
Von: Hofstadler Christian <Christian.Hofstadler@kepleruniklinikum.at>
Gesendet: Freitag, 16. April 2021 13:55
An: Lettner, Martina (VerfD); Post, VerfD
Cc: Kneidinger Christian; Fröhlich Andrea
Betreff: WG: Verf-2014-100940/111-Gra; Oö. Dienstrechtsderegulierungsgesetz 2021 - Oö. DRDG 2021; Entwurf - Begutachtungsverfahren [verschlüsselt übertragen]

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zum Begutachtungsentwurf betreffend das Oö. Dienstrechtsderegulierungsgesetz 2021 - Oö. DRDG 2021, Verf-2014-100940/111-Gra wird von der KUK folgende Stellungnahme abgegeben:

- Im Oö. LBG, Oö. LVBG und Oö. GDG kommt es zur Einführung einer „Umkleidezeitvergütung“ in Form einer Dienstvergütung für sämtliche Bedienstete der KUK (ausgenommen Pflege und Ärztinnen):
Bei Bediensteten, die in Einrichtungen nach Abschnitt 6a des Oö. GG 2001 bzw. Abschnitt IIA des Oö. LGG tätig sind, aber nicht zu den dort genannten Berufsgruppen zählen, bei denen auf Grund dienstlicher Vorgaben das An- bzw. Ablegen der Dienstkleidung in der Dienststelle zu erfolgen hat, handelt es sich bei der dabei anfallenden Zeit zum Wechsel der Bekleidung einschließlich der Wegzeit zwischen dem Umkleideort und dem jeweiligen Arbeitsplatz (Umkleidezeit) um Dienstzeit. Die Umkleidezeiten sind jedoch nicht auf die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden anzurechnen und werden durch eine Umkleidezeitvergütung in Form einer Dienstvergütung nach § 38 Oö. GG 2001 bzw. § 20e Oö. LGG pauschal abgegolten. Anstelle der finanziellen Abgeltung kann auch eine Abgeltung in Zeit gewährt werden.
In der KUK werden die Umkleidezeiten derzeit den Dienststunden angerechnet, es erfolgt keine pauschale Abgeltung, weder in Zeit noch in Geld. Mit dieser gesetzlichen Grundlage könnte die Lösung in der KUK nicht mehr fortgesetzt werden. Um die bisherige Praxis in der KUK fortsetzen zu können wird vorgeschlagen, die gesetzliche Bestimmung wie folgt zu formulieren: Die Umkleidezeiten sind entweder auf die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden anzurechnen oder durch eine Umkleidezeitvergütung in Form einer Dienstvergütung nach § 38 Oö. GG 2001 bzw. § 20e Oö. LGG pauschal abgegolten. Anstelle der finanziellen Abgeltung kann auch eine Abgeltung in Zeit gewährt werden.
- Im Oö. LBG, Oö. LVBG und Oö. GDG kommt es zur Einführung einer Wahlmöglichkeit für alle Bediensteten zwischen einer finanziellen Abgeltung oder Abgeltung in Zeit von Überstunden für Sonn- und Feiertagsstunden:
Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind
 1. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
 2. auf Verlangen der Beamtin bzw. des Beamten (längstens binnen vier Wochen) bis einschließlich der achten Stunde 1:2 und ab der neunten Stunde 1:3 in Freizeit auszugleichen oder eine sonstige Aufteilung im Sinne eines flexiblen Arbeitszeitmodells gemäß § 64 Abs. 3 vorzunehmen.Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 69, nach § 23 Abs. 10 MSchG bzw. §§ 13 und 13a Oö. MSchG und nach §§ 9 und 10 Oö. VKG ist, soweit sie die volle Wochendienstzeit nicht überschreiten, Abs. 5a nicht anzuwenden. Diese Zeiten sind an Sonn- und Feiertagen
 1. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
 2. auf Verlangen der Beamtin bzw. des Beamten (längstens binnen vier Wochen) im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder eine sonstige Aufteilung im Sinne eines flexiblen Arbeitszeitmodells gemäß § 64 Abs. 3 vorzunehmen.Soweit jedoch Zeiten einer solchen Dienstleistung die volle Wochendienstzeit überschreiten, ist Abs. 5a anzuwenden.“
Für die KUK bestehen hier insofern Bedenken als damit die Konsequenz von höheren Zeitguthaben und ein höherer administrativer Aufwand verbunden ist. Vorgeschlagen wird daher, jene Bediensteten, die unter den Anwendungsbereich des KA-AZG fallen von dieser Wahlmöglichkeit auszunehmen.
- Im Oö. LVBG wird die Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen dahingehend abgeändert, dass diese bereits bei einer Dauer von 6 Monaten vereinbart werden kann:
Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten endet

...

7. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde oder mit dem Abschluß der Arbeit, auf die es abgestellt war; wenn das Dienstverhältnis für länger als 6 Monate eingegangen wurde oder der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde und jeweils Kündigungsgründe vereinbart wurden, auch durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist, oder Um die Kündigungsmöglichkeiten in der KUK dahingehend zu erleichtern, dass ein Dienstverhältnis, unabhängig ob befristet oder unbefristet abgeschlossen, in den ersten zwei Jahren ohne Vorliegen eines Kündigungsgrundes nach § 53 Abs 2 gekündigt werden kann, wird folgende Änderung vorgeschlagen:

§ 51 Abs 1 Z 7... wenn das Dienstverhältnis für länger als 6 Monate eingegangen wurde oder der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde ~~und jeweils Kündigungsgründe vereinbart wurden~~, auch durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist, oder ...

§ 53 Abs 1 Der Dienstgeber kann ein ~~auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes~~ Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

- Es erfolgt eine Anpassung der Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung an die EuGH-Judikatur durch Berücksichtigung von Sonderzahlungen und Nebengebühren bei der Bemessungsgrundlage. Durch die europarechtlich bedingte Einbeziehung (aliquoter) Sonderzahlungen und pauschalierter Nebengebühren in die Bemessungsgrundlage der Ersatzleistung werden Mehrkosten und ein administrativer Mehraufwand für die KUK verursacht. Wie viele Fälle von der Neuregelung betroffen sein werden, ist nicht abschätzbar, daher sind auch die Kosten nicht bezifferbar.
- Entfall zahlreicher Bestimmungen im Oö. StGBG 2002: Dem Bedürfnis nach einem einheitlichen und modernen Dienstrecht folgend sollen zukünftig nur mehr jene spezifischen Normen im Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002 enthalten sein, welche unbedingt notwendig sind. Inhaltlich für beide Anwendungsbereiche gleichlautende Regelungen sollen daher künftig im Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 geregelt werden. Dies entspricht uE nicht dem Grundsatz einer Vollzugs- und Nutzerfreundlichkeit des Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002, weil damit die Lesbarkeit dieses Gesetzes verloren geht und die Anwendbarkeit dieses Gesetz ständig die Prüfung einer Regelung im Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 erfordert. Unser Vorschlag wäre das Oö. StGBG 2002 aufzuheben und den Anwendungsbereich des Oö. GDG entsprechend zu erweitern. Jene Bestimmungen des Oö. StGBG, die weiterhin gelten sollen, können in einem eigenen Abschnitt im Oö. GDG zusammengefasst werden.

Bei den übrigen Gesetzlichen Änderungen, die sich auch in der KUK auswirken, bestehen unsererseits keine Einwände oder Bedenken.



Mag. CHRISTIAN HOFSTADLER
Stabstelle Personalrecht
Geschäftsbereich Personal & Organisation
Kepler Universitätsklinikum GmbH
Med Campus III.
4021 Linz, Krankenhausstraße 9
AUSTRIA
T +43 (0)5 7680 83 - 6550, F +43 (0)5 7680 83 - 746550
christian.hofstadler@kepleruniklinikum.at
www.kepleruniklinikum.at
UID ATU69340108, FBG Linz, FN 428285 g



Von: Kneidinger Christian <Christian.Kneidinger@kepleruniklinikum.at>
Gesendet: Donnerstag, 01. April 2021 09:19
An: Hofstadler Christian <Christian.Hofstadler@kepleruniklinikum.at>; Fröhlich Andrea