

IHR ZEICHEN

Amt der
Burgenländischen Landesregierung
Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst

UNSER ZEICHEN

Steig/IZ
DATUM

Europaplatz 1
7000 Eisenstadt

25. Oktober 2019

Zahl: LAD-GS/VD.L137-10000-3

Entwurf eines Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 – Bgld.LBedG 2020)

Sehr geehrte [REDACTED]!

Mit Schreiben des Amtes der Burgenländischen Landesregierung vom 30. September 2019, do. Zl.: LAD-GS/VD.L137-10000-3, wurde der Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland der im Betreff genannte Entwurf mit dem Ersuchen um Stellungnahme übermittelt.

In Ausübung des Begutachtungs- und Stellungnahmerechts der Arbeiterkammer nach § 93 Abs. 2 AKG nimmt die Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland wie folgt zum genannten Entwurf Stellung:

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland begrüßt ausdrücklich einzelne Neuregelungen des Dienst- und Besoldungsrechts der Bediensteten des Landes, die überwiegend einen Vorteil für die Beschäftigten darstellen,

-) da die Anhebung des Mindestmonatsbezuges auf € 2.450,00 brutto (= 1.700,00 netto) zu damit verbundenen höheren Sozialversicherungsabgaben beiträgt, wodurch die Bediensteten auch bei der Pensionshöhe bzw. der Höhe von sonstigen Sozialleistungen profitieren werden.

-) da mit € 2.450,00 brutto (= 1.700,00 netto) Mindestmonatsbezug als Einstiegsgehalt, im Rahmen einer flacheren Gehaltskurve, die Lebensverdienstsumme teils leicht, teils deutlich gesteigert wird.

-) da die 6. Urlaubswoche (als arbeitskraft- und gesundheitserhaltende Maßnahme) allen ab dem 43. Lebensjahr gewährt wird.

-) da durch die Einrechnung eines Teiles der Zulagen in das Grundgehalt, dies auch wirksam wird für die Berechnung von Überstunden, Krankengeld und Pension.

-) da der Karfreitag und Martini zu gesetzlichen Feiertagen werden und somit entsprechende Zuschläge notwendig machen.

-) da Leistungsanreize durch ein neues Entlohnungssystem geschaffen werden. Der Monatsgehalt bestimmt sich nun nicht mehr nach der Zuordnung zu einer Entlohnungsgruppe sondern nach der „Modellstelle“, sodass die Höhe des Monatsgehalts künftig von den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes abhängt. Mit der gemäß § 28 Bgld. LBedG 2020 durch die Landesregierung zu erlassenden Modellstellenverordnung und

der Zugangsverordnung werden die Modellstellen unter Heranziehung der in den Modellfunktionen jeweils genannten Anforderungskriterien festgelegt sowie die einschlägige Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung bestimmt, die jeweils Voraussetzung für die Einreihung in die einzelnen Modellfunktionen sind. Die Entlohnung orientiert sich damit an der ausgeübten Tätigkeit und nicht mehr nach der Zuordnung zu einer Entlohnungsgruppe. Die Bereitschaft zur Weiterbildung, Spezialisierung und Übernahme von Verantwortung wird durch ein „leistungsorientiertes“ Modellstellensystem und damit verbundener funktionsbezogener Entlohnung honoriert.

Zusätzlich zu diesen Aspekten - gemeinsam mit den sonstigen Verbesserungen für die Landesbediensteten - erlauben wir uns in den nachstehend angeführten Gesetzesstellen auf einige Veränderungen zum bisher geltenden Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 kritisch aufmerksam zu machen und uns mit konstruktiven legislativen Vorschlägen einzubringen.

§ 2 Abs 1 Z 2:

In dieser Bestimmung des vorliegenden Entwurfes wird statt auf § 137 (Option durch Erklärung) auf § 136 verwiesen und ist dies entsprechend zu korrigieren.

§ 7 Abs 2 Sonderverträge und Rückforderung gutgläubig erworbener Ansprüche:

Es ist nicht verständlich, warum die/der Bedienstete, der/dem Bezüge aufgrund eines bestehenden, aber formwidrigen, Vertrages ausbezahlt und aufgrund des Vertrages auch gutgläubig empfangen und verbraucht wurden, wegen eines Formfehlers Rückzahlungen zu leisten hat. Dies widerspricht auch den gängigen Regelungen des Zivilrechts

Es ist Aufgabe des Dienstgebers für eine ordnungsgemäße Einhaltung der Form zu sorgen. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes empfiehlt daher die Streichung des 2. Satzes im Abs 2.

§ 10 Abs 3: Anrechnung von Karenzurlauben auf Dienstzeiten

Bei den Karenzurlauben nach den §§ 70 und 76 handelt es sich um Zeiträume, die ausschließlich aus familiären Verpflichtungen entstehen. Diese Verpflichtungen stellen für die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes ein höherwertiges Gut dar und es ist für die DienstnehmerInnen und ihre Angehörigen wichtig, dass diese Zeiträume in Anspruch genommen werden können. Es handelt sich jedoch in beiden Fällen um Ereignisse, die von den DienstnehmerInnen kaum beeinflusst werden können und sollen diese daher zur Gänze und nicht nur zur Hälfte angerechnet werden, damit die Bediensteten nicht durch die Wahrnehmung dieser höchstpersönlichen Verpflichtungen in der Lebensverdienstsumme negativ beeinträchtigt werden. Es ist auch zu bedenken, dass diese Tätigkeiten gegebenenfalls auf Kosten der Allgemeinheit von anderen verrichtet werden müssten.

§ 11: Feiertage und dienstfreie Tage

Der 2. November war nach den bisher geltenden Regelungen dienstfrei und soll dies nach Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes unverändert beibehalten werden. Da davon auszugehen ist, dass für Bedienstete, welche nicht optieren, der 2.11. weiterhin als freier Tag erhalten bleibt, wird es für die anderen Bediensteten schwieriger, Zeitausgleich am 2. November zu konsumieren, da es sonst zu einer Unterbesetzung kommen würde.

Es wird daher die Aufnahme des 2. Novembers in Abs 1 und Streichung des Abs 2 angeregt.

§ 12 Personalverzeichnis:

Das Personalverzeichnis stellt für die jeweilige DienstnehmerInnenvertretung ein wichtiges Instrument zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben dar, weshalb die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes die Ergänzung anregt, das Personalverzeichnis der jeweiligen DienstnehmerInnenvertretung in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

§ 15 Abs 3 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte regt dahingehend eine Ergänzung dieser Bestimmung an, dass dem/der Bediensteten durch ein Vorgehen im Sinne der Abs 2 und 3 keine dienstrechtlichen Nachteile entstehen dürfen.

§ 19 Meldepflichten

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte regt dahingehend eine Ergänzung dieser Bestimmung an, dass dem/der Bediensteten durch ein Vorgehen im im Sinne des Abs 1 keine dienstrechtlichen Nachteile entstehen.

§ 21 Wahl von Wohnsitz und Dienstort

Die Abs 1 und 2 stellen eine starke Einschränkung der Bediensteten bei der Wahl ihres Wohnsitzes dar. Der Gesetzgeber greift damit in höchstpersönliche Entscheidungen ein.

Da die besonderen dienstlichen Erfordernisse gem. Abs 3 auch durch die Regelungen zum Bereitschafts- und Journaldienst (§ 47) gelöst werden können, empfiehlt die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes eine gänzliche Streichung dieser Regelung.

§ 23 Abs 2: Aufforderung des Dienstgebers zur ärztlichen Untersuchung

Grundsätzlich war die Regelung des Abs 2 schon bisher im Bgld. LVBG 2013 enthalten. Sie ist jedoch nicht mehr zeitgemäß und reichen die in § 23 Abs Abs 1 des vorliegenden Entwurfes vorgesehenen Bestätigungen aus.

§ 31 Abs 2: Rückreihung

Nach Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes stellt die Rückreihung einer/eines Bediensteten einen schwerwiegenden Eingriff in die Rechtsposition des Bediensteten mit entsprechenden Gehaltseinbußen dar.

Es ist daher eine Änderung dahingehend vorzunehmen, dass eine Rückreihung nur innerhalb der bestehenden Modellfunktion zulässig ist.

§ 34: Versetzung

Die Versetzung stellt ebenfalls einen schwerwiegenden Eingriff in die Rechtsposition der Bediensteten dar, weshalb die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes eine Abänderung dieser Bestimmung dahingehend anregt, dass verschlechternde Versetzungen die Zustimmung des/der Bediensteten sowie der jeweiligen Dienstnehmervertretung, wie es auch die einschlägigen Bestimmungen des ArbVG vorsehen.

§ 37 und § 38: Arbeitszeit und Ruhepausen

Die Regelungen des Bgld. LVBG 2013 sehen eine bezahlte Ruhepause vor. Da die Reduzierung der Arbeitszeit einen wesentlichen Faktor zum langfristigen Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit darstellt und die im Entwurf enthaltene Neuregelung zu einer Ausweitung der Arbeitszeit führen würde, wird diese von der Arbeiterkammer Burgenland abgelehnt. Überdies käme es auch zu einer im täglichen Arbeitsablauf

permanent evidenten Ungleichbehandlung zwischen den Bediensteten des Altrechts und des Neurechts.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes spricht sich daher dafür aus, dass die Ruhepausen weiterhin Teil der Arbeitszeit bleiben und im § 37 Z 1 und § 38 Abs 2 der Passus „ohne Ruhepausen“ gestrichen wird.

§ 39:

Für die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes stellte schon die Einführung des „12 Stunden-Tages“ im AZG einen massiven und strikt abzulehnenden Eingriff in das Erholungsbedürfnis der Beschäftigten und der Work-Life-Balance dar und spricht sie sich daher vehement gegen eine Tagesarbeitszeit von 13 Stunden aus

Die Tagesarbeitszeit sollte daher 10 Stunden (wie im AZG vor Inkrafttreten der Arbeitszeitnovelle am 1.9.2018) **bzw. für Beschäftigte von Krankenanstalten die Höchstgrenzen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz nicht überschreiten.**

Ausnahmen davon können abschließend im § 44 geregelt werden, weshalb der Abs 2 zu streichen wäre.

§ 46 Abs 7 Zeitliche Mehrdienstleistungen:

Ist die Anwesenheit aufgrund dienstlicher Anordnung vorgeschrieben, stellt auch die Tätigkeit bei Veranstaltungen und Empfängen Arbeitszeit dar, weshalb die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes anregt, den Abs 7 ersatzlos zu streichen.

§ 53 Wiedereingliederungsteilzeit

Generell ist die neugeschaffene Möglichkeit der Wiedereingliederungsteilzeit für Landesbedienstete ausgesprochen begrüßenswert.

§ 53 ist jedoch als Kann-Bestimmung ausgeführt und begründet damit keinen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes darf in ihrer täglichen Praxis feststellen, dass das Instrument der Wiedereingliederungsteilzeit ausgezeichnet funktioniert und für Bedienstete und Dienstgeber Vorteile bringt. Die Arbeiterkammer Burgenland spricht sich daher dafür aus, einen Rechtsanspruch der Bediensteten auf WIETZ festzulegen

Im privaten Arbeitsrecht regelt 13a Abs 6 AVRAG, dass während der Wiedereingliederungsteilzeit das aliquote Entgelt gemäß § 3 EFZG zusteht. Es wird somit das Ausfallsprinzip normiert, welchem es widersprechen würde, dass der Bezug um die enthaltenen Mehrleistungen gekürzt wird.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes regt daher an, dass der letzte Satz des Abs 3 gestrichen wird.

§ 79 Anrechnung von Vordienstzeiten:

Die Arbeiterkammer Burgenland spricht sich dafür aus, dass Zeiten einer einschlägigen Berufsausbildung **ohne zeitliche Beschränkung dem/der Bediensteten für den Erfahrungsanstieg im vollen Ausmaß verpflichtend anzurechnen sind.**

Abs 5 muss richtigerweise lauten:

Die/Der Bedienstete ist im Zusammenhang.....

§ 82 Abs 1 vorübergehende höhere Verwendung

Für die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes ist es nicht erklärlich, dass der höhere Bezug für eine höherwertige Tätigkeit erst nach 3 Monaten gewährt wird.

Dies führt zu einer Unterbezahlung trotz Bereitschaft für eine höherwertige Stelle einzuspringen und u.U. sogar dazu, dass die Motivation der Bediensteten, die höherwertige Stelle anzunehmen, sinkt.

Wir regen daher die Streichung der Voraussetzung der dreimonatigen höherwertigen Verwendung für den entsprechend höheren Bezug an, jedenfalls müsste die Frist aber auf maximal einen Monat verkürzt werden.

§ 83 Abs 1 und 2 Ergänzungszulage bei Rückreihung

Nach Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes erscheint die 20%-Grenze viel zu hoch und müssen die massiven Einschnitte finanzieller Natur und in sonstigen Lebensbereichen jedenfalls ausgeglichen werden, weil auch z.B. eine Senkung um 10% insbesondere für die niedrigen Gehaltsbänder schon einen Verlust in beachtlicher Höhe darstellt. Diese Grenze ist daher jedenfalls deutlich zu senken.

§ 84 Abs 2 Bezugsreduzierung bei Teilzeitbeschäftigten:

Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass auch bei teilzeitbeschäftigten Bediensteten eine Mehrleistung grundsätzlich nicht ausgeschlossen ist und auch häufig verlangt wird. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes spricht sich daher dafür aus, dass der Bezugsbestandteil für die Mehrleistung nur aliquot gesenkt und nicht zur Gänze gestrichen wird.

§ 87 Abs 3 Schuldhaftige Auflösung durch Dienstgeber – Höhe der Entschädigung:

Gemäß § 29 AngG und § 1162b ABGB müssen sich ArbeiterInnen und Angestellte Bezüge, welche sie anderweitig in einem Dienstverhältnis erworben haben, erst nach Ablauf von 3 Monaten anrechnen lassen. Hier sollte eine entsprechende Anpassung an die Privatwirtschaft vorgenommen werden, weil der Dienstgeber nicht durch einen anderen Verdienst entlastet werden soll, obwohl er für die nicht rechtmäßige Beendigung verantwortlich ist. Es käme sonst womöglich zu einer gänzlichen Beseitigung von Schadenersatzansprüchen für die betroffenen Bediensteten.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes fordert daher eine entsprechende Änderung dahingehend, dass sich die/der Bedienstete Bezüge aus anderweitigen Verwendungen erst nach Ablauf von 3 Monaten anrechnen lassen muss, vor allem auch, weil dies im Bgld. LVBG 2013 ebenfalls so geregelt ist.

§ 88 Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderungen:

Bei der Entgeltfortzahlung ergeben sich in den Regelungen des § 88 Verschlechterungen zu den bisherigen Regelungen für Bedienstete, welche länger als 5 Jahre beschäftigt sind. Hat man gemäß Bgld. LVBG 2013 ab 5 Jahren Beschäftigung noch Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung (EFZ) für 91 Tage und anschließend weitere 91 Tage die halbe EFZ, so sind es nunmehr nur 8 Wochen volle und 8 Wochen halbe EFZ, was jeweils eine Verkürzung um 35 Kalendertage darstellt. Ab 10 Jahren Beschäftigung steigt der Unterschied noch stärker an und kann z.B. im 11. Beschäftigungsjahr jeweils 126 Kalendertage betragen.

Dies stellt eine gravierende Verschlechterung dar und wird daher seitens der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes gefordert, die Zeiten der Entgeltfortzahlung deutlich zu steigern.

In Absatz 3 sollte zur Klarstellung „innerhalb eines **Kalenderjahres**“ festgelegt werden.

Da gemäß § 9 AngG und § 5 EFZG die Entgeltfortzahlung bei Dienstgeberkündigung, berechtigten vorzeitigen Austritt, unberechtigter Entlassung und einvernehmlicher Auflösung über den Beendigungszeitraum hinaus weiterbestehen kann, sollte eine entsprechende Anpassung an diese Regelungen erfolgen und der Abs 5 gänzlich gestrichen werden, oder die genannten Auflösungsarten in Abs 5 aufgenommen werden.

Das Selbe muss natürlich insbesondere bei einem Dienstunfall oder einer Berufserkrankung gelten und müsste daher der Abs. 6 nach Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes wie folgt abgeändert werden:

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles oder einer Berufserkrankung sind die Leistungen gemäß Abs 1 über die in den Abs 4 angegebenen Zeiträume hinaus unabhängig von der Art der Beendigung zu gewähren bis entweder die Arbeitsunfähigkeit endet oder die Fortzahlungsfristen des Abs 1 verstrichen sind.

§ 91: Arten von Vergütungen und deren Pauschalierung:

Abs 1) Da es immer noch Bedienstete gibt, die für Handkassen verantwortlich sind oder aus anderen Gründen mit Bargeld arbeiten müssen, sollte dafür auch eine Fehlgeldentschädigung gebühren.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes regt daher die Aufnahme der Fehlgeldentschädigung als Z 9 in die Auflistung des Abs 1 an.

Abs 6) Es widerspricht dem im allgemeinen Arbeitsrecht gültigen Ausfallsprinzip, dass pauschalisierte Vergütungen nur im ersten Monat der Dienstverhinderung gewährt werden.

Nach Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes wäre der Abs 6 somit wie folgt abzuändern:

Der Anspruch auf pauschalisierte Vergütung wird durch berechnete Dienstabwesenheiten gemäß den §§ 58-59, 73 und 88 nicht berührt

Weiters sind die Prozentsätze des Abs 9 deutlich zu hoch angesetzt und stellen insbesondere ab B1/19 einen sehr großen Teil des Monatsbezuges dar. Dies würde nicht nur zu Einbußen bei der EFZ laut dem geplanten Abs 6 führen, sondern auch dazu, dass Mehrleistungen bis zu einer sehr hohen Anzahl nicht abgegolten werden. Es wird daher seitens der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes eine deutliche Reduktion dieser Prozentsätze für die Gehaltsbänder B1/15 – 26 angeregt und sollte weiters noch aufgenommen werden, dass darüber hinausgehende Mehrleistungen gesondert abzugelten sind.

Abs 10 sollte gänzlich gestrichen werden.

§ 92 Überstundenvergütung:

Es ist in der Privatwirtschaft in den jeweiligen Kollektivverträgen nicht unüblich, die Grundüberstunde höher zu bewerten und einen günstigeren Überstundenteiler festzulegen. Da es sich bei Überstunden noch dazu um eine teils freiwillige Mehrleistung handelt, sollte diese Bereitschaft entsprechend honoriert werden und wird seitens der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes somit in Abs 2 ein Teiler von 1/158 vorgeschlagen.

Nachtüberstunden werden zumeist in der Zeit von 20:00 – 6:00 Uhr mit einem erhöhten Zuschlag abgegolten, weshalb die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes folgende Änderungen der Ziffer 2 und Hinzufügen einer Ziffer 3 anregt:

2. für Überstunden in der Zeit von 20:00 – 6:00 Uhr 100% der Grundvergütung

3. im Übrigen 50% der Grundvergütung

Zu den Regelungen in Abs 5 betr. Teilnahme an Empfängen und Veranstaltungen wird auf obige Ausführungen verwiesen. Daraus folgt, dass in diesem Zusammenhang anfallende Überstunden honoriert werden müssten. Aus Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes ist daher die Streichung des Abs 5 notwendig.

§ 93 Abs 2 Sonn- und Feiertagsvergütung:

Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen stellen für die Bediensteten in mehrfacher Hinsicht zusätzliche Belastungen dar, weshalb für eine sehr lange Dienstzeit an diesen Tagen eine höhere Entschädigung gelten sollte, weshalb die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes eine Ergänzung des 2. Satzes vorschlägt:

Der Zuschlag für jede Stunde beträgt 100%, ab der 9 Stunde 200% der Grundvergütung.

§ 101 Belohnungen:

In diesem Punkt wird die Forderung der zuständigen Gewerkschaft öffentlicher Dienst unterstützt.

§ 103 Treueprämien:

Abs 1 ist wiederum als Kann-Bestimmung ausgeführt und ist der Text somit abzuändern:

(1) Bediensteten **ist** aus Anlass....

In den Kollektivverträgen sind die Jubiläumsgelder oder Treueprämien immer als Rechtsanspruch ausgestaltet.

Die Möglichkeit nach Abs 5, die Treueprämie auch in Freizeit zu konsumieren, ist eine positive Veränderung zur Rechtslage im Bgld. LVBG 2013 und daher grundsätzlich zu begrüßen. Durch die Formulierung „soweit der Dienstfreistellung nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen“ wird sie jedoch stark eingeschränkt. Die Erläuterungen nennen die Überstundenleistung anderer Bediensteter bzw. die Notwendigkeit der Einstellung einer Ersatzkraft jedenfalls als wichtige dienstliche Interessen. Es ist kaum vorstellbar, die entfallene Arbeitsleistung der/des Bediensteten anders zu ersetzen, was den Freizeitkonsum in vielen Fällen verhindern wird, womit dem ständig steigenden Arbeitsdruck in der heutigen Zeit keine Rechnung getragen wird. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes spricht sich daher für einen Rechtsanspruch auf Freizeitkonsum ohne weitere Voraussetzungen aus.

§ 107 Kündigung:

Abs 1 unterscheidet bei der Kündigung nicht zwischen befristeten und unbefristeten Dienstverhältnissen. Es ist langjährige OGH-Judikatur, dass befristete Dienstverhältnisse nur bei einer ausdrücklichen einzelvertraglichen Vereinbarung bzw. bei einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Dauer der Kündigungsfrist und Dauer der Befristung kündbar sind. Mit einer generellen Kündigungsmöglichkeit im Gesetz verliert ein befristetes Dienstverhältnis seine Existenzberechtigung im Hinblick auf die Beendigung, da nahezu kein Unterschied mehr besteht. Es wird daher seitens der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes angeregt den Passus „befristetes oder“ zu streichen.

Abs 2 Z1 scheint etwas überschießend formuliert und regen wir daher an, dass er durch „**Dienstplichten gröblich verletzt**“ ohne weitere Zusätze ersetzt wird.

Abs 2 Z2 und Z3 sollten gestrichen werden, da die Dienstplichten im Abschnitt 2 ausreichend geregelt sind.

§ 109 Abs 2 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses:

Bezugnehmend auf die §§ 15 und 19 und dem Umstand, dass den Bediensteten dadurch keine Nachteile entstehen sollen, sollte sich die Z 4 beschränken auf:

Z4 sich weigert, die Dienstverrichtung ordnungsgemäß zu versehen

§ 110 Urlaubersatzleistung:

Durch die Formulierungen in den Abs 1 und 5 kommt es zu einer unterschiedlichen Berechnungsgrundlage der Urlaubersatzleistungen für offene Urlaubstage aus dem laufenden und aus den abgelaufenen Jahren. Es ist nicht nachvollziehbar, dass bei offenen Urlaubstagen aus Vorjahren die Sonderzahlungen nicht in der Berechnungsbasis enthalten sein sollen, da dies im privaten Arbeitsrecht bei einem Anspruch auf Sonderzahlungen immer vorgesehen ist.

Aus dem Judikat EuGH C-684/16 vom 6.11.2018 ist abzuleiten, dass DienstnehmerInnen der Anspruch auf Urlaubersatzleistung unabhängig von der Beendigungsart zu gewähren ist.

Abs 3 ist daher zu streichen

§ 132 Abs 1 Z2 Anwendungsbereich:

Der Verweis auf § 132 ist durch § 133 zu ersetzen

§ 133 Abs 2 Bestimmungen für Nebenbeschäftigung

Dieser Absatz normiert, dass Ärzte Patienten nicht an andere Krankenanstalten verweisen dürfen, selbst dann, wenn sie es aus medizinischen Gründen für notwendig erachten.

Dies kann für Patientinnen/Patienten lebensbedrohlich sein, wenn die Ärztin/der Arzt sie nicht an eine Spezial- oder besser ausgerüstete Krankenanstalt verweisen darf.

Der Absatz ist daher zu streichen.

§ 137 Abs 1 Option durch Erklärung

Da die Ausübung des Optionsrechtes für die Bediensteten eine weitreichende Entscheidung darstellt, sollte nach Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes Abs 1 dahingehend ergänzt werden, dass der/dem Bediensteten auf Verlangen eine Vergleichsrechnung vorzulegen ist.

§ 144 Abs 1:

Der 2. Satz wird obsolet, wenn die Regelungen betreffend die Ruhepausen noch an die bisherigen Bestimmungen im Bgld. VBDG 2013 angepasst werden, was von der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes ausdrücklich angeregt wurde.

Anlage 2:

Beim Vergleich der beiden Gehaltsschemen B1 und B2 zeigt sich in den Gehaltsbändern B1 bzw. B2/1-8 eine Ungleichbehandlung zu Ungunsten der im Gehaltsschema B2 Beschäftigten. Die beiden Gehaltsbänder sind daher nach der Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte des Burgenlandes in den Stufen 1 – 8 vollkommen anzugleichen.

Grundsätzlich wird bezüglich der Anlagen 1 und 2 auf die Ausführungen der zuständigen Gewerkschaft öffentlicher Dienst verwiesen.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland ist der Ansicht, dass, nach Vornahme der angeregten Änderungen, dieses Gesetz als Vorbild für andere

Gebietskörperschaften im gesamten Bundesgebiet dient, insbesondere in besoldungsrechtlicher Hinsicht und Signalwirkung auch für die Privatwirtschaft hat. Denn in Österreich ist jede Arbeit mindestens € 10 netto pro Stunde wert.

Dieses Gesetz entspricht einer langjährigen Forderung der Arbeiterkammern und ist ein wichtiger Schritt in den Bestrebungen diesen Nettostundenlohn in ganz Österreich zu erreichen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Direktor:



Mag. Thomas Lehner

Der Präsident:



Gerhard Michalitsch