

An das
Amt der Vorarlberger Landesregierung
Landhaus
Römerstraße 15
6901 Bregenz

Auskunft:

Mag. Maximilian Abbrederis, LL.M.
+43 5572 55450-168
maximilian.abbrederis@gemeindeverband.at

Zahl: vgv011.1-16/2023-28
Dornbirn, am 14.02.2024

**Gesetz über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten –
Sammelnovelle (Begutachtungsentwurf);
Zahl: PrsG-030-8/LG-1172**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Vorarlberger Gemeindeverband nimmt zum im Betreff genannten Begutachtungsentwurf wie folgt Stellung:

Die Dienstrechts- und Gehaltsreform im Gemeindebereich wird begrüßt. Der Personal- bzw. Fachkräftemangel macht auch vor den Gemeinden nicht halt. Die Gemeinden sind mit stetig mehr werdenden Aufgaben einerseits und andererseits steigenden Anforderungen bei den bestehenden Aufgaben konfrontiert. Dies wird für die Gemeinden zur immer größeren Herausforderung, da dies einen entsprechenden Bedarf an qualifiziertem Personal in Zeiten einer generellen Personalknappheit nach sich zieht. Die Gemeinden sind für weite Teile der Daseinsvorsorge allein verantwortlich. Aufgaben wie die Bereitstellung kritischer Infrastruktur, wie etwa Wasserversorgung und Abwasserentsorgung, bis hin zur Kinderbildung- und -betreuung sind von den Gemeinden selbst zu besorgen und bedürfen entsprechenden personellen Kapazitäten. Um diesen Aufgaben in Zukunft weiterhin gerecht zu werden, ist es – trotz der derzeit angespannten Finanzsituation in den Gemeinden – notwendig eine Gehaltsreform durchzuführen, um auch in Zukunft eine attraktiver Arbeitgeberin zu bleiben. Die Umsetzung der Dienstrechts- und Gehaltsreform ist ein wesentlicher Schritt zur weiteren Attraktivierung des Gemeindedienstes.

Im Einzelnen wird noch Folgendes angeregt:

Transparenz und Nachvollziehbarkeit:

Der Begutachtungsentwurf enthält zwei Gehaltssysteme mit unterschiedlichen Gehaltsschemata. Es soll künftig ein „Gehaltssystem neu“ für neu eintretende Dienstnehmer:innen und ein

„Gehaltssystem alt“ für das bestehende Personal geben. Den beiden Systemen werden unterschiedliche Gehaltsschemata zugrunde gelegt, welche leicht unterschiedliche Verläufe in der Gehaltskurve vorsehen. Um dies für die einzelnen Gemeinden und deren Dienstnehmer:innen nachvollziehbarer zu machen, wird angeregt die Hintergründe für diese Lösung in den Erläuternden Bemerkungen in ausführlicher Form zu ergänzen. Dadurch könnten Diskussionen über eine etwaige Ungleichbehandlung zwischen den Gehaltssystemen vorgebeugt werden.

Darstellung Gehaltstabelle:

Die neuen Gehaltstabellen sehen teils stark verkürzte Erfahrungsanstiege vor, um den geänderten Arbeitsbedingungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Je niedriger die Gehaltsklasse desto weniger Gehaltsstufen werden vorgesehen, da in diesem Bereich die erfahrungsbedingte Lernkurve wesentlich steiler verläuft und die Dienstnehmer:innen rascher zu ihrem Endgehalt gelangen, was grundsätzlich zum Vorteil der Dienstnehmer:innen gereicht.

In der Vergangenheit konnten bei solchen Senioritätsverkürzungen Schwierigkeiten in der Kommunikation in Zusammenhang mit der entsprechenden Darstellung in der Gehaltstabelle beobachtet werden. Für viele Dienstnehmer:innen ist es nicht nachvollziehbar warum in ihrer Gehaltsklasse ab einer gewissen Gehaltsstufe kein Erfahrungsanstieg im Sinne einer Gehaltserhöhung mehr erfolgt. So verfügen zum Beispiel die Gehaltsklassen 1-4 des neuen Gehaltsschemas lediglich über 6 Gehaltsstufen, in der Gehaltstabelle sind dennoch 12 Gehaltsstufen ausgewiesen, obwohl ab Stufe 6 kein Erfahrungsanstieg mehr erfolgt. Mit einer optimierten Darstellung der Gehaltstabelle könnte die Außenwirkung verbessert und Unklarheiten vorgebeugt werden. Die Gehaltsstufen, welche keinen Erfahrungsanstieg mehr vorsehen, könnten in den Gehaltstabellen grau schraffiert ausgefüllt werden. So wäre bereits in der Darstellung klar ersichtlich, dass kein Erfahrungsanstieg mehr vorgesehen ist. Eine solche Darstellung wird teilweise auch bei Gehaltstabellen auf Bundesebene angewendet.

Beispielhaft dargestellt anhand der derzeit geltenden Gehaltstabelle (Anhang 1 des GAG 2005):

Gemeindeangestelltengesetz

Anlage 1
(zu § 57 Abs. 3)

Gehaltsschema 2024													
Gehaltsklasse	Stellenwert bis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	15	2.074,28	2.168,82	2.247,61	2.295,30	2.329,69	2.346,91						
2	18	2.149,62	2.248,64	2.334,96	2.389,01	2.425,06	2.443,09						
3	21	2.248,23	2.358,96	2.454,43	2.511,73	2.549,92	2.588,10						
4	24	2.367,29	2.489,24	2.590,90	2.651,85	2.692,52	2.733,17						
5	27	2.511,86	2.642,49	2.751,37	2.819,27	2.865,92	2.912,56	2.935,85					
6	30	2.673,49	2.816,20	2.941,51	3.016,68	3.066,82	3.116,96	3.141,99					
7	33	2.887,61	3.051,32	3.187,68	3.269,51	3.324,09	3.378,64	3.405,93	3.433,19				
8	36	3.085,61	3.261,16	3.407,44	3.495,24	3.553,75	3.612,26	3.670,79	3.700,06	3.729,28			
9	39	3.324,71	3.514,59	3.672,84	3.767,79	3.831,08	3.894,36	3.957,69	4.020,99	4.052,64	4.084,28		
10	42	3.561,41	3.765,48	3.935,57	4.037,65	4.105,63	4.173,74	4.242,52	4.311,23	4.379,93	4.414,29	4.448,64	
11	45	3.791,70	4.045,94	4.228,17	4.374,91	4.448,28	4.521,65	4.594,99	4.668,36	4.741,73	4.778,43	4.815,10	
12	48	4.014,05	4.323,94	4.557,49	4.713,22	4.830,01	4.946,80	5.024,67	5.102,54	5.141,45	5.180,37	5.219,31	5.258,22
13	51	4.251,60	4.664,78	4.912,70	5.077,94	5.201,94	5.284,56	5.367,18	5.449,86	5.532,50	5.615,08	5.656,45	5.697,74
14	54	4.480,04	4.911,27	5.178,93	5.372,23	5.525,93	5.656,45	5.758,88	5.851,42	5.934,02	6.008,37	6.076,10	6.137,24
15	57	4.803,90	5.279,73	5.573,83	5.788,61	5.957,17	6.094,28	6.213,23	6.317,34	6.408,21	6.489,20	6.563,52	6.632,87
16	60	5.200,42	5.714,26	6.034,82	6.267,76	6.449,51	6.601,51	6.728,75	6.839,45	6.940,23	7.027,80	7.108,79	7.181,46
17	63	5.596,97	6.167,01	6.518,94	6.776,67	6.978,22	7.145,10	7.287,21	7.409,49	7.518,54	7.617,67	7.706,89	7.787,84
18	66	6.026,55	6.654,40	7.045,98	7.330,19	7.553,22	7.736,62	7.893,62	8.030,74	8.151,33	8.260,37	8.357,89	8.448,72
19	69	6.533,80	7.216,18	7.640,78	7.948,11	8.191,00	8.392,59	8.562,78	8.709,85	8.841,97	8.959,29	9.066,68	9.164,18
20	72	7.031,12	7.786,19	8.253,77	8.594,17	8.863,47	9.083,20	9.271,59	9.435,16	9.580,58	9.709,42	9.826,75	9.935,77
21	75	7.561,49	8.392,59	8.909,74	9.284,81	9.580,58	9.816,83	10.031,62	10.211,71	10.370,32	10.514,09	10.644,60	10.761,92
22	78	8.098,47	8.988,90	9.542,58	9.945,69	10.261,27	10.522,33	10.743,72	10.937,06	11.108,88	11.262,52	11.401,32	11.528,56
23	81	8.600,76	9.570,63	10.172,05	10.609,93	10.955,23	11.237,77	11.480,67	11.690,47	11.877,20	12.044,07	12.194,38	12.333,22

Anlage 4
(zu § 87 Abs. 6)

Gehaltsschema für Musikschullehrer 2024													
Gehaltsklasse	Stellenwert bis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
7	33	2.662,27	2.803,33	2.927,91	3.002,68	3.052,53	3.102,35	3.127,28	3.152,20				
8	36	2.834,68	2.995,02	3.128,65	3.208,85	3.262,32	3.315,74	3.369,23	3.395,94	3.422,68			
9	39	3.053,07	3.226,54	3.371,09	3.457,86	3.515,66	3.573,47	3.631,32	3.689,16	3.718,04	3.746,98		
10	42	3.269,32	3.455,75	3.611,10	3.704,35	3.766,48	3.828,71	3.891,48	3.954,25	4.017,04	4.048,44	4.079,77	
11	45	3.479,70	3.711,93	3.878,39	4.012,44	4.079,47	4.146,47	4.213,51	4.280,51	4.347,54	4.381,06	4.414,55	4.448,04
12	48	3.682,82	3.965,92	4.179,24	4.371,51	4.428,19	4.534,89	4.605,98	4.677,13	4.712,69	4.748,24	4.783,78	4.819,17
13	51	3.899,80	4.277,22	4.503,70	4.654,67	4.767,92	4.843,41	4.918,91	4.994,41	5.069,88	5.145,35	5.183,14	5.220,86
14	54	4.108,49	4.502,40	4.746,89	4.923,52	5.063,87	5.183,14	5.276,68	5.361,23	5.436,70	5.504,63	5.566,49	5.622,33

Verordnung über die Anrechnung von Ausbildung und praktischer Erfahrung und deren wechselseitige Berücksichtigung:

Die genannte Verordnung, welche mit dem „Gehaltssystem neu“ eingeführt werden soll, muss möglichst einfach und praktikabel gestaltet werden. In den Gemeinden finden sich oft keine speziellen Personalmanager:innen, die über einen breiten Erfahrungsschatz in diesem Bereich verfügen oder sich regelmäßig mit Anrechnungen beschäftigen. Es ist daher umso wichtiger, dass diese Verordnung für jeden nachvollziehbar und einfach handhabbar ist.

Damit ein landesweit einheitlicher und rechtssicherer Vollzug dieser Durchführungsverordnung gewährleistet werden kann, sollten Leitfäden und Schulungen von Seiten des Landes für die Gemeinden zur Verfügung gestellt werden.

Leistungsbeurteilungs-Verordnung:

Bei der Durchführung der Leistungsbeurteilung kommt es regelmäßig zu Unklarheiten. Das Ergebnis der jährlich durchzuführenden Leistungsbeurteilung hat mitunter erhebliche Auswirkungen auf das Dienstverhältnis. Die Leistungsprämie gemäß § 64 ist davon abhängig, wie auch der Kündigungsgrund des § 80 Abs 1 lit b.

Die näheren Vorschriften zu den Methoden der Leistungsbeurteilung und zur Bewertung des Arbeitserfolges sind durch eine Verordnung der Landesregierung zu erlassen (§ 63 Abs 4). Die bestehende Leistungsbeurteilungs-Verordnung ist aus Sicht der Praxis oft nicht eindeutig genug. Eine Überarbeitung und Neuerlassung der Verordnung wäre angezeigt.

Es wird daher dringend ersucht die Verordnung zu überarbeiten und die Methoden der Leistungsbeurteilung sowie die Bewertung des Arbeitserfolges näher auszuführen.

Nachtdienstzulage:

In Zusammenhang mit der Nachtdienstzulage für Gemeindegewaltswachkörper kommt es teilweise zu unterschiedlichen Auffassungen. Gemäß § 4 Gemeindebediensteten-Nebenbezügeverordnung haben dem Sicherheitswachdienst angehörende Gemeindebedienstete keinen Anspruch auf eine Nachtdienstzulage. In § 66 Abs 1 lit b wird ein solcher Anspruch aber nicht explizit ausgeschlossen, sondern erst in der Durchführungsverordnung. Es wird daher ersucht, hier für Klarheit und Rechtssicherheit zu sorgen.

Ergänzungszulage:

Die werdenden Mütter entscheiden sich aus nachvollziehbaren Gründen mittlerweile vorwiegend für die Variante des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes. Immer häufiger entscheiden sie sich gleichzeitig dennoch für eine zweijährige Elternkarenz. Wird die Mutter im zweiten Jahr der Karenz erneut schwanger, besteht für sie, aufgrund des ausgelaufenen Kinderbetreuungsgeldes, kein erneuter Anspruch auf Wochengeld. Die Ergänzungszulage des § 71 Abs 7 kann dazu führen, dass die Gemeinde als Dienstgeber in einem solchen Fall während des Beschäftigungsverbotes die vollen Bezüge der Dienstnehmerin zu leisten hat. Dass die Gemeinde als Dienstgeber für den Ersatz des Wochengeldes zuständig ist, ist nicht nachvollziehbar, handelt es sich doch grundsätzlich um eine sozialversicherungsrechtliche Leistung. Der zuständige Krankenversicherungsträger, welcher sonst auch für die Leistung des Wochengeldes zuständig ist, hat daher auch im Falle der sogenannten „Wochengeldfalle“ zu leisten.

Die Ergänzungszulage wurde zu einer Zeit eingeführt, als es das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld noch nicht gab. Die Leistung sollte vom dafür zuständigen Krankenversicherungsträger erbracht werden. Die Vorarlberger Landesregierung wird ersucht sich beim Bund dafür einzusetzen, um eine praktikable Lösung für die Gemeinden und werdenden Mütter zu erreichen.

Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen:

Im Themenkomplex „Kinderbildungs- und -betreuung“ gibt es weiterhin zahlreiche dienstrechtliche Punkte, welche geändert bzw. verbessert werden sollten. Dieser Bereich sollte im Sinne der Gemeinden und ihren Dienstnehmer:innen umfassend und ganzheitlich (auch in Zusammenhang mit den Förderungsbestimmungen) überarbeitet werden. Derzeit gibt es im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich ein hohes Maß an Frustration und Unsicherheit. Wie bereits in der Stellungnahme des Vorarlberger Gemeindeverbandes zum damaligen Begutachtungsentwurf für das Sammelgesetz über die Bildung und Betreuung von Kindern angeführt, hängt das Gelingen der praktischen Umsetzung im Sinne des Kindeswohles vor allem von den personellen Ressourcen in den Gemeinden ab.

Nachfolgend einige Anregungen, welche zeitnah einer Lösung bedürfen:

Vor- und Nachbereitungszeit:

Das Kontingent für die wöchentlichen Vor- und Nachbereitungsstunden gemäß §§ 85f ist zur Bewältigung der Aufgaben nicht ausreichend. Das Stundenkontingent sollte an die realen Gegebenheiten angepasst und entsprechend erhöht werden. Das Land bekennt sich in § 2 Abs 1 Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz unter anderem zu einer qualitätsvollen Bildung und Betreuung in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen unter Berücksichtigung des Wohles der Kinder. Diesem Bekenntnis kann jedoch nur entsprochen werden, wenn den Bediensteten in diesen Einrichtungen auch die notwendige Zeit für ihre Vor- und Nachbereitung gewährt werden kann. Die Aufgaben, welche in der Vor- und Nachbereitungszeit zu bewältigen sind, werden immer mehr. Unter einem zu geringen Stundenausmaß an Vor- und Nachbereitungszeiten leidet vor allem die Qualität der Arbeit der pädagogischen Fachkräfte und Assistenzkräfte. Zusätzlich führt dies zu einer großen Belastung der Bediensteten, da es unumgänglich ist, eine entsprechende Vor- und Nachbereitung auch bei aufgebrauchtem Stundenkontingent durchzuführen.

Um der Realität gerecht zu werden, sollten die den Bediensteten zur Verfügung stehenden (wöchentlichen) Vor- und Nachbereitungszeiten entsprechend erhöht werden.

Fortbildung:

Betreffend die Fortbildung für pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte gibt es immer wieder Unklarheiten bzw. Auffassungsunterschiede. Gemäß § 85 Abs 1 (bzw. § 86 Abs 1 für Assistenzkräfte) zählen zu den Aufgaben der pädagogischen Fachkraft die Bildung und Betreuung, die Vor- und Nachbereitung sowie die Fortbildung. Fortbildung wird folglich als eigenständige Aufgabe angesehen. In Abs 2 wird die Fortbildung sodann in die Vor- und Nachbereitung einbezogen. Dass die Dienstnehmer:innen in ihrer ohnehin bereits zu gering bemessenen Vor- und Nachbereitungszeit auch noch ihre Fortbildungspflicht von mindestens 32 Stunden bzw. acht Stunden für Assistenzkräfte (§ 19 Abs 1 Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz) zu erfüllen haben, ist in der Praxis nicht nachvollziehbar. Dies führt dazu, dass die Zeit für die Vor- und Nachbereitung im Ausmaß der Fortbildungspflicht nicht für die Vor- und Nachbereitung der Kinderbildungs- und betreuungsarbeit selbst genutzt werden kann. Hinzu kommt, dass für Assistenzkräfte keine verpflichtende Vor- und Nachbereitung vorgesehen ist, sie aber dennoch eine Fortbildungspflicht von acht Stunden zu erfüllen haben. Sowohl die Vor- und Nachbereitung als auch die Fortbildung sind wichtige Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte und Assistenzkräfte, welche im Sinne einer qualitätsvollen Bildung und Betreuung nicht vermischt werden sollten. In der Praxis wurde dies in der Vergangenheit auch so gehandhabt. Den Bediensteten sollte ausreichend Zeit für die Fortbildung außerhalb ihrer Vor- und Nachbereitungszeiten gewährt werden können.

Es wird daher angeregt, die Fortbildungszeit und die Vor- und Nachbereitungszeit voneinander zu trennen und als jeweils eigenständige Aufgabe vorzusehen.

Entlastung des Personals in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen:

Aufgrund des stetig steigenden Ausmaßes an Verwaltungstätigkeiten, vor allem auch in Zusammenhang mit der Förderungsabwicklung, im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich sehen sich viele Gemeinden gezwungen, zusätzlich zum pädagogischen Personal, Verwaltungspersonal einzustellen. Zum einen werden Koordinationsstellen geschaffen, welche für die Koordination und Steuerung der Einrichtungen verantwortlich sind. Diese Koordinator:innen nehmen eine Vielzahl an Aufgaben wahr, welche von der Bedarfsplanung über Recruiting und Förderungsabwicklung bis zur Erarbeitung von Strategien reicht. Des Weiteren ist es immer häufiger notwendig Personal zur administrativen Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte und Assistenzkräfte als auch der Einrichtungsleitung einzustellen. Dieses Personal sorgt für eine wesentliche Entlastung des pädagogischen Personals. Diese Verwaltungskräfte sind derzeit gesetzlich nicht vorgesehen, weswegen es auch keine Förderung für die Kosten solchen Personals gibt.

Zur Entlastung der in der Betreuung tätigen Bediensteten in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen wird angeregt, solche Verwaltungskräfte und auch deren Förderung vorzusehen. Generell sollte eine Vereinfachung der Förderungsabwicklung erfolgen, um den Verwaltungsaufwand des Personals in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen möglichst gering zu halten, sodass die personellen Kapazitäten auf die Kernaufgaben konzentriert werden können.

Übernahme von Leitungsfunktionen im Kinderbildungs- und betreuungsbereich:

In eingruppigen Kindergärten erhält eine langjährigen pädagogische Fachkraft nach zehn Dienstjahren ein Gehalt der Gehaltsklasse 9. Für die zusätzliche Übernahme der Funktion einer Gruppenleitung erfolgt keine Höherstufung. Für langjährige Dienstnehmer:innen würde dies bedeuten, dass sie mehr Verantwortung übernehmen, dafür jedoch keine weitere finanzielle Abgeltung erhalten können. Dies führt dazu, dass vor allem langjährige, erfahrene Dienstnehmer:innen keinen Anreiz haben eine solche Gruppenleitungsfunktion zu übernehmen. Die Schwierigkeit Leitungsfunktionen zu besetzen, stellt sich bei größeren Einrichtungen auch bei der Betrauung mit der Stellvertretung für die Leitung einer Kinderbildungs- und betreuungseinrichtung.

Für solche Fälle sollte den Gemeinden die Möglichkeit einer (geförderten) Entschädigung bzw. Abgeltung im Wege einer Zulage ermöglicht werden, um solche Funktionen besetzen zu können.

Übergangsbestimmung Jahresarbeitszeit:

Begrüßt wird grundsätzlich die Berücksichtigung einer Verlängerung der Übergangsbestimmung der Jahresarbeitszeit (vgl § 119 Abs 6 laut Begutachtungsentwurf; Z 86). Es ist im Sinne aller Beteiligten, dass die dienstrechtlichen Bestimmungen für das Personal in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen bis zum Jahr 2025 in einem größeren Rahmen verbessert und vereinfacht werden.

Mit der derzeit geplanten – zu eng gefassten – Bestimmung ist für den Übergangszeitraum eine vernünftige Personalplanung jedoch nur sehr schwer möglich. Die Übergangsbestimmung sieht vor, dass mit Dienstnehmer:innen, welche bereits vor dem 1. Juli 2024 in einem Dienstverhältnis mit vereinbarter Jahresarbeitszeit standen, diesen weiterhin auch in ganzjährig geöffneten Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen beibehalten dürfen. Unter diese Regelung würde nur eine geringe Anzahl der Dienstnehmer:innen fallen. Es wäre nur möglich Dienstnehmer:innen in ganzjährig geöffneten Einrichtungen weiterhin in einem Jahresarbeitszeitmodell zu beschäftigen, welche bereits unter die abgelaufene Übergangsbestimmung des § 116 Abs 2 gefallen sind. Dies trifft nur auf Dienstnehmer:innen zu, die bereits vor dem 1. Oktober 2023 eine Jahresarbeitszeit vereinbart hatten. Darüber hinaus wäre ein weiterer Anwendungsfall die Umstellung von einer nicht-ganzjährig geöffneten Einrichtung, in welcher das Jahresarbeitszeitmodell nach wie vor Anwendung findet, zu einer ganzjährig geöffneten Einrichtung. Es ist jedoch weiterhin nicht möglich mit

neu eintretenden Dienstnehmer:innen in ganzjährig geöffneten Einrichtungen eine Jahresarbeitszeit zu vereinbaren. Die Bestimmung ist daher deutlich zu eng gefasst.

Die Gemeinden benötigen für die Umsetzung des Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes und des damit verbundenen Versorgungsauftrages Instrumente, welche ihnen ein höchstmögliches Maß an Flexibilität und Praktikabilität in der Personalplanung bieten. Nur mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell kann der Personaleinsatz vernünftig geplant werden und die Interessen der Dienstnehmer:innen entsprechend berücksichtigt werden. Das Interesse an einer Anstellung in ganzjährig geöffneten Einrichtungen ohne Jahresarbeitszeit ist derzeit gering. Gerade in Zeiten des eklatanten Personalmangels im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich, sollte dies dringend Beachtung finden und den Gemeinden die notwendige Flexibilität gewährt werden. Die Übergangsbestimmung sollte es ermöglichen, dass die Jahresarbeitszeit mit allen Dienstnehmer:innen, auch neu eintretenden, vereinbart werden kann, unabhängig davon in welcher Einrichtung diese tätig sind. Der Übergangszeitraum sollte gleichzeitig für die Erarbeitung einer neuen, zukunftsorientierten Lösung im Sinne aller Beteiligten genutzt werden.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Vorarlberger Gemeindeverband



Die Präsidentin:
Bürgermeisterin Dipl.-Vw. Andrea Kaufmann