

An das
Amt der Burgenländischen
Landesregierung
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt

Eisenstadt, 28.10.2019
Dr. R/D

Ergeht per E-Mail

LAD-GS/VD.L 137-10000-3-2019
Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 (Bgl. LBedG 2020)
Begutachtungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit Schreiben vom 30.09.2019 wurde der Entwurf eines Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Bgl. LBedG 2020) übermittelt. Wir erlauben uns diesbezüglich wie folgt Stellung zu nehmen:

Eingangs sei festgehalten, dass der übermittelte Entwurf für ein Bgl. Landesbedienstetengesetz 2020 für die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen kaum erkennbare Vorteile bringt, sondern zum Teil wesentliche Verschlechterungen, sodass wir die Befürchtung hegen, dass es in Zukunft noch schwieriger sein wird junge Ärztinnen und Ärzte ins Burgenland zu holen. Aber auch erfahrene Kolleginnen und Kollegen, welche für eine qualitativ hochwertige Versorgung der Bevölkerung des Burgenlandes und auch zur Ausbildung von jungen Kolleginnen und Kollegen unumgänglich notwendig sind, werden unter diesen Bedingungen schwer ins Burgenland zu holen sein.

Unumgänglich notwendig ist ein attraktives Gehaltsschema für alle Ärztinnen und Ärzte, und zwar jeden Alters, aber auch ein ansprechendes Dienstrecht, das Ärzte ins Burgenland lockt und nicht vom Burgenland fern hält. Beides fehlt in wesentlichen Teilen im vorgelegten Gesetzesentwurf.

Eingangs möchten wir unserer Enttäuschung Ausdruck verleihen, dass wir trotz mehrfacher politischer Zusage und entgegen der bisherigen Usancen nicht in die Erarbeitung des Schemas eingebunden wurden. Wir sind gerne bereit unsere Expertise einzubringen, denn letztendlich geht es nicht nur um die Interessen der von uns vertretenen Ärzteschaft, sondern um die Gesundheitsversorgung der Burgenländerinnen und Burgenländer.

§ 1: Ziele

Ziel des Gesetzes ist es, so § 1 des Entwurfes, das Dienst- und Besoldungsrecht in Richtung einer transparenten funktionsorientierten Entlohnung mit höheren Einstiegsgehältern und abgeflachten Gehaltskurven weiterzuentwickeln.

Mit dem Gehaltsschema B2 gelingt dies im Wesentlichen aber nicht, denn die Einstiegsgehälter der Ärzte in Basisausbildung, sowie jene der Turnusärzte in Ausbildung zum Arzt für AM und auch

in Ausbildung zum Facharzt liegen im jeweils ersten Ausbildungsjahr unter (!) den aktuellen Gehaltsansätzen.

So liegt das Bruttogrundgehalt (inkl. der Ärztedienstzulage) für einen Arzt in Basisausbildung im Jahr 2019 bei € 3.532,40 monatlich brutto (dies entspricht der Entlohnungsgruppe s4/1). Dem im Entwurf festgelegten Schema zufolge würde er aber lediglich € 3.514,00 monatlich brutto erhalten. Ein Minus schon am Beginn der Laufbahn konterkariert das im § 1 postulierte Ziel eines höheren Einstiegsgehaltes. Dabei ist zu beachten, dass der Vergleich tatsächlich noch negativer ausfällt: Nachdem es sich in der Anlage 2 bereits um die Gehaltssätze des Jahres 2020 handelt, muss das Gehalt 2019 noch um die voraussichtliche (und derzeit noch nicht bekannte) Gehaltserhöhung 2020 valorisiert werden. Nimmt man (jedenfalls realistische) 2% an, steigt das monatliche Minus für die jüngsten Ärztinnen und Ärzte von minus € 18,40 auf € 89,05 an. Dies ist keinesfalls zu akzeptieren.

Ebenso verhält es sich beim Arzt in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin (ÄAO 2015) sowie beim Arzt in Ausbildung zum Facharzt. Gemäß dem derzeit aktuellen Gehaltsschema erhält ein Arzt in Ausbildung bei Einreihung in die Entlohnungsgruppe s3/1 € 3.986,60 brutto monatlich, während derselbe Arzt im mit dem Entwurf übermittelten Schema lediglich € 3.802,00 (B2/13) erhalten würde. Wiederum muss man die 2019-Gehaltssätze noch mit der Gehaltserhöhung 2020 valorisieren, sodass das Minus noch größer wird.

§ 2 Anwendungsbereich

Im Abs. 1 Z. 2 müsste der Verweis richtigerweise „§ 137“ lauten. Weiters gibt es zwei Absätze 2 in dieser Bestimmung.

Im zweiten Absatz 2 (richtigerweise wohl Abs. 3) ist festgehalten, dass bei Personen, die am 1.1.2020 in einem befristeten Dienstverhältnis zum Land gem. Bgld. LVBG 2013 stehen, bei Verlängerung des Dienstverhältnisses das Bgld. LVBG 2013 weiterhin anzuwenden ist, es sei denn, die/der Bedienstete optiert bei der Verlängerung ins neue System gem. Bgld. LBedG 2020. Diese Freiwilligkeit wird von uns begrüßt. Klargestellt werden sollte zumindest in den Erläuternden Bemerkungen, dass der grundsätzliche Verbleib im Altsystem auch dann erfolgt, wenn eine andere Verwendung Anlass der Verlängerung des Dienstverhältnisses ist; also dass z.B. ein Arzt nach Beendigung seiner Ausbildung, für welches er in der Regel ein befristetes Dienstverhältnis hat, als Facharzt oder Dauersekundararzt tätig wird.

Dieselbe Klarstellung sollte in § 137 getroffen werden: Sollte z.B. ein am 1.1.2020 im Dienststand befindlicher Facharzt später die Funktion des ersten Oberarztes oder eines Oberarztes mit Spezialaufgabe übernehmen, verbleibt er grundsätzlich im Altsystem, hat jedoch die Möglichkeit, in den Anwendungsbereich des Bgld. LBedG 2020 freiwillig zu wechseln.

§ 11: Feiertage und dienstfreie Tage

Mit der neuen Bestimmung entfällt jedenfalls der 2.11. als dienstfreier Tag. Gerade im ärztlichen Tätigkeitsbereich, wo Arbeitsdruck und Arbeitsdichte in den letzten Jahren massiv zugenommen haben und eine Änderung diesbezüglich (allein angesichts der Alterspyramide) nicht zu erwarten ist, ist der Verlust eines freien Tages wesentlich. Wir ersuchen daher den 2.11. weiterhin als dienstfreien Tag in das Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 aufzunehmen. Sollte dies nicht geschehen, muss ein entsprechender Ausgleich in Form einer Erhöhung der Gehaltssätze erfolgen.

Die Regelung in § 11 Abs. 2 des Entwurfes, wonach Bediensteten am 2.11. Freizeitausgleich gewährt werden kann, ist jedenfalls verzichtbar.

§ 58: Erholungsurlaub

Gemäß § 58 Abs. 2 Bgld. LBedG 2020 wird das Ausmaß des Erholungsurlaubes mit 25 Arbeitstagen bzw. ab dem 43. Geburtstag mit 30 Arbeitstagen festgelegt. Damit wird das Ausmaß des Erholungsurlaubes von 28 Arbeitstagen auf 25 Arbeitstage und damit um 11% bzw. von 33 auf 30 Arbeitstage und damit um 10% reduziert.

Wie bereits zu § 11 ausgeführt, ist gerade im ärztlichen Bereich aufgrund der hohen Arbeitsdichte und des enormen Arbeitsdruckes ein Ausgleich in Freizeit von wesentlicher Bedeutung. Auch in Kollektivverträgen ist es durchaus üblich, dass Mitarbeiter mit höherer Belastung, und zwar aus unterschiedlichen Gründen, zusätzlichen Anspruch auf Urlaub erhalten.

Wir ersuchen daher die Bestimmung dahingehend abzuändern, dass auch in Zukunft das Urlaubsausmaß mit 28 bzw. 33 Arbeitstagen festgelegt wird. Sollte dem nicht näher getreten werden, muss ebenfalls wie beim Wegfall eines Feiertages eine adäquate Erhöhung der Gehaltssätze erfolgen.

§ 79 Abs. 3: Verweildauer in Gehaltsstufen

Gemäß § 79 Abs. 3 des Entwurfes sind die Verweildauer in den Gehaltsstufen betreffend keine Biennalsprünge – wie bisher im Vertragsbedienstetenrecht – sondern Drei-, Vier- und Fünfjahressprünge vorgesehen.

In den Erläuternden Bemerkungen wird u. a. als Begründung für ein Abgehen von Biennalsprüngen Nachfolgendes ausgeführt:

„Es entspricht nämlich der allgemeinen Lebenserfahrung, dass nach dem Erreichen einer bestimmten Zeit in einer Funktion kein wesentlich neuer Erkenntnisgewinn und keine weitere Steigerung der Dienstleistung mehr eintritt.“

Gerade für den medizinischen Bereich trifft diese Aussage nicht zu.

Der Zeitraum, in dem sich das Wissen der Menschheit verdoppelt, wird immer kürzer. Dies gilt insbesondere für die Medizin. Lebenslanges Lernen ist deshalb für Ärztinnen und Ärzte eine Grundvoraussetzung für die Berufsausübung. Für das Gehaltsschema B2, insbesondere den ärztlichen Bereich, schlagen wir daher vor die Biennalsprünge beizubehalten. Die sachliche Rechtfertigung dafür ist im rasanten Anstieg des medizinischen Fortschritts und der damit einhergehenden Verpflichtung der Ärzteschaft stets state of the art zu behandeln zu sehen. Dem Rechnung tragend sieht das Ärztegesetz eine (berufslebenslange) Verpflichtung zur Fortbildung für die Ärzteschaft vor.

§ 79 Abs. 4: Erfahrungsanstieg (Vordienstzeiten)

§ 79 Abs. 4 normiert, dass maximal 10 Jahre für den Erfahrungsanstieg, soweit es sich um Zeiten einschlägiger Berufstätigkeit handelt, angerechnet werden können. Keine Rolle spielt den Erläuternden Bemerkungen zufolge, ob diese Tätigkeit selbständig oder unselbständig ausgeübt wurde sowie ob es sich um Vordienstzeiten bei einer Gebietskörperschaft oder in der Privatwirtschaft handelt.

Den Erläuternden Bemerkungen nicht zu entnehmen ist, weshalb gerade höchstens 10 Jahre als Vordienstzeiten angerechnet werden und nicht 11, 12, 13 oder eine andere Anzahl.

Angesichts der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs, insbesondere im Hinblick auf die Urteile des EuGH vom 08.05.2019 (ÖGB gegen Republik Österreich - C 24/17 und Leitner gegen LPD Tirol - C 396/17), ist diese Regelung unseres Erachtens rechtswidrig.

In dem genannten Urteil führt der EuGH u.a. aus, dass die Regelung die Anrechnung der Vordienstzeiten betreffend Wanderarbeitnehmer, die bei anderen Arbeitnehmern eine einschlägige Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren erworben haben oder gerade erwerben, davon abhalten kann, von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen. Eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, so der EuGH, ist daher geeignet, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer unter Verletzung von Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 weniger attraktiv zu machen.

Eine solche Maßnahme sei nur dann zulässig, wenn mit ihr eines der im AEU-Vertrag genannten legitimen Ziele verfolgt wird oder wenn sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt ist. Darüber hinaus muss in einem derartigen Fall ihre Anwendung geeignet sein, die Verwirklichung des in Rede stehenden Zieles zu gewährleisten, und darf nicht über das hinausgehen, was zu seiner Erreichung erforderlich ist. Hinsichtlich des von der österreichischen Regierung vorgetragenen Rechtfertigungsgrundes (Honorierung der in dem betreffenden Bereich erworbenen Erfahrung) ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs die Honorierung der von einem Arbeitnehmer im betreffenden Bereich erworbenen Erfahrung, die es ihm ermöglicht, seine Arbeit besser zu verrichten, ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik darstellt.

Eine solche Erfahrung muss aber bei der Einstufung und der Berechnung des Gehalts eines Vertragsbediensteten zur Gänze berücksichtigt werden. Bei einer nationalen Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die eine begrenzte Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung vorsieht, kann somit nicht davon ausgegangen werden, dass sie auf die umfassende Anrechnung dieser Erfahrung abzielt, so dass diese Maßnahme nicht geeignet ist, die Verwirklichung des genannten Ziels zu gewährleisten.

Angesichts dieser Judikatur hat der Bundesgesetzgeber erst im Sommer 2019 das Gehaltsgesetz 1956 sowie das Vertragsbedienstetengesetz 1948 novelliert und die Begrenzung der Anrechnung von Vordienstzeiten mit 10 Jahren aus dem Gesetz gestrichen. Warum der bgl. Gesetzgeber den umgekehrten und für die Dienstnehmer und Wanderarbeitnehmer verschlechternden, insbesondere EU-rechtswidrigen Weg geht, ist nicht nachvollziehbar und in Anbetracht drohender Rechtsstreitigkeiten unverantwortlich.

Die Bestimmung ist somit dahingehend abzuändern, dass Vordienstzeiten jedenfalls zur Gänze für den Erfahrungsanstieg anzurechnen sind.

§ 79 Abs. 7 bis 9: Höherreihung, Rückreihung, Umreihung

Den Erläuternden Bemerkungen zufolge soll mit diesen Bestimmungen die Mobilität der Bediensteten gefördert und die Durchlässigkeit des Systems erhöht werden.

Grundsätzlich ist dieser Ansatz zu begrüßen. Die Umsetzung in den Bestimmungen des § 79 Abs. 7 bis 9 scheint allerdings wenig geglückt.

Diesbezüglich wäre jedenfalls eine klarere Formulierung zu treffen (insbesondere bei der Rückreihung) und die einzelnen Umstiegsvarianten deutlich nachvollziehbar darzustellen, im Idealfall mit Beispielen in den Erläuternden Bemerkungen zu versehen. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Klarstellung im Gesetz direkt oder in den Erläuternden Bemerkungen erfolgen, welche Auswirkungen die Rück-/Um-/Höherreihung auf die Verweildauer in der dann neuen Gehaltsstufe im neuen Gehaltsband hat: Wird die Verweildauer in der Gehaltsstufe vor der Rück-/Um-/Höherreihung auf die Verweildauer in der neuen Gehaltsstufe angerechnet, was von uns vorgeschlagen wird, oder beginnt die Verweildauer mit Null?

§ 88: Entgeltfortzahlung im Krankenstand

In den Erläuternden Bemerkungen wird ausgeführt, dass mit der Neuregelung der Entgeltfortzahlung auch eine Annäherung an das in der Privatwirtschaft geltende Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) erfolgen soll.

Bemessungsgrundlage für die Bezugsfortzahlung ist der Monatsbezug, wobei unter Monatsbezug gemäß § 79 Abs. 11 des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 das Monatsgehalt zuzüglich der Kinderzulage und der Ergänzungszulage zu verstehen ist.

Wenn schon eine Anpassung an das EFZG erfolgen soll und damit eine Verkürzung der Entgeltfortzahlungszeiträume vorgenommen wird, dann muss unseres Erachtens auch die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld an die Regelung im EFZG angepasst werden, d.h. die Bemessungsgrundlage muss nach dem Ausfallsprinzip ermittelt werden, sodass auch regelmäßige Überstundenentlohnungen (insbesondere für verlängerte Dienste, etc.), Zulagen, Leistungsprämien, etc. in die Bemessungsgrundlage einzurechnen sind.

Wir schlagen daher eine Anpassung der Bemessungsgrundlage in § 88 des Entwurfes für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung vor, sodass auch regelmäßige Überstundenentlohnungen, etc. während des Zeitraumes der Bezugsfortzahlung ausbezahlt werden und nicht lediglich der Monatsbezug Bemessungsgrundlage ist.

Ist eine Anpassung der Bemessungsgrundlage nicht gewünscht, dann wären jedenfalls wieder die Bezugszeiträume wie in § 48 LVBG 2013 geregelt in den Entwurf aufzunehmen.

Die gegenwärtig im Entwurf des Bgld. LBedG 2020 festgehaltene Regelung ist jedenfalls keine Angleichung an die Privatwirtschaft, sondern eine Benachteiligung der Landesbediensteten gegenüber den in der Privatwirtschaft tätigen Personen.

§ 101: Belohnung

Gemäß § 101 des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 können Belohnungen „nur noch bei außergewöhnlichen Arbeitsleistungen in einzelnen Fällen“ gewährt werden.

Auch dies stellt eine Verschlechterung im Vergleich zum gegenwärtigen Dienstrecht dar, wonach Belohnungen für „besondere Leistungen bzw. auch aus sonstigem besonderen Anlass“ gewährt werden können. Usus war es bisher, dass eine Belohnung aus dem Titel „sonstiger besonderer Anlass“ auf Antrag bei Beendigung nach langer Dienstdauer gewährt wurde. Dies soll offenbar nicht mehr erfolgen und stellt dies daher einen finanziellen Nachteil dar.

Da es sich bei der Belohnung um eine dem Vertragsbedienstetenrecht immanenten Regelung handelt, erscheint uns eine derartige Aushöhlung dieses Instituts als nicht gerechtfertigt. Wir schlagen daher vor, die bisherige Regelung beizubehalten.

§ 103: Treueprämie

Auch bei der Treueprämie, der ehemaligen Jubiläumszuwendung, handelt es sich um eine dem Vertragsbedienstetenrecht immanente Regelung, wobei nach derzeit geltendem Recht das Besoldungsdienstalter, also unter Anrechnung von Vordienstzeiten, für die Berechnung des Anfallszeitpunktes herangezogen wird.

Die nunmehr im Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 enthaltene Neuregelung des Rechtsinstituts stellt eine Verschlechterung für Landesbedienstete dar, weshalb wir vorschlagen, weiterhin Vordienstzeiten zu berücksichtigen, insbesondere um eine weitere Aushöhlung des Vertragsbedienstetenrechts hintanzuhalten.

§ 107: Kündigung

Einer der wohl wesentlichsten Bestandteile des Vertragsbedienstetenrechts ist der erhöhte Bestandschutz und wird immer auf diesen hingewiesen, wenn ein Vergleich mit anderen Arbeits- bzw. Dienstrechten, insbesondere dem Arbeitsrecht für den privatwirtschaftlichen Bereich, angestellt wird.

Die nunmehrige Erleichterung der Kündigungsmöglichkeiten stellt einen markanten Eingriff in einen wesentlichen Teil des Vertragsbedienstetenrechts dar, der in dieser Form jedenfalls abzulehnen ist. Weshalb eine Änderung des bestehenden Kündigungsschutzes vorgenommen bzw. als erforderlich erachtet wurde, ist den Erläuternden Bemerkungen nicht zu entnehmen.

Gemäß § 78 Abs. 2 Z 1 LVBG 2013 ist eine „gröbliche“ Verletzung der Dienstpflicht für eine Kündigung eines Vertragsbediensteten erforderlich. Nunmehr wird in § 107 Abs. 2 Z 1 des Bgld. LBedG 2020 festgehalten, dass eine Verletzung der Dienstpflichten einen Grund für eine Kündigung durch den Dienstgeber darstellt; das Wort „gröbliche“ wurde gestrichen. Wir ersuchen daher wieder um Aufnahme des Wortes „gröblich“ in die gesetzliche Bestimmung, sodass auch zukünftig nur die „gröbliche Dienstpflichtverletzung“ einen Kündigungsgrund darstellt.

Weiters ist in § 78 Abs. 2 Z 2 LVBG 2013 festgehalten, dass das sich als gesundheitlich ungeeignet Erweisen für die Erfüllung dienstlicher Aufgaben einen Kündigungsgrund darstellt. Nunmehr wurde § 107 Abs. 2 Z 2 Bgld. LBedG 2020 ein weiterer Tatbestand aufgenommen, und zwar „das Erbringen einer ins Gewicht fallenden Minderleistung“. Wir schlagen die Streichung dieses Tatbestandes vor, zumal die bisherige Formulierung als völlig ausreichend erachtet wird und nicht ersichtlich ist (und den Erläuternden Bemerkungen auch nicht zu entnehmen ist), weshalb die Aufnahme dieses Tatbestandes notwendig sein sollte. Weiters ist nirgends definiert, wann die Minderleistung ins Gewicht fällt? Schon ab 10% Minderleistung oder erst ab 30% oder mehr als 50%? Die Ausweitung dieses Kündigungstatbestandes führt jedenfalls zu einer weiteren Aushöhlung des dem Vertragsbedienstetenrecht immanenten Kündigungsschutzes.

Ebenfalls abzulehnen ist die Bestimmung des § 107 Abs. 3 des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020, wonach das Alter für den Kündigungsschutz im Falle einer Änderungs- und Bedarfskündigung von 45 auf 50 Lebensjahre angehoben wird. Gerade in den letzten Jahren wurde versucht vor allem ältere Arbeitnehmer mit viel Anstrengung in den Arbeitsmarkt zu integrieren (man denke etwa an die Beschäftigungsinitiative 50+). Weshalb nunmehr das Alter den Kündigungsschutz für eine Änderungs- und Bedarfskündigung betreffend auf das vollendete 50. Lebensjahr hinaufgesetzt wird, ist absolut nicht nachvollziehbar.

Wir schlagen daher vor, die derzeit geltende Regelung in § 78 Abs. 3 LVBG 2013 zu belassen und das Alter für einen Kündigungsschutz aufgrund einer Änderungskündigung nicht anzuheben.

§ 111: Ausbildungskostenrückerersatz

Gerade im medizinischen, insbesondere im ärztlichen Bereich, kann der Ausbildungskostenrückerersatz eine nicht unwesentliche Rolle für die Entscheidung des Arztes, wo er ärztlich tätig sein möchte, spielen, zumal für eine abschließende Ausbildung in einigen Sonderfächern eine Kooperation mit anderen Bundesländern erforderlich war und nach wie vor ist.

Die nunmehrige Regelung in § 111 des Entwurfes stellt eine massive Verschlechterung im Vergleich zur gegenwärtigen Regelung (§ 75 Abs. 5 bis 7 LVBG 2013) dar und ist jedenfalls geeignet, sollte der Dienstgeber vom Institut des Ausbildungskostenrückersatzes Gebrauch machen (nur bei unbilliger Härte könnte der Dienstgeber in Einzelfällen davon absehen), junge Ärztinnen und Ärzte von einer Ausbildung im Burgenland abzuhalten.

Nachfolgende Punkte sind im Vergleich zur Regelung im Bgld. LVBG 2013 eindeutig verschlechternd:

- Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich anstatt um ein Achtundvierzigstel pro Monat um nunmehr ein Sechzigstel. Der Verpflichtungszeitraum verlängert sich demzufolge von vier auf fünf Jahren.
- Gemäß der Regelung im Bgld. LVBG 2013 entfällt der Ersatz der Ausbildungskosten, wenn die Ausbildungskosten das Sechsfache des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 nicht übersteigen; im gegenständlichen Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 dagegen nur, wenn die Ausbildungskosten den (einfachen) Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 nicht übersteigen.
- Gemäß § 75 Abs. 6 Bgld. LVBG 2013 sind bei der Ermittlung der Ausbildungskosten die dem Vertragsbediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge nicht zu berücksichtigen; im nunmehrigen Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 dagegen findet sich die Regelung, dass der Bedienstete auch zum Rückersatz des Gehalts verpflichtet werden kann, sofern die (auswärtige) Ausbildung länger als 30 Tage andauert.

Wie bereits ausgeführt kann gerade im medizinischen Bereich der Ausbildungskostenrückersatz eine nicht unwesentliche Rolle spielen, da für eine abschließende Ausbildung in einigen Sonderfächern eine Kooperation mit anderen Bundesländern etwa erforderlich ist. Auch im Hinblick auf den bereits begonnenen und sich noch weiter verstärkenden Ärztemangel schlagen wir daher vor Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin sowie in einem Sonderfach vom Rückersatz die Gehaltskosten betreffend auszunehmen. Dies insbesondere um in Zukunft ausreichend Ärztinnen und Ärzte ins Burgenland zu bekommen und hier ausbilden zu können.

Gemäß § 15r Mutterschutzgesetz kann eine Dienstnehmerin anlässlich der Geburt eines Kindes unter den in der genannten Bestimmung angeführten Voraussetzungen ihren Austritt erklären. Auch bei einem derartigen Austritt müsste die Mutter nach dem Gesetzesentwurf die Ausbildungskosten zurückzahlen. Dies ist keinesfalls akzeptabel und sollte daher das Gesetz dementsprechend geändert werden.

Wir schlagen aus all diesen Gründen im Sinne einer in Zukunft gesicherten Patientenversorgung der burgenländischen Bevölkerung vor, die Bestimmung des § 111 abzuändern und die Regelung des § 75 Abs. 5 bis 7 LVBG 2013, mit oben angeführter Adaption die Ärzte in Ausbildung sowie den Fall des Austritts anlässlich der Mutterschaft betreffend, in das neue Bgld. LBedG 2020 zu übernehmen.

§ 133: Nebenbeschäftigung

Gemäß § 133 des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 dürfen Bedienstete gemäß § 132, somit auch Ärztinnen und Ärzte, eine Nebenbeschäftigung nur mit schriftlicher Zustimmung des Dienstgebers ausüben.

In den Erläuternden Bemerkungen wird festgehalten, dass eine Meldepflicht, wie sie derzeit besteht und hinkünftig für die restlichen Landesbediensteten grundsätzlich vorgesehen ist, keinen ausreichenden Schutz vor Beeinträchtigungen der Dienstpflichten bietet.

Dies ist aus unserer Sicht unrichtig, wird nicht weiter belegt und ist daher nicht nachvollziehbar, denn zum einen hat es unserer Erfahrung nach in der Vergangenheit bzw. bis dato keine Probleme mit der derzeit im LVBG 2013 festgeschriebenen Meldepflicht für die Nebenbeschäftigung gegeben und zum anderen können auch jetzt – mit den Möglichkeiten des LVBG 2013 – schon rechtliche Schritte bei Dienstpflichtverletzungen gesetzt werden.

Diese Regelung, wonach für die nicht im medizinischen Bereich tätigen Landesbediensteten grundsätzlich lediglich eine Meldepflicht vorgesehen ist, für u.a. im ärztlichen Bereich tätige Mitarbeiter aber eine zustimmungspflichtige, stellt aus unserer Sicht eine unzulässige und nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Ärztinnen und Ärzten dar. Die Regelung scheint evident gleichheitswidrig zu sein.

Überdies kann und wird die vorgeschlagene Regelung auch Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung im Burgenland haben. Wird nämlich die Führung von Wahlarztordinationen vom Dienstgeber nicht genehmigt, darf ein im Krankenhaus angestellter Arzt eine solche nicht führen und es fehlt ein wesentlicher Teil des Systems zur Versorgung der Patientinnen und Patienten.

Abgesehen davon ist zu befürchten, dass Ärztinnen und Ärzte auch gar nicht erst in Burgenland kommen, denn eine dermaßen strenge Regelung findet sich in dieser Form in anderen östlichen Bundesländern nicht.

Wir schlagen daher – auch im Sinne einer Gleichbehandlung aller Landesbediensteten – vor, auch für den medizinischen Bereich eine Meldepflicht die Nebenbeschäftigung betreffend, und keine Zustimmungspflicht, festzuschreiben.

Vollkommen unklar ist auch der Regelungsinhalt des Abs. 2 dieser Bestimmung: Was bedeutet das Verbot auf Patienten dahingehend einzuwirken, sich einer Behandlung in einer Nicht-Krages-Krankenanstalt zu unterziehen? Darf der Krages-Arzt hinkünftig nicht mehr den Patienten zum Best Point of Service zuweisen, wenn dieser außerhalb einer Krages-Krankenanstalt liegt, insbesondere wenn die Krages bestimmte Leistungen gar nicht anbietet? Darf nicht mehr in den niedergelassenen Bereich (siehe Erläuternde Bemerkungen) zugewiesen werden?

Die Bestimmung scheint vollkommen unausgegoren zu sein und ist ersatzlos zu streichen, verhindert sie doch die bestmögliche Versorgung der Patientinnen und Patienten, wozu Ärztinnen und Ärzte gemäß Ärztegesetz verpflichtet sind. Die Folge wäre außerdem eine Überlastung der Ambulanzen.

§ 135: Abgeltung Mehrdienstleistungen

Wesentlich für die Aufrechterhaltung einer Rund-um-die-Uhr Versorgung in einer Krankenanstalt sowie für die Akquirierung und die Bindung von ärztlichen Personal in einer Krankenanstalt ist eine angemessene Entlohnung der Tätigkeit, wozu auch eine adäquate Entlohnung der Mehrdienstleistungen, insbesondere der verlängerten Dienste, gehört.

Die in § 135 des Entwurfes getroffene Regelung für die Abgeltung von Mehrdienstleistungen ist keinesfalls adäquat und birgt die Gefahr in sich, dass es zukünftig schwierig sein wird, Ärztinnen und Ärzte zu finden bzw. anzuwerben, welche Mehrdienstleistungen – vor allem an Sonn- und Feiertagen - erbringen werden.

Die im Entwurf getroffene Regelung für die Abgeltung von Mehrdienstleistungen ist daher in dieser konkreten Form aus mehreren, nachfolgend angeführten Gründen abzulehnen:

- Es ist die pauschalierte Grundvergütung für alle selbständig berufsberechtigten Ärzte eines Sonderfaches in gleicher Höhe geregelt, d.h. es ist nicht abgebildet, ob jemand Facharzt, Oberarzt, Oberarzt mit Spezialaufgabe oder 1. Oberarzt ist.
- Weiters beträgt die pauschale Grundvergütung für Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin bzw. zum Facharzt in einem Sonderfach in jeder Gehaltsstufe € 21,00, sodass Biennalsprünge bzw. Triennien oder auch eine Umreihung von B2/13 auf B2/14 etwa nicht abgebildet sind.
- Überdies beträgt der Überstundenzuschlag nunmehr ausschließlich 50%, unabhängig davon wann die Überstunden erbracht werden; der 100%ige Zuschlag für Sonn- und Feiertage wurde gänzlich gestrichen. Diesen Nachteil kann die in § 135 Abs. 6 festgelegte Zulage von € 7,50 pro Stunde keinesfalls ausgleichen.
Abgesehen davon ist eine Zulage von € 7,50 pro Stunde keinesfalls eine adäquate Abgeltung für eine Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen. Wir fordern daher eine Zulage von zumindest € 15,00 pro Stunde für eine Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen.
- Gemäß § 135 Abs. 7 des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 erhalten Bedienstete mit Ausnahme der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“ eine Nachtdienstpauschale von € 57,40 für jeden in der Bestimmung angeführten Nachtdienst.
Eine derartige, von der Erfüllung der Normalarbeitszeit unabhängige Zulage, wird auch für Ärztinnen und Ärzte gefordert, um die Ableistung von verlängerten Diensten zu honorieren. Häufig arbeiten Ärztinnen und Ärzte in den Nachtstunden zum Grundstundenlohn, da diese Stunden „zum Auffüllen“ auf die Normalarbeitszeit verwendet werden.
Die Bezahlung einer derartigen Zulage würde einerseits das Leisten von verlängerten Diensten honorieren und auch in Zukunft einen Anreiz schaffen, ausreichend Ärzte zu finden, welche verlängerte Dienste leisten.
Wir fordern daher eine Nachtdienstpauschale in Höhe von € 114,80 für jeden verlängerten Dienst.

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass verlängerte Dienste bzw. Mehrdienstleistungen jedenfalls besser entlohnt werden müssen, wenn sich auch in Zukunft Ärzte für derartige Dienstleistungen finden sollen.

§ 135 Abs. 5: Abgeltung Mehrdienstleistungen erste Führungsebene (Dienste)

Hier sieht man auf den ersten Blick, dass mit dem neuen Besoldungsrecht die Dienste wesentlich niedriger honoriert werden als bisher.

Die für das Jahr 2019 gemäß der Rahmenvereinbarung für Primärärzte festgelegten Abgeltungen für verlängerte Dienste betragen wie folgt:

	Primärärzte:	Fachschwerpunktleiter:
- Montag bis Freitag:	€ 576,70	€ 496,00
- Samstag:	€ 922,70	€ 795,90
- Sonntag:	€ 1.153,50	€ 991,90

und liegen damit über den in § 135 Abs. 5 des Entwurfes festgelegten Abgeltungen. Dabei ist die Gehaltsvalorisierung 2020 noch nicht berücksichtigt, wodurch sich eine noch größere Verschlechterung ergibt.

Wesentlich für eine Krankenanstalt bzw. eine Abteilung ist eine qualitativ hochwertige Führung, d.h. Abteilungsleiter von entsprechender Qualität. Um auch in Zukunft entsprechend qualifizierte Führungskräfte zu bekommen, ist unter anderem eine angemessene Entlohnung von Mehrdienstleistungen notwendig.

Der Entwurf ist daher dahingehend anzupassen, dass zumindest die für 2019 gemäß der Rahmenvereinbarung für Primärärzte geltenden Abgeltungen für Mehrdienstleistungen valorisiert um zumindest 2% in den Entwurf für ein Bgld. LBedG 2020 aufgenommen werden.

§ 136: Erschwernisvergütung

In § 136 Abs. 3 des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 wird hinsichtlich der steuerlichen Begünstigung der Erschwernisvergütung auf das Einkommenssteuergesetz verwiesen.

Da unklar ist, ob auch zukünftig die derzeit gültige bzw. gewährte steuerliche Begünstigung der Erschwernisvergütung aufrecht erhalten bleiben kann, sind die Gehaltsansätze jedenfalls um den durch den Entfall der steuerlichen Begünstigung verloren gegangenen Betrag zu erhöhen.

In eventu wäre es auch möglich, durch eine entsprechende Regelung dafür vorzusorgen, dass die Gehaltsansätze – sollte die steuerliche Begünstigung zukünftig entfallen – entsprechend angepasst werden.

§ 137: Optionsrecht

Gemäß § 137 Abs. 3 des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 werden im Falle des Gebrauches vom Optionsrecht dem optierenden Mitarbeiter – aufgrund des Verweises auf § 79 Abs. 1 bis 4 – lediglich zehn Jahre an Vordienstzeiten angerechnet, offenbar auch dann, wenn dieser länger bereits in einem Dienstverhältnis zum Land steht.

Angesichts der u.a. bereits zuvor zitierten Judikatur des EuGH erscheint bei Bediensteten, die bereits länger als 10 Jahre in einem Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehen, eine nur teilweise Anrechnung von beim Land als Dienstgeber zugebrachten Dienstzeiten europarechtswidrig. Weiters liegen unseres Erachtens keinerlei Gründe einer sachlichen Rechtfertigung vor, die ein „Abschneiden“ nach 10 Jahren im Falle der Ausübung des Optionsrechts rechtfertigen würden.

Wir schlagen daher vor, den Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 dahingehend abzuändern, dass im Falle des Gebrauches vom Optionsrecht dem Bediensteten sämtliche, auch über 10 Jahre hinausgehende Vordienstzeiten zum Land Burgenland angerechnet werden.

Zudem sollte – wie in unseren Anmerkungen zu § 2 festgehalten – zumindest in den Erläuternden Bemerkungen festgehalten werden, dass auch im Falle einer Verwendungsänderung der am 1.1.2020 im ungekündigten Dienstverhältnis befindliche Mitarbeiter grundsätzlich im System nach Bgld. LVBG 2013 verbleibt und nicht gezwungen wird ins neue Regime gem. Bgld. LBedG 2020 zu wechseln.

§ 144 iVm §134: Inkrafttreten – Ruhepausen

Gemäß § 144 Bgld. LBedG 2020 sollen ab 1.1.2021 bezahlte Ruhepausen entfallen und die Arbeitszeit ohne Ruhepausen definiert werden.

In Zukunft zählen Ruhepausen somit nicht zur Dienstzeit und die Ärztin bzw. der Arzt wird diese auch außerhalb des Krankenhauses verbringen können. Dies wird zu längeren Wartezeiten und auch zur Minderversorgung der Bevölkerung führen, zumal sich die Ärztin/der Arzt zum einen für Notfälle nicht im Krankenhaus aufhält und zum anderen bei Antritt der und Rückkehr aus der Pause wieder die Dienstkleidung anziehen muss.

Eine derartige Regelung lässt sich praktikabel nur bei entsprechend hohem Personalstand umsetzen, dieser ist aber derzeit in den Krankenanstalten vor allem während verlängerter Dienste nicht

gegeben, und es ist angesichts des Ärztemangels auch nicht zu erwarten, dass sich das in Zukunft ändern wird, ganz im Gegenteil.

Wir schlagen daher eine Änderung des Entwurfes zum Bgld. LBedG 2020 dahingehend vor, dass Ruhepausen im ärztlichen Bereich auch in Zukunft zur Arbeitszeit zählen und während der Dienstzeit konsumiert werden können.

Hinweisen möchten wir darauf, dass nach dem Begutachtungswortlaut das Gesundheitspersonal in den Krankenanstalten insofern gröblich schlechter gestellt wird, als sich der Inkrafttretenszeitpunkt 1.1.2021 nur auf die Regelungen in § 37 und § 38 Abs. 2 bezieht, wovon allerdings dem KA-AZG unterliegende Dienstnehmer gem. § 134 ausgenommen sind. Für diese gelten die einschlägigen Bestimmungen des KA-AZG, was zur Folge hätte, dass die bezahlte Ruhepause schon ab 1.1.2020 wegfallen würde.

Anlage 1: Einreihungsplan für das Gehaltsschema B 2

Festgehalten wird eingangs, dass eine abschließende Beurteilung des Regelungskomplexes Einreihung und letztendlich Gehälter nur möglich ist, wenn die gem. § 28 Bgld. LBedG 2020 zu erlassende Modellstellen-Verordnung sowie Zugangsverordnung vorliegen. Im Sinne der Transparenz müssen diese ebenfalls einer Begutachtung unterzogen werden. Idealerweise hätte dies zeitgleich mit dieser Begutachtung erfolgen sollen.

In Anlage 1 ist u.a. der Einreihungsplan für das Gehaltsschema B2, dem auch die Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“ zugeordnet ist, festgehalten.

Ärzte in Basisausbildung sind dem Gehaltsband B2/12 zugeordnet und Ärzte in Ausbildung zum Arzt für AM bzw. in einem Sonderfach nach der ÄAO 2015 sowie Ärzte in Ausbildung in einem Sonderfach nach der ÄAO 2006 den Gehaltsbändern B2/13 bis B2/17.

Diese Einreihung ist allein schon deshalb inakzeptabel, da – wie bereits zu Beginn der Stellungnahme kurz ausgeführt – die Einstiegsgehälter der Ärzte in Ausbildung unter den derzeitigen Einstiegsgehältern gemäß dem Bgld. LVBG 2013 liegen.

Wir schlagen daher nachfolgende Einreihung bzw. Umstufung vor:

Ausbildungsstand	Monate	Gehaltsband	Verbleib in Monate
Basisausbildung	9	13	9
Turnusarzt Jahr 1	3	14	15
Turnusarzt Jahr 2	12	14	15
Turnusarzt Jahr 3	12	15	16
Turnusarzt Jahr 4	4	15	16
Turnusarzt Jahr 4	8	16	16
Turnusarzt Jahr 5	8	16	16
Turnusarzt Jahr 5	4	17	16
Turnusarzt Jahr 6	12	17	16
	72		72

Dies bedeutet, der Arzt in Basisausbildung befindet sich für die 9monatige Basisausbildung im Gehaltsband B2/13 und wechselt danach für 15 Monate in das Gehaltsband B2/14 und anschließend wechselt der auszubildende Arzt/Ärztin alle 16 Monate in das nächsthöhere Gehaltsband bis zur Beendigung der Ausbildung.

Dies gilt sowohl für Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin als auch für Ärzte in Ausbildung in einem Sonderfach nach der ÄAO 2015.

Das für Ärzte in Basisausbildung Ausgeführte gilt auch für Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin nach der ÄAO 2006, d.h. eine Einreihung der Ärzte in Ausbildung zum AM nach der ÄAO 2006 in die Gehaltsbänder B2/12 bis B2/14 ist ebenfalls unangemessen. Wir fordern daher eine Einreihung die Gehaltsbänder B2/13 bis B2/15.

Weiters wird die Wertigkeit des (fertigen) Allgemeinmediziners im Schema nicht adäquat abgebildet: Gefordert wird – sollte eine Differenzierung in zwei Gehaltsbänder aufrecht erhalten werden – eine Einreihung in die Bänder B2/17 und B2/18, ansonsten B2/18.

Anlage 2: Gehaltsschema B 2

Grundsätzlich ist der Ansatz ein funktionsbezogenes Entlohnungsschema zu schaffen, in welchem u.a. insbesondere für junge Bedienstete, somit auch junge Ärztinnen und Ärzte ein adäquates, entsprechend attraktives Gehalt festgelegt wird, zu begrüßen.

Im gegenwärtigen, im Entwurf festgelegten Gehaltsschema B2 sind jedoch die Einstiegsgehälter für Ärzte in Basisausbildung sowie auch für Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin bzw. in einem Sonderfach niedriger als die im geltenden Bgld. LVBG 2013 festgelegten Gehälter für 2019, somit sogar ohne für die 2020 zu erwartende Valorisierung:

	Entlohnung nach dem Bgld. LVBG in Euro (für 2019)	Entlohnung nach dem Bgld. LBedG in Euro (für 2020)
Ärzte in Basisausbildung	3.532,40	3.514,00
Ärzte in Ausbildung zum AM bzw. in einem SF	3.986,60	3.802,00

Um junge Ärztinnen und Ärzte für das Burgenland gewinnen zu können, dürfen die Einstiegsgehälter nicht niedriger als im gegenständlich gültigen Gehaltssystem sein; eine entsprechende Anpassung ist daher erforderlich.

Eine Anpassung der im Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 festgehaltenen Gehaltsansätze ist aber nicht nur wegen der niedrigeren Einstiegsgehälter, sondern auch deshalb erforderlich, da die Lebensverdienstsummen nach dem Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 niedriger sind als jene nach dem aktuell anwendbaren Bgld. LVBG 2013.

Um wettbewerbsfähig im Vergleich zu den Nachbarbundesländern bzw. zu Ostösterreich zu bleiben, ist eine entsprechend angemessene Entlohnung der ärztlichen Tätigkeit erforderlich, denn nur wenn eine ausreichende Anzahl an Fachärzten in den Krankenanstalten arbeitet, kann die Bevölkerung Burgenlands gut versorgt werden und gleichzeitig eine qualitativ hochwertige Ausbildung junger Ärzte erfolgen.

Ein Vergleich schon der Grundgehälter mit den östlichen Bundesländern zeigt aber, dass es mit dem im Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 geregelten Gehältern nicht möglich sein wird, erfahrene Fachärzte bzw. qualitativ hochwertig arbeitende Fachärzte langfristig im Burgenland zu halten:

Dienstjahr	Gehalt NÖ	Gehalt Wien	Gehalt Stmk.	Gehalt Bgld. LBedG – Entw.(B2/19)
9	7155,90	6.501,59	6.871,90	6.847,00
10	7 155,90	6 688,85	6 871,90	6.847,00
11	7 274,80	6 688,85	7 017,00	6.970,00
12	7 274,80	6 688,85	7 017,00	6.970,00
13	7 393,60	6 876,10	7 161,90	6.970,00
14	7 393,60	6 876,20	7 161,90	7.094,00
15	7 512,60	6 876,20	7 307,10	7.094,00
16	7 512,60	7 063,35	7 307,10	7.094,00
17	7 631,60	7 063,35	7 452,10	7.217,00
18	7 631,60	7 063,35	7 452,10	7.217,00
19	7 750,40	7 063,35	7 598,30	7.217,00
20	7 750,40	7 250,61	7 598,30	7.217,00
21	7 869,40	7 250,61	7 743,40	7.340,00
22	7 869,40	7 250,61	7 743,40	7.340,00
23	7 988,30	7 250,61	7 888,40	7.340,00
24	7 988,30	7 250,61	7 888,40	7.340,00
25	8 107,30	7 437,86	8 071,10	7.340,00
26	8 107,30	7 437,86	8 071,10	7.464,00
27	8 226,20	7 437,86	8 230,00	7.464,00
28	8 226,20	7 437,86	8 230,00	7.464,00
29	8 345,30	7 437,86	8 399,90	7.464,00
30	8 345,30	7 625,12	8 399,90	7.464,00
31	8 464,10	7 625,12	8 575,10	7.587,00
32	8 464,10	7 625,12	8 575,10	7.587,00
33	8 583,10	7 625,12	8 758,80	7.587,00
34	8 583,10	7 625,12	8 758,80	7.587,00
35	8 583,10	7 812,37	8 949,90	7.587,00
36	8 583,10	7 812,37	8 949,90	
37		7 812,37	9.147,70	
38		7 812,37	9.147,70	

Aus obiger Tabelle ist deutlich erkennbar, dass die Grundgehälter in den Bundesländern Niederösterreich und Steiermark schon ab dem 9. Dienstjahr höher sind als im Entwurf des Bgld. LBedG 2020. Selbst wenn das Grundgehalt in Wien zum Teil geringfügig (z.B. im 10. Dienstjahr um € 158,15 pro Monat brutto) niedriger ist als im Entwurf zum Bgld. LBedG 2020, wird kein erfahrener Facharzt ins Burgenland wechseln, zumal für einen Wechsel auch noch die verlängerten Dienste, die in Wien besser bezahlt sind, berücksichtigt werden müssen.

Gut ausgebildete Fachärzte werden somit nicht ins Burgenland kommen und jene, die im Burgenland ihre ärztliche Tätigkeit beginnen, werden wohl nach ihren ersten Jahren als Facharzt das Bundesland wieder verlassen.

Zudem sind auch die Lebensverdienstsummen gemäß dem Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 niedriger als im derzeit gültigen Gehaltssystem. Dies zeigen nachfolgende Berechnungen:

Folgende Annahmen zur Berechnung einer Modellkarriere werden unterstellt:

- Ein am 01.08.1993 geborener Arzt beginnt am 01.11.2019 seine Ausbildung zum Facharzt in einem Sonderfach (9 Monate Basisausbildung, 36 Monate SF-Grundausbildung und 27 Monate SF-Schwerpunktausbildung).
- Da keine Vordienstzeiten vorliegen, beginnt er sowohl im Gehaltsschema nach dem Bgld. LVBG 2013 in Gehaltsstufe 1 (Schema s4) als auch im Schema nach dem Bgld. LBedG 2020 (B2/12).
- Der Arzt geht mit 65 Jahren in Pension.
- Zudem wird, da Lebensverdienstsummen berechnet und eine jährliche Gehaltserhöhung als Teuerungsausgleich auf Grund der Erfahrungen der letzten Jahrzehnte realistisch ist, eine jährliche Valorisierung der Gehälter um 2% berücksichtigt.
- Hinsichtlich der verlängerten Dienste wird (realistisch) angenommen, dass eine gleichmäßige Aufteilung der verlängerten Dienste pro Jahr unter acht Vollzeitärzten unter Berücksichtigung von Sonn- und Feiertagen erfolgt.

Bei Berücksichtigung dieser Prämissen ergibt sich folgender Vergleich hinsichtlich der Lebensverdienstsumme:

- Verbleibt dieser Arzt nach Beendigung seiner Ausbildung bis zur Pensionierung im FA-Schema B2/19, ist die Lebensverdienstsumme nach dem Bgld. LBedG 2020 um € 344.863,88 geringer als nach dem Bgld. LVBG 2013.
- Würde dieser Arzt – bei optimistischer Annahme - nach fünf Jahren FA-Schema (B2/19) in das Oberarztschema (B2/20) wechseln (was wegen der fehlenden Verordnungen gem. § 28 derzeit nicht beurteilbar ist), ist die Lebensverdienstsumme auch noch um € 16.888,48 geringer als im derzeit gültigen System.
- Erfolgt der Wechsel zum Oberarzt (B2/20) aber z.B. erst nach acht Jahren, erhöht sich der Verlust auf € 68.101,73.

Schon diese Beispiele zeigen, dass bei einem realistischen Karriereverlauf die Lebensverdienstsumme jedenfalls geringer sein wird.

Noch gar nicht berücksichtigt sind in diesem Vergleich die Verschlechterungen, welche wie oben dargestellt das Dienstrecht mit sich bringt (z.B. weniger Urlaubstage und daher mehr Arbeit, keine bezahlte Ruhepause). Bei einem realen Vergleich der Gesamtauswirkungen des Gesetzes muss jedoch zumindest die geforderte Mehrarbeit berücksichtigt werden und verschlechtert sich dadurch der Vergleich dramatisch (berücksichtigt sind in den folgenden Beispielen „nur“ die drei Urlaubstage weniger und die nicht mehr bezahlte Ruhepause).

- Der im FA-Schema (B2/19) bis zur Pensionierung verbleibende Arzt verdient dann um € 573.419,98 weniger als im derzeit gültigen Schema.
- Der nach fünf Jahren ins OA-Schema (B2/20) wechselnde Facharzt verliert dann € 243.922,96. Bei einem Wechsel erst nach acht Jahren ist die Lebensverdienstsumme sogar um € 293.920,08 geringer.
- Noch drastischer fiel der Vergleich bei zusätzlicher Berücksichtigung des Wegfalls des 2. November als dienstfreier Tag aus.

Damit zeigt sich klar, dass das Gehaltsschema für Ärztinnen und Ärzte nach dem Entwurf zum Bgld. LBedG 2020 im Vergleich zum Bgld. LVBG 2013 wesentlich ungünstiger ist und keine neutrale Umlegung der Lebensverdienstsumme, wie sie in den Erläuternden Bemerkungen postuliert wird („Umverteilung der Lebensverdienstsumme in frühere Dienstjahre“), erfolgt.

Es müssen also dringendst Nachbesserungen im Sinne der obigen Ausführungen erfolgen.

Die Schlechterstellung durch das neue Gehaltsschema setzt sich nahtlos bei der Ersten Führungsebene ÄrztInnen fort. Diese wird in die Gehaltsbänder B2/23 und B2/24 eingereiht, wobei hier angesichts der vagen Angaben in den Einreihungsplänen der Anlage 1 sowie der fehlenden Verordnungen gem. § 28 Bgld. LBedG 2020 nicht klar ist, wer wo eingereiht wird (FSP-Leiter in B2/23 und Abteilungsleiter in B2/24?).

Vergleicht man die Gehaltsansätze im Gehaltsband B2/24 (für Abteilungsleiter vorgesehen?) mit jenen in der geltenden Rahmenvereinbarung für Primärärzte, so muss festgestellt werden, dass die neuen Werte durchgehend niedriger sind, wobei diesbezüglich eine für 2020 zu erwartende Valorisierung der Gehaltsansätze in der Rahmenvereinbarung noch gar nicht berücksichtigt ist. Dies ist jedenfalls abzulehnen und eine Anhebung der in B2/24 festgelegten Gehälter zu fordern. Sollten nicht alle Abteilungsleiter in das Gehaltsband B2/24, sondern z.B. zum Teil in B2/23 eingestuft werden, wäre die Schlechterstellung noch eklatanter.

Sollte keine entsprechende Anhebung der Gehälter in beiden Gehaltsbändern erfolgen, wird es in Zukunft noch schwieriger werden, als es derzeit schon ist, Spitzenmediziner ins Burgenland zu holen.

Verbesserungen für die im Altsystem verbleibenden ÄrztInnen

Nicht vergessen werden darf, dass angesichts der schlechten Bedingungen lediglich ein geringer Anteil ins das neue Dienst- und Besoldungsrecht umsteigen wird und damit eine nicht unbeträchtliche Anzahl an Ärztinnen und Ärzten im Schema nach dem Bgld. LVBG 2013 verbleiben wird. Für diese Ärzte müssen ebenfalls Verbesserungen im System vorgenommen werden, sind sie doch ein absolut wichtiger und nicht verzichtbarer Faktor für die Versorgung der burgenländischen Bevölkerung, aber auch für die Ausbildung junger Ärztinnen und Ärzte.

Abschließend dürfen wir somit unser Angebot, gemeinsam ein Gehaltsschema für den ärztlichen Bereich samt zum Gehaltsschema gehörendem Dienstrecht zu erarbeiten, wiederholen und stehen für Gespräche gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ärzttekammer für Burgenland

Die Kurienobfrau:



VP Dr. Brigitte Steininger

Der Präsident:



OA Dr. Michael Lang