



Vorarlberger Landeskrankenhäuser

ZENTRALBETRIEBSRAT

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung: Gesetzgebung (PrsG)
Römerstraße 15
6901 Bregenz

Thomas Steurer
ZBRV
6900 Bregenz
Carl – Pedenz – Str. 2
Tel.: +43 5574/401-4070
thomas.steurer@lkhb.at

Bregenz, am 07.02.2024

Betreff: Gesetz über eine Änderung des Dienstrechtes des Landes- und Gemeindebediensteten-Sammelnovelle;

Bezug: Schreiben vom 17.01.2024 zur Zahl PrsG-030-8/LG-1172

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst vielen Dank für die Möglichkeit, dass der Zentralbetriebsrat der Vorarlberger Landeskrankenhäuser zu der geplanten Novelle des Landesbedienstetengesetzes 2000 Stellung nehmen kann.

Zur Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000 dürfen wir folgende Stellungnahme abgeben:

Zu § 40 (9):

Eine Änderung des Urlaubsanspruches im Landesbedienstetengesetz für Langzeitkrankenständen wäre dies eine deutliche Verschlechterung der Landesbediensteten. Insbesondere würde es Mitarbeiter:innen treffen, die nicht nur an langwierigen körperlichen Beschwerden wie etwa Krebserkrankungen, sondern auch aus psychischen Gründen ihrer Arbeit nicht nachgehen können. Dazu zählen immer wieder Burn-out, aber auch andere psychische Erkrankungen. Nicht nur, dass solche Erkrankungen sehr langwierig sein können und nicht unerhebliche Belastungen physischer und psychischer Natur herbeiführen können, haben diese Mitarbeiter:innen auch die Sorge des Entfalls ihres Einkommens. Sie werden zusätzlich durch Streichung von Urlaubstuden benachteiligt. Gerade bei langwierigen Erkrankungen werden Wiedereingliederungsmaßnahmen, die mit dem Arbeitgeber vereinbart sind, herangezogen, um wieder allmählich in ihren Arbeitsprozess einzugliedern. Auch nach der Wiedereingliederung (max. 6 Monate) ist es oft notwendig, dass diese Mitarbeiter:innen weitere Zwischenstufen benötigen, bis sie an ihr ursprünglichen Beschäftigungsausmaßes herangeführt werden können. In dieser Zeit wird eine Art Teilzeitbeschäftigung durchgeführt mit einem Teil Arbeit und einem Teil Stundenabbau. Dabei geht es den allermeisten Mitarbeiter:innen, um ihr ursprüngliches Einkommen



um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Mit der vorliegenden Gesetzesänderung eines Verfalles von Urlaubstunden wäre dies in dieser Form nicht mehr möglich, sodass es bestenfalls zu Teilzeitbeschäftigungen kommt oder die Beschäftigten wieder Krankenstand konsumieren müssten. Dies kann wieder zu einer deutliche Schmälerung des Einkommens führen, die auf die Arbeitnehmer:innen zukommt.

Ebenfalls sind derartige Vorgangsweisen, wie oben beschrieben, nicht nur bei Mitarbeiter:Innen nötig, die selbst langwierige Erkrankungen durch machen, sondern dies kann durchaus auch bei Angehörigen z. B. Kindern, zu pflegende Familienangehörige etc. notwendig werden, wenn der Pflegeurlaub nicht ausreichen sollte.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass es sich bei Langzeitkrankenständen nicht um die Masse der Krankenstände handelt. Allerdings ist diesen Mitarbeiter:innen sehr geholfen, wenn die Urlaubstunden nicht gestrichen werden, sondern hauptsächlich zur langsamen und damit stabilen Wiedereingliederung verwendet werden können. Außerdem wird eine Streichung nicht die Arbeitszufriedenheit und die Motivation zum Weiterarbeiten nach der Pension steigern. Zudem ist es nicht nur eine Wertschätzung diesen Mitarbeiter:innen gegenüber, sondern auch motivierend, wenn die Stresssituation des eventuellen Verfalles bei diesen Mitarbeiter:innen des Urlaubes entfällt.

Es bleibt die Frage, mit welcher Motivation diese Gesetzesänderung plötzlich angedacht bzw. vorgesehen werden soll.

Zu § 40 (10):

Dazu dürfen wir auf die EuGH-Entscheidung C-233/20 verweisen.

Zu § 42d (1):

Es sind zwar die Eltern angeführt, allerdings fehlen aus unserer Sicht die Großeltern. Hier ist zu berücksichtigen, dass zwar Elternteile, denen die Hauptaufgabe bei erkrankten Kindern zufällt genannt werden, es aber auch vorkommen kann, dass Großeltern einspringen müssen. Dies kommt zwar eher selten vor, allerdings kann es gerade bei speziellen Erkrankungen bei Kindern, die nicht im Lande behandelt werden können, wie etwa eine Leukämie, zu einem mehr oder weniger langen Aufenthalt außer Landes führen. Gerade dann sind alle helfenden Hände in der Familie nötig. Insbesondere, wenn noch mehr Kinder in der Familie leben. Zudem ist in Vorarlberg keine eine adäquate flächendeckende Kinderbetreuung gegeben.

Deshalb sollten bei der Aufzählung auch die Enkelkinder und somit die Großeltern bedacht werden. Da offensichtlich die Auszeichnungen familienfreundliche Betriebe hoch im Kurs sind, können Landesbetriebe darauf verweisen, dass bei ihnen auch die Großeltern bei einer eventuellen Betreuung berücksichtigt sind.



Zu § 44 (1):

Die ursprüngliche zwei Jahre nach der Geburt eines Kindes wird nun mehr auf 22 Monate bei der Karenzzeit verkürzt. Vor dem Hintergrund des Günstigkeitsprinzips sollten hier 24 Monate geltend gemacht werden, da gerade im Gesundheitsbereich das Kinderbetreuungsgeldkonto genommen werden muss und Vätern mit ca. 700.- Euro in Karenz gehen müssten. Damit wird die immer wieder propagierte Teilung der Karenz in einem familienfreundlichen Unternehmen unattraktiv gestaltet. Dies kann nicht die Absicht des Arbeitgebers bzw. Gesetzgebers sein. Zudem ist es nach wie vor eine Herausforderung, Kinder vor dem 24 Lebensmonat in einer externen Kinderbetreuung unter zu bringen, da es immer noch keine ausreichend flächendeckende Kinderbetreuung in Vorarlberg gibt.

Zu § 47 (1) a :

Müsste abgeändert werden auf, wenn im § 44 (1) die Berechnung mit 24 Monate stattfinden würde.

Zu § 93 (3):

Es erschließt sich für uns nicht, warum plötzlich eine Änderung der Kündigungsfristen durchgeführt werden soll (nach einjähriger Dienstzeit drei Monate statt nach einer zweijährigen Dienstzeit zwei Monate; die fünfjährige Dienstzeit komplett gestrichen). Eine Verbesserung ist nicht ersichtlich, auch eine eventuell angedachte Ersparnis kann nicht erkannt werden.

Sollte wie in der Begründung angegeben, die Entlastung der in der Abteilung verbliebenen Kollegen:innen gehen wegen Mehrbelastung, so bietet sich eine vorübergehende Übersetzung an. Dies hätte in solchen Fällen nicht nur den Vorteil, dass die neu eingestellte Person sich besser zurechtfindet, sondern schon eingearbeitet diese Stelle übernehmen kann. Somit wird eine sofortige Wirksamkeit der Entlastung ab dem ersten Tag gewährleistet, insbesondere der Kollegen:innen, die in dieser Abteilung weiterhin tätig sind. Es entsteht von der Arbeitslast also keine Be-, sondern eine Entlastung bzw. letztlich eine gleichbleibende Last.

Es ist aus unserer Sicht kein Grund, warum eine Änderung hier stattfinden sollte.

Mit der Bitte um Berücksichtigung und bestem Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Steurer

ZBRV Landeskrankenhäuser Vorarlberg