

An das  
Amt der Vorarlberger Landesregierung  
Abteilung Gesetzgebung  
Landhaus  
6901 Bregenz

**Ansprechperson**  
Mag. Holzer Stefan (DW 26)  
+43 (0) 55 72/21 900-0

**Verzeichnis**  
E09.01.22

Dornbirn, am 13.02.2024

per E-Mail ([land@vorarlberg.at](mailto:land@vorarlberg.at))

## **Gesetz über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten - Sammelnovelle**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu den aktuellen Begutachtungsentwürfen wird Stellung genommen wie folgt:

### **zum Begutachtungsverfahren:**

Eine rund vierwöchige (zudem in die Semesterferien fallende) Begutachtungsfrist entspricht nicht der üblicherweise vom Verfassungsdienst des BKA empfohlenen Mindest-Begutachtungsfrist von sechs Wochen.

Es wird angeregt, dass das Land Vorarlberg zukünftig die Empfehlung des Verfassungsdienstes einhält.

### **zu den Begutachtungsentwürfen:**

A) Unsere allgemeinen Bedenken zu den Gehaltssystemen mit Modellstellenkonzepten wurden bereits ausführlich in den Stellungnahmen vom 26. März 2013 und 29. April 2019 dargelegt, sodass zur Vermeidung von Wiederholungen auf diese verwiesen wird.

B) Laut Erläuternden Bemerkungen soll zwar das Gehaltssystem der Gemeindeverwaltungsbediensteten aufgrund der sich verändernden Bedingungen am Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Herausforderungen bei der Personalgewinnung an die heutigen Erfordernisse angepasst werden. Die Regelungen zu den Dienstbezügen der Landes- und Gemeindebediensteten in Krankenanstalten sollen hingegen inhaltlich nicht wesentlich verändert werden.

Es verwundert, dass gegenständlich kein Handlungsbedarf bei den Landes- und Gemeindebediensteten in den Krankenanstalten gesehen wird. Bekanntlich bestehen in den Spitälern Personalengpässe in allen Bereichen - Ärztinnen und Ärzte fehlen, genauso wie Pflege- und Verwaltungspersonal.

Vorarlberg ist mit der Bezahlung der Spitalsärzt\*innen seit langem nicht mehr wettbewerbsfähig; die letzte Gehaltsreform liegt über 10 Jahre zurück. Zudem wurden bei dieser Gehaltsreform im Jahr

2013 der die Patientenversorgung und Ausbildung tragende Mittelbau - die Fachärztinnen und Fachärzte - stiefmütterlich behandelt bzw schlichtweg übergangen.

Die aus der Industrie stammende Idee einer nach hinten abflachenden Gehaltskurve ist im Bereich der Krankenhaus-Mitarbeiter kontraproduktiv - ab Mitte 40 gibt es nämlich bei den Grundgehältern keine Gehaltssprünge mehr. Ein konkurrenzfähiges, marktconformes Gehalt ist allerdings Grundvoraussetzung, damit Fachärztinnen und Fachärzte nach Vorarlberg gelotst und hier gehalten werden können. Zudem muss die Vorarlberger Gehaltskurve für Spitalsärzte wie auch im Burgenland oder in der Steiermark nach hinten ansteigen, widrigenfalls wird es nicht gelingen, Fachärzt\*innen nach Vorarlberg zu locken.

Hinzu kommt: Laut der gemeinsam von Land, ÖGK und Ärztekammer in Auftrag gegebenen Ärztebedarfsstudie verlässt fast die Hälfte der Ärztinnen und Ärzte nach Beendigung der Ausbildung Vorarlberg. Dies ist ein weiteres Alarmzeichen für die medizinische Versorgung in Vorarlberg, zumal künftig mehr und nicht weniger Ärztinnen und Ärzte benötigt werden.

Die Forderung nach einer Gehaltsreform wurde kürzlich über die Petition der Initiative "Pro Angestellte Fachärzt\*innen" für ein faires Lohnsystem in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern mit 511 Unterschriften (dies sind rund 85 % aller Fachärzte) deutlich ventiliert.

Diese Petition ist ein klarerer Auftrag an das Land Vorarlberg, um

- die Grundgehälter der Vorarlberger Spitalsärzt\*innen auf ein marktconformes Niveau anzuheben,
- attraktive Karrieremöglichkeiten für die Spitalsärzt\*innen einzuführen und
- die Entlohnung von Nacht- und Bereitschaftsdiensten der Spitalsärzt\*innen zu attraktiveren.

Leider wird in den gegenständlichen Begutachtungsentwürfen kein Handlungsbedarf bei den Dienstbezügen der Spitalsärzt\*innen gesehen. Gehaltliche Verbesserungen bei den Spitalsärzt\*innen sind jedoch dringend erforderlich, um den Spitalsstandort Vorarlberg nicht zu gefährden.

C) Die Angleichung des Gemeindedienstrechtes an das Dienstrecht der Landesbediensteten bei dem Sockelbetrag zur Kinderzulage wird ausdrücklich begrüßt. Unverständlich ist jedoch, weshalb die benachteiligende Regelung bei der Überstundenabgeltung im Gemeindedienstrecht nicht gleichfalls an das Dienstrecht der Landesbediensteten angeglichen wird.

Um diese sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung zu beheben, sollten im Zuge der gegenständlichen Novellierung des Gemeindedienstrechtes die §§ 20 Abs 4 GAG 2005 wie auch 66 Abs 1 lit a GAG 2005 an das Dienstrecht der Landesbediensteten angeglichen werden.

D) Sowohl das Gemeindedienstrecht als auch das Dienstrecht der Landesbediensteten sehen eine unterschiedliche Abgeltung von Mehrdienstleistungen bei Teilzeitbeschäftigten (= Mehrstunden) und Vollzeitbeschäftigten (= Überstunden) vor.

Der VfGH sieht in einer solch unterschiedlichen Abgeltung von Mehrstunden und Überstunden grundsätzlich eine dem Gleichheitsgrundsatz widersprechende Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Darum hat der Bund in Folge bei der Abgeltung von Mehrdienstleistungen die

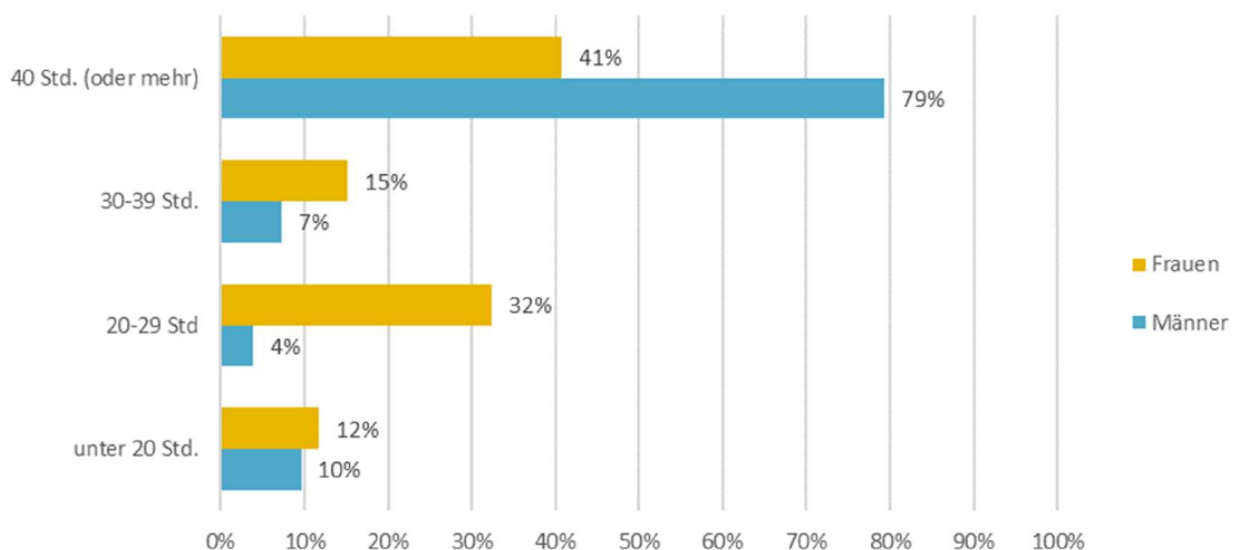
Teilzeitbeschäftigten den Vollzeitbeschäftigten vollumfänglich gleichgestellt (2. Dienstrechts-Novelle 2022; BGBl. I. 205/2022).

Auch sind derartige Ungleichbehandlungen zwischen Personen in Vollausslastung und jenen in Teilausslastung nach einheitlicher Rechtsauffassung von VfGH / OGH als unionsrechtswidrig einzustufen, wenn tatsächlich prozentual viel mehr Frauen als Männer benachteiligt werden (= mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes). Unlängst hat das Land Tirol aufgrund einer solchen Unionsrechtswidrigkeit Teilzeitbeschäftigte bei der Abgeltung von Überstunden den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Wir gehen davon aus, dass Mehrarbeitszuschläge auch in Vorarlberg vornehmlich Frauen belasten, sodass bei gegenständlichen Regelungen im Landes- wie auch Gemeindedienstrecht wohl von einer unionsrechtswidrigen (mittelbaren) Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auszugehen ist. Zumindest bei den Ärzt\*innen in den Vorarlberger Krankenanstalten sind prozentual viel mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt (Quelle: Ärztebedarfsstudie):

Abbildung 4.6:

Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit der Ärztinnen/Ärzte (Ärztinnen/Ärzte in Ausbildung nicht inkludiert) in Fondskrankenanstalten nach Geschlecht (2023)



Quelle: Daten der Vorarlberger Landeskrankenhäuser und des KH Dornbirn;  
Berechnung und Darstellung: GÖ FP

Es ist bedauerlich, dass diese dem Gleichheitsgrundsatz und dem Unionsrecht widersprechenden und nach unserer Einschätzung in erster Linie Frauen mittelbar diskriminierenden Bestimmungen nicht abgeändert werden.

**zu § 82b LBedG 2000 (und die dazu korrespondierende Bestimmung im Entwurf zum GAG 2005):**

Die Überführung des bisherigen (letztlich unklar und kompliziert formulierten) § 65 LBedG 2000 in einen neuen § 82b LBedG 2000 ist nicht zielführend. Vielmehr sollte sowohl im Gemeindedienstrecht

als auch im Dienstrecht der Landesbediensteten eine klare und transparente Bestimmung geschaffen werden, wonach eine geeignete Berufserfahrung bei der Einstufung anzurechnen ist, wie zB:

*„§ 82b Der Landesbedienstete, der eine für die vorgesehene Verwendung geeignete Berufserfahrung nachweist, ist in die Gehaltsstufe jener Gehaltsklasse einzustufen, die er erreicht hätte, wenn er diese Zeiten nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zurückgelegt hätte.“*

**zu § 93 LBedG 2000, § 79 GAG 2005**

Die Ärztekammer spricht sich gegen die im Begutachtungsentwurf angeführte Verlängerung der Kündigungsfristen aus. Diese wird letztlich dazu führen, dass noch mehr Spitalsärzt\*innen nach Ablauf der einjährigen Befristung des Dienstvertrages Vorarlberg verlassen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Der Kurienobmann

Der Präsident

MR Dr. Hermann Blaßnig e.h.

MR Dr. Burkhard Walla e.h.

**Ergeht nachrichtlich an:**

- LR Martina Rüscher MBA MSc
- das Büro des Landesvolksanwaltes als Antidiskriminierungsstelle (zu den Punkten C und D)