

Eisenstadt, 25. Oktober 2019

SEK 146/2019-000

An das
Amt der Bgld. Landesregierung
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt
Per Mail an: post.gs-vd@bgld.gv.at

Betreff: Entwurf eines Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020)
Ihre Zahl: LAD-GS/VD.L137-10000-3-2019

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H (KRAGES) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 und nimmt dazu wie folgt Stellung:

1. Allgemeine Bemerkungen:

Das Burgenländische Landesbedienstetengesetz 2020 ist ein konkurrenzfähiges Angebot an MitarbeiterInnen, das einen Vergleich mit anderen Bundesländern nicht zu scheuen braucht. Durch die Abflachung der Gehaltkurve schafft es einerseits Anreize für junge Menschen, andererseits ist aber nun auch besser möglich Spezialausbildungen im Rahmen der besoldungsrechtlichen Einstufung zu berücksichtigen. Dies schafft auch für erfahrene MitarbeiterInnen Anreize sich laufend weiterzubilden.

2. Zu § 9:

Gemäß § 9 sind Bedienstete dazu verpflichtet eine Grundausbildung zu absolvieren. Davon ausgenommen sind gem. § 132 Abs 1 Z 1 alle MitarbeiterInnen der KRAGES, die als Angehörige von Gesundheitsberufen oder im Rahmen eines Schicht- oder Wechseldienst tätig sind. Dies würde dazu führen, dass andere MitarbeiterInnen der KRAGES wie z.B. allgemeine VerwaltungsmitarbeiterInnen zur Absolvierung der Grundausbildung verpflichtet wären. Dies ist aus Sicht der KRAGES abzulehnen, da die Grundausbildung für MitarbeiterInnen der KRAGES aufgrund der Besonderheiten des Dienstbetriebes eines Krankenanstaltenträgers nur sehr eingeschränkt verwertbar ist.

Seite 1 von 4

Von der KRAGES vorgeschlagene Fassung:

§ 9 Abs 1: Der 4. Abschnitt des 1. Hauptstücks des LBDG 1997 ist nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 auf Bedienstete, **mit Ausnahme jener, die gemäß § 1 des Burgenländischen Personalzuweisungsgesetz-Krankenanstalten - Bgld. PG-K, LGBl. Nr. 1/1993 der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H (KRAGES) zur Dienstleistung zugewiesen sind**, anzuwenden.

3. Zu § 11:

In § 11 Abs 1 erklärt der Entwurf bestimmte Tage zu Feiertagen. Bei allen anderen Tagen handelt es sich somit *e contrario* um Arbeitstage, sofern sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

Da der 2. November nicht in Abs 1 angeführt ist, handelt es sich bei diesem Tag um einen normalen Arbeitstag. Aus Sicht der KRAGES kann daher Abs 2 entfallen, da an allen Arbeitstagen grundsätzlich Freizeitausgleich gewährt werden kann.

4. Zu § 23 Abs 1:

Auf Grund der besonderen Gegebenheiten des Sicht- und Wechseldienstes und um eine Ungleichbehandlung zu vermeiden sollte anstelle von Arbeitstagen der Begriff der Kalendertage verwendet werden.

Von der KRAGES vorgeschlagene Fassung:

§ 23 Abs 1: Sind Bedienstete durch Krankheit oder Unfall oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, den Dienst zu versehen, so hat sie/er dies ohne Verzug der/dem Vorgesetzten anzuzeigen und seine Abwesenheit zu rechtfertigen. Der Beginn der Abwesenheit vom Dienst durch Krankheit oder Unfall, und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung, ist jedenfalls durch eine ärztliche Bestätigung oder durch eine Aufenthaltsbestätigung einer Krankenanstalt zu bescheinigen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei **Arbeitstage Kalendertage** dauert oder die/der Vorgesetzte dies verlangt.

5. Zu § 58 Abs 3:

Die KRAGES begrüßt die in Abs 3 vorgesehene monatliche Aliquotierung des Urlaubsanspruches im ersten Kalenderjahr ausdrücklich.

6. Zu § 70 Abs 1:

Aus Sicht der KRAGES ist in § 70 Abs 1 Z 3 eine Klarstellung notwendig, dass bei einer Familienhospizfreistellung die Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge erfolgt.

Von der KRAGES vorgeschlagene Fassung:

§ 70 Abs 1: Der/dem Bediensteten ist auf ihr/ sein Ansuchen die zum Zweck der Sterbebegleitung einer oder eines nahen Angehörigen im Sinne des § 69 Abs. 2 für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erforderliche

1. Dienstplanerleichterung (z.B. Dienstaustausch, Einarbeitung),
 2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit in dem von ihr/ihm beantragten prozentuellen Ausmaß oder
 3. gänzliche Dienstfreistellung **unter Entfall der Bezüge** zu gewähren. Eine solche Maßnahme ist auch für die Sterbebegleitung von Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Wahl- und Pflegeeltern sowie von Kindern der Person, mit der die/der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen. Auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sind die §§ 50 und 51 Abs. 1 und 2 anzuwenden. Der/dem Bediensteten ist auf ihr/sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.
7. Zu § 79 Abs 6:
Die Einführung des § 79 Abs 6 wird ausdrücklich begrüßt, da diese Bestimmung bei der besoldungsrechtlichen Einstufung von besonders qualifizierten und erfahrenen Person (z.B. mit Zusatzausbildungen oder -qualifikationen) in Mangelberufen eine gewisse Flexibilität gewährleistet.
8. Zu § 103 Abs 5:
§ 103 Abs 5 sieht vor, dass anstelle einer monetären Abgeltung die Treueprämie in Form einer Dienstfreistellung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden kann, soweit keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.
Der Entwurf sieht vor, dass wichtige dienstliche Interessen jedenfalls vorliegen, wenn durch die Dienstfreistellung Überstundenleistungen bei der/dem betreffenden Bediensteten oder anderen Bediensteten anfallen oder eine Ersatzkraft eingestellt werden muss. Da bei einer Dienstfreistellung in den allermeisten Fällen Überstunden für das restliche Personal anfallen, wäre diese Bestimmung in praxi so gut wie nie anwendbar.
Deshalb schlägt die KRAGES vor, von einer gesetzlichen Definition wann jedenfalls wichtigen dienstlichen Interessen vorliegen, Abstand zu nehmen und dies der Beurteilung des Dienstgebers zu überlassen.

Von der KRAGES vorgeschlagene Fassung:

§ 103 Abs 5: Die Treueprämie kann auf Antrag der/des Bediensteten zur Gänze und zum Teil in Form einer Dienstfreistellung innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 unter Fortzahlung der Bezüge in der Höhe bis zu acht Wochen nach einer Dienstzeit von 25 Jahren und in der Höhe bis zu 16 Wochen nach einer Dienstzeit von 35 Jahren gewährt werden, soweit der Dienstfreistellung nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen. ~~Wichtige dienstliche Interessen liegen jedenfalls vor, wenn durch die Dienstfreistellung Überstundenleistungen bei der/dem betreffenden Bediensteten oder anderen Bediensteten anfallen oder eine Ersatzkraft eingestellt werden muss.~~

9. Zu § 135 Abs 1:

§ 135 Abs 1 sieht für Bedienstete, die Schicht- und Wechseldienst leisten eine eigene Berechnungsgrundlage für das Kalenderquartal vor. Diese würde in der Praxis zu einem nicht zu rechtfertigenden, erhöhten Verwaltungsaufwand und zu einer Ungleichbehandlung führen.

Von der KRAGES vorgeschlagene Fassung:

§ 135 Abs 1: Bei Bediensteten gemäß § 132 ist das Vorliegen von zeitlichen Mehrdienstleistungen für jedes Kalenderquartal gesondert zu beurteilen. Die Sollarbeitszeit jedes Quartals errechnet sich aus den Arbeitstagen des Kalenderquartals. ~~Bei Bediensteten, sofern sie Schicht- oder Wechseldienst leisten, errechnet sich das Kalenderquartal aus dem Jahressoll unter Berücksichtigung der Feiertage gleichmäßig geteilt auf vier Quartale.~~ Zeitliche Mehrdienstleistungen liegen erst nach tatsächlicher Dienstverrichtung darüber hinaus vor; im Falle einer Teilbeschäftigung aus welchem Rechtsgrund auch immer, ab jener Stunde, die im Kalenderquartal das vereinbarte Beschäftigungsausmaß übersteigt. Fallen im betreffenden Kalenderquartal an Arbeitstagen Tage mit gerechtfertigten Abwesenheiten an, so sind für die Berechnung der Überstundenarbeit im Falle der Vollbeschäftigung für jeden derartigen Arbeitstag acht Stunden in Abzug zu bringen; im Falle einer Teilbeschäftigung entsprechend weniger Stunden.

10. Zu § 136 Abs 2:

§ 136 Abs 2 sieht zur Abgeltung der mit einer Tätigkeit verbundenen besonderen Erschwernisse eine Vergütung in der Höhe von € 150,00 für das Jahr 2020 vor. Um eine „kalte Progression“ zu verhindern, sollte dieser Betrag gem. Referenzbetrag valorisiert werden.

Von der KRAGES vorgeschlagene Fassung:

§ 136 Abs 2: Den mit dem Arbeitsplatz gemäß Abs. 1 betrauten Bediensteten gebührt zur Abgeltung der mit der Tätigkeit verbundenen Erschwernisse eine Erschwernisvergütung von monatlich 150 Euro auf Basis eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses und erhöht sich im selben Prozentsatz wie der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001. Dieser Betrag ist im Hinblick auf § 79 im Gehalt der Gehaltsbänder der Berufsfamilien gemäß Abs. 1 enthalten.

Mit freundlichen Grüßen



Mag. (FH) Harald Keckeis, MPH, LL.M.
Geschäftsführer