

Zahl: LL-1391-2019

Eisenstadt, am 27.10.2019

An das  
Amt der Burgenländischen Landesregierung  
Landesamtsdirektion – Generalsekretariat – Recht

Landhaus  
7000 Eisenstadt

**Betreff: Entwurf eines Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 – Bgld. LBed.G 2020)  
Begutachtungsverfahren  
Zahl: LAD-GS/VD.L137-10000-3-2019**

Mit Gesetzesvorlage zum Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 wurde der Sozialpartner GÖD-Landesleitung 8 eingeladen innerhalb der Begutachtungsfrist eine Stellungnahme abzugeben. Dieser Einladung kommen wir gerne nach, nachdem auch Seitens der Sozialpartnerschaft großes Interesse daran besteht, für gute Arbeit eine gerechte Entlohnung für die Bediensteten des Landes zu gewähren.

Die GÖD – Landesleitung 8 begrüßt ausdrücklich die Anhebung des Mindestlohnes für die Landesbediensteten auf € 2.450,- brutto. Dies entspricht einem Nettogehalt in Höhe von € 1.700,-. Ein Netto-Stundenlohn von € 10,- ist ein wichtiger Schritt, um den Wert der „Arbeit“ zu unterstreichen. Damit wird ein bedeutender Beitrag zur Verhinderung der Altersarmut gesetzt. Die höheren Gehälter zu Beginn der Berufslaufbahn erleichtern zukünftig durchaus die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern.

Durch die ständig wachsende Arbeitsbelastung sind Arbeitszeitregelungen zu überdenken und neu zu gestalten. In diesem Zusammenhang erscheint es nicht unwesentlich, hin künftig eine Aufgabenkritik der verschiedenen Tätigkeitsfelder des Landes anzudenken.

Gesundheit für die Arbeitnehmer muss vorrangiges Thema jeder Regierung sein. Längere Regenerationszeiten werden unabdingbar sein, um Krankheiten im Berufsleben zu verhindern. Eine Verkürzung der Arbeitszeit zählt auf alle Fälle zu diesen Maßnahmen. Die Gewährung der 6. Urlaubswoche ab dem 43. Lebensjahr ist ein positiver Ansatz.

Eine Reduktion der Wochenarbeitszeit ist eines der wichtigsten Ziele der Arbeitnehmervertretung, um den stetig steigenden Druck am Arbeitsplatz entgegen zu wirken. Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitszeit sind daher strikt abzulehnen. Die angedachte Streichung der bezahlten Pausenregelung hat daher zu unterbleiben. Die vorgelegten Kosteneinsparungen können nicht nachvollzogen werden. Die geplante Regelung würde den sozialen Frieden zwischen den Bediensteten des Altrecht und den Bediensteten des Neurechtes stören. Die Administration der unterschiedlichen Pausenregelungen erscheint aus unserer Sicht diffizil und schwierig.

Im Detail werden folgende Punkte mitgeteilt:

- Die Bezeichnung des Gesetzes entspricht nicht dem Geltungsbereich. Das Gesetz ist nur für vertragliche Bedienstete vorgesehen, dementsprechend sollte die Bezeichnung statt Landesbedienstetengesetz 2020 richtigerweise Landesvertragsbedienstetengesetz 2020 lauten. Auch um nicht den Eindruck zu erwecken, es würde für Beamte ebenfalls gelten oder Beamte überhaupt verdrängen.

- In § 2 soll ein zusätzlicher Abs. 3 hinzugefügt werden, mit dem klargestellt wird, dass die Optionserklärung nach § 137 nur freiwillig erfolgen kann und das Altrecht weiterhin ungeschmälert aufrecht bleibt. Ausdrücklich soll hier festgehalten werden, dass Bedienstete, die keine Optionserklärung abgegeben haben, keinesfalls bei beruflichem Aufstieg bei Gehaltserhöhungen oder Ähnlichem benachteiligt werden dürfen.
- In § 6 Abs. 3 soll bei der Vertretung auf die Dauer der Verhinderung einer anderen Person hinzugefügt werden: dass die Dauer der Verhinderung von vornherein feststehen muss, um eine überraschende oder willkürliche Verschiebung dieses Zeitpunktes zu verhindern.
- In § 9 Abs. 3 Z 1 lit. a soll klargestellt werden, dass die Zeiten eines Beschäftigungsverbotens bzw. einer Mutter- oder Vaterschaftskarenz pro Kind zu berechnen sind, sodass auch bei mehreren Kindern und darauffolgenden mehreren Karenzen kein Scheitern der im vorgegebenen Zeitraum zur Absolvierung der Grundausbildung erfolgen kann.
- In § 10 Abs. 3: Aus sozialer Betrachtungsweise schlagen wir vor die Zeiten einer Karenz nach §76 zur Gänze anzurechnen.
- In § 11 soll der Abs. 2 ersatzlos gestrichen werden, da Freizeitausgleich auch ohne diese gesetzliche Ermächtigung gewährt werden kann und hierdurch die Gefahr besteht, dass mit der Bestimmung die Möglichkeit des Freizeitausgleiches für alle anderen Tage verhindert würde.
- In § 12 soll in Abs. 1 wie bei der Bundesregelung (§ 9 BDG) hinzugefügt werden, dass das Personalverzeichnis allen Bediensteten möglichst in elektronischer Form zur Einsicht zur Verfügung zu stellen ist.
- In § 15 Abs. 1 soll wie bei der Bundesregelung klargestellt werden, dass Vorgesetzte nur solche Organwalter sind, die mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Bediensteten betraut sind, um das Missverständnis zu verhindern, dass sämtliche Dienst- oder Fachaufsichtführende unabhängig von ihrer Zuständigkeit als Vorgesetzte verstanden werden.
- In § 15 Abs. 2: Die Bediensteten können die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organwalter erteilt worden ist oder nur schon die Bedenken bestehen, dass die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.
- In § 16 Abs. 4 Zi 1 soll die Meldepflicht nicht nur bei der Beeinträchtigung von "amtlichen Tätigkeiten" unterbleiben, sondern auch dann nicht bestehen, wenn berechnete Interessen oder sonstige Schweigepflichten der Meldepflicht entgegenstehen. Gegebenenfalls kann hier über eine Interessensabwägung oder Ähnliches verhandelt werden.
- Gleiches gilt für die Bestimmung des § 19 Abs. 2, hier scheint die Bezeichnung "amtliche Tätigkeit" ebenfalls als zu eng.

- Problematisch ist der § 19 Abs. 4, hier besteht die Gefahr, dass Gewaltopfern, etwa von häuslicher Gewalt, wenn sie letztlich dann doch Hilfe in Anspruch nehmen, über ihre prekäre Familiensituation hinaus auch noch dienstrechtliche Konsequenzen drohen, weil sie ihrem Dienstgeber nicht sofort eine Meldung erstattet haben. Dieser Absatz ist entweder ersatzlos zu streichen oder soll zumindest dahingehend eingeschränkt werden, wonach eine solche Meldepflicht nur besteht, wenn diese dem betroffenen Vertragsbediensteten billigerweise zumutbar ist und kein sonstiges Recht einer solchen Meldung entgegensteht.
- In § 21 Abs. 2 und 3 sind Verpflichtungen vorgesehen, die aufgrund ihrer Unbestimmtheit so nicht aufrechterhalten werden können und es besteht darüber hinaus die Gefahr, dass diese als verfassungswidrig aufgehoben werden könnten. Besonders zweifelhaft sind hier die Regelungen des Abs. 3, wonach ein örtlicher Zwang in der Freiheit des Bediensteten angeordnet werden soll. Hier soll, die Abs. 2 und 3 des § 21 ersatzlos gestrichen werden oder sind diese so umzuformulieren, dass erkennbar wird, in welchen Fällen solche Anordnungen tatsächlich erfolgen können und welche Entlohnung dann daraus resultiert.
- In § 22 Abs. 1 soll hinzugefügt werden, dass zusätzliche Arbeiten nur mit Zustimmung der Vertragsbediensteten übertragen werden dürfen.
- Der Abs. 3 des § 22 ist ersatzlos zu streichen, weil Nebenbeschäftigungen, - die dienstliche Interessen gefährden-, ohnehin nicht ausgeübt werden dürfen und sollte es zu einem Konflikt zwischen dienstlichen Interessen und einer Nebenbeschäftigung kommen, ohnehin eine Interessensabwägung erforderlich ist.
- Darüber hinaus soll ein weiterer Absatz in den § 22 eingefügt werden, wonach Meldungen nach den derzeitigen Abs. 4 oder 5 sofort zu bearbeiten und die gemeldeten Nebenbeschäftigungen erforderlichenfalls sofort zu untersagen sind. Sollte innerhalb eines Monats keine Untersagung der beantragten oder gemeldeten Nebenbeschäftigung erfolgen, gelten die Nebenbeschäftigungen als bewilligt.
- Im § 25 sollte eine Pflichtteilnahme an Lehrveranstaltungen durch eine Möglichkeit der Anordnung von Lehrveranstaltungen ersetzt werden, um Zweifel über die Frage zu vermeiden, welche Lehrveranstaltungen (dienstliches Interesse) tatsächlich zu besuchen sind und hier eine Gestaltungsmöglichkeit durch Ausbildungskonzepte mit dem Bediensteten oder Ähnliches zu ermöglichen.
- In § 26 Abs. 5 ist das Wort „lediglich“ zu streichen, um zu vermeiden, dass Geschenke mit besonderem Symbolwert, die zumindest theoretisch aber manchmal auch praktisch einen Materialwert haben könnten, trotz des hohen symbolischen Wertes zwingend einzubehalten wären. Richtig wäre hier dem Dienstgeber die Möglichkeit einzuräumen, Geschenke von besonderem symbolischem Wert den Bediensteten auch überlassen zu können (Orden, Auszeichnungen, etc.).

- In der Verordnungsermächtigung des § 28 Abs. 2 soll klargestellt werden, dass nicht Modellstellen, die Modellfunktionen und die Gehaltsbänder festzulegen sind, sondern die Zuordnung der Modellstellen zu den Modellfunktionen mit den dazugehörigen Gehaltsbändern.  
Hier gehört vor dem Begriff Modellstellen die Wortfolge "Zuordnung der" eingefügt und hinter dem Wort Modellstellen das Wort "zu". Ein Beibehalten der Textierung gemäß Gesetzesentwurf ließen Fragen zur Neugestaltung und Neuordnung der Modellstellen zu den Modellfunktionen womöglich offen. Dies ist nicht im Sinne der GÖD und würde das vorliegende Gesamtpaket einer zeitgemäßen tätigkeitsbezogenen Entlohnung in eine Unsicherheit bewegen, dass die Modellstellen beliebig zu Modellfunktionen zugeordnet werden könnten.
- Mit der Normierung §28 Abs. 3 wird die Ausnahmebedingung für die Zugangsverordnung (Modellstellen „Führung I bis „Führung IV“ sowie Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ im Gehaltsschema B1) bestimmt. Es wird seitens der GÖD vorgebracht, die Bandbreite der Ausnahme auf die Bereiche „Führung I“ und „Führung II“ sowie Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ im Gehaltsschema B1 zu beschränken. Aus Sicht der GÖD wird im Führungsbereich „Führung III“ bis „Führung IV“ mehr der Fokus auf ein fachliches Führungskontinuum gelegt.
- zu § 30: im § 28 Abs. 4 wird die Befristung der Modellfunktionen „Führung I“ und „Führung II“ normiert. Die GÖD schlägt vor, aus Gründen der leichteren Verständlichkeit der Normierung §30 Abs. 1 in Bezug auf befristete Betrauungen die Formulierung „Endet der Zeitraum einer befristeten Betrauung mit einem Arbeitsplatz einer Modellstelle der Berufsfamilie „Führung I“ oder „Führung II“ oder der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ im Gehaltsschema B1...“ anzunehmen, um der Textierung der Norm aus § 28 Abs. 4 leichter folgen zu können.
- Im § 31 fehlt die Bestimmung der Grenze einer möglichen Rückreihung. Eine solche einseitige Eingriffsmöglichkeit in privatrechtliche Verträge ist unangemessen. Jedenfalls ist die Forderung der GÖD, dass eine Rückreihung nur innerhalb der Modellfunktion erfolgen darf und sowieso nur mit Zustimmung des Bediensteten.
- Zu §31 Abs. 5 Z 4 ist die Forderung der GÖD, diesen ersatzlos zu streichen.
- In § 34 soll entsprechend der Bundesregelung auch im Abs. 1 festgehalten sein, dass nur wichtige dienstliche Interessen eine Versetzung rechtfertigen können und jedenfalls auch die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten/der Vertragsbediensteten zu berücksichtigen sind.
- Zu §37 Z1 und gleichzeitig in § 38 Abs. 2 ist die Wortfolge "ohne Ruhepausen" ersatzlos zu streichen. Die Regelungen der Ruhepausen finden sich in den §§ 40 ff und gehören somit nicht bei der Benennung der Normalarbeitszeit erwähnt. Eine solche Regelung würde zu Auslegungsproblemen führen, da hierdurch die Begriffe Dienstzeit, maximale Dienstzeit und Ruhepausen vermischt würden. Mit gutem Grund hat der Bundesgesetzgeber in § 48 BDG diese Vermischung vermieden. Dieses bewährte System soll auch im Landesrecht aufrechterhalten werden.

- Die in § 39 Abs. 1 vorgesehene Höchstgrenze der Tagesarbeitszeit entspricht nicht mehr den heutigen Rahmenbedingungen. Richtigerweise sollte diese Bestimmung lauten, dass die Tagesarbeitszeit die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes oder des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes nicht überschreiten dürfen.
- In § 45 soll dargelegt werden, dass auch die Zurücklegung der Wegstrecke vom Wohnort zum Dienstverrichtungsort oder vom Dienstverrichtungsort zum Wohnort als Reisezeit zu werten ist. Darüber hinaus hat die zeitliche Grenze im letzten Satz ersatzlos zu entfallen und sämtliche Reisezeiten haben als Dienstzeit zu gelten. Auf Basis des bestehenden Vorschlages würde eine unsachliche und damit verfassungswidrige Gestaltungsmöglichkeit des Dienstgebers bestehen, bis 18:00 Uhr die Dienstleistungen an der Dienstverrichtungsstelle anzuordnen, wodurch die Rückfahrt zur Dienststelle dann nicht mehr als Reisezeit gelten würde. Dies führt nicht nur zu einer willkürlichen einseitigen Gestaltungsmöglichkeit, sondern würde im Ergebnis auch bewirken, dass ein Kollege, der länger arbeiten muss, letztlich dann auch noch eine unbezahlte Reisezeit in Kauf nehmen müsste.
- Im § 46 ist der Abs. 7 einzuschränken, dass die Teilnahme an Empfängen nur dann keinen Anspruch begründen kann, wenn die Teilnahme freiwillig erfolgt. Es wird hier in Abs. 7 festgehalten, dass ein Bediensteter dienstlichen Notwendigkeiten in seiner Freizeit nachzugehen hat. Die GÖD hat hier die Ansicht, dass ein Bediensteter ausschließlich in der Dienstzeit dienstlichen Notwendigkeiten nachzugehen hat, da es sich sonst um einen ungebührlichen Eingriff in die Freizeit des Dienstnehmers handelt. Es wird daher festgehalten, dass dieser Abs. 7 aus Sicht der Personalvertretung zu streichen ist. Analog gilt dies auch für §92 Abs. 5
- Im §47 Abs. 3 letzter Satz wird festgehalten, dass Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit gilt. Diese Regelung erscheint überschießend. Die Entscheidung, ob und wann Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu werten ist, entsteht aus der vorgeschriebenen Reaktionszeit bis zum Dienstantritt und kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Daher ist der letzte Satz, „Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit“ zu streichen.
- In § 66 ist lediglich eine Mitgliedschaft im Nationalrat, Bundesrat oder einem Landtag beschrieben. Diese Möglichkeit soll ähnlich wie bei der Bundesregelung (§ 78a und 78b BDG) auch für Bürgermeister, Bezirksvorsteher, deren Stellvertreter und Mitglieder von Gemeindevorständen, Stadtsenaten, Gemeinderäten oder Bezirksvertretungen vorgesehen werden.
- Zu §77 wurde im vorliegenden Begutachtungsentwurf zwar die Bildungskarenz berücksichtigt, jedoch wurde über die Bildungsteilzeit in der Normierung keine Erwähnung gefunden. In diesem Fall ergibt sich die Forderung, eine entsprechende Regelung in das Gesetz aufzunehmen.
- In § 79 Abs. 4 ist die Beschränkung der Vordienstzeitenanrechnung auf Zeiten, die nicht mehr als zehn Jahre zurückliegen, ersatzlos zu streichen, weil sich dadurch eine europarechtswidrige Regelung ergeben würde. Aufgrund der Erfahrungen im Bundesrecht wissen wir, dass solche Beschränkungen höchst problematisch sind und stattdessen nur auf die inhaltliche Einschlägigkeit dieser Zeit abgestellt werden darf.

- In Bezug auf die Mangelberufe versteht die GÖD die jeweils aktuelle Mangelberufsliste der WKÖ als Basis. Diese kann z.B. per Verordnung um zusätzliche Mangelberufe für das Amt der Burgenländischen Landesregierung erweitert werden, sollte dieser Bedarf bestehen. Es wird gebeten, dieses in den Erläuterungen zu §79 Abs. 6 festzuhalten.
- Der § 82 Abs. 1 ist dahingehend abzuändern, dass die höheren Bezüge bereits nach einer einmonatigen höherwertigen Verwendung gebühren. Damit soll sichergestellt werden, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für die gleiche Arbeit bzw. der tatsächlich verwendungsabhängigen Entlohnung (Tätigkeitsprinzip) des Vertragsbedienstetensystems zumindest annähernd umgesetzt wird.
- Die Zulage des § 83 ist nicht ausreichend, um die Verfassungswidrigkeit von einseitig anordenbaren Verwendungsänderungen bzw. Vertragsänderungen zu vermeiden. Hier muss als Minimum auf die Bundesregelung zurückgegriffen werden, die in § 75 VBG eine aufsaugbare Zulage vorsieht. Dadurch wird sichergestellt, dass einseitige Vertragsgestaltungen nicht zu Verlusten des Entgeltes führen können. Eine andere Regelung würde einseitige Eingriffe in zweiseitige Verträge ermöglichen, was letztlich erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken aufwerfen würde.
- In § 88 Abs. 3 soll nicht auf Dienstverhinderungen innerhalb eines Jahres abgestellt werden, sondern auf Dienstverhinderungen innerhalb eines Kalenderjahres, um Unklarheiten zu vermeiden und wesentlich zur Verwaltungsvereinfachung beizutragen.
- Im § 91 werden die Arten von Vergütungen und Pauschalierungen geregelt. Seitens der GÖD wird gefordert, auch eine Fehlgeldentschädigung vorzusehen, um das finanzielle Risiko der Bediensteten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Bargeldbestände zu verwalten haben, zu reduzieren (Kassenfehlbestände).
- Im § 91 Abs. 6 soll im letzten Satz klargestellt werden, dass die pauschalierte Vergütung nicht bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst ruht, sondern bis zum letzten Tag dieser Abwesenheit vom Dienst, die zum Verlust der pauschalierten Nebengebühr geführt hat.
- Im § 91 Abs. 10 ist die Regelung, wonach alle Bereitschaftsdienste für die gesamte Berufsfamilie Infrastruktur als abgegolten gelten, viel zu weit gefasst. Die Berufsfamilie Infrastruktur muss aus dieser Regelung entfernt werden, oder es muss vorgesehen werden, dass nur bestimmte Modellfunktionen erfasst werden, für die diese Regelung auch sachlich erscheint. Auf Basis der derzeitigen Formulierung würde die Gefahr bestehen, dass unterschiedliche Bereitschaftszeiten anfallen, die nicht zu unterschiedlichen Entlohnungen führen, was unsachlich und gleichheitswidrig und somit verfassungswidrig wäre.
- In § 92 Abs. 5 ist einzufügen, dass die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen nur dann keine Ansprüche begründen kann, wenn diese Teilnahme freiwillig erfolgt.
- In §94 Abs. 3 ist die Anzahl der Journaldienste ausreichend zu definieren. Vorschlag: anstatt zweimal soll die Bestimmung zwei Tage lauten
- Zu §101: Die GÖD möchte anregen, dass sämtliche bisher im Erlassweg gewährten Belohnungen (z.B. Zulage anstelle einer Belohnung) ins Gesetz eingearbeitet werden.

- Im § 107 sollte die bisherige Regelung bzw. die Bundesregelung (§ 32 VBG) beibehalten bzw. übernommen werden. Jedenfalls muss in Abs. 2 Z 1 eingefügt werden, dass nur gröbliche Dienstpflichtverletzungen zur Kündigung führen können und es soll der Klammersdruck gänzlich gestrichen werden, weil dieser eine Vermischung der Kündigungsgründe darstellt. In der Ziffer 2 muss der Satzteil mit der „ins Gewicht fallenden Minderleistung“ entfernt werden, da er ebenfalls eine Vermischung der Kündigungsgründe beinhaltet und letztlich als unbestimmte und damit voraussichtlich gleichheitswidrige Regelung anzusehen wäre. Zusätzlich ist hier festzuhalten, dass es zu den bisher bestehenden Kündigungsgründen bereits umfangreiche Literatur und Rechtsprechung gibt, sodass hier doch von einer gewissen Rechtssicherheit gesprochen werden kann. Eine Veränderung dieser Kündigungsgründe führt nicht nur zu groben Unsicherheiten, sondern auch zu einer Zunahme von Gerichtsprozessen, ohne dass ein erheblicher Nutzen mit diesen Änderungen verbunden wäre.
- Ähnliches gilt für die Bestimmungen des § 109. Auch hier ist zu empfehlen, die bisherige Regelung bzw. die diesbezügliche Bundesregelung (§ 34 VBG) zu übernehmen. Jedenfalls muss jener Teil aus der Ziffer 2 entfernt werden, der auf eine erhebliche Ehrenverletzung gegen Vorgesetzte abzielt und jener Teil der auf die Vorteilszuwendung abzielt, da er im Widerspruch zu den anderen Geschenkkannahmebestimmungen steht.
- In § 111 Abs. 2 soll hinzugefügt werden, dass Ausbildungskosten nur dann zurück zu erstatten sind, wenn die betroffenen Bediensteten die Ausbildung freiwillig gemacht haben. Die derzeitige Regelung würde die Gefahr beinhalten, dass Mitarbeiter geknebelt bzw. mit wirtschaftlichem Druck an den Dienstnehmer gebunden werden, wenn ihnen teure Ausbildungen angeordnet werden, die sie gar nicht machen wollen und deren Kosten sie dann ersetzen müssten. Mit einer solchen Regelung wären erhebliche sachliche und verfassungsrechtliche Bedenken verbunden, sodass der Ausbildungskostenrückerersatz diesbezüglich einzuschränken ist.

Für die GÖD – Landesleitung 8 / Landesverwaltung

**Wolfgang TOTH**

Vorsitzender

F.d.R.d.A.:

Mag. Michael Handler