliche Qualifikation(en)

## Ziel:

- auf Bundesebene mit allen wesentlichen Stakeholdern abgestimmte Leitlinien/Weichenstellungen zu zentralen Fragen und Eckpunkten der amtsärztlichen Qualifikation(en) wie u.a.
  - Grundsätze
  - Verortung in der Bildungslandschaft
  - Notwendigkeit rechtlicher Regelungen
  - Qualifikationskaskade (Medizinstudium, Grundausbildung/Ausbildung, Facharzt/Spezialisierungen, Weiterbildung)
  - Verortung von ÖGD-Themen in diese Qualifikationskaskade

## Ergebnis:

- Grundsätze [u.a. pädagogischer und (fach)didaktischer Natur]
- Entscheidung zur Verortung in der Bildungslandschaft
- Rahmenbedingungen (strukturell, organisatorisch)
- Mögliche Qualifikationskaskade
- Interprofessionelle Themen und Ansatzpunkte

# Arbeitsergebnis

- Kompetenzprofil für Amtsärzt:innen in Österreich
  - entwicklungslogisch abgestuft (Neulinge bis Erfahrene AÄ = 4 Stufen)
  - Kompetenzbereiche
    - überfachliche Kompetenzen (27 Seiten)
    - fachliche Kompetenzen entlang der 9 ÖGD-Aufgabenbereiche (78 S.)
  - Resümee AG 2
    - attraktiv, herausfordernd ...
- Handlungsbedarf
  - enormer amtsärztlicher Qualifizierungsbedarf (qualitativ & quantitativ)
  - Novellierung Sonderfach Public Health für den ÖGD
  - Ausbildungskonzept für die fachärztliche Ausbildung im ÖGD

## Chance

kompetenzorientierte/r Personaleinsatz & Personalentwicklung

# Der konzeptionelle Rahmen für das Kompetenzstufenmodell (Beispiel)

<b>AÄ-Aufgabenstellung</b> = Arbeitsprozess (AP) X im Aufgabenbereich (AB) Y	<b>Stufe der Kompetenzentwicklung von Amtsärztinnen und Amtsärzten</b>				
	<b>Neuling bzw. Anfänger: in</b>	<b>Fortgeschrittene (Anfänger: in)</b>	<b>Kompetente Person</b>	<b>Erfahrene Person</b>	AÄ-Expert: innen (Spezialisierungen)
<b>Aufsicht &amp; Qualitätssicherung</b>					
→ Rollen: ASV & Kontrollorgan					
→ evidenzbasiert arbeiten					
→ untersuchen & diagnostizieren					
→ Lokalaugenschein/Begehung					
→ Gutachten/Stellungnahmen erstellen					
→ dokumentieren					
→ akut handeln/intervenieren (inkl. weit(er)reichende Maßnahmen setzen)					
→ Konzepte etc. entwickeln					
<b>Epidemiologie &amp; Gesundheitsberichterstattung</b>					
→ Rollen: <u>Beobachter:in, Berater:in</u>					
→ Monitoring betreiben					
→ evidenzbasiert arbeiten					
→ berichten					
→ beraten (inkl. Politikberatung)					
→ Gremienarbeit leisten					
→ Berichte verfassen					
→ empirisch arbeiten, forschen					
<b>Gesundheitsförderung &amp; Krankheitsvermeidung</b>					
→ Rollen: Planer: in & <u>Entwickler:in</u> etc.					
→ organisieren & koordinieren sowie kooperieren & vernetzen					
→ evidenzbasiert arbeiten				Evidenz schaffen	
→ Konzepte etc. beurteilen/entwickeln				entwickeln	
→ Überzeugungsarbeit leisten & Agenda Setting betreiben					

# Überfachliche Kompetenzen (z.B.)

Nr.	Überfachliche Kompetenzbereiche	Kompetenzstufen			
		Neuling/Anfänger: In	Fortgeschrittene: r	Kompetente Person	Erfahrene Person
		<b>Amtsärztinnen und Amtsärzte sind in der Lage...</b>			
1.	<b>ROLLENGESTALTUNG</b>				
	<p>a) <b>AÄ-Rollen bzw. Rollenelemente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Amtssachverständige:r (ASV)</li> <li>○ Kontroll- und Aufsichtsorgan</li> <li>○ Beobachter:in</li> <li>○ Berater:in</li> <li>○ Entwickler:in &amp; Planer:in</li> <li>○ Koordinator:in</li> <li>○ Arzt/Ärztin (Individualmedizinischer Zugang)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sich mit Unterstützung hinsichtlich Zuständigkeiten, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen des ÖGD, auf den unterschiedlichen Verwaltungsebenen sowie den relevanten gesetzlichen Grundlagen (s.u.) für das Tätigwerden in den einzelnen Aufgabenbereichen orientierend auseinanderzusetzen. → <i>die Aufgaben und Tätigkeiten einer Ärztin/eines Arztes für öffentliche Gesundheit zu beschreiben</i></li> <li>→ <i>entlang der ÖGD-Aufgabenbereiche (2022), die ihr/ihm dabei jeweils zukommende/n Rolle/n anhand ihrer Charakteristika zu unterscheiden.</i></li> <li>• sich mit Unterstützung mit dem kompetenzorientierten AÄ-Anforderungsprofil und der damit verbundenen Rollenvielfalt differenziert auseinanderzusetzen und darauf aufbauend, eine persönliche Qualifikationsstrategie zu entwickeln und sind bereit sich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selbstständig in den Kernbereichen der AÄ-Arbeit im gegebenen Kontext zu agieren und die bisher erzielten persönlichen Fortschritte durch die Qualifikationsstrategie – anhand des kompetenzorientierten AÄ-Anforderungsprofils – kritisch zu reflektieren und allenfalls erforderliche Anpassungen vorzunehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neulinge bzw. Kolleg:innen mit weniger Erfahrung bei der Erarbeitung einer persönlichen Qualifikationsstrategie – für die Wahrnehmung des kompetenzorientierten AÄ-Anforderungsprofils und der damit verbundenen Rollenvielfalt und Verantwortung – zu unterstützen und diese im Rahmen der Rollenwahrnehmung systematisch anzuleiten.</li> <li>• Neulinge bzw. Kolleg:innen mit weniger Erfahrung hinsichtlich ihrer Aufgaben- und Rollenwahrnehmung gemäß kompetenzorientiertem AÄ-Anforderungsprofil zu beobachten und durch konstruktives Feedback zielorientiert zu unterstützen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung, hinsichtlich kompetenz-orientiertem AÄ-Anforderungsprofil sowie der damit verbundenen Rollenvielfalt und behördlichen sowie öffentlichen Verantwortung, zielgruppenorientiert in unterschiedlichen Kontexten durchzuführen.</li> <li>• das kompetenz-orientierte AÄ-Anforderungsprofil und die sich daraus ergebenden Rollen – auch im Hinblick auf die interprofessionelle Zusammenarbeit – regelmäßig zu evaluieren und erforderlichenfalls weiterzuentwickeln bzw. neuen Gegebenheiten anzupassen.</li> </ul>

# Nächste Schritte

- Klärung offener Fragen zur Umsetzung des Qualifizierungskonzepts
- Bericht an den Lenkungsausschuss

# AP 3: Verpflichtende Untersuchung von Sexdienstleister:innen

- Fragestellung
  - Soll die verpflichtende Untersuchung von Sexdienstleister:innen (SDL) abgeschafft werden?
  - Wenn ja, durch welches Alternativmodell könnte sie ersetzt werden?
- Aus gesundheits(politischer) Perspektive
- Unter Einbindung aller Stakeholder
- Bericht mit Varianten und deren jeweiliger Vor- und Nachteile

# AP 4: Personalstruktur

→ Thema für  
Kleingruppendiskussion

- Auftrag:
  - Erarbeitung eines Vorschlages für eine resiliente/“ideale“ Personal-Grund-Ausstattung auf Bezirks- und Magistrats-Ebene
    - Multiprofessionell
    - inkl. Vertretungsmöglichkeiten
  - Auf Basis einer Erhebung in ausgewählten Bezirken (Fallbeispiele)
- Arbeitsschritte
  - Erhebung bei Fallbezirken auf Basis des in AP 1 abgestimmten Aufgabenkataloges (Stunden/Monat pro Berufsgruppe; Ist – Soll)
  - Beschreibung des Aufgabenprofils dieser Verwaltungsebenen
  - Vorschlag für Personalstruktur
    - „untermauert“ mit Auswertungen aus der Erhebung

# AP 5: Substitution

## Ziel:

- Erarbeitung eines Konzepts zur Digitalisierung des Ablaufs der Substitutions-Behandlung
  - Basierend auf Erfahrungen während Pandemie
  - Insbes. administrative Aufgaben bei Gesundheitsämtern sollen durch Digitalisierung entfallen

Ausblick

Gesundheit Österreich  
GmbH ● ● ●

# 2024

- Abschluss der laufenden Arbeitspakete
- „Abschluss“ des Reformprozesses in Form eines Berichtes bis Mitte 2024
  - Ziele und Maßnahmen zu den in der Art 15a Vereinbarung genannten Themen
- Antrag auf Einrichtung einer Fachgruppe ÖGD im Rahmen der Zielsteuerung Gesundheit
  - Zur Unterstützung der Umsetzung der Maßnahmen

# Heute Nachmittag

Diskussion zum Thema Personalstruktur auf BVB/Gesundheitsamts-Ebene

- Ihre Anliegen / Ideen / Erfahrungen
  - Aufgaben
  - Multiprofessionalität
  - ...

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Gabriele Sax  
Senior Health Expert  
KoGuG

## **Gesundheit Österreich GmbH**

Stubenring 6  
1010 Wien  
T: +43 1 515 61 - 120  
M: +43 676 848 191 - 120  
Gabriele.sax@goeg.at  
www.goeg.at

