

Zahl: LRH-9/274-2019
(Bei Antwortschreiben bitte anführen)

Eisenstadt, am 25.10.2019

Amt der Bgld. Landesregierung
Landesamtsdirektion – Generalsekretariat Recht
Hauptreferat Verfassungsdienst
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt

per Mail an: post.gs-vd@bgld.gv.at

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

Bezug: **LAD-GS/VD.L137-10000-3-2019**

Sehr geehrte Damen und Herren,

innerhalb offener Frist übermittelt der BLRH die Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 – Bgld. LBedG 2020).

Beilage:
erwähnt

Mit freundlichen Grüßen
Der Bgld. Landes-Rechnungshofdirektor:
Mag. Andreas Mihalits, MBA



Stellungnahme

**Burgenländisches Landesbedienstetengesetz
2020**

korrekt. sachlich. konsequent.
Vertrauen durch Kompetenz.

Auskünfte

Post

Telefon

E-Mail

Internet

Redaktion, Grafik

Burgenländischer Landes-Rechnungshof

Eisenstadt, Landhaus-Neu, Zugang Waschstattgasse

A-7000 Eisenstadt, Europaplatz 1

+43 2682 63066

post@blrh.at

<http://www.blrh.at>

Burgenländischer Landes-Rechnungshof

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Abkürzungsverzeichnis.....	2
1 § 28 Bgld. LBedG 2020	3
2 § 79 Bgld. LBedG 2020	5
3 § 91 Bgld. LBedG 2020	7

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Bgld. LRHG	Burgenländisches Landes-Rechnungshof-Gesetz
BLRH	Burgenländischer Landes-Rechnungshof
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
idgF.	in der geltenden Fassung
L-VG	Landesverfassungsgesetz
LGBl.	Landesgesetzblatt
usw.	und so weiter
VfGH	Verfassungsgerichtshof

Sehr geehrte Damen und Herren,

innerhalb offener Frist gibt der BLRH zum Entwurf eines Landesgesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 – Bgld. LBedG 2020) folgende Stellungnahme ab:

1 § 28 Bgld. LBedG 2020

§ 28 des vorliegenden Entwurfs sieht vor:

Berufsfamilien, Modellfunktionen, Modellstellen

*(1) Die Verwendungen sind gemäß **Anlage 1** dem Gehaltschema B1 „Verwaltung“ oder dem Gehaltschema B2 „Gesundheit“, innerhalb der Schemata Berufsfamilien und innerhalb dieser Modellfunktionen mit dem dazugehörigen Gehaltsbändern beginnend mit der Ziffer 1 (niederwertigste Modellstelle) bis zur Ziffer 26 (höherwertigste Modellstelle) zugeordnet.*

*(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung die Modellstellen den Modellfunktionen mit den dazugehörigen Gehaltsbändern festzulegen (Modellstellen-Verordnung). Für die Zuordnung der Modellstellen sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen gemäß **Anlage 1** heranzuziehen. Modellstellen sind abstrakte Stellen. Jeder Arbeitsplatz ist einer konkreten Modellstelle mit dem dazugehörigen Gehaltsband zuzuordnen.*

(3) Die Landesregierung hat für die Modellfunktionen, ausgenommenen jener der Modellfunktionen „Führung I“ bis Führung IV“ der Berufsfamilie Führung und der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ im Gehaltsschema B1, durch Verordnung die für die Einreihung erforderliche Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festzulegen (Zugangsverordnung), soweit die Voraussetzungen nicht durch Berufsgesetze geregelt sind. Die Facheinschlägigkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit der jeweiligen Modellfunktion verbunden sind.

(4) Die Betrauung mit Arbeitsplätzen der Modellstellen der Modellfunktionen „Führung I“ und „Führung II“ des Gehaltsschemas B1 hat jeweils befristet auf fünf Jahre zu erfolgen.

(5) Bedienstete dürfen nur mit Arbeitsplätzen betraut werden, für die die gesetzlichen und die in der Zugangsverordnung gemäß Abs. 3 festgelegten Voraussetzungen der Modellstelle, der der Arbeitsplatz zugeordnet ist, erfüllt werden.

Die angeführte Bestimmung enthält zwei Verordnungsermächtigungen für die Bgld. Landesregierung. Sie wird dadurch einerseits ermächtigt, die Modellstellen festzulegen und diese einem Gehaltsband zuzuordnen (Modellstellen-Verordnung). Andererseits wird die Landesregierung ermächtigt, mit Ausnahme der Modellstellen im Führungsbereich, die für die jeweilige Modellstelle erforderliche Ausbildung und facheinschlägige Erfahrung festzulegen (Zugangsverordnung).

Der BLRH ist gemäß Art. 74 Bgld. L-VG¹ ein Organ des Landtages und unmittelbar nur diesem verantwortlich. Er unterstützt den Landtag bei der ihm obliegenden, parlamentarischen Kontrolle. Diese umfasst insbesondere die Kontrolle der Landesverwaltung. Der BLRH ist somit als Legislativorgan von der Landesverwaltung unabhängig. Eben diese Unabhängigkeit macht es erforderlich, dass die im BLRH vorgesehenen Modellstellen, inklusive deren Tätigkeitsfelder und Zugangsvoraussetzungen, nur vom BLRH selbst und nicht von der Bgld. Landesregierung als geprüfter Stelle des BLRH festgelegt werden können. Insofern sieht es der BLRH für geboten an, die Modellstellen des BLRH von den in § 28 Abs. 2 und 3 des Entwurfes des Bgld. LBedG 2020 enthaltenen Verordnungsermächtigungen auszunehmen.

Zur Unterstreichung der Unabhängigkeit des BLRH und Steigerung der Transparenz, sollten die Modellstellen des BLRH, samt deren Zuordnung zu den entsprechenden Gehaltsbändern sowie die jeweils benötigten Zugangsvoraussetzungen, in Analogie zur Regelung der Landesverwaltungsrichter gemäß §§ 23 ff Bgld. LVwGG², im Bgld. LRHG gesetzlich verankert werden.

Hierzu weist der BLRH darauf hin, dass er bis zur Vorlage dieses Gesetzesentwurfs nicht in den Erstellungsprozess der Modellstellen eingebunden wurde. Er nahm folglich, unter Heranziehung des vom Amt der Bgld. Landesregierung verwendeten Bewertungsschemas, selbständig eine Erstellung und Bewertung der im BLRH vorgesehenen Modellstellen vor.

Dieser Prozess ergab für den BLRH zwei Modellstellen im Bereich der Assistenz und fünf Modellstellen im Bereich der Prüfer, sowie eine Zuordnung dieser Modellstellen zu den Gehaltsbändern B1/6 bis B1/7 bzw. B1/15 bis B1/19³. Dies entspricht, in Bezug auf die Bewertung der Modellstellen, dem Modellstellenportfolio der Fachexperten gemäß Einreichungsplan. Diesbezüglich weist der BLRH darauf hin, dass seine Prüfer, aufgrund des breit gefächerten Prüfspektrums, regelmäßig in fachlich multidisziplinären Prüfungen mitwirken und demgemäß über ein überdurchschnittliches Fachwissen zu verfügen haben. Diese Anforderungen an das Personal des BLRH ergeben sich insbesondere aufgrund der anzuwendenden, internationalen Prüfungsstandards.

Im Vergleich zu den bisherigen Stellenausschreibungen für Bedienstete im Prüfdienst, die ein Mindestbruttogehalt von rd. 4.500 Euro vorsahen, würde sich dieses, im Falle des Einstiegs in das Gehaltsband B1/15, für zukünftige Stellenausschreibungen auf rd. 4.000 Euro verringern. Dies entspräche einer Verringerung um rd. 11 Prozent.

Die vom BLRH ausgearbeiteten und bewerteten Modellstellen übermittelte er am 16.10.2019 an die Personalabteilung des Landes. Eine verbindliche Auskunft zur der besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten des BLRH erfolgte bis zur Abgabe der vorliegenden Stellungnahme nicht.

¹ LGBl. Nr. 42/1981 idgF.

² LGBl. Nr. 44/2013 idgF.

³ Gehaltsband B1/19 betreffe den Stellvertreter des BLRH-Direktors.

2 § 79 Bgld. LBedG 2020

§ 79 des vorliegenden Entwurfs sieht unter anderem folgendes vor:

Monatsgehalt, Erfahrungsanstieg, Monatsbezug

(1) *Das Monatsgehalt wird durch das Gehaltsschema, innerhalb dessen durch das Gehaltsband der Modellstelle, der gemäß § 28 der Arbeitsplatz der/des Bediensteten zugeordnet ist, und innerhalb des Gehaltsbandes durch die Gehaltsstufe bestimmt. Die Monatsgehälter der Gehaltsbänder der Gehaltsschemata B1 und B2 sind in der Anlage 2 festgelegt.*

(2) *Das Monatsgehalt der/des Bediensteten beginnt jeweils in der ersten Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der Modellstelle, der ihr/sein Arbeitsplatz zugeordnet ist. Die Abgeltung des Erfahrungsanstieges erfolgt dadurch, dass die/der Bedienstete in die nächsthöhere Gehaltsstufe des Gehaltsbandes vorrückt, wenn sie/er die für das Erreichen der vorgesehenen Dauer in der aktuellen Gehaltsstufe (Verweildauer) vollendet hat. Die Vorrückung wird mit dem der Vollendung der Verweildauer folgenden Monatsersten wirksam.*

(3) *Die Verweildauer gemäß Abs. 2 beträgt in den Gehaltsstufen 1 bis 5 jeweils zwei Jahre, in den Gehaltsstufen 6 und 7 jeweils drei Jahre, in der Gehaltsstufe 8 vier Jahre und in den Gehaltsstufen 9 bis 10 jeweils fünf Jahre.*

(4) *Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit können für den Erfahrungsanstieg im tatsächlichen Ausmaß angerechnet werden, soweit die einschlägige Berufstätigkeit nicht mehr als zehn Jahre zurückliegt. Eine Berufstätigkeit ist einschlägig, wenn durch sie fachliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben wurden, wodurch bereits mit Aufnahme der Tätigkeit des betreffenden Arbeitsplatzes eine fachlich höhere Qualität des Arbeitserfolges zu erwarten ist, als ohne diese zusätzlichen Zeiten der Vortätigkeit.*

(5) *Die/der Bedienstete ist mit Zusammenhang mit der Aufnahme bzw. der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Modellstelle nachweislich über die Möglichkeit der Berücksichtigung einer einschlägigen Berufstätigkeit bei der Anrechnung für den Erfahrungsanstieg gemäß Abs. 4 zu belehren. Teilt die/der Bedienstete innerhalb von drei Monaten nach dieser Belehrung eine einschlägige Berufstätigkeit nicht mit, ist eine spätere Berücksichtigung unzulässig. Die/der Bedienstete hat die einschlägige Berufstätigkeit und deren Zeiten (zB. durch Dienstzeugnisse und Arbeitsplatzbeschreibungen) innerhalb eines Jahres nach der Belehrung nachzuweisen. Gelingt der Nachweis innerhalb dieser Frist nicht, ist eine Berücksichtigung unzulässig.*

(6) *Soweit es zur Gewinnung einer besonders qualifizierten und erfahrenen Person (zB. bei Vorliegen von Zusatzausbildungen oder -qualifikationen, die für die Aufgabenerfüllung besonders wertvoll sind) in Mangelberufen für eine bestimmte Modellstelle notwendig ist, kann die/der Betreffende anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis in einer höheren Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der Modellstelle,*

der ihr/sein Arbeitsplatz zugeordnet ist, eingereicht werden, als jene Gehaltsstufe, die sich bei Anwendung von Abs. 2 bis 4 ergibt.

§ 79 Abs. 4 des vorliegenden Entwurfs beschränkt die anrechenbaren Vordienstzeiten, sofern sie als einschlägig zu beurteilen sind, auf maximal 10 Jahre. Der BLRH weist darauf hin, dass der EuGH in seinem Urteil vom 8. Mai 2019⁴ festhielt, dass eine ähnlich lautende Bestimmung des Vertragsbedienstetengesetz des Bundes⁵ in Widerspruch zur EU-rechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeit steht. Als Reaktion auf dieses Urteil des EuGH novellierte der Bund das Vertragsbedienstetengesetz mit der Folge, dass eine einschlägige Berufstätigkeit ohne zeitliche Beschränkung angerechnet werden kann.

Vor dem Hintergrund einer etwaigen Unvereinbarkeit mit dem EU-Recht, sowie der Tatsache, dass die zeitliche Begrenzung anrechenbarer Vordienstzeiten die Attraktivität eines Wechsels in den Landesdienst insbesondere für ältere und dementsprechend erfahrene Dienstnehmer mindert, regt der BLRH an, einschlägige Berufserfahrung in zeitlich unbegrenztem Ausmaß anzurechnen.

⁴ Rechtssache C-24/17.

⁵ BGBl. Nr. 86/1948 idgF.

3 § 91 Bgld. LBedG 2020

§ 91 Abs. 9 des vorliegenden Entwurfs sieht vor:

(9) Mit dem Monatsgehalt der Gehaltsbänder 15 bis 26 im Schema B1 sind alle zeitlichen Mehrleistungen (§§ 92 bis 95) abgegolten, wobei folgende Prozentsätze des Monatsgehaltes als Abgeltung gelten:

Gehaltsband	Prozentsatz
B1/15	4 %
B1/16	8 %
B1/17	11 %
B1/18	15 %
B1/19	19 %
B1/20	19 %
B1/21	19 %
B1/22	22 %
B1/23	22 %
B1/24	22 %
B1/25	22 %
B1/26	22 %

Als zeitliche Mehrdienstleistungen definieren die §§ 92 bis 95 die Überstundenvergütung, die Sonn- und Feiertagsvergütung, die Journaldienstvergütung sowie die Bereitschaftsentschädigung.

Nach Ansicht des BLRH würde diese Regelung zur Folge haben, dass in den Gehaltsbändern:

- B1/15 rd. 5 monatliche Überstunden,
- B1/16 rd. 10 monatliche Überstunden,
- B1/17 rd. 14 monatliche Überstunden,
- B1/18 rd. 20 monatliche Überstunden,
- B1/19 bis B1/21 rd. 27 monatliche Überstunden sowie
- B1/22 bis B1/26 rd. 33 monatliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind.

Unklar bleibt jedoch, ob es sich bei dieser Regelung um eine echte oder eine unechte Überstundenpauschale handelt. Insofern lässt die Regelung offen, ob ab dem Gehaltsband B1/15 eine bestimmte Anzahl an Überstunden verpflichtend zu leisten ist. Bejahendenfalls lässt sich dieser Regelung nicht entnehmen, welche Konsequenz die Nichtleistung dieser Überstunden hat.

Insofern regt der BLRH an, § 91 Abs. 9 des vorliegenden Entwurfs dahingehend zu präzisieren.

Eisenstadt, im Oktober 2019

Der Landes-Rechnungshofdirektor

Mag. Andreas Mihalits, MBA eh.

