



Amtssigniert. SID2021051123394
Informationen unter: amtssignatur.tirol.gv.at

Amt der Tiroler Landesregierung

Verfassungsdienst

Dr. Gerhard Thurner

Telefon 0512/508-2212

Fax 0512/508-742205

verfassungsdienst@tirol.gv.at

An das
Bundesministerium für
Bildung, Wissenschaft und Forschung

p.a. legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at;
eva.erlinger-schacherbauer@bmbwf.gv.at

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002, das Fachhochschulgesetz, das Privathochschulgesetz, das Hochschul- Qualitätssicherungsgesetz und das Hochschulgesetz 2005 geändert werden; Stellungnahme

Geschäftszahl – bei Antworten bitte angeben

VD-304/1340-2021

Innsbruck, 19.05.2021

Zu Zl. 2021-0.284.064 vom 23. April 2021

Zum übersandten Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002, das Fachhochschulgesetz, das Privathochschulgesetz, das Hochschul- Qualitätssicherungsgesetz und das Hochschulgesetz 2005 geändert werden, wird folgende Stellungnahme abgegeben:

Zu Art. 1 Z 7 (§ 29 Abs. 4 Z 1 des Universitätsgesetzes 2002 – UG 2002):

Diese Änderung würde eine sachlich nicht gerechtfertigte Verschiebung von Aufgaben und Risiken zu Lasten des Krankenanstaltenträgers bewirken. Außerdem würde die Änderung nicht die nach den Erläuterungen erwünschte Klarstellung, sondern im Gegenteil eine erhebliche Rechtsunsicherheit mit sich bringen. Aus diesen Gründen wird die Änderung entschieden abgelehnt.

Zu der in den Erläuterungen gewählten Formulierung, dass mit der in Aussicht genommenen Gesetzesänderung „klargestellt“ würde, dass es sich um eine Arbeitskräfteüberlassung gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz handle, ist anzumerken, dass es insofern keiner derartigen Klarstellung bedarf, als bislang durch die herrschende Lehre (Kommentare zum UG 2002) stets Klarheit bestand, dass eben eine derartige Arbeitskräfteüberlassung bei der aktuell gültigen Gesetzeslage nicht gegeben ist.

Die im § 29 UG 2002 getroffene Regelung der Mitwirkung der Arbeitnehmer der Medizinischen Universität Innsbruck an der Aufgabenerfüllung der Patientenversorgung im klinischen Bereich sah bereits bisher vor, dass diese dem Rechtsträger der Krankenanstalt, dies ist in Tirol die Tirol Kliniken GmbH, zuzurechnen ist. Dies hatte bereits bisher unter Anderem zur Folge, dass die Haftung für allfällige medizinische Behandlungsfehler dem Krankenanstaltenträger zuzurechnen ist, obwohl die Auswahl der Klinikleitungen und des weiteren Bundespersonals (Bundesärzte) sowie organisatorische Belange der Klinikführung einschließlich Dienstaufsicht durch die Organe bzw. Organwalter der Medizinischen Universität erfolgen. Es handelte sich somit insofern bereits bisher um eine unausgewogene Regelung.

Wenn aber nun, wie in den Erläuterungen argumentiert, versucht wird, im Überschneidungsbereich zwischen Lehre und Forschung sowie Patientenversorgung, verbleibende Rechtsunsicherheiten (bei Arbeitsinspektoraten) dadurch zu lösen, indem dem Rechtsträger der Krankenanstalt die Rolle des Beschäftigten i.S. des § 9 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes zukommen soll, wird die einseitige Tragung der Verantwortung noch weiter verstärkt und in unvertretbarem Ausmaß dem Krankenanstaltenträger aufgebürdet. Auch bei allgemeiner Betrachtung erscheint es nicht angemessen, die aus den Überschneidungen von Gestaltungskompetenzen resultierenden Unsicherheiten, Risiken und Haftungen mit dem Argument der Rechtsklarheit einseitig nur einem Partner bzw. überwiegend einem Partner aufzubürden.

Lediglich ergänzend sei angeführt, dass eine Verantwortungs- und Haftungsverlagerung weg von der Medizinischen Universität hin zum Rechtsträger der Krankenanstalt und die gleichzeitige Verschiebung der finanziellen Lastenaufteilung mit immer geringerer realer Abgeltung des Klinischen Mehraufwandes für den laufenden Betrieb sowie reduzierte Beiträge des Bundes für Investitionen nicht im Einklang mit einer partnerschaftlichen Ausgestaltung im kompetenzrechtlichen Überschneidungsbereich von Forschung und Lehre sowie Patientenversorgung steht.

Die Erläuterungen verweisen auf eine angebliche Problematik der unklaren Verantwortung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hinsichtlich der adäquaten Ausgestaltung der Räumlichkeiten, welche in der Verantwortung des Rechtsträgers liegt. Diesbezüglich darf auf die bisherigen Erfahrungen bei der Errichtung und dem Betrieb (krankenanstaltenrechtliche Verfahren, Arbeitsstättenbewilligung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) hingewiesen werden, aus denen klar ableitbar ist, dass Verbesserungsvorschlägen in arbeitnehmerschutzrechtlichen Belangen seitens des Arbeitsinspektorates in der Regel eindeutig und ohne Probleme an den Rechtsträger der Krankenanstalt adressiert werden konnten. Daher ist auch unter diesem Gesichtspunkt nicht nachvollziehbar, inwiefern die Legaldefinition einer Arbeitskräfteüberlassung Vorteile bringen sollte.

Im Lichte der ansonsten zu § 29 UG 2002 knapp gehaltenen Erläuterungen wird jedoch darauf hingewiesen, dass eine Legaldefinition einer Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 9 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wesentlich weitreichendere Folgen und Nachteile für das gedeihliche Zusammenwirken an den Standorten der Medizinischen Universitäten haben dürfte. Diesbezüglich sind beispielhaft folgende Fragestellungen bzw. Gesichtspunkte anzuführen:

1. Welche Kompetenzen zur Umsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften würden dem Rechtsträger der Krankenanstalt (Beschäftigter des Bundespersonals) zukommen?

- Hätte der Rechtsträger eine Weisungsbefugnis zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen?
- Wer wäre zur Setzung von Disziplinarmaßnahmen bei deren Nicht-Einhaltung zuständig?
- Wie sollen gegebenenfalls unterschiedliche Weisungen zwischen dem Rechtsträger der Krankenanstalt und der Medizin Universität behandelt werden?

2. Bewirkt die vorgesehene Änderung auch eine Arbeitskräfteüberlassung im Sinn des § 11a KA-AZG?

Die Bestimmungen des § 11a KA-AZG und des § 9 ASchG sind nahezu wortgleich. Dies könnte implizieren, dass die Rechtsträger der Krankenanstalten nun auch im Sinne des § 11a KA-AZG als Beschäftigter anzusehen sind und damit als Dienstgeber im Sinne des KA-AZG für die Dauer der Überlassung gelten. An eine derartige neue Rollengestaltung würden sich – lediglich beispielhaft – folgende Fragestellungen knüpfen.

Die Dienstgebereigenschaft gilt nur für die Dauer der Überlassung. Daher stellt sich die Frage, wie die Berechnungsmethodik für die Ermittlung der KA-AZG Höchstgrenzen gestaltet ist und wem welche

Verantwortung zukommt. Dabei sind verschiedene Konstellationen denkbar (geteilte Haftung, gemeinsame Haftung, etc.; hieraus ergeben sich weitere grundsätzliche offene Fragestellungen).

Es stellt sich auch die Frage der operativen Umsetzung der KA-AZG-Regelungen als Vorgaben für die Dienstplangestaltung. Soll es einen Vorrang der Diensterteilung durch den Rechtsträger der Krankenanstalt geben und wenn dies der Fall ist, auf welcher rechtlichen Grundlage soll dies erfolgen.

3. Es stellt sich die Frage, welche Kompetenzen dem Rechtsträger der Krankenanstalt bei der Umsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften nach § 11a KA-AZG betreffend das Bundespersonal zukommen.

- Besteht eine dienstrechtliche Weisungsbefugnis gegenüber den überlassenen Ärzten für den Zeitraum der Patientenversorgung? Wenn ja, in welchem Umfang?
- Wie werden Kollisionen von Weisungen der Medizin Universität und des Rechtsträgers der Krankenanstalt hinsichtlich der Arbeitszeit aufgelöst?

4. Offen bleibt auch ob die vorgesehene Änderung Auswirkungen auf die betriebsrätliche Vertretung haben kann.

5. Unklar ist auch, ob die vorgesehene Änderung auch die Anwendung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes bewirken würde.

- Wenn ja, gilt dies dann für alle Beschäftigungsverhältnisse der Ärzte und Zahnärzte (im Einzelfall durch die Medizin Universität bekannt zu geben) oder nur für einzelne Bedienstete (Angestellte der Medizin Universität mit Kollektivvertrag, Vertragsbedienstete des Bundes, Beamte des Bundes; keine Gültigkeit für weitere Akademiker des Bundes mit Tätigkeit im Klinischen Bereich)
- Bei Gültigkeit des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes würden sich Fragen hinsichtlich der Vergütungen und Beiträge stellen (Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote nach § 6a, Ansprüche der Arbeitskraft nach § 10, Anpassung freiwilliger Sozialleistungen an jene der Arbeitnehmer des Krankenanstaltenträgers, Frage der Gültigkeit von Betriebsvereinbarungen, Beiträge zum Sozial- und Weiterbildungsfonds nach § 22d, etc.).
- Bei Nicht-Gültigkeit des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes würde sich die Frage stellen, ob die Überlassung einzelner Dienstnehmer der Medizin Universität vom Rechtsträger der Krankenanstalt abgelehnt werden kann.

Eine Ausfertigung dieser Stellungnahme wird unter einem auch dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für die Landesregierung:

Mag. Soder

Landesamtsdirektor-Stellvertreterin

Abschriftlich

An

die Abteilungen

Wirtschaftsstandort, Digitalisierung und Wissenschaft zur E-Mail vom 17. Mai 2021

Landwirtschaftliches Schulwesen und Landwirtschaftsrecht

Gesundheitsrecht und Krankenanstalten zu ZI. GESKA-A3-RV-SONST/261-2021 vom 19. Mai 2021

Landesmusikdirektion

zur gefälligen Kenntnisnahme übersandt.