

Gesetz vom 14. November 2013, mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 geändert wird (Landesbeamten-Besoldungsnovelle 2013)

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012, wird wie folgt geändert:

1. § 3 lautet:

„§ 3

Besoldungsrechtliche Einteilung der Beamtinnen und Beamten

(1) Die Bezüge der Beamtinnen und Beamten richten sich nach der Zugehörigkeit zu einer der folgenden Besoldungsgruppen:

1. Beamtinnen und Beamte der Allgemeinen Verwaltung und Beamtinnen und Beamte in handwerklicher Verwendung,
2. Lehrerinnen und Lehrer,
3. Mitglieder des Landesverwaltungsgerichtes.

(2) Die besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen für die Mitglieder des Landesverwaltungsgerichtes sind im Burgenländischen Landesverwaltungsgerichtsgesetz - Bgld. LVwGG, LGBl. Nr./2013, geregelt.“

2. In § 9 Abs. 1 wird am Ende der Z 3 der Satzpunkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 4 bis 6 angefügt:

- „4. durch eigenmächtiges Fernbleiben vom Dienst ohne Nachweis eines ausreichenden Entschuldigungsgrundes;
5. für die Dauer der Verbüßung einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme;
6. für die Dauer des Bestehens eines Tätigkeitsverbots gemäß § 220b des Strafgesetzbuches (StGB).“

3. Dem § 9 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die Hemmung nach Abs. 1 Z 5 tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Strafvollzugsgesetzes (StVG) vollzogen wird.“

4. In § 10 Abs. 2 Z 6 letzter Satz entfällt das Wort „möglichen“.

5. § 11 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. Verwendungsgruppen A, L1 und R.“

6. § 12c Abs. 1 lautet:

- „(1) Der Monatsbezug - unter Ausschluss der Kinderzulage - der Beamtin oder des Beamten,
 1. deren oder dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 61 oder 62 LBDG 1997 herabgesetzt worden ist oder

2. der oder dem unter anteiliger Kürzung der Bezüge eine Dienstfreistellung gemäß § 96a Abs. 1 Z 2 LBDG 1997 gewährt wurde oder

3. die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt, gebührt in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Wochendienstzeit an der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Dienstzeit entspricht. Wird das Ausmaß der Dienstfreistellung nicht einheitlich für alle Wochen eines Kalendervierteljahres festgelegt, ist für das Ausmaß der Kürzung der Monatsdurchschnitt des jeweiligen Kalendervierteljahres heranzuziehen. Der Entfall und die Verminderung werden abweichend vom § 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach den Z 1 bis 3 gilt. Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.“

7. Nach § 30 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Wird die Beamtin oder der Beamte an mehreren Dienststellen dauernd verwendet, so gilt als Dienststelle im Sinne des Abs. 1 Z 1 jene Dienststelle, an der die Beamtin oder der Beamte überwiegend verwendet wird.“

8. § 35 Abs. 9 lautet:

„(9) Der Pensionsbeitrag ist von den Bezügen der Beamtin oder des Beamten einzubehalten. Für die Monate der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit, in denen ihr oder ihm keine Bezüge gebühren, sind die Pensionsbeiträge mit Bescheid vorzuschreiben. Solche Bescheide, mit denen Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen können bei der Vorschreibung auf Antrag Zahlungserleichterungen (Stundung, Ratenzahlung) gewährt werden. Von Gesetzes wegen eintretende Änderungen der Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag bedürfen keines gesonderten Bescheides; die geänderte Höhe des Pensionsbeitrags ist diesfalls der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen.“

9. § 35 Abs. 10 lautet:

„(10) Während der Zeit einer für die ruhegenussfähige Landesdienstzeit anrechenbaren Dienstfreistellung (Karenzurlaub, Außerdienststellung) unter Entfall der Bezüge bildet die Bemessungsgrundlage für den zu leistenden Pensionsbeitrag derjenige Monatsbezug, der der Beamtin oder dem Beamten gebühren würde, wenn sie oder er nicht karenziert worden wäre.“

10. § 47 lautet:

„§ 47

Pflegedienst-Chargenzulage

(1) Beamtinnen und Beamten, die zur Ausübung von Tätigkeiten im Sinne des § 1 Z 1 GuKG, des MTD-Gesetzes oder des Hebammengesetzes berechtigt sind, gebührt für die Dauer der Ausübung einer der im Abs. 2 angeführten Funktionen ab einer Führungsspanne von 5 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zusätzlich zur Pflegedienstzulage eine ruhegenussfähige Pflegedienst-Chargenzulage.

(2) Die Pflegedienst-Chargenzulage beträgt monatlich

1. für die Leitung einer Station

a) mit einer Führungsspanne von 5 bis 14,99 316,20 Euro,

b) ab einer Führungsspanne von 15 421,60 Euro;

2. für die Ausübung einer Leitungsfunktion im gehobenen medizinisch-technischen Dienst oder im Dienst der Hebammen

a) mit einer Führungsspanne von 5 bis 14,99 105,40 Euro,

b) ab einer Führungsspanne von 15 210,80 Euro;

3. für Lehrerinnen und Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege 271,40 Euro.

(3) Beamtinnen und Beamten, die eine der im Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Funktionen im Rahmen einer dauernden Stellvertretung ausüben, gebührt die jeweilige Pflegedienst-Chargenzulage in der Höhe von 14%.

(4) Unter dem Begriff der Führungsspanne im Sinne der Abs. 1 und 2 ist die Zahl der zu führenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ausgedrückt in Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten, zu verstehen, die sich aus dem für das jeweilige Kalenderjahr maßgebenden Dienstpostenplan ergibt.“

11. § 54 Abs. 5 lautet:

„(5) Dienort im Sinne dieses Hauptstückes ist die Ortsgemeinde, in der die Dienststelle liegt, der die Beamtin oder der Beamte dauernd zur Dienstleistung zugewiesen ist. Ist die Beamtin oder der Beamte mehreren Dienststellen dauernd zur Dienstleistung zugewiesen, so hat die Landesregierung als Dienort jene Ortsgemeinde zu bestimmen, in der die Dienststelle liegt, in der die Beamtin oder der Beamte überwiegend tätig ist (Stammdienststelle). Bei Ortsgemeinden mit besonders großer räumlicher Ausdehnung kann die Landesregierung festsetzen, dass als Dienort nur bestimmte Ortsteile der Ortsgemeinden gelten.“

12. In § 62 Abs. 2 wird das Zitat „§ 59“ durch das Zitat „§ 58“ ersetzt.

13. Der Wortlaut des § 71 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“; dem Abs. 1 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Ist eine Beamtin oder ein Beamter mehreren Dienststellen dauernd zur Dienstleistung zugewiesen, so ist auf Dienstreisen der Beamtin oder des Beamten zu einer dieser Dienststellen - mit Ausnahme der Stammdienststelle - Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.“

14. Nach § 122 wird folgender § 122a eingefügt:

„§ 122a

Umsetzungshinweise

Durch die §§ 8, 10 und 113 Abs. 7 bis 15 dieses Gesetzes wird die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16, für den Bereich der Vorrückung im Landesdienstverhältnis im Landesrecht umgesetzt.“

15. Dem § 124 wird folgender Abs. 15 angefügt:

„(15) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten in Kraft:

1. § 12c Abs. 1 und § 47 mit 1. Jänner 2013,
2. § 122a mit dem der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx folgenden Tag,
3. §§ 3, 9 Abs. 1 und 5, § 10 Abs. 2, § 11 Abs. 2, § 30 Abs. 1a, § 35 Abs. 9 und 10, § 54 Abs. 5, § 62 Abs. 2, § 71 und die Anlage 2 mit 1. Jänner 2014.“

16. In der Anlage 2 wird das Zitat „§ 82 Abs. 10 Vertragsbedienstetengesetz 1948 - VBG“ durch das Zitat „§ 116 Abs. 5 Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - LVBG 2013“ und das Zitat „§ 82 Abs. 12 VBG 1948“ durch das Zitat „§ 116 Abs. 8 LVBG 2013“ ersetzt.

Vorblatt

Probleme:

1. Die Zeit unentschuldigter Fernbleibens vom Dienst und die Zeit der Verbüßung einer wegen eines Vorsatzdelikts verhängten Freiheitsstrafe wird für dienstzeitabhängige Rechte voll angerechnet.
2. Eine Regelung der Bezüge bei Herabsetzung der Wochendienstzeit zum Zwecke der Sterbebegleitung (Familienhospizfreistellung) fehlt.
3. Der Fall der dauernden Verwendung einer Beamtin oder eines Beamten an zwei oder mehreren Dienststellen ist derzeit nicht oder - insbesondere im Reisegebührenrecht - unbefriedigend geregelt.
4. Die Regelung der Pflegedienst-Chargenzulage berücksichtigt nicht ausreichend die Verteilung der Verantwortung im Pflegedienst, im medizinisch-technischen Dienst und im Hebammendienst in den Krankenhäusern.

Ziele:

1. Ausschluss der Zeit einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst und der Zeit der Verbüßung einer wegen eines Vorsatzdelikts verhängten Freiheitsstrafe von der Anrechnung für die Vorrückung.
2. Genaue Regelung des Bezugsanspruches bei Familienhospizfreistellung in Form der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit.
3. Schaffung klarer Regelungen für den Fall der dauernden Verwendung an zwei Dienststellen mit dem Ziel der Minimierung des Reisegebührenaufwandes.
4. Berücksichtigung der geänderten Verantwortungsstrukturen im Spitalsbereich bei der Gestaltung der Pflegedienst-Chargenzulage.

Inhalte:

1. Ausdehnung des Anwendungsbereiches der Bestimmung über die Vorrückungshemmung auf die Fälle der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst und der Verbüßung einer Freiheitsstrafe aufgrund einer vorsätzlich begangenen gerichtlich strafbaren Handlung.
2. Schaffung einer Regelung über das Ausmaß und die Dauer der anteiligen Bezugskürzung aus Anlass der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zum Zwecke der Sterbebegleitung.
3. Regelung des Dienstortes, des Fahrtkostenzuschusses und der Reisegebühren für Beamtinnen und Beamte, die an mehreren Dienststellen dauernd tätig sind.
4. Einräumung eines Anspruches auf Pflegedienst-Chargenzulage auch im Bereich des medizinisch-technischen Dienstes und der Hebammen sowie Berücksichtigung von Stellvertreterfunktionen und Führungsspannen bei der Zulagenbemessung.

Alternativen:

Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen bestehen keine näher in Erwägung zu ziehenden Alternativen.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe hierzu die Darstellung der finanziellen Auswirkungen im Allgemeinen und Besonderen Teil der Erläuterungen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Das Regelungsvorhaben steht im Einklang mit dem geltenden EU-Recht.

Es wird lediglich ein Hinweis aufgenommen, dass für den Bereich der Vorrückung im Landesdienstverhältnis die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16, CELEX-Nr. 32000L0078, bereits umgesetzt wurde (Novelle LGBl. Nr. 77/2011).

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine; insbesondere ist eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG nicht vorgesehen.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfes

Der Entwurf enthält insbesondere folgende Regelungen und Maßnahmen:

1. Ausdehnung des Anwendungsbereiches der Bestimmung über die Vorrückungshemmung auf die Fälle der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst und der Verbüßung einer Freiheitsstrafe aufgrund einer vorsätzlich begangenen gerichtlich strafbaren Handlung.
2. Schaffung einer Regelung über das Ausmaß und die Dauer der anteiligen Bezugskürzung aus Anlass der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zum Zwecke der Sterbebegleitung.
3. Regelung des Dienstortes, des Fahrtkostenzuschusses und der Reisegebühren für Beamtinnen und Beamte, die an mehreren Dienststellen dauernd tätig sind.
4. Einräumung eines Anspruches auf Pflegedienst-Chargenzulage auch im Bereich des medizinisch-technischen Dienstes und der Hebammen sowie Berücksichtigung von Stellvertreterfunktionen und Führungsspannen bei der Zulagenbemessung.
5. Schaffung einer eigenen Besoldungsgruppe für die Mitglieder des mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, eingeführten Landesverwaltungsgerichtes.
6. Festsetzung des während eines Karenzurlaubs allenfalls zu entrichtenden Pensionsbeitrags mit Bescheid.

B. Finanzielle Auswirkungen

Die Neuregelung der Reisegebührenansprüche von Landesbediensteten, die dauernd in mehreren Dienststellen tätig sind, wird zu geringfügigen Einsparungen für das Land führen, deren Höhe mangels Kenntnis der zukünftigen Fälle auch nicht annähernd geschätzt werden kann.

Die mit der Neuregelung der Pflegedienst-Chargenzulage verbundenen Mehrkosten in der Höhe von ca. 250 000 € jährlich sollen durch die Einsparung von Dienstposten ausgeglichen werden (siehe dazu im Einzelnen die Ausführungen zu Z 1 (§ 47) im Besonderen Teil der Erläuterungen).

C. Auswirkungen auf Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte

Aufgrund der Automatikbestimmungen der §§ 3 und 38 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, LGBl. Nr. 13/1972, werden die Neuregelungen auch auf die Gemeindebeamtinnen und -beamten einschließlich der Beamtinnen und Beamten der Freistädte Eisenstadt und Rust anzuwenden sein.

D. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu Z 1 und 5 (§ 3 und § 11 Abs. 2 Z 3):

Anpassung des LBBG 2001 an die im Burgenländischen Landesverwaltungsgerichtsgesetz - Bgld. LVwGG, LGBI. Nr. .../2013, vorgesehenen besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen für die Mitglieder des mit 1. Jänner 2014 einzurichtenden Landesverwaltungsgerichtes.

Zu Z 2 und 3 (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4 und Abs. 5):

Für die Dauer einer unentschuldigten Abwesenheit, der Verbüßung einer Haftstrafe und eines Tätigkeitsverbots wird - parallel zum Entfall der Bezüge - die Hemmung der Vorrückung vorgesehen.

Zu Z 4 (§ 10 Abs. 2 Z 6):

Normierung der langjährigen Auslegungspraxis.

Zu Z 6 (§ 12c Abs. 1):

Regelung der besoldungsrechtlichen Auswirkungen einer Familienhospizfreistellung in der Form der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in gleicher Weise wie bei anderen Teilzeitbeschäftigungsformen (Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass oder zur Betreuung eines Kindes sowie Elternteilzeit).

Zu Z 7, 11 und 13 (§ 30 Abs. 1a, § 54 Abs. 5 und § 71 Abs. 2):

Immer häufiger werden Landesbedienstete an zwei oder mehreren Dienststellen dauernd verwendet. Im Zusammenhang mit der geplanten bezirksübergreifenden Verwendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bezirkshauptmannschaften werden diese Fallkonstellationen in Zukunft regelmäßig auftreten. Im Reisegebührenrecht finden sich derzeit keine Bestimmungen, die - wie etwa § 45 Abs. 1 RGV für Richterinnen und Richter oder § 49 RGV für Lehrerinnen und Lehrer - regeln, welche Ortsgemeinde in diesen Fällen als Dienort zu gelten hat. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (u.a. VwGH vom 18.3.1994, 93/12/0275) ist es nicht rechtswidrig, als Stammdienststelle jene Organisationseinheit festzulegen, bei der die oder der Bedienstete überwiegend eingesetzt wird. Anknüpfend an diese Rechtsprechung soll durch die gesetzliche Festlegung der Stammdienststelle sowohl im Reisegebührenrecht als auch bei der Regelung des Fahrtkostenzuschusses eine zufriedenstellende gesetzliche Lösung getroffen werden. Durch die neue Rechtslage soll auch sichergestellt werden, dass Fahrten zu einer weiteren Dienststelle einen Anspruch auf Reisekostenvergütung nur soweit begründen, als die zurückgelegte Wegstrecke nicht bereits durch den Fahrtkostenzuschuss abgedeckt ist. Beträgt etwa die Entfernung zwischen der Wohnung und der Stammdienststelle 20 km und jene zwischen der Wohnung und der weiteren Dienststelle 30 km und verrichtet die oder der Bedienstete an einem Tag ausschließlich Dienst in der weiteren Dienststelle, ohne die Stammdienststelle an diesem Tag anzufahren, so gebührt ihr oder ihm eine Reisekostenvergütung lediglich für die Zurücklegung einer Wegstrecke von 20 km (je 10 km Hin- und Rückfahrt), da die restlichen 40 km bereits mit dem Fahrtkostenzuschuss abgedeckt sind. Tagesgebühren stehen ihr oder ihm nicht zu, da Dienstverrichtungen in einer weiteren Dienststelle für die Zeit des Aufenthalts in der jeweiligen Ortsgemeinde reisegebührenrechtlich wie Dienstverrichtungen im Dienort behandelt werden.

Zu Z 8 (§ 35 Abs. 9):

Für die Einzahlung des für ruhegenussfähige Landesdienstzeiten, in denen der Beamtin oder dem Beamten keine Bezüge gebühren (zB die Zeit eines anrechenbaren Karenzurlaubs), zu entrichtenden Pensionsbeitrags gilt das Prinzip der Selbstbemessung. Infolge einer Reihe von komplexen Sonderregelungen zur Berechnung des Pensionsbeitrags ist die Selbstbemessung seit Langem illusorisch. Der in solchen Zeiträumen zu entrichtende Pensionsbeitrag soll daher in Zukunft mit Bescheid festgesetzt werden. Damit soll die Höhe des während einer Abwesenheit zu zahlenden Pensionsbeitrages klar ersichtlich werden, was letztlich zur Rechtssicherheit beiträgt. Für von Gesetzes wegen, zB im Rahmen einer allgemeinen Gehaltserhöhung, eintretende Änderungen der Bemessungsgrundlage braucht kein gesonderter Bescheid erlassen werden; eine formlose Mitteilung genügt.

Zu Z 9 (§ 35 Abs. 10):

Anpassung an die Änderung des § 93 LBDG 1997 durch die gleichzeitig eingebrachte 15. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997.

Zu Z 10 (§ 47):

Leitungszulagen (Pflegedienst-Chargenzulage)

Stationsleitungen (des Pflegedienstes) sind zu einer Schlüsselfunktion in der patientenorientierten Organisation des Krankenhausbetriebes geworden, besonders durch die neuen Organisationsformen (Tageskliniken, interdisziplinäre Belegung, etc.). Weiters wurden durch Reduktion der Leitungspositionen auch die Führungsspannen deutlich vergrößert, sodass die Anforderungen seit Jahren stetig gewachsen sind. Folglich wird es zunehmend schwieriger, geeignete Interessentinnen und Interessenten für diese Funktion zu finden.

Der finanzielle Anreiz zum Wechsel vom Diplomkrankenpflegefachdienst (mit Schicht- und Wechseldienst) zur Stationsleitung ist gering. Eine Stationsleitung erhält eine Leiterzulage (Pflegedienst-Chargenzulage) von dzt. brutto €210,80 (14 mal monatlich) zusätzlich und hat eine Gehaltsdifferenz im Vergleich zum Diplompflegefachdienst von durchschnittlich ca. brutto €120,- monatlich. Dies stellt in Summe eine Gehaltsdifferenz von ca. brutto €4.630,- jährlich dar. Im Gegenzug hat der Diplompflegefachdienst die Vorteile des Nachtschwerarbeitsgesetzes (2 Stunden zusätzliche Anrechnung pro Nachtdienst) und vor allem günstig versteuerte Zulagen und Nebengebühren (je nach Verwendungsbereich beispielsweise Erschwernis-, Gefahren-, Intensiv-, Ambulanzzulagen, Sonn- und Feiertagszulagen, Nachtdienstzulagen), sodass in Summe Stationsleitungen teilweise einen Netto-Gehaltsverlust in Kauf nehmen müssen.

Auch soll in Zukunft dem unterschiedlichen Verantwortungsgrad, der sich in der Pflege und verwandten, medizinisch-technischen Berufsgruppen über weite Strecken an der Anzahl der zu führenden Bediensteten orientiert, Rechnung getragen werden.

Als positiver Nebeneffekt kann die Fort- und Weiterbildung, die führungsbezogene Kommunikation etc. stärker auf ausgewählte Führungspersonen fokussiert werden.

Über Vorschlag der Geschäftsführung der KRAGES soll daher diese Leiterzulage (Pflegedienst-Chargenzulage) derart gestaltet werden, dass ausgehend vom dzt. Ansatz ein Stufenmodell ermöglicht wird.

Der Verantwortungsbereich soll in der Höhe der Leiterzulage seinen Niederschlag finden und an die Anzahl der lt. Budget genehmigten Dienstposten (in Vollzeitäquivalenten laut Dienstpostenplan) gebunden werden.

Vorgeschlagenes Stufenmodell (100% dzt. Ansatz für Pflegedienst-Chargenzulage):

MA-Anzahl gem. VZÄ lt. Budget	Prozent der Leiterzulage/Chargenzulage
0 bis 4,99	Keine Zulage
5 bis 14,99	Zusätzlich 50%, in Summe 150%
Über 14,99	Zusätzlich 100%, in Summe 200%

Kostensituation:

Die Mehrkosten entsprechen dem finanziellen Gegenwert von ca. 4 Dienstposten von Stationsleitungen (ca. €220.000,- Gesamtkosten). 3 Dienstposten sind bereits im Budget 2012 nach Verhandlungen mit dem Zentralbetriebsrat systemisiert worden, 1 Dienstposten ist noch zu realisieren.

Medizinisch-technischer Dienst, Implementierung von Führungsfunktionen

Bisher wurden im Bereich der medizinisch-technischen Dienste (RTA, MTA, BMA) und Hebammen keine expliziten Führungspersonen aus der jeweiligen Berufsgruppe sondern - sofern auf Grund der Führungsspanne notwendig - Koordinatorinnen und Koordinatoren ernannt. Gemäß KAG und Anstaltsordnung ist die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor des jeweiligen Hauses oder durch Delegation der jeweils fachlich zuständige Abteilungsvorstand Vorgesetzte oder Vorgesetzter aller dieser Bediensteten. Dies ist jedoch vielfach unbefriedigend im Sinne einer effizienten Führungs- und Arbeitsorganisation.

Durch die (medizinischen) Verbundlösungen kommt es auch zu strukturellen Veränderungen innerhalb dieser Berufsgruppen, die unmittelbar den ärztlichen Dienst unterstützen. Dadurch haben sich die Führungsspannen laufend vergrößert, teilweise bis zu über 20 Bediensteten. Weiters zählt der med.-techn. Dienst zur am meisten gewachsenen Berufsgruppe innerhalb des Krankenhausbetriebes. Daher soll analog den Stationsleitungen in der Pflege Führungspersonal offiziell bestellt werden, mit allen dienstrechtlichen und organisatorischen Obliegenheiten.

Die Geschäftsführung der KRAGES hat daher angeregt, diese Berufsgruppen ebenfalls von der neu zu regelnden Leiterzulage zu umfassen. Dabei soll jedoch auf Grund der veränderten Ausgangssituation (höheres Bezugsschema im Vergleich zu Stationsleitungen) nur der geplante Erhöhungsprozentsatz der derzeit im Pflegedienst Anwendung findenden Chargenzulage vorgesehen werden.

MA-Anzahl gem. VZÄ lt. Budget	Prozent der Leiterzulage/Chargenzulage
0 bis 4,99	Keine Zulage
5 bis 14,99	50% der Basis
Über 14,99	100% der Basis

Die dadurch entstehenden Mehrkosten (ca. brutto 25.000,-) sind durch die Absystemisierung von 1,0 Dienstposten im Bereich der medizinisch-technischen Dienste ab dem Kalenderjahr 2012 bereits berücksichtigt, sodass wiederum eine kostenneutrale Lösung gefunden werden konnte.

Stellvertretungen dieser Leitungsfunktionen

Stellvertretungen der Stationsleitungen erhalten bei deren Abwesenheit (ab einer Woche) die anteilige Pflegedienst-Chargenzulage. Dies stellt einen Verwaltungsaufwand dar und entspricht kaum der betrieblichen Realität, da auch bei kurzfristigen Abwesenheiten (Dienstreisen, kurzen Erkrankungen etc.) und betrieblichen stundenweisen Abwesenheiten (Besprechungen, Projektteilnahmen, ...) die Vertretung wahrgenommen wird. Überdies haben Vertretungen oft eigenständige Aufgabenbereiche mit Leitungscharakter übernommen (zB spezielle EDV-Tätigkeiten).

Um die Stellvertretungen offiziell in eine permanente Stellvertretungsfunktion überzuführen, wird vorgeschlagen, eine laufende Vertretungszulage einzuführen: Die der Leitung zustehende monatliche Zulage wäre mit dem Faktor 2 (für ca. 2 Kalendermonate der Vertretung) zu multiplizieren und dann mit 14 zu dividieren (Auszahlungsmodalität), dies wären dann ca. 14% der jeweiligen Leitungszulage. Der sich daraus ergebende Betrag ist dann als Leitungszulage-Vertretung laufend zur Auszahlung zu bringen, sodass auch permanent die Obliegenheiten der Stellvertretung wahrzunehmen sind.

Auf Grund der Vergleichbarkeit der Berufsgruppen soll diese Regelung in gleicher Art und Weise auch für Vertretungen medizinisch-technischer Dienste zur Anwendung gelangen.

Durch die Absystemisierung von 0,5 Dienstposten im med.-tech. Bereich für das Jahr 2012 konnte auch hier der Mehraufwand von ca. €30.000,- bis auf €10.000,- bereits eingespart werden.

Zu Z 12 (§ 62 Abs. 2):

Zitatberichtigung.

Zu Z 14 (§ 122a):

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 4. September 2012 GZ 2012/12/0007, festgestellt, dass „der Bundesgesetzgeber mit § 8 Abs. 1 GehG idF BGBl. I Nr. 82/2010 die Erfordernisse der RL (Gleichbehandlungsrichtlinie, 2000/78/EG) unzulänglich umgesetzt“ hat und hat demzufolge in direkter Anwendung von Unionsrecht die Vorrückungslaufbahn des Beschwerdeführers um eininhalb Jahre verbessert. Diese gemäß § 42 Abs. 1 VwGG in der Sache selbst ergangene und in ihren Auswirkungen auch für das burgenländische Landes- und Gemeindedienstrecht maßgebende Entscheidung entspricht in ihren Wirkungen einem Bescheid einer Verwaltungsbehörde und hat damit grundsätzlich keine über die damit erledigte Sache hinaus gehenden Wirkungen, insbesondere nicht die der Bindung der Dienstbehörden an die Rechtsmeinung des Gerichtshofs.

Die Entscheidung wird dennoch zum Anlass genommen, die wesentlichen Inhalte und Auswirkungen der aufgrund des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) in der Sache *Hütter* getroffenen Neuregelung der Anrechnung von Zeiten für die Vorrückung mit BGBl. I Nr. 82/2010 (GP XXIV RV 781 AB 833 S. 73) darzulegen und die Unionsrechtskonformität der Neuregelung klarzustellen. Einen Anknüpfungspunkt dafür bietet die jüngere Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlung bzw. konkret zum erlaubten Fortwirken diskriminierender Regelungen.

Der EuGH hat im in der Sache *Sabine Hennings gegen Eisenbahn-Bundesamt* ergangenen Urteil vom 8. September 2011, C 297/10, dargelegt, dass die einschlägigen Bestimmungen des Unionsrechts „*einer ... Maßnahme ... nicht entgegenstehen, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten.*“ Im Ausgangsfall war die diskriminierende Gehaltseinstufung Basis für die Überleitung in ein neues, nicht

diskriminierendes Vergütungssystem, womit die auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung bei der Einstufung im neuen System fortgesetzt wurde. Die Klägerin wurde dadurch zwar weiterhin ungleich behandelt, diese „auslaufende“ Ungleichbehandlung erachtete der Gerichtshof jedoch als zulässig, weil mit ihr ein legitimes Ziel verfolgt würde und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Das mit der Überleitungsregelung verfolgte Ziel bestand in der Wahrung des Besitzstands der zum Zeitpunkt der Überleitung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Beschäftigten: Eine rein verwendungsbezogene Überleitung hätte für einen Teil von ihnen zu einer Reduktion des Entgelts geführt. Die zeitliche Befristung der Diskriminierung ergibt sich daraus, dass sie nur für bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Bedienstete gilt und dass die weitere Entwicklung des Entgelts auf nicht diskriminierenden Kriterien beruht.

Dasselbe gilt Punkt für Punkt auch für die vom Bundes- und Landesgesetzgeber getroffene Lösung: Das Lebensalter spielt bei der Ersteinstufung in das jeweilige Entgeltschema keine Rolle mehr, die Neuregelung ist daher in sich diskriminierungsfrei. Für bereits im Dienst- oder im Ruhestand befindliche Bedienstete bleibt die EuGH-Urteil *Hütter* beanstandete Ungleichbehandlung zwar in einem gewissen Ausmaß bestehen, der Grund dafür besteht aber ausschließlich in der Wahrung des Besitzstands bzw. des Vertrauensschutzes: Durch eine Generalüberleitung in das neue Anrechnungssystem hätte sich die Vorrückungslaufbahn für bestimmte Bedienstetengruppen verschlechtert.

Der Gesetzgeber hat jedoch aus guten Gründen für die Überleitung eine andere Technik gewählt als die Kollektivvertragspartner des Tarifüberleitungsvertrags (TÜV) bzw. des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Deutschlands (TVöD): Allein beim Bund wären ca. 300.000 Neuberechnungen des Vorrückungstichtags erforderlich gewesen, was bei - ohnehin restriktiver - Zugrundelegung eines Arbeitsaufwands von vier Stunden pro Fall einen Aufwand von 1,2 Millionen Arbeitsstunden bzw. - unter Einrechnungen von Ausbildungstagen, Urlauben, Krankenständen, Karenzen und sonstigen Abwesenheiten - von 1.000 Personenjahren ergibt, mit anderen Worten: 100 ausschließlich mit der Berechnung des neuen Vorrückungstichtags beschäftigte Bedienstete benötigten zehn Jahre für die Überleitung. Dementsprechend wäre auch der Berechnungsaufwand für die Landes- und Gemeindebediensteten unverhältnismäßig und daher nicht vertretbar gewesen. Das Ergebnis dieser Arbeit wäre letztlich dasselbe gewesen wie bei der vom Gesetzgeber gewählten Übergangstechnik, nämlich die Aufrechterhaltung der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung aus Gründen des Vertrauensschutzes. Im Rahmen der Neuregelung wurde daher einem *Optionenmodell* der Vorzug vor einem *Überleitungsmodell* gegeben: Bundes- und Landes(Gemeinde)bedienstete können nach freier Entscheidung zu jedem beliebigen Zeitpunkt in das neue Anrechnungssystem optieren oder im bisherigen System verbleiben. Sämtliche Bediensteten werden nach Antragstellung zunächst über die Konsequenzen einer Option für ihre Vorrückungslaufbahn informiert und entscheiden daraufhin über die Aufrechterhaltung oder Zurückziehung der Option. Diejenigen Bediensteten, die den Optionsantrag zurückziehen oder von vornherein keinen stellen, bleiben im bisherigen Vorrückungssystem und damit auch - je nach individueller Lage des Falles - weiterhin diskriminiert oder privilegiert. Im Ergebnis gleicht die Lösung der dem Urteil im Fall *Hennings* zugrunde liegenden: Die Aufrechterhaltung der Ungleichbehandlung hat ein legitimes Ziel, nämlich die Wahrung des Vertrauensschutzes, und sie ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, weil sie nur für bereits in einem Dienstverhältnis stehende Bedienstete betrifft und die weitere Vorrückung nicht vom Alter beeinflusst wird.

Bei der Beurteilung der Unionsrechtskonformität einer Regelung kann es aber auf die Art der verwendeten Überleitungstechnik nicht ankommen. Das im Rahmen der Neuregelung der Vorrückung verwendete Optionenmodell führt zum selben Ergebnis wie das bei der Neuregelung der Vergütungen im TÜV und im TVöD verwendete Überleitungsmodell, nämlich zu einer vom EuGH im Urteil *Hennings* akzeptierten und damit legitimen befristeten weiteren Ungleichbehandlung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis Stehender zum Zweck der Besitzstandswahrung. Damit ist die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ in Bezug auf die Vorrückung im Bundes- und Landes (Gemeinde)dienstverhältnis diskriminierungsfrei umgesetzt. Darauf wird nun entsprechend Art. 18 der Gleichbehandlungsrichtlinie sowohl im LBBG 2001 als auch im Bgld. LVBG 2013 ausdrücklich Bezug genommen.

Zu Z 15 (§ 124 Abs. 15):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Z 16 (Anlage 2):

Zitatanpassung.