

Betriebsvereinbarung

Für die Vereinbarung von Personalplänen im Falle von Strukturmaßnahmen.

abgeschlossen zwischen der Kepler Universitätsklinikum GmbH, Krankenhausstraße 7a, 4020 Linz, einerseits und dem Betriebsrat der Oö. Landesnervenklinik Wagner-Jauregg (LNK), Wagner-Jauregg-Weg 15, 4020 Linz, dem Betriebsrat der Landes-Frauen- und Kinderklinik (LFKK), Krankenhausstraße 26-30, 4020 Linz und dem Betriebsrat des Allgemeinen Krankenhauses der Stadt Linz (AKh), Krankenhausstraße 9, 4021 Linz, andererseits.

Kapitel I Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

a) Sachlicher Geltungsbereich:

Die folgenden Bestimmungen gelten für das AKh Linz, die LFKK und die LNK (künftig Med Campus I-VI. und Neuromed Campus) und zwar für Strukturmaßnahmen, die ab Einbringung der LNK, der LFKK und des AKh in die Kepler Universitätsklinikum GmbH umgesetzt werden.

b) Diese Betriebsvereinbarung sowie Betriebsvereinbarungen, die auf Basis dieser Betriebsvereinbarung geschlossen werden, gelten für alle Beamten, Vertragsbediensteten, Angestellten und Arbeiter und Lehrlinge des Landes OÖ oder der Stadt Linz, die von Strukturmaßnahmen im Sinne des § 2 lit. b betroffen sind.

c) Zur leichteren Lesbarkeit wird auf ein „gendern“ des Textes dieser Betriebsvereinbarung verzichtet, dieser gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.

§ 2 Definitionen

a) **Einrichtungen:**

Unter diesem Begriff werden in dieser Vereinbarung die Krankenanstalt der Kepler Universitätsklinikum GmbH und dieser organisatorisch gleichzuhaltende Einrichtungen verstanden.

b) **Strukturmaßnahmen:**

Unter Strukturmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung verstehen die Vertragsparteien insbesondere folgende Maßnahmen:

1. Zusammenführung von Abteilungen oder sonstigen Organisationsbereichen, oder
2. Änderungen im Facility-Management (wie Reinigung, Haustechnik, Küche, Wäscherei) oder
3. sonstige organisatorische Maßnahmen, die von der Geschäftsführung im Zusammenhang mit der Errichtung und Betrieb der Medizinischen Fakultät der Johannes Kepler Universität und dem Kepler Universitätsklinikum ergriffen werden.

Ob eine Maßnahme im Zweifelsfall unter Z. 1-3 fällt, wird einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien festgelegt, wobei erforderlichenfalls nach § 12 dieser Betriebsvereinbarung vorzugehen ist.

c) **Zumutbarkeit:**

Zumutbar ist eine Beschäftigung, die den körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Dienstnehmers angemessen ist, seine Gesundheit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist und dem Dienstnehmer eine künftige Verwendung in seinem bisherigen Dienstzweig (in dieser Verwendung oder in ähnlichen Verwendungen) nicht wesentlich erschwert. Im Zweifelsfall ist für die Auslegung die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zum Oö. Landesdienstrecht, subsidiär zum Bundesdienstrecht (insb. in Bezug auf Versetzung oder Versetzung in den Ruhestand) heranzuziehen.

§ 3 Ziele und Inhalt

- a) Diese Betriebsvereinbarung legt in Kapitel I Rahmenbedingungen fest, die –soweit erforderlich– durch den Abschluss gesonderter, auf bestimmte Strukturmaßnahmen im Sinne des § 2 lit. b abgestimmte Betriebsvereinbarungen konkretisiert bzw. ergänzt werden können.
- b) Kapitel II beinhaltet bereits über Kapitel I hinausgehende Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer, die sich durch Veränderungen im Zuge der Einbringung von AKh, LNK und LFKK in die Kepler Universitätsklinikum GmbH und Zusammenschluß bzw. Bildung des Kepler

Universitätsklinikums als –krankenanstaltenrechtlich – eine einzige Krankenanstalt ergeben können.

§ 4 **Sicherung der Funktionsfähigkeit und Information**

- a) Vom Zeitpunkt der Beschlussfassung einer Strukturmaßnahme im Sinne dieser Vereinbarung bis zu der konkreten Umsetzungen muss die Funktionsfähigkeit der jeweiligen Einrichtung gesichert bleiben.
- b) Betriebliche und wirtschaftlich notwendige Änderungen in der Organisation des jeweiligen Betriebes/Abteilung sind auch vor Beginn der konkreten Umsetzung zulässig.
- c) Der jeweilige Betriebsrat wird bei geplanten Strukturmaßnahmen gem. § 2 lit. b frühestmöglich informiert und in die Verhandlungen jedenfalls so zeitgerecht eingebunden, dass das Einbringen von (Alternativen) Vorschlägen möglich ist. Auf Wunsch des zuständigen Betriebsrats haben darüber Beratungen stattzufinden.
- d) Die betroffenen Dienstnehmer werden über Änderungen, die ihre Organisationseinheit betreffen, rechtzeitig (vor Weitergabe der Information an die Medien) informiert.

§ 5 **Beschäftigungsgarantie**

Die Kepler Universitätsklinikum GmbH garantiert, die von der Strukturmaßnahme betroffenen Dienstnehmer, deren Verwendung am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr erforderlich oder sinnvoll ist, an einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz innerhalb der Kepler Universitätsklinikum GmbH weiter zu verwenden.

§ 6 **Wirtschaftliche Absicherung/Mobilitätsregelung**

- a) Dienstnehmer, die im Zusammenhang mit einer Strukturmaßnahme auf einen niedriger bewerteten Dienstposten versetzt werden, erhalten, wenn sie vor dem vereinbarten Stichtag

- mindestens 8 Jahre im Oö. Landesdienst oder im Dienst der Stadt Linz im laufenden Dienstverhältnis verwendet worden sind, eine sondervertragliche Zulage auf den bisherigen Monatsbezug (§ 15 Oö. LVBG, § 3 Oö. Landes-Gehaltsgesetz -iVm § 2 Oö. Statutargemeinden-Beamten-gesetz 2002; § 4 Oö. Gehaltsgesetz 2001; § 165 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 iVm § 138 Oö. Statutargemeinden-Beamten-gesetz 2002 bzw. iVm § 8 VBO 2009, etc) unter Berücksichtigung fiktiver Zeitvorrückungen in der bisherigen Verwendung.
- weniger als 8 Jahre im Oö. Landesdienst oder im Dienst der Stadt Linz im laufenden Dienstverhältnis tätig sind, eine aufsaugbare sondervertragliche Zulage auf den bisherigen Monatsbezug (§ 15 Oö. LVBG, § 3 Oö. Landes-Gehaltsgesetz -iVm § 2 Oö. Statutargemeinden-Beamten-gesetz 2002; § 4 Oö. Gehaltsgesetz 2001; § 165 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 iVm § 138 Oö. Statutargemeinden-Beamten-gesetz 2002 bzw. iVm § 8 VBO 2009, etc).
- Im Zuge von Gehalts-/Bezugserhöhungen durch Vorrückung, Beförderung oder Überstellung wird die aufsaugbare sondervertragliche Zulage zum Ausmaß der Gehalts-/Bezugserhöhung entsprechend vermindert.

b) Zusätzlich zu lit. a gilt:

Sollte ein Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Versetzung eine Leitungsfunktion noch keine zwei Jahre inne gehabt haben, wird die Zulage bis zur Höhe jenes Gehaltes, dass der Dienstnehmer vor der Betrauung mit der Leitungsfunktion inne hatte, aufsaugend gewährt.

Sollte die neue Verwendung schlechter bewertet sein als jene, die der Dienstnehmer vor der Leitungsfunktion inne hatte, so wird lediglich die Differenz zwischen den Bezügen der leitenden Funktion und der dieser vorangegangenen Funktion aufsaugend gestellt. Der Restbetrag der Differenz zum neuen Monatsbezug wird ohne Aufsaugung unter Berücksichtigung fiktiver Zeitvorrückungen in der bisherigen Verwendung gewährt.

- c) Auf die 8-Jahres-Zeiträume sind Karenzurlaube in dem Ausmaß anzurechnen, in dem sie für die Vorrückung in höhere Bezüge angerechnet werden.
- d) Lit. a-c gelten auch sinngemäß für alle pauschalierten Zulagen und Nebengebühren.

- e) Unter Versetzungen im Sinne der lit a sind solche Änderungen zu verstehen, die der Zustimmungspflicht nach § 101 ArbVG unterliegen; dies gilt sinngemäß auch bei Beamten.

§ 7 Abfertigungsanspruch/einvernehmliche Auflösung

Wird ein Dienstverhältnis aufgrund einer Strukturmaßnahme im Einvernehmen gelöst, so wird unter Berücksichtigung der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen bzw. der Bestimmungen der VBO eine Abfertigung zuerkannt, sofern nicht dienstliche Interessen an einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

§ 8 Teilzeitbeschäftigung

- a) Soweit es im Sinne dieser Betriebsvereinbarung zweckmäßig ist, wird den von einer Strukturmaßnahme betroffenen Dienstnehmern bevorzugt Teilzeitbeschäftigung gewährt.
- b) Bei Vertragsbediensteten des Landes Oö oder der Stadt Linz, die zum vereinbarten Stichtag das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird, wenn die Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit einer Strukturmaßnahme erfolgt, bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts/Monatsbezugs das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde gelegt.

§ 9 Fördermaßnahmen

- a) Die Kepler Universitätsklinikum GmbH erklärt ihre Bereitschaft, notwendige Änderungen in der Verwendung von Dienstnehmern mittels geeigneter Förder- und Schulungsmaßnahmen zu ermöglichen.
- b) Die Dienstnehmer werden nach Möglichkeit bei der Genehmigung von Fortbildungen (zB Sonderausbildungen nach dem GuKG udgl.) bevorzugt behandelt, wenn diese damit ihre beruflichen Möglichkeiten im Rahmen der Eingliederung verbessern können.

§ 10 Jobbörse

- a) Von der Verwaltung der jeweiligen Einrichtung wird dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Geschäftsführung ein Verzeichnis aller Dienstnehmer (inkl. Karenzvertretungen und befristeter Dienstverhältnisse), bei denen eine Änderung durch eine Strukturmaßnahmen eintreten wird, übermittelt. Dieses Verzeichnis wird dem Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates und dem jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden gleichzeitig zur Verfügung gestellt.
- b) Von Strukturmaßnahmen betroffene Dienstnehmer werden bei Bewerbungen im Rahmen der Jobbörse bevorzugt behandelt.
- c) Bei beabsichtigter Versetzung durch den Dienstgeber aus organisatorischen Gründen ist ein gleichwertiger Dienstposten anzubieten. Ist dies nicht möglich oder ist der angebotene Dienstposten dem Dienstnehmer nicht zumutbar, gilt § 6 – Wirtschaftliche Absicherung/Mobilitätsregelung.

§ 11 In Kraft treten, Stichtag und Dauer

- a) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Einbringung der LNK, der LFKK und des AKh in die Kepler Universitätsklinikum GmbH nach vorheriger Unterzeichnung durch alle Vertragsparteien in Kraft und wird für 5 Jahre befristet abgeschlossen.
- b) Als Stichtag gem. § 6 (Wirtschaftliche Absicherung/Mobilitätsregelung) wird das individuelle Wirksamwerden der jeweiligen Maßnahme festgesetzt, der früheste Wirksamkeitstermin ist der 1.1.2016. Der Ordnung halber wird festgehalten, dass somit kein allgemeiner, sondern ein individueller dienstnehmerbezogener Stichtag für die Anwendung des § 6 vereinbart ist.

§ 12 Schlichtungsklausel

Im Falle von Meinungsverschiedenheiten im Zuge der Auslegung bzw. Anwendung dieser Betriebsvereinbarung hat vor einer allfälligen Einschaltung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein Gespräch zwischen dem für Personalangelegenheiten zuständigem Mitglied der Geschäftsführung der Kepler Universitätsklinikum GmbH und dem Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates und der zuständigen Betriebsräte statt zu finden.

Kapitel II Sonderregelungen

§ 13

Sonderregelung für Entfall von Diensten (ausgenommen Ärzte)

- a) Falls im Zuge der Umsetzung von Strukturmaßnahmen Dienstnehmer, die bisher regelmäßig Rufbereitschafts-/Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsdienste geleistet haben, künftig keine Dienste mehr zu leisten haben, kann dies zu wesentlichen Einkommenseinbußen führen, die mit folgender Regelung zumindest für eine bestimmte Übergangsfrist zum Teil durch eine Zuzahlung des Dienstgebers ausgeglichen werden sollen. Ausdrücklich wird festgehalten, dass die Zahlung für nicht geleistete Dienste so kurz und gering wie möglich gehalten werden soll.
- b) Diese Regelung gilt für alle Dienstnehmer nach § 1 mit Ausnahme der Ärzte.
- c) Dienstnehmer, die aufgrund der Umsetzung der Spitalsreform Einkommenseinbußen durch den Entfall von Rufbereitschafts-/Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsdienste zu erleiden haben, erhalten bevorzugt die Möglichkeit, in andere Bereiche bzw. Organisationseinheiten innerhalb der Kepler Universitätsklinikum GmbH zu wechseln, an denen weiter die Ableistung von Diensten möglich ist.
- d) Für den Fall, dass kein neuer Arbeitsplatz im Sinn des Abs.3 angeboten werden kann, erhalten die betroffenen Dienstnehmer für die Dauer von maximal vier Jahren eine Ausgleichszahlung für den Entfall von Diensten.

1.) Die Höhe der Zuzahlung ist von der Höhe der bisherigen Bezüge und der Höhe der zu erwartenden Einkommenseinbußen des laufenden Dienstverhältnisses abhängig:

- ⇒ Bezüge bis € 2000,- brutto/Monat - voller Ausgleich
- ⇒ Bezüge bis € 3000,- brutto /Monat - 3 % Einkommenseinbuße brutto zumutbar
- ⇒ Bezüge bis € 4000,- brutto/Monat - 5 % Einkommenseinbuße brutto zumutbar
- ⇒ Bezüge über € 4000,-brutto/Monat - 8 % Einkommenseinbuße brutto zumutbar

Der Zuzahlungsbetrag darf jedoch € 400,- brutto /Monat nicht überschreiten.

2.) Die Berechnung der Ausgleichszahlung erfolgt in der Form, dass in einem ersten Schritt die zu erwartende Einkommenseinbuße zu errechnen ist. Es wird dazu der aktuelle Bezug (vor der Veränderung) und der Durchschnitt der in den vergangenen 12 Monaten bezogenen

anfallsbezogenen Zulagen mit dem aktuellen Wert erhoben und dem durchschnittlich zu erwartenden Bezug nach Umsetzung der Strukturmaßnahme gegenüber gestellt.

- 3.) Je nach Bezugshöhe wird von der so ermittelten Einkommenseinbuße der zumutbare Anteil gem. lit a abgezogen, der darüber hinausgehende Entfall wird
- ⇒ zwei Jahre zu 100 % und
 - ⇒ weitere zwei Jahre zu 50 %
- in Form einer (unter Berücksichtigung der anfallenden Vorrückungen) aufsaugbaren Dienstvergütung ausgeglichen.
- 4.) Sollten die betroffenen Dienstnehmer nach der Strukturmaßnahme noch Dienste leisten, so sind diese einer allfälligen Ausgleichszahlung zur Gänze gegen zu rechnen. Funktionsbezogene Bezugserhöhungen sind zur Hälfte gegen zu rechnen.

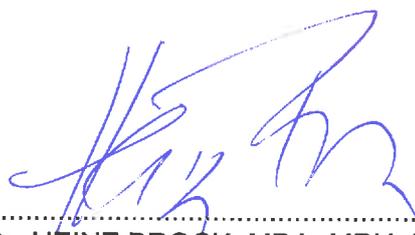
§ 14 Sonderregelung Fördermaßnahmen

Zu § 9 (Fördermaßnahmen) wird ergänzend festgehalten, dass für Dienstnehmer, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 lit b betroffen sind, für die Förder- und Schulungsmaßnahmen von der Kepler-Universitätsklinikum GmbH die Kosten übernommen werden und diese unter Anrechnung auf die Dienstzeit durchgeführt werden.

Linz, am 30.10.2015

Für die Kepler Universitätsklinikum GmbH


.....
Mag.^a Dr.ⁱⁿ ELGIN DRDA
Geschäftsführerin


.....
Dr. HEINZ BROCK, MBA, MPH, MAS
Geschäftsführer

Linz, am 28.10.2015

Für die Betriebsräte der Landesnervenklinik Wagner Jauregg:



REINHARD MADLMAYR
Vorsitzender des Betriebsausschusses und
Betriebsratsvorsitzender der Angestellten



ANDREAS KALTENBÖCK
Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter

Linz, am 29.10.2015

Für die Betriebsräte der Landes-Frauen- und Kinderklinik:



MONIKA SCHASCHINGER
Vorsitzende des Betriebsausschusses und
Betriebsratsvorsitzende der Angestellten



GERTRUDE WORTNER
Betriebsratsvorsitzende der Arbeiter

Linz, am 23.10.2015

Für die Betriebsräte des AKh der Stadt Linz:



BRANKO NOVAKOVIC
Vorsitzender des Betriebsausschusses und
Betriebsratsvorsitzender der Angestellten



GÜNTER BRAUMANN
Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter