SALK

SALZBURGER LANDESKLINIKEN

PERSONALMANAGEMENT,
RECHT UND KLINIKGASTRONOMIE

Dienstrecht
Neuerungen 2019

Stand per 01.11.2019

Mag.ª Ingrid Gatterbauer

Inhalt

- Rechtsgrundlagen
- Dienstpflichten
- Nebenbeschäftigung/Nebentätigkeit
- Versetzung
- Entlohnung / Vordienstzeiten
- Urlaub / Freistellungsmöglichkeiten
- Karenz / Teilzeitbeschäftigung nach MSchG/VKG
- Beendigungsarten des DV

Vertragsverhältnis der SALK-MitarbeiterInnen

MitarbeiterInnen der SALK werden dienstrechtlich unterschieden in

a) Vertragsbedienstete oder
b) Beamte.

Es findet dabei entweder das

a) Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 (L-VBG)
und / oder das
b) Landes-Beamtengesetz 1987 (L-BG)
und / oder das
c) Landesbediensteten-Gehaltsgesetz (LB-GG) Anwendung.

Der Dienstgeber ist das Land Salzburg.

Für MitarbeiterInnen in den Landeskliniken kann je nach Vertragsverhältnis das Gemeindevertragsbedienstetengesetz (Gem-VBG) zur Anwendung gelangen

Allgemeine Dienstpflichten
§ 17 L-VBG § 17 Gem-VBG

- Gesetzmäßige, gewissenhafte, unparteiische und initiative Aufgabenerfüllung
- Vertragsbedienstete haben sich einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen (Abs 3a)
- Unterstützung der Kunden (Patienten) durch korrekte Ausübung der zugeteilten Aufgaben
- Tätigkeiten fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können zu vollziehen
- Achtung gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetztem
- Dienstliche Anordnungen des Vorgesetzten befolgen
- innerhalb und außerhalb des Dienstes seiner Stellung nach angemessenes und ehrenhaftes Verhalten
- Wahrung des Dienstgeheimnisses auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses

Allgemeine Dienstpflichten

- Meldepflichten (mit unterschiedlichen Rechtsfolgen): z.B. Änderung des Familienstandes, Wohnsitzänderung (Meldeschein/Kopie), Schwangerschaft, Geburt eines Kindes, Nebenbeschäftigungen, Änderungen der Nebenbeschäftigung, Bescheid nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, Dienstverhinderung und Grund (Krankheit, Urlaub, Kur, etc.)
- Einhaltung der Dienstzeit
- Überstunden auf Anordnung (§12b L-BG)
- Vorübergehend andere Arbeiten übernehmen

Allgemeine Dienstpflichten

bei Krankheit (Organisationsrichtlinie gültig ab 01.10.2019)

- **unverzügliche** Meldung an Dienstvorgesetzten (telefonisch)
- länger als drei Tage jedenfalls ärztliche Bestätigung (Bestätigung muss vom Arzt des Niedergelassenen Bereichs sein oder vom Krankenhaus)
- Während des Krankenstand dürfen keine der Genesung zuwiderlaufende Aktivitäten gesetzt werden
- Gesundmeldung auch Onlinebestätigung möglich
- Krankheit unterbricht den Urlaub erst ab dem 4ten Tag der Krankheit
- auch bei kürzerem Krankenstand kann Dienstgeber Bestätigung verlangen

Krank- und Gesundmeldung
(Organisationsrichtlinie gültig ab 01.10.2019)

- Entgeltfortzahlung bis (§ 113 Gem-VBG analoge Regelung)
  - 42 Kalendertage
  - Dauer DV > 5 Jahre: 91 Kalendertage
  - Dauer DV > 10 Jahre: 182 Kalendertage
  - Über diese Zeiträume hinaus gebührt für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgeltes
- Krankenstand auf Grund von Dienstunfällen müssen vom Vorgesetzten mittels AUVA/BVA Formular gemeldet werden
- Zeitausgleich geht vor Krankenstand – Ausnahme im Schicht- und Wechseldienst bzw. im Journaldienst wenn dieser zur Einhaltung der KA-AZG Grenzen herangezogen wird.

Dienstverhinderung und ärztliche Untersuchung § 21 L-VBG Kundgemacht 14.11.2019

- Auf Anordnung des Dienstgebers amtsärztliche Untersuchung
- spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit vom Dienst
- Bei berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung des Vertragsbediensteten kann eine amtsärztlichen Untersuchung angeordnet werden.
- Der Amtsarzt kann zur Begutachtung einen Facharzt hinzuziehen.
- kommt man der Verpflichtungen nicht nach verliert man für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf die Bezüge bzw das Monatseinkommen

  außer es gibt glaubhafte Gründe dafür

Annahme von Geschenken
dienstrechtlicher Aspekt

- Weder für sich noch für Dritte Geschenke, Geld, andere Vermögenswerte annehmen oder sich versprechen lassen
- Vorteil

  Jede Leistung materieller und immaterieller Art die besser stellt und kein rechtlich begründeter Anspruch besteht
- Nicht ungebührlicher Vorteil
- Annahme ist gesetzlich erlaubt, oder wird im Rahmen einer Veranstaltung gewährt da ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht

Annahme von Geschenken
dienstrechtlicher Aspekt

- Ausnahme: orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten (Reklameartikel, Kalender, billige Kugelschreiber...)
- Essenseinladungen im beruflichen Kontext dürfen die Orts- und Landesüblichkeit nicht überschreiten.

  Im Zweifel Essen selbst zu zahlen.

Siehe auch Organisationsrichtlinie 1.06, Version 4.1

(Verhaltenskodex – Antikorruptionsrichtlinie; Geschenkannahme)

auch MitarbeiterInnen der SALK sind Amtsträger!

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten § 18 L-VBG

- Unterstützung des Vorgesetzten
- Weisungen befolgen
- Weisungen können, wenn sie gegen das Strafgesetzbuch verstoßen oder wenn sie von einem unzuständigen Organ stammen, abgelehnt werden
- Erscheint die Weisung rechtswidrig, kann der/die DienstnehmerIn dem Vorgesetzten die Bedenken schriftlich mitteilen.
- Die Weisung gilt als zurückgezogen, wenn der Vorgesetzte diese nicht schriftlich erteilt.

  => Remonstrationsrecht
- Berufsrecht beachten! (Eigen- und Mitverantwortung)

Dienstweg

- Alle Anbringen sind bei dem/der unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen
- Immer die jeweilige Organisationsstruktur bzw. Hierarchie beachten!
- VwGH 26.06.1991, 91/09/0031eindeutig klar, dass unter dem Betriff „Dienstweg“ nach allgemeiner Anschauung der Weg über den unmittelbaren und die weiteren Vorgesetzten zu verstehen ist.
- Ausnahme:
  - Gefahr im Verzug
  - billigerweise nicht zumutbar
  - weitere Ausnahmen:
    - Einbringung von Rechtsmitteln in Dienstrechts- oder Disziplinarangelegenheiten
    - Anbringen an die SALK-Gleichbehandlungskommission
    - Anträge i.Z.m. Kinderzulagen, Ehescheidungen, Gehaltsvorschüsse, einmalige Geldaushilfen

Dienstpflichten des Dienstvorgesetzten

- Gesetzmäßige, zweckmäßige, wirtschaftliche und sparsame Erfüllung der dienstlichen Aufgaben der Mitarbeiter
- Einhaltung der Dienstpflichten der Mitarbeiter
- Förderung des dienstlichen Fortkommens der Mitarbeiter (Schulungen und Seminare anbieten, im Rahmen des Fortbildungsbudgets)

- Der unmittelbar Vorgesetzte hat in regelmäßigen Abständen mit jedem Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen. (§ 20 L-VBG i.V.m. § 9c L-BG)
  (keine gesetzliche Regelung im Gem-VBG jedoch eine Dienstpflicht auf Grund von Unternehmensvorgaben)

Nebentätigkeit

- Für den Dienstgeber
- ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben
- es können weitere Tätigkeiten für den DG übertragen werden

- Nebentätigkeitsvergütung ist möglich

Nebenbeschäftigung – Meldung sofort erforderlich!

- Nebenbeschäftigung = Ausübung einer Beschäftigung außerhalb des Dienstverhältnisses (anderer DG bzw. selbständig)
- Meldepflicht jeder erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung

- keine Meldung = Dienstpflichtverletzung!

  Formular: Intranet, Personalmanagement/Formulare

- Von vornherein untersagt bzw. Untersagung notwendig bei
  - Behinderung der dienstl. Aufgabenerfüllung
  - Vermutung einer Befangenheit
  - Gefährdung sonstiger wesentlicher dienstl. Interessen

Versetzung

- Versetzung an einen anderen Dienstort
- Ohne Zustimmung des VB, wenn an der Versetzung ein dienstliches Interesse besteht

  Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 101 ArbVG
- Zu berücksichtigen sind: die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des VB
- Angemessene Übersiedlungsfrist

➢ Eine **Dienstzuteilung** ist im Gegensatz dazu ein vorübergehender Einsatz (ohne Zustimmung max. 90 Tage) bei einer anderen Dienststelle

Vordienstzeiten und Vorrückung § 12 LB-GG

- Die **Vordienstzeiten werden funktionsbezogen angerechnet**.

- Die **Vorrückung** in die jeweils nächsthöhere Einkommensstufe erfolgt – der Vorgabe einer abgeflachten Lebensverdienstkurve entsprechend –
  zu Beginn in kürzeren und danach in immer längeren Abständen.

Zulagen im LB-GG (§ 15 LB-GG)

Bezug: 14 x im Jahr

- Kinderzulage (€ 24,01)
- Habilitationszulage (€ 552,06)
- Ergänzungszulage im med. Bereich

Nebengebühren im LB-GG
Nebengebührenverordnung

- Einzelvergütung für bestimmte Umstände
- nicht sonderzahlungsfähig

Beispiele:

- Überstunden
- Abgeltung für Wochenend- und Feiertagstätigkeit
- Journaldienstabgeltung
- Gefahrenabgeltung (z.B. Strahlenabgeltung, Infektionsabgeltung)
- Erschwernisabgeltung (z.B. Nachtzulage im Schicht- und Wechseldienst)
- Kombinierte Nebengebühr für den med. Bereich (wegen Steuerbefreiung)

Urlaub
Kalenderjahr = Urlaubjahr

- Erholungsurlaub
- Sonderurlaub
- Zusatzurlaub
- Pflegefreistellung
- Karenzurlaub

Urlaub – Erholungsurlaub § 23 ff L-VBG § 38 ff Gem-VBG

- Erholungsurlaub:
  - Ausmaß pro Kalenderjahr = 200 Stunden
  - ab dem 43 Lebensjahr (in der ersten Jahreshälfte) = 240 Stunden (in der zweiten Jahreshälfte) = 220 Stunden
  - aliquoter Anspruch im ersten Arbeitsjahr (12tel Regelung)

  - Regelung des Gem-VBG in Werktagen (6 Tage pro Woche
  - Umrechnung bei einer 5 Tage Woche § 40 Gem-VBG

Urlaub - Erholungsurlaub

- aliquoter Anspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- Urlaub darf nicht in Geld abgegolten werden - Ablöseverbot!
- Zeiten eines Karenzurlaubes verkürzen das Ausmaß des Erholungsurlaubs
- Urlaub ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber unter Rücksichtnahme auf dienstlichen Erfordernisse und die Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren
- Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit (Urlaubsausmaß gemessen am durchschnittlichen BA des Kalenderjahres)
- Verfall des Urlaubes: 31.12. des darauf folgenden Kalenderjahres (interne Regelung SALK [um ein Jahr verlängert]) Urlaub aus 2017 verfällt nach dem 31.12.2019

Einseitiger Urlaubsantritt (Wahlfeiertag) § 27 1 a L-VBG; § 42 1a Gem-VBG (Kundmachung 26.03.2019)

- Der Vertragsbedienstete kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Kalenderjahr einseitig bestimmen. Dieser Zeitpunkt ist dem Leiter der Dienststelle spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Kann der Vertragsbedienstete den Urlaubstag auf Grund einer Verfügung gemäß § 31 nicht antreten, sind Dienstleistungen an diesem Tag besoldungsrechtlich wie Dienstleistungen an einem Sonn- oder Feiertag zu behandeln. In diesem Fall besteht für das laufende Kalenderjahr kein Recht auf die neuerliche einseitige Bestimmung eines Urlaubstages“

Erkrankung/Unfall während Erholungsurlaub

- Erkrankt oder verunglückt ein/e Bedienstete/r während des Erholungsurlaubes und ist ununterbrochen mind. vier Tage krank, werden alle in den Urlaub fallenden Arbeitstage der Dienstunfähigkeit nicht vom Urlaubsguthaben abgezogen.

Voraussetzungen:

- unverzügliche Meldung der Erkrankung nach dreitägiger Krankheitsdauer und
- Krankheit darf weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden sein
- kein Zusammenhang der Erkrankung mit einer dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechenden Erwerbstätigkeit
- Gilt analog für den Anspruch auf Pflegefreistellung

Erkrankung/Unfall während Erholungsurlaub

- Ärztliche Bestätigung bei Wiederantritt des Dienstes
- Bei Erkrankung im Ausland zusätzlich eine behördliche Bestätigung, dass das Zeugnis von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt/Ärztin ausgestellt wurde (nicht nötig bei Behandlung in ausl. Krankenanstalt).

Wiedereingliederungsteilzeit § 22 b L-VBG

Kundgemacht 14.11.2019

- Dauer von einem Monat bis zu höchstens sechs Monaten
  - Krankenstand mindestens sechs Wochen ununterbrochen gedauert hat
  - Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat
  - Dienstfähig bei Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit
  - aus arbeitsmedizinisch Sicht empfohlen
  - Wiedereingliederungsplan
  - keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Wiedereingliederungsteilzeit § 22 b L-VBG

Kundgemacht 14.11.2019

- Keine Vereinbarung möglich:
  - Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG;
  - einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG;
  - während Präsenzdienstes oder Zivildienstgesetzes;
  - Altersteilzeit

Wiedereingliederungsteilzeit § 22 b L-VBG

Kundgemacht 14.11.2019

- schriftliche Vereinbarung
  - Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte
  - zwölf Stunden dürfen nicht unterschritten sein
  - Monatsentgelt bzw Monatseinkommen muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen. **€ 460,66 (2020)**
  - neuerliche Vereinbarung nach Ablauf von 18 Monaten möglich

Wiedereingliederungsteilzeit § 22 b L-VBG

Kundgemacht 14.11.2019

- Die Entlohnung entsprechend des Beschäftigungsausmaß
- keine Anordnung von Überstunden möglich
- keine Anordnung der Änderung der vereinbarten Lage möglich
- Beginn: am folgenden Tag nach Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes
- Antritt: spätestens 1 Monat nach Ende des Anlassfalles
- Verlängerung: einmalig eine Verlängerung für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens drei Monaten

Wiedereingliederungsteilzeit § 22 b L-VBG

Kundgemacht 14.11.2019

- Vorzeitige Beendigung:
  - arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit
  - Die Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches erfolgen
  - Bei Wegfall des Wiedereingliederungsgeldes endet automatisch am folgenden Tag

Urlaub – Sonderurlaub OR 3.15

- Unterscheidung: Zum sofortigen Verbrauch bzw. nicht zum sofortigen Verbrauch

- Reformationstag (31.10.): für Kirchgang evang. Gläubige max. 4 Std. frei (nur an diesem Tag zu konsumieren!)

- 24.12. + 31.12.: dienstfrei (Montag - Freitag)
- 25 jähriges Dienstverhältnis 40 Stunden
- Blutspendeaktionen der SALK 4 Stunden

SALK

Urlaub - Sonderurlaub

- bei Übersiedlung innerhalb eines Monates (nur mit Meldezettel! – 2 Tage)
- bei Verehelichung (1 Tag)
- bei Geburt eines Kindes (1 Tag)
- beim Tod des/der Ehepartners/-partnerin, Lebensgefährten/in, der Eltern oder Kinder (2 Tage)
- Bei Tod der Groß-, Schwieger-, Adoptiv- oder Stiefeltern, Geschwister (1 Tag)
- bei eigener Silberner Hochzeit
- für Betriebsausflug 1 Arbeitstag (8 Stunden)
- etc.

Sonderurlaub anlässlich diverser Prüfungen

- Abschluss der Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung
- DGKP-Diplom mit Auszeichnung
- Abschluss der Ausbildung zur Pflege(fach)assistenz bei Auszeichnung
- Abschluss von Sonderausbildungen gem. GuKG bei ausgezeichneten Erfolg
- Weiterbildungen deren Dauer mind. 400 h umfasst – bei Auszeichnung

- Voraussetzung ist ein bestehendes Dienstverhältnis bzw. Lehrverhältnis zur SALK

Zusatzurlaub § 24 L-VBG§ 39 Gem-VBG

- Voraussetzungen:
  - Rente auf Grund des Kriegsopfergesetz
  - Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienst einer Gebietskörperschaft
  - Bescheides gemäß § 14 Abs 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes
  - Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs 2 des Invalideneinstellungsgesetzes
- Erhöhung des Urlaubes für Menschen mit Behinderung

  Höhe ist abhängig vom Grad der Behinderung:
  - von mind. 20% um 16 Stunden
  - ab 40 % um 32 Stunden
  - ab 50 % um 40 Stunden
  - ab 60 % um 48 Stunden

Pflegefreistellung § 55 Gem-VBG § 39 L-VBG

- Anspruch: höchstens 1 Woche = 5 AT pro Kalenderjahr (40 WST/aliquot bei Teilzeit)
- Voraussetzung:
  notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (bei Kindern ist der gemeinsame Haushalt nicht erforderlich) oder
- notwendige Betreuung eines eigenen Kindes, wenn die ständige Betreuungsperson wegen Todes, schwerer Erkrankung oder Krankenhausaufenthalt ausfällt
- Dem eigenen Kind werden Kinder der Person gleichgestellt, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt
- Notwendige Pflege naher Angehörige die nicht im gleichen Haushalt leben – maximal 8 Stunden pro Jahr

Pflegefreistellung

- Eine weitere Woche Anspruch, wenn der grundsätzliche Anspruch von 5 AT verbraucht ist und
  neuerliche Dienstverhinderung wegen notwendiger Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden unter 15-jährigen erkrankten Kindes. § 39 Abs 4 Z 2 L-VBG

  12. Lebensjahr nicht überschritten § 55 Abs 4 Z 2 Gem-VBG

- Jedoch insgesamt nur 10 Arbeitstage im Zusammenhang mit einer Pflegefreistellung

Nachweis und Genehmigung:

- Die Notwendigkeit der Pflege und das Fehlen einer anderen Pflege- oder Betreuungsmöglichkeit ist nachzuweisen wenn diese länger als 3 Arbeitstage dauert

Bildungskarenz § 35a L-VBG § 54 Gem-VBG

- Ausmaß: mindestens 3 Monate – max.12 Monate
- Voraussetzungen:
  - Dienstverhältnis hat bereits ununterbrochen drei Jahre gedauert und
  - Es sprechen keine dienstlichen Gründe dagegen
  - Zustimmung des/der Dienstvorgesetzten
- Weitere Bildungskarenz frühestens 3 Jahre nach der Rückkehr aus einer Bildungskarenz

AMS kann einen Zuschuss für Weiterbildung gewähren.

Bildungsteilzeit § 22a L-VBG § 37 b Gem-VBG

- Ausmaß: mindestens 4 Monate – max. 24 Monate
  10 bis 20 Stunden ist Teilzeit zu vereinbaren.
- Voraussetzungen:
  - Dienstverhältnis hat bereits ununterbrochen drei Jahre gedauert und
  - Es sprechen keine dienstlichen Gründe dagegen
  - Zustimmung des/der Dienstvorgesetzten
- Weitere Bildungsteilzeit frühestens 4 Jahre nach der Rückkehr aus einer Bildungsteilzeit

AMS kann einen Zuschuss für Weiterbildung gewähren.

Karenzurlaub § 35 L-VBG § 50 Gem-VBG

- Urlaub unter Entfall der Bezüge
- Voraussetzungen:
  - Ansuchen
  - es sprechen keine zwingenden dienstlichen Gründe dagegen.
- kein Rechtsanspruch
- Zeit des Karenzurlaubes ausschließlich für die Kinderbetreuung ist für die Vorrückung wirksam

- Maximale Gesamtdauer: 10 Jahre

Familienhospizfreistellung
§ 41 b L-VBG § 55a Gem-VBG

- Familienhospizfreistellung kann auf Antrag gewährt werden
  - zur Sterbebegleitung von nahen Angehörigen oder
  - zur Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindern
- Formen :
  - Dienstplanerleichterungen (z.B. Diensttausch)
  - Teilbeschäftigung in dem vom Bediensteten beantragten Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Bezüge
  - gänzliche Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge

Pflegekarenz § 38 L-VBG § 53 Gem-VBG Pflegeteilzeit § 12j L-BG

- Pflegekarenz zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder eines pflegebedürftigen Angehörigen (Rechtsanspruch)
  - Pflegestufe 3
  - erhöhte Familienbeihilfe (bis zum 40. Lj)
  - demenziell erkrankten oder minderjährigen Angehörigen ab Pflegestufe 1

- Pflegeteilzeit

  es kann die regelmäßige Wochendienstzeit des VB auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegeteilzeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Pflegekarenz § 38 L-VBG § 53 Gem-VBG
Pflegeteilzeit § 12j L-BG

- Mindestens 1 Monat – höchstens 3 Monate
- Antragstellung spätestens 2 Monate vor beabsichtigten Antritt
- Wegfall der Voraussitzungen ist innerhalb von 2 Wochen zu melden

Sabbatical § 41 a L-VBG nicht im Gem-VBG!

- Art „geblockter Teilbeschäftigung“
- Während einer Rahmenzeit (zwischen zwei und fünf Jahren) wird der Zeitraum einer Freistellung (maximal ein Jahr) und eine Dienstleistungszeit (mindestens drei Monate) festgelegt.
- Während der Dienstleistungszeit hat der/die Vertragsbedienstete Dienst entsprechend der für ihn geltenden Wochendienstzeit zu leisten.
- Die Bezahlung richtet sich nach dem daraus resultierenden durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß.

Sabbatical

- Voraussetzungen:
  - Mitarbeiter muss mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Landesdienst sein
  - gegen die Freistellung spricht kein wichtiger dienstlicher Grund

Mutterschutz

- nach dem Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221 gibt es Schutzbestimmungen.
- Beschäftigungsverbot 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin
- 8 – 12 Wochen nach der Geburt
- Kündigungsschutz während Schwangerschaft und 4 Monate nach Niederkunft, bzw. bei Karenz bis 4 Wochen nach Beendigung der Karenz
- Karenz nach dem Mutterschutzgesetz – im Anschluß an den Mutterschutz bis zum 2. Geburtstag des Kindes (§15, Abs. 1 und 2 MSchG)

Kinderbetreuungsgeld

- Für Geburten ab März 2017 gibt es eine neue Regelung
- flexiblen Kinderbetreuungsgeld-Konto
- einkommensabhängigen KBG
- Kinderbetreuungsgeldkonto können die Eltern selbst bestimmen, wie lange sie das Kinderbetreuungsgeld innerhalb eines Zeitrahmens beziehen möchten.
- Ein Elternteil kann das Kinderbetreuungsgeld bis zum 365. Tag ab der Geburt beziehen bzw. bis zum 851. Tag ab der Geburt (ca. 12 bzw. 28 Monate) verlängern.
- Beide Elternteile können das KBG bis zum 456. Tag ab der Geburt beziehen bzw. bis zum 1063. Tag ab der Geburt (ca. 15 bzw. 35 Monate) verlängern.
- Höhe: Euro 33,88 bis 14,53 je nach Bezugsdauer

Väter-Karenz VKG

- Nach dem Väter-Karenzgesetz § 2 hat auch der männliche Dienstnehmer unter bestimmten Voraussetzungen
  - gemeinsamer Haushalt,
  - Betreuung des Kindes
  - Mutter verzichtet auf Karenz

  einen Anspruch auf Karenz und zwar bis zum 2. Lebensjahr.
  - Überschneidung von 1 Monat möglich (§ 3 Abs.2 Väter-Karenzgesetz)

Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“) § 35 b L-VBG, § 52a Gem-VBG

- 4 Wochen (28 Tage) im Zeitraum von der Geburt bis Ende des Beschäftigungsverbotes
  - gemeinsamer Haushalt mit Mutter und Kind
  - keine wichtigen dienstlichen Gründe sprechen dagegen
- Beginn und Dauer sind spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben
- kein Anspruch auf Entgelt, aber Kranken- und Pensionsversicherung durch den Dienstgeber
- Weiters gibt es für Geburten ab März 2017 einen Familienzeitbonus für Väter nach der Geburt des Kindes (Euro 22,60 täglich) (kein Anspruch während Krankenhausaufenthaltes nach der Geburt des Kindes)

Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz

- Voraussetzung:
  - Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung mit dem Dienstgeber
- Für Geburten ab 01.01.2016 gilt als zusätzliche Voraussetzungen:
- Reduktion von 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit
- Untergrenze einer Mindestarbeitszeit von mindestens zwölf Stunden pro Woche.
- Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen.

Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz

- Anspruch bis zum 7. Geburtstag des Kindes oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn
  - Arbeitsverhältnis ununterbrochen über 3 Jahre und
  - Betrieb mit über 20 AN
  - andere Elternteil darf nicht in Karenz sein
  - Kind muss im gemeinsamen Haushalt leben
- Für jedes Kind kann die Teilzeitbeschäftigung nur einmal in Anspruch genommen werden.
- Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens 2 Monate dauern.
- Sie darf frühestens nach dem absoluten Beschäftigungsverbot gem. § 5 MSchG und einem etwaigen daran anschließenden Erholungsurlaub beginnen.

Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz

- ***Wann muss die Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden?***

  Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung muss schriftlich spätestens 3 Monate vor Beginn bekannt gegeben werden. Dabei muss auf die betrieblichen Interessen und auf die Interessen des/der DienstnehmerIn Rücksicht genommen werden.

- ***Kann die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung verändert werden?***

  Sowohl der Dienstgeber als auch die/der DienstnehmerIn können eine Änderung als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Dies muss 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt gegeben werden.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

- Kommt keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer binnen einer Woche bekannt geben, ob sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur Entscheidung des ASG, längstens jedoch bis zum 2. Lebensjahr des Kindes, Karenz in Anspruch nimmt.

Änderung der Lage der Arbeitszeit § 15p MSchG

- Die §§ 15h bis 15o sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz §§ 10 ff MschG

- Beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung,
- frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der TZB,
- nicht jedoch vor der Geburt des Kindes.
- Dauert bis 4 Wochen nach Ablauf der Teilzeitbeschäftigung
- längstens nach Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes
- Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen 8 Wochen ab Kenntnis eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Beendigungsarten des Dienstverhältnisses VB

- Einvernehmliche Lösung
- Lösung innerhalb des Probemonats
- Dienstgeber-Kündigung
- Dienstnehmer-Kündigung
- Entlassung (von DG-Seite)
- Vorzeitiger Austritt (von DN-Seite)
- Zeitablauf (bei befristeten DV)
- Beendigung des DV‘s nach 1-jährigem Krankenstand

Einvernehmliche Lösung

- Keine Bindung an Kündigungsfristen bzw. –termine
- Abfertigung (alt):
  - diese steht nicht automatisch zu, kann jedoch vereinbart werden
  - In aller Regel wird nur ein Teil der Abfertigung zugestanden
  - Entscheidung im MB Personal und Recht - Abteilungsvorstand kann nur eine Empfehlung abgeben

Lösung innerhalb des Probemonats

- Gesetzlich max. 1 Monat (Lehrverhältnisse dzt. 3 Monate)
- Lösung des DV‘s von beiden Seiten innerhalb dieses Monats jederzeit

Dienstgeber-Kündigung

- Vor Enden des 7. Dienstjahres:

  ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfrist (Ausbildungsärzte nur innerhalb von 2 Jahren)

- Nach Ablauf des siebten Dienstjahres:

  nur mit Angabe von sachlich und fachlich fundierten Kündigungsgründen (§ 66 Abs. 2 L-VBG 2000)

- Mitwirkung des Betriebsrat gem. § 105 ArbVG
  - Ausdrückliche Zustimmung der Kündigung
  - Widerspruch gegen die Kündigung einlegen
  - Keine Stellungnahme zur Kündigung abgeben

Kündigungsfristen

- Abhängig von der Dauer des DV‘s,
  für beide Teile 1 Woche bis 5 Monate (bei begünstigt Behinderten mindestens 4 Wochen)

< 6 Monate	1 Woche
> 6 Monate < 1 Jahr	2 Wochen
> 1 Jahr	1 Monat
> 2 Jahre	2 Monate
> 5 Jahre	3 Monate
> 10 Jahre	4 Monate
> 15 Jahre	5 Monate

SA LK

Kündigungsgründe

- Gröbliche Dienstpflichtverletzung
- geistige oder körperliche Uneignung
- allg. erzielbarer angemessener Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht
- Gegenwärtiges oder früheres Verhalten ist/war dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich

- Erreichung des Pensionsalters etc. (Entscheidung EuGH)
- eine Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin, zum Facharzt oder auf einem Teilgebiet eines Sonderfaches (Additivfach) abgeschlossen hat.

Dienstnehmer-Kündigung

- Ohne Angabe von Gründen
- Einhaltung der Kündigungsfrist

Rückerstattung Ausbildungskosten
§ 64 Abs 5 L-VBG § 115 Abs 5 Gem-VBG

- nicht bei Kündigung aus gesundheitlichen Gründen (egal ob durch DN oder DG) und bei Kündigung durch den Dienstgeber in der ersten 7 Jahren

- Ab Kosten von € 1.315,65 = 50% von V/2 (Wert 2019)

  Bsp: Kosten der Ausbildung betragen € 5.315,65. Der Dienstnehmer kündigt 2 Jahre nach Ende der Ausbildung. Rückerstattung wäre € 4.000,- dieser Betrag verringert sich um ein Achtundvierzigstel für jeden Monat, daher sind € 2.000,- zurückzuzahlen.

  Gem-VBG 50 % des Gehaltes eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2

Entlassung

- Jederzeit möglich, wenn ein ausreichend schwerwiegender Grund gem. § 69 L-VBG vorliegt:

Entlassungsgründe:

- nachträgliches Bekanntwerden, dass DN durch falsche Angaben eine Anstellung erschlichen hat
- Schwere Dienstpflichtverletzungen, Handlungen und Unterlassungen, die eine Vertrauensunwürdigkeit begründen resp. eine Weiterbeschäftigung dem Dienstgeber unzumutbar ist (Bsp. Datenschutzverletzung)
- erhebliche Vernachlässigung des Dienstes resp. Unterlassung der Dienstleistung

Entlassungsgründe

- Weigerung, den Dienst ordnungsgemäß zu versehen oder dienstliche Anordnungen zu befolgen
- Ausüben einer Nebenbeschäftigung, die dem Anstand widerstreitet oder an der vollständigen oder genauen Erfüllung der Dienstpflichten hindert und trotz Aufforderung nicht aufgegeben wird.
- Arglistige Beschaffung oder missbräuchliche Verwendung einer Bescheinigung nach § 30 Abs 3 L-VBG (ärztl. Bestätigung über Erkrankung im Ausland während Urlaub)

Entlassung

- Ausspruch unverzüglich nach Bekanntwerden des Grundes und nach Klärung des tatsächlichen Sachverhaltes
- ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen
- kein Abfertigungsanspruch (alt)

Zeitablauf nach Befristung

- DV endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit
- Eine weitere (= zweite) Befristung eines DV‘s kann höchstens 3 Monate betragen.
- Ausnahme: Der Vertragsbedienstete wird nur zur Vertretung aufgenommen => dann insgesamt 5 Jahre

Beendigung nach einjähriger Krankheit

- Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit ein Jahr gedauert, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist.

- Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Abfertigung Neu

- Für alle VB mit Dienstantritt ab dem **01.01.2003** gilt die Abfertigung Neu. Der DG zahlt monatlich 1,53% des Monatsentgeltes an die Mitarbeitervorsorgekasse. Für die SALK ist das die:

  Niederösterreichische Vorsorgekasse AG
  St.Pölten

- Der Anspruch besteht daher nicht mehr gegenüber dem DG, sondern gegenüber der Mitarbeitervorsorge-kasse

Verfügungsmöglichkeit

- Unter folgenden Bedingungen kann die Auszahlung jedenfalls verlangt werden:
  - nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension oder der gesetzlichen Pension
  - wenn mindestens 5 Jahre kein Arbeitsverhältnis bestanden hat
  - bei Tod des Dienstnehmers
- Ansonsten ist die Verfügungsmöglichkeit abhängig von der Art der Endigung und der Dauer des DV

Verfügungssperren

- DienstnehmerInnenkündigung
- unberechtigter Austritt
- verschuldete Entlassung
- weniger als 3 Einzahlungsjahre

Bei Dienstgeberwechsel stehen folgende Möglichkeiten offen:

- Übertragung an die MV-Kasse des neuen Dienstgebers
- Auszahlung als Kapitalbetrag
- Weiterveranlagung in der bisherigen MV-Kasse
- Überweisung an Versicherung, Bank, Pensionskasse
- Über die Verfügungsmöglichkeiten informiert in erster Linie die MV-Kasse (§ 27 BMVG).

SALK

SALZBURGER LANDESKLINIKEN

SERVICEBEREICH
PERSONAL UND RECHT
KLINIKGASTRONOMIE

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Mag.ª Ingrid Gatterbauer