

Bericht

des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses zur Vorlage der Landesregierung (Nr. 363 der Beilagen) betreffend ein Gesetz, mit dem das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz, das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Salzburger Bezüge-gesetz 1992, das Salzburger Bezügegesetz 1998 und das Salzburger Landesbediensteten-Zu-weisungsgesetz geändert werden (Dienstrechtsnovelle 2021)

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss hat sich in der Sitzung vom 12. Mai 2021 mit der Vorlage befasst.

Abg. Scherthner MIM berichtet, dass die Regierungsvorlage sich schwerpunktmäßig mit Änderungen im Landesbediensteten-Gehaltsgesetz beschäftige. Das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz sei mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten und nun erstmals evaluiert worden. Die Ergebnisse dieser Evaluierung seien die Grundlage für zahlreiche Novellierungsvorschläge, wie zB die Ergänzung der Voraussetzungen für eine verschlechternde Zuordnungsänderung. Weiters sehe die Novelle Änderungen beim Fahrtkostenzuschuss vor. Es werde die Ausgabe oder die Bezuschussung von Jobtickets ermöglicht, wodurch Landesbedienstete zum Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel motiviert werden sollten. Darüber hinaus enthalte die Regierungsvorlage eine ganze Reihe von Detailänderungen, wie zB eine Flexibilisierung in Bezug auf die Inanspruchnahme einer zweiten Woche Pflegefreistellung oder ein Absehen von der Altersobergrenze für erkrankte Kinder mit Behinderung im Fall des Pflegefreistellungsbedarfs. Außerdem mache die anhaltende COVID-19-Krise weitere Änderungen im Dienstrecht notwendig, wie zB die Aufhebung von Bestimmungen über die Höchstgrenzen der Dienstzeit für Tätigkeiten in Krisendiensten, die Abgeltung von Mehrdienstleistungen durch finanziellen Ausgleich anstatt durch Freizeit sowie die Anhebung der Höchstdauer zur befristeten Anstellung von Personen ohne Ausschreibung (Sofortmaßnahmen) zur Bewältigung der Krise von neun auf zwölf Monate. In letzter Zeit sei sehr viel über die Heldinnen und Helden des Alltags gesprochen worden. Die Landesverwaltung sei seit über einem Jahr im Ausnahmezustand. Die Bewältigung der COVID-Krise zusätzlich zu den Aufgaben der Linienarbeit sei eine Herkulesaufgabe für den Landesdienst. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im COVID-Board, in der Fachgruppe Verfassungsdienst, im Katastrophenreferat, im Landes-Medienzentrum, in der Landessanitätsdirektion und vor allem in den Bezirkshauptmannschaften hätten das öffentliche Leben im letzten Jahr aufrechterhalten, zB durch das Contact Tracing oder die Bearbeitung von Anträgen auf Entschädigungszahlungen. All diesen Bediensteten gebühre großer Dank und Anerkennung für diesen Kraftakt und den enormen persönlichen Einsatz. Es sei sehr wichtig, dass die Verwaltung während einer Pandemie handlungsfähig bleibe, daher brauche es nun verschiedene Anpassungen im Dienstrecht.

Abg. Dr. Maurer stellt fest, dass die Dienstrechtsnovelle 2021 eine Vielzahl von positiven Veränderungen enthalte. Daneben gebe es aber auch einige diskussionswürdige Änderungen sowie einen Giftzahn, nämlich die Erweiterung der Möglichkeit zur verschlechternden Zuordnungsänderung. Dieser Regelung werde die SPÖ nicht zustimmen. Die zugeschalteten Personalvertreter ersucht er um Einschätzung der geplanten zusätzlichen Rückstufungsmöglichkeit.

Abg. Dr. Schöppl ist ebenfalls der Ansicht, dass die Novelle zahlreiche gute und vernünftige Änderungen bringe. Er ersuche jedoch um Aufklärung von zwei Fragen hinsichtlich der Neuregelung der verschlechternden Zuordnungsänderung. Er verstehe den Gesetzestext so, dass ein Vorgesetzter eine Änderung des Aufgabenprofils vornehmen und dies automatisch zu einer verschlechternden Zuordnungsänderung führen könne. Wenn also ein Vorgesetzter einem Bediensteten Aufgaben nehme und auf einen anderen übertrage, so führe das für diesen Bediensteten somit zu einem dauernden Einkommensverlust. Mit dieser Regelung sei zu befürchten, dass einer gewissen Willkür Tür und Tor geöffnet werde. Außerdem sehe das Gesetz vor, dass eine verschlechternde Zuordnung auch dann erfolgen könne, wenn eine bestehende Einordnung nicht im Einklang mit den rechtlichen Bestimmungen stehe. Dies klinge zwar zunächst überzeugend, was geschehe aber, wenn sich die rechtlichen Bestimmungen änderten? Wenn es zu einer Änderung von rechtlichen Rahmenbedingungen komme, für die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ja nichts könne, dann könne dies ebenfalls zu Einkommenseinbußen führen. Natürlich könne es im Arbeitsprozess durch Anordnung von Vorgesetzten oder durch gesetzliche Änderungen zu Aufgabenänderungen kommen. Dies dürfe allerdings nicht dazu führen, dass diese Änderungen dann auch auf das Einkommen der betroffenen Bediensteten durchschlugen. Hierzu ersuche er um Auskunft durch die Experten.

Abg. Heilig-Hofbauer BA unterstreicht eingangs, dass erstmals die Ausgabe oder Bezuschussung eines Jobtickets möglich werde. Dies sei ein wesentlicher Schritt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesdienstes dazu zu motivieren, den öffentlichen Verkehr zu nutzen. Mit der Einführung des neuen Gehaltssystems habe man die Bezahlung an die übertragenen Aufgaben gekoppelt und nicht mehr an die Ausbildung. Grundsätzlich sei es daher nachvollziehbar, dass auch eine verschlechternde Zuordnungsänderung ein Ausfluss dieses Prinzips sei. Wenn sich die Aufgabengebiete maßgeblich änderten, so werde auch die Bezahlung korrigiert. Dies allerdings immer unter gleichzeitiger Auszahlung einer Wahrungszulage, sodass der Einkommensverlust zunächst abgedeckt werde. Er halte dies vom grundsätzlichen Zugang her für richtig. Hervorzuheben sei außerdem, dass die Arbeiterkammer keine Einwände gegen den Entwurf erhoben habe, was nicht sehr häufig vorkomme. Die Arbeiterkammer habe vielmehr sogar einige Änderungen besonders gelobt, wie zB die Verbesserung der Anrechnung von Karenzzeiten. Die Dienstrechtsnovelle 2021 bringe insgesamt deutliche Verbesserungen für die Landesbediensteten. Die GRÜNEN stimmten der Regierungsvorlage daher zu.

Abg. Weitgasser signalisiert ebenfalls Zustimmung zur Regierungsvorlage. Aufgrund der Evaluierung des 2016 eingeführten Gehaltssystems habe sich gezeigt, dass verschiedene Änderungen im Landesbediensteten-Gehaltsgesetz erforderlich seien. Außerdem mache auch die

Corona-Krise neuerliche dienstrechtliche Anpassungen unumgänglich. Weiters sei die Einführung der Ausgabe bzw. Bezuschussung von Jobtickets sehr erfreulich. Gerade vor dem Hintergrund, dass das Landes-Dienstleistungszentrum am Bahnhof entstehe und damit eine optimale Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel gewährleistet sei, sei dies ein wichtiger und richtiger Schritt zur Forcierung des öffentlichen Verkehrs.

Dr. Gollackner (Personalvertretung FCG/ÖAAB und Unabhängige) erläutert, dass das neue Gehaltssystem 2016 eingeführt worden sei, mit einer Optionsmöglichkeit für bereits im Dienststand befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle neu eintretenden Bediensteten seit 2016 seien automatisch dem neuen Gehaltssystem zugeordnet worden. Diese Bediensteten seien von der in der Regierungsvorlage vorgesehenen Erweiterung der Rückstufungstatbestände betroffen. Aus Sicht der Personalvertretung könne dem natürlich nicht zugestimmt werden. Es gebe hierzu auch eine einstimmige Stellungnahme aller drei im Zentralausschuss vertretenen Fraktionen. Das neue System sei als zukunftsweisendes System eingeführt worden, mit dem Zugang, dass sich die Bezahlung an den zu erfüllenden Aufgaben zu orientieren habe. Es habe bislang nur drei Möglichkeiten für eine verschlechternde Zuordnungsänderung gegeben, nämlich die Feststellung des Vorliegens einer Unternorm, das Vorliegen eines Kündigungs- oder Entlassungsgrundes oder die Verhängung einer Disziplinarstrafe. Die Erweiterung der Rückstufungsgründe könne einen massiven Eingriff in die Lebensplanung der Kolleginnen und Kollegen darstellen, da dies auch bei Gewährung einer befristeten Wahrungszulage zu großen finanziellen Verlusten führen könne. Die Personalvertretung lehne diese Änderung daher kategorisch ab. Sollte der Dienstgeber jedoch auf der Einführung dieser Regelung beharren, schlage die Personalvertretung aus Gründen des Vertrauensschutzes der Bediensteten vor, diese Vorschriften zumindest nur für pro futuro in den Landesdienst Eintretende in Kraft treten zu lassen.

Herr Sailer Bakk. Komm. MBA (Personalvertretung FSG) ist der Ansicht, dass durch die Neuregelung der Zuordnungsänderung willkürliche Entscheidungen des Dienstgebers ermöglicht würden. Das neue Gehaltsschema hänge an den einzelnen Stellenbeschreibungen der Bediensteten. Im Zuge einer von der Dienstgeberseite ausgehenden Neubewertung von Dienstposten könnte nun den Kolleginnen und Kollegen das Einkommen einseitig gekürzt werden. Die Auszahlung der Wahrungszulage erfolge nur für ein Jahr, dies sei nicht ausreichend. Wer in das neue Gehaltsschema komme, solle auch einen gewissen Vertrauensschutz dahingehend genießen, dass man in etwa wisse, wie hoch die Lebensverdienstsumme ausfallen werde. Es gebe bereits jetzt ausreichend Möglichkeiten, Kolleginnen und Kollegen niedrigeren Einkommensbändern zuzuordnen, insbesondere bei freiwilligem Arbeitsplatzwechsel. Die Personalvertretung lehne daher die Erweiterung der Rückstufungsmöglichkeiten ab.

Ing. Mag. Dr. Premiße MBA (Fachgruppe Personal) stellt fest, dass die Möglichkeit einer verschlechternden Zuordnungsänderung bei Änderung des Aufgabengebietes keine genuine Erfindung Salzburgs sei. Man habe vielmehr Anleihe genommen bei bereits bestehenden Dienstrechtscodices in Österreich, insbesondere des Burgenlandes und Vorarlbergs, da es dort eben-

falls tätigkeitsbezogene Besoldungssysteme gebe. Die Diskussion dürfe nicht daran vorbeigehen, dass es seit 2016 ein rein tätigkeitsbezogenes Gehaltssystem gebe, während davor die Entlohnung vom Grad der Ausbildung abhängig gewesen sei. Im alten System hätten daher Tätigkeitsveränderungen in der Regel keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen gezeigt. In einem tätigkeitsbezogenen Gehaltssystem sei dies jedoch fast schon zwingend notwendig. Es wäre unlogisch, tätigkeitsbezogene Einstufungen vorzunehmen, die dann ungeachtet der Tatsache, dass die sich der Einstufung zugrundeliegende Tätigkeit geändert habe, dauerhaft Bestand hätten. Schon bisher habe es die Möglichkeit der Höherstufung bei inhaltlicher oder umfänglicher Ausweitung der Aufgaben gegeben. Einem solchen System sei immanent, dass auch bei einer Aufgabenreduktion eine entsprechende Anpassung der gehaltsmäßigen Einstufung vorgenommen werden könne. Diese solle allerdings im Unterschied zur Höherstufung nicht sofort wirksam werden, vielmehr seien hier verschiedene Schutzmechanismen für die Bediensteten vorgesehen. So könne die Personalstelle bzw. Dienstbehörde jedenfalls nicht einseitig vorgehen. Es müsse zwingend der Bewertungsbeirat beigezogen werden. Dies sei ein Gremium, in dem auch die Personalvertretung dabei sei. Dieser Beirat beurteile die in Frage stehenden Aufgaben. Dieses Ergebnis sei durch die Fachgruppe Personal zu würdigen. Mit dem Wahrungszulagensystem sei außerdem eine besoldungsrechtliche Abfederung und im Hinblick auf jene Bediensteten, die dem Gehaltssystem seit 2016 unterliegen, eine vertrauensschutzwahrende Abfederung vorgesehen. In Beantwortung der von Abg. Dr. Schöppl aufgeworfenen Fragen führt Ing. Mag. Dr. Premißl MBA aus, dass eine Rückstufung im besoldungsrechtlichen Sinne im dienstrechtlichen Kontext nichts anderes als eine qualifizierte Verwendungsänderung sei. Das Rechtsinstitut der qualifizierten Verwendungsänderung gebe es im öffentlichen Dienstrecht bereits seit Jahrzehnten und erfahre dies durch die Novelle keine Neudefinition. Es griffen daher hier auch die damit zusammenhängenden Rechtsschutzmechanismen. Aus Sicht der Fachgruppe Personal erreiche man mit den geplanten Änderungen ein abgerundetes System, das die wechselseitigen Interessen gut abbilde und auch in anderen Bundesländern schon längst eingesetzt werde.

Landesrat DI Dr. Schwaiger geht zunächst auf die Einführung des tätigkeitsbezogenen Gehaltssystems vor fünf Jahren und dessen Auswirkungen ein. Obwohl die Verhandlungen sehr schwierig und langwierig gewesen seien, habe sich der Aufwand allein schon deswegen ausgezahlt, weil man mittlerweile bei externen Ausschreibungen im Vergleich zu früher ein Vielfaches an Bewerbungen habe. Auch von den bestehenden Bediensteten sei das System sehr gut angenommen worden und habe sich, trotz vielfach anderslautender Prophezeiungen, bewährt, da sich mittlerweile bereits 42 % des Personalstands im neuen Gehaltssystem befänden. Bis Ende der Legislaturperiode rechne er mit rund 50 %. Hinsichtlich der Evaluierung sei immer wieder die Befürchtung geäußert worden, dass diese zu maßgeblichen Änderungen bei den ursprünglichen Einstufungen führen werde. Auch diese Befürchtung habe sich nicht bewahrheitet, denn die aufgrund der Evaluierung vorgenommenen Einstufungsänderungen lägen bei unter 1 % aller Eingestufteten. Weiters gehe aus dem ihm vorliegenden Rohbericht des Einkommensberichtes 2020 hervor, dass es im Verwaltungsbereich keinen Einkommensunterschied zwischen männlichen und weiblichen Bediensteten mehr gebe. Im Bereich der SALK

liege das Einkommen weiblicher Bediensteter sogar um 0,5 % über dem der männlichen Kollegen. Auch dies sei eine Auswirkung des neuen Gehaltsgefüges. Zu der nun in Diskussion stehenden Regelung sei zu betonen, dass ein Gehaltssystem nicht eine Reise in nur eine Richtung sein könne. Seit 2016 habe es in Zusammenarbeit mit den Dienststellenleitungen immer wieder maßgebliche Verbesserungen bei den ursprünglichen Einstufungen gegeben. Beispielsweise seien viele Bedienstete, die früher in der Einstufung auf Maturaniveau gewesen seien (früher Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe B/b entspricht nunmehr Einkommensbänder 5 - 6), aufgrund ihrer Tätigkeit nun den höheren Einkommensbändern (EB 7 - 14) zugeordnet. Seit 2016 sei die Gruppe der Bediensteten, die den EB 7 - 14 zugeordnet sei, von rund 450 auf 506 Vollzeitäquivalente gewachsen. Das seien insgesamt 72 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sozusagen die Reise nach oben angetreten hätten, weil ihre Tätigkeiten als höherwertig eingestuft worden seien. Es müsse allerdings im Einzelfall auch eine Korrektur nach unten zukünftig möglich sein, alles andere würde ja eine Höchststandsgarantie in Bezug auf die Besoldung bedeuten. Dies würde auf lange Sicht zu erheblichen Verwerfungen führen und bedeuten, dass das System nicht mehr gerecht wäre. Es könne nämlich dann dazu kommen, dass zwei Bedienstete die gleichen Aufgaben hätten, aber einer von beiden erheblich mehr verdiene, weil er früher einmal mit höherwertigen Aufgaben betraut gewesen sei. Man dürfe auch nicht übersehen, dass die Novelle außerdem zahlreiche Abmilderungen vorsehe. Zum einen seien Bedienstete, die bis zum Inkrafttreten der neuen Bestimmungen in das neue Gehaltssystem optiert seien, aus Gründen des Vertrauensschutzes von den Neuerungen gar nicht betroffen. Aus dem gleichen Grund sei für Bedienstete, die zwischen 2016 und dem Inkrafttreten der Novelle in den Landesdienst eingetreten seien, die Dauer des Bezugs der Wahrungszulage auf drei Jahre verlängert. Zudem brauche es im Fall einer beabsichtigten verschlechternden Zuordnungsänderung eine schriftliche Begründung sowohl von Referats- als auch Abteilungsleitung. Die Fachgruppe Personal müsse befasst werden, genauso wie die Bewertungskommission, in der ja auch die Personalvertretung dabei sei. Komme man nach all diesen Schritten zum Ergebnis, dass eine verschlechternde Zuordnungsänderung gerechtfertigt sei, dann greife noch die Wahrungszulage, um den Einkommensverlust abzufedern. Abschließend betont Landesrat DI Dr. Schwaiger nochmals, dass es diese Möglichkeit der verschlechternden Zuordnungsänderung in Einzelfällen brauche, sonst werde das Gehaltssystem auf Dauer in die Knie gehen.

In der Spezialdebatte kommen die Abgeordneten darin überein, die Gesetzesvorlage artikelweise abzustimmen.

Abg. Dr. Schöppl und Abg. Dr. Maurer kündigen die Zustimmung ihrer Klubs zu Artikel I, welcher Verfassungsbestimmungen enthält, jedoch die Ablehnung von Artikel III aufgrund der Erweiterung der Möglichkeiten zur verschlechternden Zuordnungsänderung, an.

Zu den Artikeln I und II meldet sich niemand zu Wort und diese werden jeweils einstimmig angenommen.

Artikel III wird mit den Stimmen von ÖVP, GRÜNEN und NEOS gegen die Stimmen von SPÖ und FPÖ - sohin mehrstimmig - angenommen.

Zu den Artikeln IV bis VIII meldet sich niemand zu Wort und diese werden jeweils einstimmig angenommen.

Die Vorlage der Landesregierung betreffend ein Gesetz, mit dem das Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz, das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Salzburger Bezügegesetz 1992, das Salzburger Bezügegesetz 1998 und das Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz geändert werden (Dienstrechtsnovelle 2021) wird mit den Stimmen von ÖVP, GRÜNEN und NEOS gegen die Stimmen von SPÖ und FPÖ - sohin mehrstimmig - angenommen.

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss stellt mit den Stimmen von ÖVP, GRÜNEN und NEOS gegen die Stimmen von SPÖ und FPÖ - sohin mehrstimmig - den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

Das in der Nr. 363 der Beilagen enthaltene Gesetz wird zum Beschluss erhoben.

Salzburg, am 12. Mai 2021

Der Verhandlungsleiter:
HR Prof. Dr. Schöchel eh.

Der Berichterstatter:
Scherthner MIM eh.

Beschluss des Salzburger Landtages vom 2. Juni 2021:

In der Sitzung des Landtages wurde von der ÖVP folgender Abänderungsantrag eingebracht:

Abänderungsantrag zu Nr. 404 der Beilagen 4. Session 16. GP

Der Salzburger Landtag wolle beschließen:

Der Antrag des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses wird mit den Maßgaben zum Beschluss erhoben, dass im Art I der Vorlage Nr 363 (Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987) die Z 6 entfällt, die Z 7 bis 14 die Ziffernbezeichnungen „6.“ bis „13.“ erhalten und die Z 12 (neu) lautet:

„12. Im § 136 wird angefügt:

„(21) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2021 treten in Kraft:

1. die §§ 7b Abs 3 und Abs 4, 12a Abs 4, 12b Abs 1, 1a, 1b, 2, 3 und 5, 12g Abs 2, 15e Abs 4 Z 2, 99 Abs 1, 1a und 2, 112 Z 6, 119 Abs 3, 129a und 130 sowie der II. Teil Abschnitt B der Anlage mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten;
2. § 110 mit 1. Juli 2021.

(22) § 12b Abs 1, 1a und 1b in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2021 ist auf die der Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung (SALK) zugewiesenen Bediensteten erst ab dem 1. Juli 2024 anzuwenden. Bis zu diesem Zeitpunkt findet die bei der Kundmachung geltende Rechtslage (§ 12b Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 143/2020) weiter auf diese Bediensteten Anwendung.“

Der Abänderungsantrag wird mit den Stimmen von ÖVP, GRÜNEN und NEOS gegen die Stimmen von SPÖ und FPÖ - sohin mehrstimmig - zum Beschluss erhoben.