

An das
Amt der Vorarlberg Landesregierung
Römerstraße 15
6901 Bregenz

Betreff:

Stellungnahme des FLGÖ – Fachverband für leitende Gemeindebedienstete Österreichs, Landesverband Vorarlberg zum Begutachtungsentwurf bezüglich der Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten – Sammelnovelle

Bezug:

PrsG-030-8/LG-1175

Sehr geehrte Damen und Herren,

der FLGÖ – Fachverband für leitende Gemeindebedienstete Österreichs, Landesverband Vorarlberg gibt zum oben angeführten Begutachtungsentwurf nachfolgende Stellungnahme ab:

I. Anmerkungen zum vorgelegten Begutachtungsentwurf:

Die nachfolgenden Paragraphen beziehen sich auf die geplanten Änderungen des Gemeindeangestelltengesetzes gemäß dem übermittelten Begutachtungsentwurf.

a. Zu § 10 und § 63:

Angeregt wird, das zukünftig verpflichtende Mitarbeitergespräch und die Leistungsbeurteilung iSd § 63 sinnvoll zusammenzufassen.

b. Zu § 33 Abs 1 lit f:

Gemäß dem Wortlaut des Entwurfs ist die Aussprache eines vorläufigen oder die Verhängung eines behördlichen Waffenverbotes dem Dienstgeber zu melden. Aus den Erläuterungen ergibt sich, dass sich diese Meldeverpflichtung auf die Gemeindesicherheitswache beziehen sollte.

Dieser Umstand sollte jedenfalls im Gesetzestext aufgenommen werden. Gemäß dem angedachten Wortlaut beträfe die Meldepflicht jedwede bei der Gemeinde beschäftigte Person. Unabhängig davon ob sie der Gemeindewache angehört oder nicht.

Beispiel: Ein Mitarbeiter im Bürgerservice ist im Besitz einer Schusswaffe. Gegen den Bediensteten wird eine Wegweisung iSd § 38a SPG ausgesprochen. Damit verbunden ist ein obligatorisches vorläufiges Waffenverbot (§ 13 Abs 1 WaffG). Aufgrund des vorgeschlagenen Wortlautes hat der Mitarbeiter des Bürgerservice die Verhängung des vorläufigen Waffenverbotes dem Dienstgeber zu melden. Dies erscheint in Abwägung der dienstlichen und privaten Interessen überschießend.

Es wird daher angeregt den Wortlaut der Litera f zu präzisieren bzw. gänzlich zu streichen, da es sich lediglich um eine demonstrative Aufzählung handelt.

c. Zu § 64:

In der Praxis ist bezüglich der Leistungsprämie Folgendes wahrzunehmen:

Sie ist Steuerungsmittel (Belohnung von Leistung, Ahndung von fehlender Leistung) nicht tauglich. Bedienstete empfinden die Gewährung der Leistungsprämie nicht als Belohnung. Vielmehr wird wahrgenommen, dass die Dienstgeberin einen Teil des Gehaltes zurückbehält.

In den Gemeinden wird das Prämientopfmodell grundsätzlich nicht zur Anwendung gebracht. Eine pauschalierte Leistungsprämien-gewährung gemäß gemeindeeigener Verordnung ist durchgängig die Norm. Eine Differenzierung gemäß der erbrachten Leistung erfolgt in der Praxis daher grundsätzlich nicht.

Vor allem in Klein- und Kleinstgemeinden wird zudem auf die Erlassung einer solchen Verordnung vergessen. Damit einher gehen arbeitsrechtliche Risiken zu Lasten der Dienstgeberin. Dieser Umstand gilt auch für Gemeindeverbände gemäß Gemeindegesetz und Schulerhalterverbände im Sinne des Schulerhaltungsgesetzes.

Die Leistungsprämie ist zudem hinderlich bei der Ausschreibung von offenen Stellen mit Bekanntgabe des Bruttogehaltes. Die Leistungsprämie wird Folge dessen grundsätzlich bereits mit Dienst Eintritt gewährt. Dies auch aufgrund der Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung (attraktives Einstiegsgehalt).

Im Vollzug bereitet die Leistungsprämie bei der Gehaltsverrechnung Umstände. Der Zeitpunkt der Gewährung ist, zusätzlich zu sonstigen zeitlich relevanten Gehaltsbestandteilen (Kinderzulage, Vorrückung, Jubiläumsentgelt) zu beachten.

Zu beachten ist zudem, dass mit der Einführung des „Malus-Systems“ gleich dem Land Vorarlberg, das Einstiegsgehalt zusätzlich geringer ist und durch die Vorenthaltung der Leistungsprämie nochmal gesenkt wird. Die angedachte Einführung eines Abzuges bei fehlender praktischer Erfahrung ist jedoch zu begrüßen. Im Lichte einer weiteren sinnvollen Harmonisierung mit dem Land Vorarlberg und der geplanten Einführung eines für Gemeinden und Land Vorarlberg gemeinsamen neuen Lohnverrechnungsprogrammes wird die Streichung der Leistungsprämie iSd § 64 GAG angeregt.

Zudem wird angeregt, die durch die Leistungsprämie gebührenden durchschnittlich 5% in der Gehaltstabelle zu berücksichtigen und das Grundgehalt entsprechend durchgängig zu erhöhen.

d. Zu §§ 71a ff:

Aktuell besteht bereits eine Vielzahl von Gehaltstabellen aufgrund des noch weiterhin gültigen Gemeindebedienstetengesetzes 1988 und des Gemeindeangestelltengesetzes 2005.

Das Gemeindeangestelltengesetz 2005 selbst kennt bereits drei differenzierende Gehaltstabellen (Allgemein, pädagogische Kräfte in Betreuungseinrichtungen und Musikschulen).

Durch die angedachte Gesetzesänderung würde drei weitere Gehaltstabellen hinzukommen. Dies erschwert den praktischen Vollzug weiter und erhöht die Fehleranfälligkeit.

In Praxis wird es erwartbar zu Unmut bei Bestandspersonal kommen, da Neueintritte mit einem höheren Gehalt belohnt werden. Dieser Umstand lässt den Schluss zu, dass Loyalität und die Vermeidung von „Job Hopping“ bestraft wird.

Ziel der vorliegenden Gehaltsreform war die gehaltliche Attraktivierung des Gemeindedienstes für die notwendige Personalrekrutierung. In zweiter Instanz geht es aber auch darum, das Bestandspersonal zu halten. Die Gemeinden wollen im Verhältnis zum Land Vorarlberg und der Privatwirtschaft konkurrenzfähig werden. Da die Gemeinden an das Gehaltsschema und die Grenzen der Modellstellen gebunden sind, ist eine Anpassung der Gehaltstabelle an die geänderten Umstände (Dienstnehmermarkt) erforderlich. Das gilt sowohl für Neueintritte als auch das Bestandspersonal.

Etwaigen Einwänden bezüglich eines höheren Einkommens berechnet über den Lebensverdienst gerechnet muss entgegengehalten werden, dass die Verweildauer in den Gemeinden stetig abnimmt und inzwischen durchschnittlich nur mehr wenige Jahre beträgt.

Es wird daher dringend empfohlen von der Einführung eines „Gehaltsschema neu“ und „Gehaltsschema alt“ abzusehen. Ziel muss vielmehr eine Harmonisierung der bereits bestehenden Gehaltstabellen (Übernahme der kürzeren Progression der pädagogischen Tabellen in die allgemeine Gehaltstabelle) mit zusätzlicher Erhöhung der Gehälter sein. Bezüglich des Umganges in den Gemeinden mit den dadurch verursachten Mehrkosten siehe sogleich.

e. Zu § 119:

Zur Verwaltungsvereinfachung, für die notwendige Berücksichtigung im Voranschlag und mit Blick auf die Dienstgeberposition bei den jährlichen Gehaltsverhandlungen wird angeregt, die Anpassungen der Gehaltstabellen im Sinne der Ausführungen zu Punkt d. mit 1.1.2025 in Kraft treten zu lassen.

II. Anregungen für zusätzliche Anpassungen:

Die nachfolgenden Anmerkungen beziehen sich auf weitere Änderungen des Gemeindeangestelltengesetz 2005, die bisher noch keine Berücksichtigung im Begutachtungsentwurf gefunden haben.

a. Zu § 28a Abs 2:

Angeregt wird, dass Telearbeit sowohl befristet als auch unbefristet gewährt werden kann.

b. Zu § 46 Abs 11:

Die Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge für dienstfreigestellte Bedienstete wäre zu überdenken. Zwischenzeitlich sind auch Personen in Wahrnehmung einer Organfunktion in das sozialversicherungsrechtliche System eingegliedert. Eine zusätzliche finanzielle Belastung der Dienstgeberin ist daher nicht mehr zielführend.

c. Zu § 71 Abs 7:

Diese Bestimmung wurde zu einer Zeit eingeführt, als es keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines einjährigen einkommensabhängigen/pauschalen Kinderbetreuungsgeldes gab.

Es wird angeregt, die sogenannte „Ergänzungszulage“ gemäß § 71 Abs 7 GAG zu streichen, sofern dies mit den unionsrechtlichen Anforderungen (Mutterschutz-RL) vereinbar ist. Alternativ wird eine Anpassung an die unionsrechtlichen Mindestanforderungen erbeten.

d. Zu § 80 Abs 1:

Angeregt wird die Einführung einer bereits auf Bundesebene gleichlautenden Regelung im Sinne der §§ 30 Abs 1 Z 6 iVm § 24 Abs 7 und Abs 9 Vertragsbedienstetengesetz.

Dienstunfähigkeit ist bereits gemäß geltender Rechtslage ein Grund zur Auflösung eines kündigungsgeschützten Dienstverhältnisses. Da die Feststellung der Dienstunfähigkeit jedoch äußerst komplex und fehleranfällig ist, wird der überwiegende Teil der Vorarlberger Gemeinden nicht in der Lage sein, ein Dienstverhältnis unter Geltendmachung des Kündigungsgrundes § 80 Abs 1 lit a GAG de lege lata geltend zu machen.

e. Zu §§ 83 Abs 2 und 83a:

Angeregt wird, das Jahresarbeitszeitmodell personenbezogen und nicht einrichtungsbezogen zu gestatten.

Darüber hinaus wird eine generelle Öffnung des Jahresarbeitszeitmodelles bei Vorliegen von dienstlichen Erfordernissen erbeten. Beispielsweise wird in der Praxis bezüglich der Reinigungskräfte im Schulbereich bereits jetzt ein Jahresarbeitszeitmodell aufgrund der Besonderheiten in diesem Bereich (schwankende Arbeitserfordernisse, ferienbedingte Schließungen) gelebt. Dies allerdings ohne entsprechende rechtliche Grundlage und daher mit Rechtsunsicherheiten verbunden.

f. Stellvertreterzulage

Im Rahmen einer weiteren Harmonisierung zwischen Landes- und Gemeindebedienstetengesetz wird die Einführung einer gleichlautenden Regelung gemäß § 72 Landesbedienstetengesetz 2000 im Gemeindeangestelltengesetz 2005 angeregt.

Das bestehende Modellstellenportfolio und die vorhandenen gesetzlichen Regelungen im Gemeindebereich geben keine Rückschlüsse darauf, wie eine aktiv wahrgenommene Stellvertretung abzugelten ist. Eine entsprechende Regelung gleich dem Landesbedienstetengesetz würde sowohl für Dienstnehmer als auch Dienstgeber Klarheit bringen.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Landesverband
Der Obmann, Dr. Martin Vergeiner

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Obwegeser'.

iA Mag. Obwegeser Christof, Schriftführer