

## Erläuternde Bemerkungen (Stand: 2.4.2019)

### I. Allgemeines:

#### 1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

##### 1.1. Allgemeines

Mit der vorliegenden Novelle zum Landesbedienstetengesetz 2000 (LBedG 2000) wird das Gehaltssystem den heutigen Erfordernissen angepasst. Dadurch soll auch künftig eine zeitgemäße und einheitliche Entlohnung im Landesdienst sichergestellt und für das Land als Dienstgeber Kostensicherheit für die nächsten 20 Jahre gewährleistet werden.

Das bestehende Entlohnungssystem (künftig „Gehaltssystem alt“) wurde in den Grundzügen vor mehr als 20 Jahren nach dem damals neuesten Stand wissenschaftlicher Erkenntnis entwickelt und im Jahre 2001 eingeführt (LGBI.Nr. 50/2000 und Nr. 49/2000). Damit hat das Land Vorarlberg Pionierarbeit geleistet und in Österreich eine Vorreiterrolle hinsichtlich einer funktionsorientierten Entlohnung übernommen.

Mehr als 15 Jahre nach der Konzeptentwicklung ist dieses System in die Jahre gekommen. Zudem haben sich in der praktischen Anwendung verschiedene Schwachstellen gezeigt. Der Landesrechnungshof hat diese in seinem „Prüfbericht über die Gehaltsreform des Landes Vorarlberg“ aufgezeigt und die Weiterentwicklung des Gehaltssystems empfohlen. In der Diskussion des Prüfberichtes im Landtag wurde die Weiterentwicklung des Gehaltssystems in Verbindung mit der Einführung eines neuen Stellenbewertungssystems in Aussicht gestellt und von allen Parteien begrüßt.

Unter Berücksichtigung der zwischenzeitlich gemachten Erfahrungen mit funktionsorientierten Gehaltssystemen soll daher das bestehende Entlohnungssystem weiterentwickelt werden. Dabei wird insbesondere auf die Erfahrungen bei der Gehaltsreform in den Krankenanstalten (LGBI.Nr. 35/2013 und Nr. 36/2013) zurückgegriffen.

##### 1.2. „Gehaltssystem neu“

Die wesentlichsten Veränderungen betreffen den Einsatz neuer Kriterien für die Stellenbewertung, die visuelle Darstellung der Modellfunktionen und Modellstellen in einem übersichtlichen Einreihungsplan sowie die Zuordnung konkreter Stellen zu Modellstellen mit Hilfe eines Modellstellenportfolios. Dadurch soll dem ständigen Druck nach Stellenaufwertungen entgegengewirkt und für die Bediensteten Transparenz geschaffen werden. Weitere Änderungen betreffen die Berücksichtigung der Berufserfahrung bei der Einstufung neuer Mitarbeiter und die im Hinblick auf den Vorarlberger Arbeitsmarkt adaptierte Gehaltstabelle. Mit diesen beiden Maßnahmen sollen marktkonforme Gehälter insbesondere auch für Bedienstete in den niedrigen Gehaltsklassen sichergestellt und den europarechtlichen Anforderungen Rechnung getragen werden.

Die wesentlichen Inhalte des „Gehaltssystem neu“ lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Funktionsorientierte Entlohnung**  
Im „Gehaltssystem neu“ hängt die Höhe des Gehaltes von den Anforderungen des Arbeitsplatzes ab. Grundlage für diese funktionsorientierte Entlohnung sind die Erfassung der Stellenlandschaft, die Festlegung der Anforderungen an die Stelle und die Bewertung der Stelle.
- **Modellstellensystem**  
Der Stellenbewertung werden nicht konkrete, real existierende Stellen zu Grunde gelegt, sondern Modellstellen. Modellstellen sind abstrakte Funktionen, die – losgelöst von den Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zielsetzungen konkreter Stellen – auf die wesentlichen Grundanforderungen von Stellen reduziert und bewertet werden.  
Gleichartige Modellstellen werden zu einer Modellfunktion zusammengefasst, wobei die Modellstellen innerhalb einer Modellfunktion wegen ihrer unterschiedlichen Stellenanforderungen auch unterschiedliche Wertigkeiten aufweisen. Die einzelnen Modellfunktionen des Einreihungsplanes sind in Modellstellenportfolios beschrieben.  
Die Bediensteten werden den Modellstellen zugeordnet, indem das Anforderungsprofil der konkreten Stelle mit jenem der in Frage kommenden Modellstellen verglichen und der Modellstelle mit der besten Übereinstimmung zugeordnet wird.
- **Einreihungsplan und Modellstellen-Verordnung**  
Die Darstellung der Modellfunktionen und die Zuordnung der Modellstellen zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Gehaltsklassen erfolgt mit Verordnung der Landesregierung (Einreihungsplan). In der Modellstellen-Verordnung werden die einzelnen Modellstellen festgelegt.

## – **Gehaltskonzept**

Das „Gehaltssystem neu“ umfasst insgesamt 24 Gehaltsklassen. Das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ ist in der Anlage 1 des Entwurfes dargestellt.

Nach dem vorgesehenen Gehaltskonzept besteht der Gehalt aus dem Funktionsanteil und dem Erfahrungsanteil. Der Funktionsanteil ist die Basis des neuen Entgeltsystems und spiegelt die im Rahmen der Funktionsbewertung festgelegten Relationen der Modellstellen wieder. Über den Erfahrungsanteil werden Berufserfahrung und Organisationskenntnisse abgegolten. Dieser Erfahrungsanteil sieht im Abstand von jeweils 2 Jahren maximal 11 Gehaltsvorrückungen vor, die sich an einem stark degressiven Verlauf der Erfahrungskurve orientieren. Ausgehend davon, dass der Erfahrungszuwachs in der jeweiligen Funktion zu Beginn besonders hoch ist, führt dies zu Beginn einer neuen Funktion zu höheren Einkommenssteigerungen als im weiteren Verlauf. Bei nicht aufgewiesenem Arbeitserfolg wird jedoch der Erfahrungsanstieg gehemmt.

Im Unterschied zum „Gehaltssystem alt“ wird im „Gehaltssystem neu“ hinsichtlich der Anrechnung von Berufserfahrung auf die Instrumente Anlaufpool und Anlaufklasse verzichtet. Mitarbeitende werden bei ihrem Einstieg in die Verwaltung gleich in die entsprechende Gehaltsklasse eingestuft. Bringt der Mitarbeiter jedoch die in der Stellenbewertung hinterlegte praktische Erfahrung nicht mit, wird dies mit einem Abschlagsfaktor berücksichtigt. Die Veränderungen in den Anlaufsystemen und die Anrechnung von Vordienstzeiten haben große Auswirkungen auf die Laufbahnen der Bediensteten, sodass kein linearer Zusammenhang zwischen dem Gehaltssystem alt und dem Gehaltssystem neu hergestellt werden kann. Ein solcher Vergleich wird maßgeblich von der konkreten Situation des jeweiligen Bediensteten beeinflusst.

Bei der Entwicklung der Gehaltstabellen war die Marktorientierung im Hinblick auf das Niveau gleichwertiger Tätigkeiten des Vorarlberger Arbeitsmarktes und des süddeutschen Raumes maßgebend.

Aus legislatischer Sicht wird das „Gehaltssystem neu“ im 4. Abschnitt des I. Hauptstückes (Dienstbezüge im „Gehaltssystem neu“) als „Regelsystem“ verankert. Parallel dazu wird das bestehende Gehaltssystem („Gehaltssystem alt“) weitergeführt; die entsprechenden Regelungen finden sich künftig im neuen 5. Abschnitt des I. Hauptstückes (Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“).

Während das „Gehaltssystem neu“ künftig zwingend für jene Bediensteten anzuwenden ist, die ab dem 1. Jänner 2020 neu in den Landesdienst eintreten, ändert sich für jene Landesbediensteten, auf deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Jänner 2020 das LBedG 2000 oder das LBedG 1988 anwendbar war, grundsätzlich nichts. Allerdings besteht für Landesbedienstete nach dem LBedG 2000 die (zeitlich unbefristete) Möglichkeit, ins „Gehaltssystem neu“ zu wechseln (§ 111d). Darüber hinaus haben auch jene Landesbediensteten, auf die das LBedG 1988 Anwendung findet, die Möglichkeit (ebenfalls ohne zeitliche Befristung) in den Anwendungsbereich des LBedG 2000 (dort jedoch ausschließlich in das „Gehaltssystem neu“) zu optieren (§ 111f). Die beschriebenen Optionsmöglichkeiten stehen jedoch jenen Landesbediensteten nicht zu, die in Krankenanstalten oder in Einrichtungen, die der Ausbildung von Personal für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind. Für diese Gruppe von Bediensteten richtet sich der Anspruch auf Dienstbezüge (im Anwendungsbereich des LBedG 2000) nach dem 2. Unterabschnitt des 4. Abschnittes des LBedG 2000 (Dienstbezüge, Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Krankenanstalten).

### *1.3. „Gehaltssystem alt“ und „Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten“*

Sowohl das bisher bestehende allgemeine Gehaltssystem der Landesverwaltung („Gehaltssystem alt“) als auch das „Gehaltssystem für die Landesbediensteten in den Krankenanstalten“ bleiben im Wesentlichen unverändert erhalten. Geringfügige Adaptierungen werden im Besonderen Teil der Erläuterungen bei den jeweils betroffenen Bestimmungen näher erläutert.

### *1.4. Sonstige Änderungen*

Abgesehen von den bisher erwähnten Neuerungen im Zusammenhang mit dem „Gehaltssystem neu“ sind insbesondere folgende Änderungen von Bedeutung:

- Anpassung der Regelung über die allgemeinen Anstellungserfordernisse an die Rechtslage im Gemeindedienstrecht (§ 9).
- Die Begriffe „Kindergärtnerinnen“ bzw. „Sonderkindergärtnerinnen“ werden durch die heute üblichen Begriffe „Kindergartenpädagoginnen“ bzw. „Sonderkindergartenpädagoginnen“ ersetzt (§ 9a).

- Die Regelungen betreffend den Verfall von nicht rechtzeitig verbrauchten Urlaubsansprüchen werden an die Rechtsprechung des EuGH angepasst (§ 40 Abs. 9 und 10).
- Zum Nachweis der Voraussetzungen für eine Dienstfreistellung nach § 51 Abs. 2 ist künftig nicht mehr das Zeugnis eines Amtsarztes erforderlich, sondern das Zeugnis eines einschlägigen Facharztes ausreichend (§ 51).
- Die Stellvertreterzulage wird künftig auch für die Vertretung von Fachbereichsleitern gewährt und bleibt sowohl im „Gehaltssystem neu“ (§ 72) als auch im „Gehaltssystem alt“ (§§ 82c Abs. 2 iVm 72) erhalten; im „Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten“ ist (wie bisher) keine Stellvertreterzulage vorgesehen.
- Die Regelung über die „Zulage für höherwertige Tätigkeiten und außergewöhnliche Belastungen“ wird neu gefasst; künftig wird diese Zulage als „Zulage für außergewöhnliche Belastungen“ im „Gehaltssystem neu“ (§ 73), im „Gehaltssystem alt“ (§§ 82c Abs. 2 iVm 73) sowie im „Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten“ (§§ 82a Abs. 2 iVm 73) gewährt.
- Die Regelung über „Aushilfen und Unterhaltsbeiträge“ wird dahingehend angepasst, dass dem Landesbediensteten die zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendigen Kosten soweit ersetzt werden, als die Prozessführung im dienstlichen Interesse gelegen ist (§ 80).
- Die Überprüfungscommission bleibt auch im „Gehaltssystem neu“ bestehen und kann insbesondere die Zuordnung des einzelnen Bediensteten zur Modellstelle (nicht aber die Einreihung der Modellstelle im Einreihungsplan) überprüfen (§ 82 Abs. 1 lit. c); im „Gehaltssystem alt“ bleiben die Aufgaben der Überprüfungscommission unverändert bestehen (§§ 82c Abs. 2 iVm 82).
- Die Rechtslage betreffend die Befristung von Dienstverhältnissen der Landesangestellten wird an die Rechtslage im Gemeindedienstrecht herangeführt. Damit wird insbesondere die Möglichkeit geschaffen, Dienstverhältnisse im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Büro eines Regierungsmitglieds oder Dienstverhältnisse mit Personen die einer Landtagsfraktion zur Verfügung gestellt werden, mehrmals hintereinander auf die jeweilige Dauer der entsprechenden Funktionsperiode zu befristen (§ 85 Abs. 2).
- Mit der Wiedereingliederungsteilzeit für Landesangestellte, die ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, wird in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung des § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), die Möglichkeit geschaffen, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren (§ 87b).
- Die Kündigung eines Dienstverhältnisses, welches noch nicht einen Monat gedauert hat, wird künftig sofort – und nicht erst am Ende des Kalendermonats wirksam. In allen übrigen Fällen wird eine Kündigung (wie bisher) erst am Ende jenes Kalendermonats wirksam, in dem die Kündigungsfrist abläuft (§ 93).

## **2. Kompetenzen:**

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 Abs. 1 B-VG.

## **3. Finanzielle Auswirkungen:**

*Zu 1.2. „Gehaltssystem neu“*

Vorab ist festzuhalten, dass exakte Kostenberechnungen erst möglich sind, wenn bekannt ist, welche Bediensteten in das neue Gehaltssystem wechseln. Die Kostendarstellung beruht daher auf den nachfolgend näher erläuterten Annahmen:

Der Gehalt im neuen Gehaltssystem hängt einerseits von der Gehaltsklasse, der die jeweilige Stelle zugeordnet ist und andererseits von der konkreten Gehaltsstufe ab, die wiederum maßgeblich von der Anrechnung von Vordienstzeiten beeinflusst wird. Für die Optionsangebote an die Bediensteten müssen alle Vordienstzeiten erhoben und bewertet werden. Für die vorliegenden Berechnungen wurden wahrscheinliche Durchschnittswerte herangezogen, die im konkreten Einzelfall jedoch differieren können.

Bis zur Gehaltsklasse 12 wurde angenommen, dass die Vordienstzeiten vom 19. Lebensjahr bis zum Eintritt in den Landesdienst zu 80% angerechnet werden. In den höheren Gehaltsklassen sinkt die Anrechnung bis auf 40% bei den Stellen der 1. Führungsebene.

#### *Zum Aufwand für den Wechsel ins „Gehaltssystem neu“ (Optionsaufwand)*

Der Aufwand für die Einführung des neuen Gehaltssystems resultiert in erster Linie aus den zusätzlichen Personalaufwendungen für jene Bediensteten, die in das „Gehaltssystem neu“ optieren. Der Einschätzung, wie viele Bedienstete von ihrem Optionsrecht Gebrauch machen werden, wurden folgende – auf den Erfahrungen bisheriger Gehaltsreformen (insbesondere im Bereich der Krankenanstalten) gewonnene – Annahmen zu Grunde gelegt:

- Es ist davon auszugehen, dass jene Bediensteten optieren werden, die nach dem berechneten Karriereverlauf im neuen System – bezogen auf die Lebensverdienstsumme – höhere Einkünfte erzielen als im bestehenden System.
- Weibliche Mitarbeiter bis zu einem Lebensalter von 35 Jahren werden optieren, sofern ihr „Optionsgewinn“ in den nächsten 10 Jahren zumindest 10.000,- Euro beträgt.
- Männliche Mitarbeiter bis zu einem Lebensalter von 45 Jahren werden optieren, sofern ihr „Optionsgewinn“ in den nächsten 15 Jahren zumindest 15.000,- Euro beträgt.

Auf Basis der oben beschriebenen Parameter und unter der Annahme, dass die bisherige Laufbahn beibehalten wird, wurde eine Hochrechnung für alle Landesbediensteten bis zum Jahr 2050 durchgeführt. Dabei wurde davon ausgegangen, dass etwa 28% der insgesamt 2026 betroffenen Landesbediensteten in das neue Gehaltssystem optiert. Diese Optionsquote basiert auf einer Schätzung der individuellen Vordienstzeiten (auf Basis der oben beschriebenen Parameter), die der Hochrechnung zu Grunde gelegt wurde. Die konkreten Vordienstzeiten müssen jedoch im Rahmen der jeweiligen Optionsberatung einer entsprechenden Prüfung unterzogen werden. Bezogen auf die einzelnen Jobfamilien sind die Unsicherheiten diesbezüglich sehr verschieden. Je niedriger die Gehaltsklasse desto sicherer können die Vordienstzeiten vorhergesagt werden, da diese Funktionen in der Landesverwaltung sehr stark jenen in der Privatwirtschaft gleichen. Im Hinblick auf die Anhebung des Mindesteinkommens auf 1.815,- Euro brutto kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die voraussichtliche Anzahl der Optierenden in der Jobfamilie „Technik/Infrastruktur“ am höchsten ist. In der größten Jobfamilie „Kaufmännisch/Administrativ“ wird die Optionsquote wahrscheinlich bei ca. 25% liegen. Bei den anderen Jobfamilien kann die tatsächliche Optionsquote auch aufgrund der teilweise wesentlich geringeren Anzahl an Bediensteten größeren Schwankungen unterworfen sein.

Den Landesbediensteten, die durch einen Wechsel in das neue Gehaltssystem profitieren, wird eine Optionsmöglichkeit eingeräumt. Die anderen Bediensteten verbleiben in ihren bisherigen Gehaltssystemen. Daraus ergeben sich im 1. Jahr Optionskosten in der Höhe von ca. 2.320.000,- Euro. Diese Optionskosten sinken aufgrund von Pensionierungen und Fluktuation kontinuierlich.

Ein weiterer Kostenpunkt stellt der Dienstgeberanteil dar. Bei der Berechnung des Dienstgeberanteils wird entsprechend der Vorgangsweise des Landes bei der Budgetierung von Personalaufwand ein Zuschlag von 25 % angesetzt. Dieser Aufwand beläuft sich pro Jahr auf ca. 580.000,- Euro.

Unter Berücksichtigung dieser zusätzlichen Aufwendungen ergibt sich im Jahr der Einführung des „Gehaltssystem neu“ ein Mehraufwand in Höhe von ca. 2.900.000,- Euro. Unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Pensionierungen im Gehaltssystem 1988 werden die Personalkosten im Jahr 2028 den Stand aus dem Jahre 2019 erreicht haben (ohne Berücksichtigung der jährlichen Indexanpassungen).

#### *Zu den Vollzugskosten*

Im Zuge der Einführung des neuen Gehaltssystems ist es erforderlich, mit den Betroffenen einzeln Beratungsgespräche zu führen. Im Rahmen dieser Gespräche werden dem Bediensteten die Vor- und Nachteile eines Wechsels erläutert und insbesondere die Verdienstmöglichkeiten nach dem „Gehaltssystem alt“ und nach dem „Gehaltssystem neu“ berechnet. Es ist daher davon auszugehen, dass ein Optionsgespräch (inkl. Vor- und Nachbereitung) im Durchschnitt ca. 1 Stunde dauern wird. Unter der Annahme, dass etwa 800 Optionsgespräche zu führen sein werden, ergibt sich ein Personalaufwand von ca. 800 Stunden.

Die Gespräche werden voraussichtlich von 4 Bediensteten der Personalabteilung (der Gehaltsklasse 17, Gehaltsstufe 3 nach dem „Gehaltssystem alt“) geführt werden. Unter der weiteren Annahme, dass von jedem Bediensteten gleich viele Optionsgespräche geführt bzw. gleich viele Stunden aufgewendet werden, ist davon auszugehen, dass für die Durchführung der Gespräche ein Personalaufwand in der Höhe von insgesamt 60.640,- Euro entstehen wird. Anzumerken ist, dass es sich dabei lediglich um eine pauschale Schätzung handelt.

Gesamtaufwendungen in Euro/produktiver Arbeitsstunde	Gehaltsklasse 17/3 („Gehaltssystem alt“)	Gesamtaufwendungen (für 800 Stunden)
Personalaufwand	56,18	44.944,--
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	19,66	15.728,--
Summe	75,84	60.672,--
<b>Summe gerundet</b>	<b>75,80</b>	<b>60.640,--</b>

Nachdem das neue Gehaltssystem mit der bestehenden Infrastruktur insbesondere der vorhandenen Software abgewickelt werden kann, ergibt sich in diesem Zusammenhang kein zusätzlicher Aufwand während des laufenden Betriebes.

Auch in den Folgejahren können die Mitarbeiter in das neue Gehaltssystem optieren, sodass laufend Optionsgespräche anzubieten sind. Diese Möglichkeit führt jedoch zu keinem nennenswerten zusätzlichen Aufwand, zumal jene Bediensteten, die einen Wechsel ins „Gehaltssystem neu“ in Erwägung ziehen, diesen bereits mit der Einführung des „Gehaltssystem neu“ vollziehen werden.

#### *Zum Einsparungspotential*

Durch die transparente und nachvollziehbare Zuordnung der Stellen soll dem Aufwertungsdruck im „Gehaltssystem alt“ entgegengewirkt und dadurch Kostensicherheit erreicht werden.

Eine etwas niedrigere Zuordnung der höchsten Expertinnen- bzw. Expertenstellen im neuen Gehaltssystem finanziert die Anhebung der Gehälter in den niedrigeren Gehaltsklassen.

Die beiden Gehaltssysteme führen ohne die Gewährung von Sonderkonditionen in etwa zu denselben Kosten. Im „Gehaltssystem alt“ muss jedoch in bestimmten Funktionen immer öfter eine Überzahlung gewährt werden, um geeignete Mitarbeitende zu gewinnen. Durch die Anrechnung von Vordienstzeiten im neuen Gehaltssystem, die durch die etwas niedrigere Zuordnung zu einzelnen Gehaltsklassen kostenmäßig ausgeglichen wird, erhöhen sich die Einstiegsgehälter, ohne dass zusätzliche Zulagen bezahlt werden müssen. Deshalb ist davon auszugehen, dass das neue Gehaltssystem im Hinblick auf den angespannten Arbeitsmarkt zu Einsparungseffekten führen wird.

#### *Zu 1.3. „Gehaltssystem alt“ und „Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten“*

Sowohl das bisher bestehende allgemeine Gehaltssystem der Landesverwaltung („Gehaltssystem alt“) als auch das „Gehaltssystem für die Landesbediensteten in den Krankenanstalten“ bleiben im Wesentlichen unverändert. Die vorgenommenen (geringfügigen) Adaptierungen sind kostenneutral.

#### *Zu 1.4. Sonstige Änderungen*

Die unter Punkt 1.4. erwähnten sonstigen Änderungen sind weitgehend kostenneutral. Lediglich die Erweiterung der Stellvertreterzulage auf die Vertretung von Fachbereichsleitern wird zu einem gewissen Mehraufwand führen: Derzeit sind im Landesdienst 48 Landesbedienstete als Fachbereichsleiter tätig. Unter der Annahme dass jedem Vertreter eines Fachbereichsleiters im Schnitt rund 70,-- Euro an Stellvertretungszulage pro Monat gebühren, ist mit einem Mehraufwand in Höhe von ca. 60.000,-- Euro pro Jahr zu rechnen.

#### **4. EU-Recht:**

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen.

#### **5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:**

Der vorliegende Entwurf hat keine spezifischen Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

## **II. Zu den einzelnen Bestimmungen:**

### **Zu Z. 1 und 2 (§ 1):**

Grundsätzlich finden die Regelungen betreffend das „Gehaltssystem neu“ auf alle Dienstverhältnisse Anwendung, die ab dem 1. Jänner 2020 neu begründet werden.

Die Änderungen im Abs. 3 lit. b und c berücksichtigen den Umstand, dass Landesbedienstete (insbesondere auch Sozialarbeiter und Erzieher), auf deren Dienstverhältnis das LBedG 1988 anzuwenden ist, künftig die (zeitlich nicht befristete) Möglichkeit haben, in den Anwendungsbereich des LBedG 2000 (dort jedoch ausschließlich in das „Gehaltssystem neu“) zu optieren (vgl. § 111f). Diese Optionsmöglichkeit besteht jedoch nicht für jene Landesbediensteten, die in Krankenanstalten oder in Einrichtungen, die der Ausbildung von Personal für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind. Diese Bediensteten können bereits derzeit nach Maßgabe der §§ 111b und 111c LBedG 2000 in den Anwendungsbereich des LBedG 2000 wechseln. Anzumerken ist, dass sich die Dienstbezüge diesfalls nach dem 2. Unterabschnitt des 4. Abschnittes (Dienstbezüge, Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Krankenanstalten) bestimmen.

**Zu Z. 3 (§ 3):**

Die Regelung muss im Hinblick auf das „Gehaltssystem neu“ angepasst werden, zumal das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ lediglich 24 Gehaltsklassen vorsieht. Mit den vorgeschlagenen Änderungen im zweiten Satz wird klargestellt, für welche Gehaltsklassen im „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ die Beschäftigungsobergrenzen zusammengefasst darzustellen sind. Im Hinblick auf das „Allgemeine Gehaltsschema alt“ sind keine weitergehenden Anpassungen erforderlich, zumal jede Stelle im „Gehaltssystem alt“ einer Modellstelle im „Gehaltssystem neu“ zugeordnet werden kann. Allerdings ist es nicht möglich, die Modellstellen im Bereich der Krankenanstalten („Gehaltssystem der Landesbediensteten in Krankenanstalten“) den Modellstellen im „Gehaltssystem neu“ zuzuordnen. Es wird daher außerdem festgelegt, für welche Gehaltsklassen im „Gehaltsschema für Krankenanstalten“ die Beschäftigungsobergrenzen zusammengefasst darzustellen sind.

**Zu Z. 4 (§ 9):**

Die allgemeinen Anstellungserfordernisse werden an die Rechtslage im Gemeindedienstrecht (vgl. § 5 GAG 2005) angeglichen.

**Zu Z. 5 und 6 (§ 9a):**

Die Begriffe „Kindergärtnerinnen“ bzw. „Sonderkindergärtnerinnen“ werden an die Begrifflichkeiten des Kindergartengesetzes angepasst. Demnach werden „Kindergärtnerinnen“ als „Kindergartenpädagoginnen“ bzw. „Sonderkindergärtnerinnen“ als „Sonderkindergartenpädagoginnen“ bezeichnet.

**Zu Z. 7 (§ 32):**

Im § 32 Abs. 4 lit. b wird berücksichtigt, dass künftig auch nach § 87b (Wiedereingliederungsteilzeit) eine Herabsetzung der Wochenarbeitszeit möglich ist.

**Zu Z. 8 und 9 (§ 34):**

*Zu § 34 Abs. 4:*

Nachdem sich Regelungen über die Dienstbezüge künftig sowohl im 4. Abschnitt (Dienstbezüge im „Gehaltssystem neu“) als auch im 5. Abschnitt (Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“) finden, ist der Verweis im Abs. 4 entsprechend zu ergänzen.

Zur Frage der Zumutbarkeit einer Verwendungsänderung ist anzumerken: Wie sich bereits aus Abs. 4 dritter Satz ergibt, gilt die Verwendungsänderung als jedenfalls zumutbar, wenn eine vergleichbare Art der Schul- oder Fachausbildung gefordert ist. Dies wird in erster Linie bei Verwendungsänderungen innerhalb einer Modellfunktion der Fall sein. Eine Verwendungsänderung wird aber auch dann als zumutbar gelten, wenn der betroffene Landesbedienstete einer solchen zustimmt.

*Zu § 34 Abs. 6:*

Der Verweis auf die Bestimmung über die Probezeit ist anzupassen: Während die Probezeit für das „Gehaltssystem neu“ im § 64 Abs. 8 geregelt ist, wird im „Gehaltssystem alt“ die bisherige Probezeitregelung des § 68 Abs. 3 (nunmehr § 82j Abs. 3) übernommen.

#### **Zu Z. 10 und 11 (§ 40 Abs. 9 und 10):**

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Arbeitgeber verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende eines zulässigen Übertragungszeitraumes oder am Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird (EuGH 6.11.2018, C-619/16 Rz 52). Die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber. Kann er nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, verstieße das Erlöschen des Urlaubanspruches und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen Art. 7 Abs. 1 und Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 (EuGH 6.11.2018, C-619/16 Rz 53; vgl. auch EuGH 6.11.2018, C-684/16).

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung soll mit den Änderungen im Abs. 9 sichergestellt werden, dass nicht rechtzeitig verbrauchter Erholungsurlaub nur dann verfallen kann, wenn der Dienstgeber den Landesbediensteten nachweislich, rechtzeitig und in angemessener Form auf diese Rechtsfolge hingewiesen hat. Dies gilt gleichermaßen für den Verfall von nicht verbrauchtem Erholungsurlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Ausscheiden aus dem Dienststand, weshalb im Abs. 10 festgelegt wird, dass in diesen Fällen ein Anspruch auf Abfindung des nicht verbrauchten Erholungsurlaubes künftig auch dann besteht, wenn der Dienstgeber seiner Aufklärungsverpflichtung nicht nachgekommen ist.

Mit der Ergänzung im letzten Satz des Abs. 10 wird festgelegt, dass bei der Berechnung der Urlaubsabfindung auch die pauschalierten Nebenbezüge zu berücksichtigen sind. Damit soll der Rechtsprechung des EuGH Rechnung getragen werden, wonach das „gewöhnliche Arbeitsentgelt“, welches der Arbeitnehmer bei bezahltem Jahresurlaub erhält, für die Berechnung der Urlaubersatzleistung maßgeblich ist (vgl. EuGH 20.1.2009, C-350/06 und C-520/06).

#### **Zu Z. 12 und 13 (§ 51):**

Künftig ist das Zeugnis eines einschlägigen Facharztes zum Nachweis der Voraussetzungen für eine Dienstfreistellung nach Abs. 2 ausreichend. Korrespondierend dazu ist auch die Arbeitsunfähigkeit als Grund für eine Dienstfreistellung nach Ablauf der Schutzfrist (Abs. 4) durch das Zeugnis eines einschlägigen Facharztes nachzuweisen.

#### **Zu Z. 14 (Bezeichnung des 4. Abschnittes):**

Bereits in der Abschnittsbezeichnung wird zum Ausdruck gebracht, dass der 4. Abschnitt künftig die Regelungen zum „Gehaltssystem neu“ enthält.

#### **Zu Z. 15 (§ 62):**

Im „Gehaltssystem neu“ ist keine Leistungsprämie vorgesehen, weshalb im Abs. 1 der bisherige Hinweis auf die Leistungsprämie entfällt. Zu den Dienstbezügen zählen die Monatsbezüge, Sonderzahlungen sowie allfällige Nebenbezüge und einmalige Zuwendungen.

Die Regelung des Abs. 2 wird neu gefasst. Dabei wird berücksichtigt, dass das „Gehaltssystem neu“ keine Anlaufklassen kennt und daher auch die bisher damit verbundene Zulage entfällt. Auch eine Zulage während der Probezeit ist im neuen System nicht mehr vorgesehen. Weiters wird berücksichtigt, dass es auch aufgrund der neuen Wiedereingliederungsteilzeit (§ 87b) zu einer Herabsetzung der Wochenarbeitszeit kommen kann.

Abgesehen davon ergeben sich keine inhaltlichen Änderungen gegenüber der bisherigen Regelung.

#### **Zu Z. 16 (§§ 63 bis 66):**

##### **Zu § 63:**

Aus der Bestimmung des § 63 in Verbindung mit der Anlage 1 ergibt sich der Gehalt. Die wesentlichen Parameter sind die Gehaltsklasse und die Gehaltsstufe.

##### **Zu § 63 Abs. 1 und 3:**

Maßgeblich für die Höhe des Gehaltes ist die Modellstelle, der der Tätigkeitsbereich des einzelnen Bediensteten zugeordnet ist (§ 64 Abs. 7), und die Gehaltsstufe (Abs. 1). Mit der Regelung des Abs. 1

zweiter Satz wird berücksichtigt, dass jene Landesbediensteten, die noch nicht über die, für die jeweilige Modellstelle erforderliche Berufserfahrung verfügen, auch nicht den vollen Gehalt erhalten können. Es wäre nur schwer zu rechtfertigen, wenn ein Bediensteter mit der geforderten Berufserfahrung einem Bediensteten gleichgestellt würde, der die erforderliche Berufserfahrung noch nicht nachweisen kann. Alternativ könnte die Zuweisung von Landesbediensteten zu einer konkreten Stelle zwingend an das Vorhandensein der geforderten Berufserfahrung geknüpft werden, was jedoch Entwicklungsmöglichkeiten unterbinden würde, sodass der gewählten Variante im Sinne einer aktiven Personalentwicklung der Vorzug zu geben ist.

Jede Modellstelle ist entsprechend den Anforderungen für sie festzulegen (§ 64 Abs. 2 bis 4) und einer der insgesamt 24 Gehaltsklassen zuzuordnen (§ 64 Abs. 5). In jeder Gehaltsklasse sind die Anforderungswerte innerhalb einer Spanne von drei Punkten zusammengefasst. Die Gehaltsklasse 1 umfasst die Anforderungswerte bis zu einem Punktwert von 15,0; die Gehaltsklasse 2 reicht von mehr als 15,0 Punkten bis zu 18,0 Punkten usw. Modellstellen mit Punktwerten innerhalb einer Gehaltsklasse gelten als gleichwertig. Der den Punktwerten zugeordnete Geldbetrag ist im „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ (Anlage 1) ersichtlich (Abs. 3).

*Zu § 63 Abs. 2:*

Die Einstufung erfolgt grundsätzlich in die Gehaltsstufe 1. Die Einschränkung „soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist“ betrifft die von diesem Grundsatz abweichende Regelung des § 65 letzter Satz, wonach im Zuge der Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikationen an Stelle der Gewährung einer Zulage auch eine Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgen kann. Abgesehen davon kann auch im Zusammenhang mit der Überführung von Landesbediensteten ins „Gehaltssystem neu“ (§ 111e) bzw. der Überführung in den Anwendungsbereich des LBedG 2000 und in das „Gehaltssystem neu“ (§ 111g) von diesem Einstufungsgrundsatz abgewichen werden.

Bei einem Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse erfolgt die Einstufung grundsätzlich in jene Gehaltsstufe, deren Gehalt mindestens 5 % über dem bisherigen Gehalt liegt (Abs. 2 lit. a).

Sofern der Landesbedienstete im Zeitpunkt des Stellenwechsels bereits drei Jahre der bisherigen Modellstelle zugeordnet war und beim Wechsel auf die neue Modellstelle zumindest eine Gehaltsklasse überspringt, erfolgt die Einstufung in jene Gehaltsstufe, deren Gehalt mindestens 10 % über dem bisherigen Gehalt liegt; wechselt der Bedienstete in eine Führungsfunktion, erfolgt die Einstufung, sofern dies für den Bediensteten günstiger als die „10 %-Regelung“ ist, in jene Gehaltsstufe, deren Gehalt mindestens um 5 % je übersprungener Gehaltsklasse über dem bisherigen Gehalt liegt. Demnach wäre beispielsweise ein Landesbediensteter, der bisher (und zwar zumindest drei Jahre) in der Gehaltsklasse 15 eingereiht ist und auf eine Führungsfunktion in die Gehaltsklasse 19 wechselt, in jene Gehaltsstufe der Gehaltsklasse 19 einzureihen, deren Gehalt mindestens 15 % (3 übersprungene Gehaltsklassen) über seinem bisherigen Gehalt liegt (Abs. 2 lit. b).

Die zeitliche Komponente erscheint insofern erforderlich, als davon auszugehen ist, dass der Landesbedienstete grundsätzlich erst nach einem Zeitraum von drei Jahren mit den Aufgaben seiner Modellstelle vertraut ist, was sich auch bei einem Karrieresprung auswirken soll.

*Zu § 63 Abs. 4:*

Im Unterschied zum bisherigen § 64 Abs. 5, der bestimmte Stellen von der Bewertung ausgenommen hat, werden im „Gehaltssystem neu“ grundsätzlich alle Landesbediensteten entsprechend ihrer jeweiligen Verwendung einer Modellstelle zugeordnet (§ 64 Abs. 7). Angesichts eines temporären bzw. eingeschränkten Einsatzes kann es jedoch bei Ferialpraktikanten sachlich gerechtfertigt sein, ein (um bis zu 50 %) niedrigeres Gehalt zu gewähren als aufgrund der Zuordnung zur Modellstelle vorgesehen wäre; dies ist im Einzelfall (insbesondere unter Bedachtnahme auf die Verwendung und eine allenfalls vorhandene Ausbildung) zu beurteilen.

## **Zu § 64:**

*Zu § 64 Abs. 1 und 5:*

Für sämtliche Aufgabenbereiche des Landes werden Modellstellen konstruiert. Dabei handelt es sich um abstrakte Stellen, bei denen die Aufgaben losgelöst von der konkreten Situation ausschließlich nach den Anforderungen definiert sind. Mit dem Ausdruck „sämtliche Aufgabenbereiche des Landes ...“ sind auch solche Aufgaben umfasst, die nicht zur Landesverwaltung im engeren Sinn gehören, etwa Aufgaben im Bereich der mittelbaren Bundesverwaltung, des Landesrechnungshofes, der Landesvolkswirtschaft oder der Landtagsdirektion.



Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch im Anforderungsgrad unterscheiden, werden in Modellfunktionen zusammengefasst. Die Darstellung der Modellfunktionen, ihre Untergliederung in Modellstellen samt der Zuordnung zur zutreffenden Gehaltsklasse erfolgt im Einreihungsplan, der mit Verordnung der Landesregierung zu erlassen ist (Abs. 5). Der Einreihungsplan stellt eine strukturierte Übersicht über sämtliche Modellfunktionen und Modellstellen des Landes dar.

Zu § 64 Abs. 2 und 3:

Ein Kernpunkt im „Gehaltssystem neu“ ist die Bewertung von Modellstellen. Sie erfolgt ausschließlich nach den in der Anlage 2 angeführten Anforderungsarten. Die Anforderungsarten repräsentieren aus der Vielzahl der Stelleneinflüsse jene Stellenanforderungen, die allgemein als relevant gelten; ihnen ist ausgehend von 100 % eine den Stellenrelationen am Arbeitsmarkt angemessene Gewichtung (Merkmalsgewicht) zugeordnet. Bei der Festlegung der Anforderungsarten wurde darauf geachtet, dass diese möglichst objektiv und allgemein gültig umschrieben werden.

Für jede Anforderungsart sind die zwei wesentlichen Bewertungsaspekte festgelegt. Diese wiederum sind in Abhängigkeit vom Anforderungsgrad in Stufen unterteilt und ebenfalls im Rahmen von 100 % gewichtet (Aspektgewicht). Für jeden der beiden Bewertungsaspekte ist der den einzelnen Stufen entsprechende Anforderungsgrad in Form von Textbausteinen definiert und unter Berücksichtigung des Aspektgewichtes mit einem Punktwert (Stufenwert) versehen.

Die Textbausteine sind abschließend geregelt. Sie sind so formuliert, dass sie für jede Anforderungsart allgemeine Gültigkeit haben, sie lassen sich damit auch für neue Berufsbilder anwenden. In diesem Fall sind lediglich die Anforderungen des neuen Tätigkeitsfeldes in der beschriebenen Vorgangsweise zu bewerten und die Modellstellen, erforderlichenfalls auch die Modellfunktion, festzulegen. Dies hat durch Änderung der Modellstellen-Verordnung nach Abs.4 zu geschehen; allenfalls ist auch der Einreihungsplan (Verordnung der Landesregierung nach Abs. 5) entsprechend anzupassen.

Zur Festlegung der Anforderungsarten im Einzelnen ist folgendes anzumerken:

- **Fachkompetenz**  
Die Fachkompetenz umfasst Kenntnisse, Fähigkeiten und praktische Erfahrungen. Die Fachkompetenz kann sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechenden Funktionen erworben werden.
- **Entscheidungskompetenz**  
Die der Modellstelle zugewiesenen Aufgaben erfordern innerhalb eines bestimmten Freiraumes eigenständige Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen.
- **Wirkungsbereich**  
Zu bewerten sind die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen.
- **Kommunikation/Kundenorientierung**  
Maßgebend ist in erster Linie der direkte Kundenkontakt, das Erfassen und der Umgang mit Kundenbedürfnissen, Beratungen, Verhandlungen, aber auch die Erstellung von Angeboten.
- **Führungskompetenz**  
Zur Bewertung der Anforderungsarten „Führung“ als Prozess der Willensbildung und Willensdurchsetzung stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. Es kann nach beiden Arten bewertet werden. Der jeweils höhere Wert gilt.
  1. Führungskompetenz Projekt/Fach  
Diese Anforderungsart spricht das sich zunehmend ändernde Verständnis von Führung im Hinblick auf Coaching, Teamarbeit, Projektmanagement u.dgl. an.
  2. Führungskompetenz Linie  
Die Führungskompetenz ist unter dem Aspekt des Anspruchsniveaus der Mitarbeiter und dem zeitlichen Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist, zu sehen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter zu berücksichtigen.
- **Körperliche Beanspruchung**  
Zu beurteilen ist, inwieweit mit der Arbeit körperliche Anstrengungen im Hinblick auf statische und dynamische Muskelbelastungen verbunden sind, auch inwieweit die Tätigkeit erzwungene ungünstige Körperhaltungen erfordert, und ob sonstige ungünstige Rahmenbedingungen zu körperlichen Belastungen oder Behinderungen bei der Verrichtung der Arbeit führen (z.B. Behinderungen durch schwere Schutzkleidung usw.), die mit einer Beeinträchtigung der normalen Ausdauer verbunden sind. Entscheidend ist weites die Dauer der körperlichen Beanspruchung.

- **Umwelteinflüsse**  
Hier geht es um die Berücksichtigung von direkten, nicht vermeidbaren Einflüssen mit für das Wohlbefinden und die Gesundheit schädlichen Auswirkungen.
- **Passive psychische Belastung**  
Die Einschränkung auf „passive“ psychische Belastung hat den Hintergrund, dass damit Begleitumstände angesprochen sind, die nicht selbst verursacht wurden und auch nicht beeinflussbar sind; z.B. Umgang mit Unfall, Krankheit, Gebrechen, Tod, finanziell oder sozial schwierigen Lebenssituationen oder Hilflosigkeit. Solche Umstände sind mit psychischer Belastung verbunden; die Arbeit erfordert hohes Einfühlungsvermögen bei gleichzeitig starker Durchsetzungskraft.  
„Aktive“ psychische Belastungen, die sich im Zuge schwieriger, unliebsamer Entscheidungen oder von Führungsaufgaben ergeben, sind dagegen nicht zu bewerten; solche Umstände sind bei anderen Anforderungsarten (Entscheidungskompetenz, Führungskompetenz) berücksichtigt.

*Zu § 64 Abs. 4:*

Für jede Modellfunktion sind die Modellstellen festzulegen. Dazu werden die Modellstellen wie oben beschrieben nach den Anforderungsarten bewertet. Die so ermittelten Anforderungswerte sind zusammenzufassen und ergeben den Stellenwert jeder Modellstelle samt dazugehörendem – mitunter umfangreichem – Stellenanforderungsprofil. Die Festlegung der Modellstellen erfolgt durch Verordnung der Landesregierung (Modellstellen-Verordnung).

*Zu § 64 Abs. 6:*

Die Verordnung über den Einreichungsplan (Abs. 5) ist im Amtsblatt für das Land Vorarlberg kundzumachen.

Hinsichtlich der Modellstellen-Verordnung (Abs. 4) ist vorgesehen, dass diese beim Amt der Landesregierung zur öffentlichen Einsicht aufzulegen ist; auf den Gegenstand und die Auflage ist im Amtsblatt hinzuweisen. Dabei handelt es sich um eine „andere Art der Kundmachung“ im Sinne des § 1 Abs. 3 des Kundmachungsgesetzes, weshalb die Bestimmungen des Kundmachungsgesetzes nicht anwendbar sind. Im Abs. 6 letzter Satz wird festgelegt, dass die Modellstellen-Verordnung – soweit dort nicht ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist – mit Ablauf des Tages der Kundmachung des Gegenstandes und der Auflage im Amtsblatt in Kraft tritt.

*Zu § 64 Abs. 7:*

Diese Bestimmung regelt die Zuordnung der Bediensteten zu den festgelegten Modellstellen. Maßgeblich für die Zuordnung sind ausschließlich die für die konkrete Verwendung maßgeblichen Stellenanforderungen. Die Zuordnung hat auf Basis der konkreten Stellenbeschreibung zu der Modellstelle mit dem am ehesten übereinstimmenden Stellenanforderungsprofil zu erfolgen. Andere Aspekte, wie beispielsweise eine besondere Qualifikation, die Erfahrung, das Leistungsverhalten oder die bisherige Gehaltshöhe, haben unberücksichtigt zu bleiben. Die Zuordnung erfolgt im Dienstvertrag (§ 86) oder mit einer allfälligen Verfügung über die Verwendungsänderung (§ 34 Abs. 4). Ergibt sich aufgrund der unterschiedlichen Verwendung eines Landesbediensteten an sich die Notwendigkeit der Zuordnung zu mehr als einer Modellstelle, ist der Landesbedienstete einer fiktiven Modellstelle zuzuordnen. Der Stellenwert dieser fiktiven Modellstelle ergibt sich aus der Summe der nach dem Ausmaß der Verwendung gewichteten Stellenwerte der einzelnen Modellstellen. Wäre also ein Landesbediensteter aufgrund seiner Verwendung beispielsweise im Ausmaß von 20 % einer Modellstelle mit einem Stellenwert von 38 (Gehaltsklasse 9) zuzuordnen und im Ausmaß von 80 % einer Modellstelle mit einem Stellenwert von 46 (Gehaltsklasse 12) ergäbe sich für die fiktive Modellstelle ein Stellenwert von 44,4. Aus dem Einreichungsplan ergibt sich, dass diese fiktive Modellstelle der Gehaltsklasse 11 zuzuordnen wäre.

Sollten sich die Anforderungen einer konkreten Verwendung im Laufe der Zeit ändern, ist die Zuordnung des Bediensteten zur Modellstelle über einen Stellenanforderungsvergleich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

In der Praxis dienen so genannte „Stellenportfolios“, die von der Landesregierung als sachverständige Entscheidungsgrundlage festgelegt werden, als Hilfsmittel zur zutreffenden und transparenten Zuordnung. Das Stellenportfolio zeigt in Übersichtsform den Anforderungszuwachs jener Bewertungsaspekte, in denen sich die Modellstellen einer Modellfunktion am deutlichsten unterscheiden. Aufgrund der in den Stellenportfolios dargestellten Entscheidungskriterien werden die Bediensteten der in Betracht kommenden Modellstelle zugeordnet. Im Zweifelsfall kann die Richtigkeit der Zuordnung über einen

Vergleich mit dem Stellenanforderungsprofil der Modellstelle überprüft und erforderlichenfalls korrigiert werden.

*Zu § 64 Abs. 8:*

Sofern bei einem Stellenwechsel mehr als zwei Gehaltsklassen übersprungen werden, gilt das erste Jahr der Zuordnung zur höher eingereihten Modellstelle als Probezeit. Unmittelbar nach Ablauf der Probezeit kann der Bedienstete – etwa weil er sich nicht entsprechend bewährt hat – der ursprünglichen (oder einer anderen, zumindest gleich bewerteten) Modellstelle zugeordnet werden, ohne dass dabei die Bestimmungen über die Rückstufung zur Anwendung kommen (§ 69 Abs. 1 letzter Satz).

**Zu § 65:**

Nach der vorgeschlagenen Regelung kann bei Vorliegen besonders geeigneter Berufserfahrung oder wenn eine sonstige für die vorgesehene Verwendung besondere Qualifikation nachgewiesen wird, eine Zulage gewährt werden oder die Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe erfolgen.

Dabei ist unerheblich, ob die Berufserfahrung im Rahmen einer selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit bzw. bei einer (inländischen oder ausländischen) Gebietskörperschaft oder in der Privatwirtschaft erworben worden ist. Maßgebend für die Anrechnung ist vielmehr der Umstand, ob die Berufserfahrung bzw. die besondere Qualifikation für die vorgesehene Verwendung besonders nützlich ist. Im zweiten Satz wird klargestellt, dass bei dieser Beurteilung nicht auf die konkrete Modellstelle, sondern auf die (im jeweiligen Fall einschlägige) Modellfunktion abzustellen ist.

Die Höhe der Zulage darf den Unterschied zwischen dem Gehalt jener Gehaltsstufe, in die der Bedienstete ohne Anrechnung von Berufserfahrung (bzw. einer sonstigen besonderen Qualifikation) einzustufen wäre (bei Neuanstellungen gemäß § 63 Abs. 2 erster Satz in die Gehaltsstufe 1) und dem Gehalt jener Gehaltsstufe, die er erreicht hätte, wenn er die (anrechenbaren) Zeiten nach den Bestimmungen des LBedG 2000 zurückgelegt hätte, nicht überschreiten. Die Zulage ist zudem mit 50 % des aus dem Erfahrungsanstieg oder dem Aufstieg in höhere Gehaltsklassen resultierenden Erhöhungsbetrages einzuziehen. An Stelle einer Zulage wäre auch die Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe möglich.

Mit diesem System zur Anrechnung von Berufserfahrung (Vordienstzeiten) wird auch den europarechtlichen Vorgaben Rechnung getragen. Nach der Rechtsprechung des EuGH wären nationale Regelungen mit Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union nicht vereinbar, nach denen die von den Dienstnehmern einer Gebietskörperschaft ununterbrochen bei ihr zurückgelegten Dienstzeiten bei der (Ermittlung des Stichtags für die) Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß, alle anderen (berufseinschlägigen) Dienstzeiten dagegen nur teilweise berücksichtigt werden (vgl. beispielsweise EuGH vom 5.12.2013, RS C-514/12).

Im Zuge der Anrechnung ist zu prüfen, wie sich die in Frage kommende Berufserfahrung bzw. Qualifikation ausgewirkt hätte, wenn sie der Betroffene als Landesbediensteter erworben hätte. Dabei ist einerseits darauf abzustellen, welcher Modellfunktion der Betroffene zuzuordnen gewesen wäre, wenn er diese Zeiten als Landesbediensteter nach dem LBedG 2000 zurückgelegt hätte. Andererseits ist zu berücksichtigen, wie lange er in der entsprechenden Modellfunktion tätig gewesen wäre.

Abweichend von der grundsätzlichen Regel des § 63 Abs. 2 erster Satz wäre daher auf Grundlage des § 65 und unter Berücksichtigung des § 66 Abs. 1 beispielsweise ein Bediensteter, der als Amtsarzt neu in den Landesdienst aufgenommen wird und über 10 volle Jahre Berufserfahrung verfügt, wie folgt einzustufen: Für die Modellstelle „Amtsarzt“ sind grundsätzlich vier Jahre praktische Erfahrung erforderlich. Nachdem der betroffene Bedienstete darüber hinaus praktische Erfahrung im Ausmaß von weiteren sechs Jahren nachweisen kann, ist er in die Gehaltsstufe 4 (anstatt gemäß § 63 Abs. 2 in die Gehaltsstufe 1) seiner Gehaltsklasse einzustufen. Voraussetzung ist, dass seine bisherige Tätigkeit als Arzt eindeutig der ihm zugewiesenen Modellfunktion entspricht und insofern von einer für die neue Tätigkeit besonders geeigneten Berufserfahrung auszugehen ist. Die Einstufung in die Gehaltsstufe 4 ergibt sich daraus, dass der Bedienstete, hätte er seine 10jährige Berufstätigkeit als Arzt im Landesdienst zurückgelegt, zwischenzeitlich in die Gehaltsstufe 4 aufgestiegen wäre.

Abschließend ist anzumerken, dass die Landesregierung beabsichtigt, die näheren Voraussetzungen für die Anrechnung von Berufserfahrung unter Berücksichtigung der europarechtlichen Vorgaben im Wege eines Erlasses zu regeln; dabei soll insbesondere vorgesehen werden, dass einschlägige (nützliche) Berufserfahrung zur Gänze, zum Teil einschlägige (dienliche) Berufserfahrung hingegen nur teilweise angerechnet wird.

### **Zu § 66:**

#### *Zu § 66 Abs. 1:*

Im „Gehaltssystem neu“ ist der Erfahrungsanstieg auf einen Zeitraum von insgesamt 24 Jahren (12 Gehaltsstufen) beschränkt, wobei die Vorrückungen – wie im „Gehaltssystem alt“ (vgl. § 82i) – in zwei Jahresabständen stattfinden, sodass maximal 11 Vorrückungen möglich sind. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass mit zunehmender Erfahrung auch das Leistungsergebnis steigt. Der Erfahrungsanteil steigt in Summe mit abflachendem Verlauf. Die Höhe des Erfahrungsanstiegs im Rahmen der einzelnen Vorrückungen ist unterschiedlich ausgestaltet. Der Erfahrungsanstieg beträgt in der höchsten Gehaltsklasse ca. 39 % des Grundgehaltes, in der niedrigsten Gehaltsklasse ca. 20 % des Grundgehaltes. Maßgebend dafür ist die Überlegung, dass in höheren Funktionen der Erfahrung eine höhere Bedeutung zukommt als in niedrigeren Funktionen.

Abs. 1 dritter Satz trifft Vorsorge für jene Fälle, in denen Bedienstete nicht über die (für die entsprechende Modellstelle) erforderliche Berufserfahrung verfügen: Verfügt ein Bediensteter bei der Zuordnung zur Modellstelle (§ 64 Abs. 7) nicht über die im Stellenprofil der Modellstellen-Verordnung hinterlegte praktische Erfahrung, wird er in die Gehaltsstufe 1 der entsprechenden Gehaltsklasse eingestuft und verbleibt dort so lange, bis er die geforderte Berufserfahrung plus zwei weitere Jahre zurückgelegt hat (Abs. 1 dritter Satz). Damit wird ausgeschlossen, dass Bedienstete, die (noch) nicht über die erforderliche Berufserfahrung für die entsprechende Modellstelle verfügen, besser gestellt werden, indem sie gleich vorrücken wie jene, die von Anfang an über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

Für den Zeitpunkt der Vorrückung ist der Zeitpunkt des Eintritts in den Landesdienst maßgebend; wenn dieser nicht an einem Ersten des Kalendermonats erfolgt ist, kommt der nächstfolgende Monatserste zum Tragen.

#### *Zu § 66 Abs. 2:*

Abs. 2 regelt die Hemmung der Vorrückung. Darunter ist jener Zeitraum zu verstehen, der für die Berechnung des Erfahrungsanstiegs nicht zu berücksichtigen ist. Dies ist der Fall bei einem Sonderurlaub, der unter der Bedingung erteilt wurde, dass während dieser Zeit die Vorrückung gehemmt ist (lit. a). Weiters wird die Vorrückung durch ein auf Ausschließung von der Vorrückung in höhere Bezüge lautendes Dienststrafurteil (lit. b) gehemmt. Sie ist außerdem gehemmt, solange die Verwendungsbeurteilung auf nicht aufgewiesenen Arbeitserfolg lautet (lit. c). Abgesehen von diesen Fällen ist die Vorrückung auch während einer Bildungskarenz gehemmt (§ 87a Abs. 5).

### **Zu Z. 17 (Entfall der bisherigen §§ 67 und 68):**

Die bisherigen §§ 67 und 68 enthalten ausschließlich Regelungen zum „Gehaltssystem alt“, weshalb sie an dieser Stelle entfallen und in den 5. Abschnitt übernommen werden.

### **Zu Z. 18 (§ 69 Abs. 1):**

Im Abs. 1 wird der Begriff der Rückstufung neu gefasst. Demnach ist unter Rückstufung die Einstufung in eine niedrigere Gehaltsklasse als die bisherige zu verstehen, die sich aufgrund der Zuordnung zu einer anderen, niedriger bewerteten Modellstelle ergibt.

Keine Rückstufung liegt vor, wenn ein Bediensteter nach Ablauf der Probezeit (§ 64 Abs. 8) der früheren oder einer anderen (niedriger bewerteten) Modellstelle zugeordnet wird (Abs. 1 letzter Satz). Durch die Wortfolge „im Anschluss an die Probezeit“ wird klargestellt, dass die Zuordnung zur niedriger bewerteten Modellstelle unmittelbar nach Ablauf der Probezeit erfolgen muss.

Eine allfällige Unrechtmäßigkeit einer Rückstufung könnte durch einen Bediensteten im Zivilrechtswege – allenfalls gestützt auf ein entsprechendes Gutachten der Überprüfungscommission (§ 82 Abs. 1 lit. a und lit. b) – aufgegriffen werden.

### **Zu Z. 19 (Entfall § 71):**

Im „Gehaltssystem neu“ ist eine Leistungsprämie nicht vorgesehen. Im Rahmen des „Gehaltssystems alt“ bleibt die bestehende Regelung aufrecht (vgl. § 82k).

**Zu Z. 20 (§ 72):**

Mit der Stellvertreterzulage sollen besondere Belastungen abgegolten werden, die für einen Bediensteten dadurch entstehen, dass er seinen Vorgesetzten zeitweilig oder für eine längere Dauer vertreten muss. Die bisherige Regelung über die Stellvertreterzulage soll auch im „Gehaltssystem neu“ Anwendung finden.

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird die Regelung insofern erweitert, als künftig auch die Vertretung der Fachbereichsleitung anspruchsbegründend ist.

**Zu Z. 21 bis 23 (§ 73):**

Die bisherige Regelung wird neu gefasst, sodass sie im „Gehaltssystem neu“ ebenso wie – über entsprechende Verweise in den §§ 82a Abs. 2 und 82c Abs. 2 – im „Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten“ und im „Gehaltssystem alt“ Anwendung finden kann.

Mit der vorgeschlagenen Regelung wird berücksichtigt, dass zuweilen außergewöhnliche Belastungen auftreten können, auf die in der Stellenbewertung keine Rücksicht genommen werden konnte (z.B. höhere Fallzahlen aufgrund eines Katastrophenereignisses usw.). In solchen Ausnahmefällen soll es möglich sein, außergewöhnliche Belastungen gesondert abzugelten.

**Zu Z. 24 (§ 80):**

Mit der Änderung im Abs. 2 wird sichergestellt, dass dem Landesbediensteten die Kosten zweckentsprechender Rechtsverfolgung (ganz oder teilweise) ersetzt werden, sofern die Prozessführung ganz oder teilweise im dienstlichen Interesse gelegen ist.

**Zu Z. 25 bis 28 (§ 82):**

*Zu § 82 Abs. 1:*

Die Zuständigkeiten der Überprüfungskommission im „Gehaltssystem neu“ werden angepasst. Demnach kann die Überprüfungskommission im „Gehaltssystem neu“ zwar die Zuordnung des einzelnen Bediensteten zur Modellstelle, nicht aber die Einreihung der Modellstelle im Einreihungsplan überprüfen (lit. c). Dies ergibt sich bereits daraus, dass es sich beim Einreihungsplan um eine Verordnung der Landesregierung handelt.

Im „Gehaltssystem neu“ besteht keine mit dem bisherigen § 63 Abs. 2 vergleichbare Regelung betreffend die Einstufung von Bediensteten, die mehrere (in unterschiedliche Gehaltsklassen eingereihte) Stellen besetzen (vgl. dazu näher die Ausführungen zu § 64 Abs. 7). Die bisherige Regelung der lit. d kann daher ersatzlos entfallen. Aufgrund des Entfalls der bisherigen lit. d sind die bisherigen lit. e und f als lit. d und e zu bezeichnen.

*Zu § 82 Abs. 2 und 3:*

Aufgrund der Änderungen im Abs. 1 sind die Verweise in den Abs. 2 und 3 anzupassen.

**Zu Z. 29 bis 31 (§ 82a sowie Entfall der bisherigen §§ 82b bis 82f):**

Für Landesbedienstete im Anwendungsbereich des LBedG 2000, die in Krankenanstalten oder in Einrichtungen, die der Ausbildung von Personal für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind, richtet sich der Anspruch auf Dienstbezüge – wie bisher – nach dem 2. Unterabschnitt des 4. Abschnittes (§ 82a Abs. 1).

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass sich das „Gehaltssystem neu“ am bestehenden Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten orientiert. Im § 82a Abs. 2 können daher – bis auf die Bestimmung des § 72 (Stellvertreterzulage) – sämtliche Regelungen des 1. Unterabschnittes („Gehaltssystem neu“) für sinngemäß anwendbar erklärt werden; im Gegenzug entfallen die bisherigen Bestimmungen der §§ 82b bis 82f.

Den Besonderheiten des bestehenden Gehaltssystems für die Landesbediensteten in Krankenanstalten wird mit speziellen Ergänzungen bei den einzelnen Verweisen Rechnung getragen. Diese Anpassungen sind aus legislatischen Gründen erforderlich. Es ergeben sich dadurch im Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen. Neu gegenüber der bisherigen Rechtslage ist die Änderung im § 63 Abs. 4 (Entlohnung von Ferialarbeitskräften) und die Ergänzung im § 64 Abs. 8 (Probezeitregelung), die über den entsprechenden Verweis im § 82a Abs. 2 auch im Gehaltssystem für die Landesbediensteten in Krankenanstalten wirksam werden, sowie die nunmehr vorgesehene Zulage für außergewöhnliche Belastungen (§ 73).

**Zu Z. 32 (§ 82b):**

Aufgrund des Entfalls der bisherigen §§ 82b bis 82f ist der bisherige § 82g als § 82b zu bezeichnen und der Verweis im Abs. 1 anzupassen. Darüber hinaus wird - aus Gründen der Einheitlichkeit - die Bezeichnung „Gehaltsschema für Ausbildungsärzte“ unter Anführungszeichen gesetzt.

**Zu Z. 33 und 34 (5. Abschnitt):**

Im neu eingefügten 5. Abschnitt (Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“) finden sich die Regelungen zum bisher im Anwendungsbereich des LBedG 2000 geltenden Gehaltssystem („Gehaltssystem alt“). Dabei werden jene Bestimmungen des 4. Abschnittes, die auch im „Gehaltssystem alt“ Anwendung finden, für sinngemäß anwendbar erklärt. Jene Bestimmungen, die ausschließlich Regelungen zum „Gehaltssystem alt“ vorsehen (es sind dies die bisherigen §§ 62 Abs. 1 und 2, 63, 64, 65, 66, 67, 68 und 71) werden in den neuen 5. Abschnitt übernommen. Inhaltlich ergeben sich dadurch im Wesentlichen keine Änderungen.

Aufgrund der Einfügung des neuen 5. Abschnittes ist der bisherige 5. Abschnitt als 6. Abschnitt zu bezeichnen.

**Zu § 82c:**

*Zu § 82c Abs. 1:*

Die Regelungen des neuen 5. Abschnittes („Gehaltssystem alt“) gelten ausschließlich für jene Landesbediensteten, auf deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Jänner 2020 das LBedG 2000 anzuwenden war, die nicht in Krankenanstalten oder in Einrichtungen, die der Ausbildung von Personal für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind und keine Erklärung über den Wechsel ins „Gehaltssystem neu“ (§ 111d) abgegeben haben.

*Zu § 82c Abs. 2:*

Im § 82c Abs. 2 werden zunächst jene Bestimmungen des 4. Abschnittes („Gehaltssystem neu“) für sinngemäß anwendbar erklärt, die auch im „Gehaltssystem alt“ weiterhin anzuwenden sind.

Mit der Abweichung im Verweis auf § 69 wird die bisher geltende Regelung des § 69 Abs. 1 betreffend die Festlegung, wann eine Rückstufung vorliegt, übernommen.

Mit der Abweichung im Verweis auf § 82 wird sichergestellt, dass die bisherigen Zuständigkeiten der Überprüfungscommission im „Gehaltssystem alt“ unverändert bleiben: Demnach hat die Überprüfungscommission im Anwendungsbereich des „Gehaltssystem alt“ weiterhin auch ein Gutachten darüber zu erstatten, ob die Stelle, die ein Landesbediensteter bekleidet, unrichtig bewertet oder in eine unrichtige Gehaltsklasse eingereiht ist (bisheriger § 82 Abs. 1 lit. c); ein solches Gutachten kann allerdings nur dann erstattet werden, wenn sich der Stellenwert (§ 64 Abs. 4) der korrespondierenden Modellstelle im „Gehaltssystem neu“ ändert (arg.: „nach Maßgabe der §§ 127 Abs. 3 iVm 82f Abs. 1“). Darüber hinaus hat die Überprüfungscommission im „Gehaltssystem alt“ – ebenfalls wie bisher – ein Gutachten darüber zu erstatten, ob ein Landesbediensteter in Anwendung des § 82e Abs. 2 zweiter Satz in eine unrichtige Gehaltsklasse eingestuft wurde (bisheriger § 82 Abs. 1 lit. d). Darüber hinaus werden die bisher im Zusammenhang mit diesen Zuständigkeiten bestehenden verfahrensrechtlichen Sonderregelungen (bisher § 82 Abs. 2 und 3) übernommen.

**Zu § 82d:**

Der vorgeschlagene § 82d Abs. 1 und 2 entspricht dem bisherigen § 62 Abs. 1 und 2. Gleichzeitig wird berücksichtigt, dass es auch aufgrund der neuen Wiedereingliederungsteilzeit (§ 87b) zu einer Herabsetzung der Wochenarbeitszeit kommen kann.

Um unnötige Wiederholungen zu vermeiden, wird § 62 Abs. 3 bis 5 (diese Regelungen bleiben im „Gehaltssystem neu“ unverändert erhalten) im § 82d Abs. 3 für sinngemäß anwendbar erklärt.

**Zu § 82e:**

Der vorgeschlagene § 82e entspricht dem bisherigen § 63 Abs. 1 und 2 sowie Abs. 4 bis 6. Die Regelung des bisherigen § 63 Abs. 3 wird nicht übernommen, zumal für diese Bestimmung im „Gehaltssystem alt“ kein sachlicher Anwendungsbereich mehr besteht: Für Menschen mit Behinderung sowie für Ersatzkräfte die bereits im Landesdienst stehen (und nicht von ihrem Optionsrecht Gebrauch machen) werden im „Gehaltssystem alt“ eigene Modellstellen geschaffen; nach dem 1. Jänner 2020 begründete

Dienstverhältnisse richten sich ausschließlich nach dem „Gehaltssystem neu“. Für Ferialarbeitskräfte bzw. arbeitslose Personen die nach dem 1. Jänner 2020 beschäftigt werden, findet das „Gehaltssystem alt“ keine Anwendung; bestehende Beschäftigungsverhältnisse dieser Art laufen bis zum 1. Jänner 2020 aus. Vgl. auch § 82f.

#### **Zu § 82f:**

Der vorgeschlagene § 82f entspricht dem bisherigen § 64 Abs. 1 bis 4; die Regelung des bisherigen § 64 Abs. 5 entfällt. Modellstellen für Menschen mit Behinderung bzw. für Ersatzkräfte sind – wie jede andere Stelle auch – nach dem in § 82f Abs.1 festgelegten System zu bewerten. Bestehende Beschäftigungsverhältnisse von Ferialarbeitskräften bzw. von arbeitslosen Personen zu Aushilfszwecken laufen bis zum 1. Jänner 2020 aus; neue Dienstverhältnisse richten sich nach dem „Gehaltssystem neu“.

#### **Zu § 82g bis 82k:**

In den §§ 82g bis 82k werden – bis auf die Anpassung der entsprechenden Verweise – die bisherigen §§ 65 bis 68 sowie 71 inhaltlich unverändert übernommen.

#### **Zu Z. 35 bis 41 (§ 85):**

Mit den vorgeschlagenen Änderungen im Abs.2 und dem neuen Abs.3 wird die Rechtslage im Zusammenhang mit der Befristung von Dienstverhältnissen der Landesangestellten an die Rechtslage im Gemeindedienstrecht (vgl. § 6 GAG 2005) herangeführt.

Anders als nach § 6 Abs. 2 lit. a GAG 2005 wird jedoch im Abs. 2 lit. a vorgesehen, dass die zweite Befristung bis zu zwei Jahre dauern kann; damit soll insbesondere sichergestellt werden, dass Dienstverhältnisse auf die Dauer einer Karenzvertretung befristet werden können.

Auf der Grundlage des Abs. 2 lit. c soll es insbesondere möglich sein, Dienstverhältnisse zur Ausübung der Funktion eines gesetzlich zeitlich befristet bestellten Organs – etwa als Kinder- und Jugendanwalt (§ 2 Kinder- und Jugendanwaltschaftsgesetz) oder als Tierschutzombudsperson (§ 41 Tierschutzgesetz) – jeweils für die Dauer der gesetzlichen Funktionsperiode wiederholt zu befristen. Ein weiterer vergleichbarer sachlicher Grund für eine (auch wiederholte) Befristung wird auch bei anderen besonderen Konstellationen anzunehmen sein, wie Referententätigkeit im Büro eines Regierungsmitglieds oder Dienstverhältnissen mit Personen, die einer Landtagsfraktion zur Verfügung gestellt werden. Hingegen soll Abs.2 lit. c keine Grundlage dafür bieten, allgemein übliche Dienstverhältnisse in der Landesverwaltung, einschließlich solcher der Verwendung in Führungsfunktionen, wiederholt zu befristen.

Abgesehen davon werden in den nunmehrigen Abs. 4 bis 6 sprachliche Anpassungen vorgenommen und ein Verweis angepasst.

Der neue Abs.7 entspricht der Richtlinie 1999/70/EG iVm mit § 6 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung (vgl. auch § 6 Abs. 7 GAG 2005).

#### **Zu Z. 42 (§ 87):**

Im § 87 Abs. 4 wird ein Rechtschreibfehler korrigiert.

#### **Zu Z. 43 (§ 87b):**

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Das Wiedereingliederungsgeld (eine Sozialleistung zum Ausgleich von mit einer Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen) soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 143d Abs.7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die außerhalb des Anwendungsbereiches des AVRAG nach landesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Es wird daher nunmehr auch den Landesangestellten unter sinngemäßer Anwendung des § 13a AVRAG die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bis auf 12 Stunden der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ermöglicht.

Inhaltlich bedeutet dies, dass Landesangestellte die Möglichkeit haben, sich in einem Zeitraum von einem bis zu sechs Monaten Schritt für Schritt in den Arbeitsprozess einzugliedern. Eine Verlängerung bis zu drei Monate kann vereinbart werden. Für den Abschluss einer Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit müssen nachstehende Voraussetzungen vorliegen (vgl. § 13a AVRAG):

- Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Monaten;
- mindestens 6-wöchiger Krankenstand;
- ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
- Beratung bei fit2work zur Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit nach dem Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010; die Beratung erstreckt sich auf den zwischen dem Landesangestellten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Eine derartige Beratung kann entfallen, wenn der Landesangestellte, der Dienstgeber und ein Arbeitsmediziner bzw. Amtsarzt mit arbeitsmedizinischer Ausbildung nachweislich der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit kann frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes gemäß § 143d ASVG folgenden Tag erfolgen. Eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist möglich, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit zulässige Rahmen der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit: Die geleistete regelmäßige Wochenarbeitszeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – 50 % bis 75 % des bisherigen Umfangs betragen. Möglich ist es daher, die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst im Ausmaß von weniger als 50 % zu beginnen, wenn die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit im Durchschnitt zwischen 50 % und 75 % beträgt. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Wochenarbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 % der ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten.

Die Landesangestellten gelten während der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit als voll dienstfähig. Deshalb muss spätestens zum Antrittszeitpunkt eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit vorliegen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit – keine inhaltlichen Änderungen des Dienstverhältnisses. Durch die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit bedingte Änderungen der Aufgaben des Arbeitsplatzes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Dienstfähigkeit des Landesangestellten dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass der Landesangestellte in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit dürfen seitens des Dienstgebers keine Mehrdienstleistungen angeordnet werden.

Entsprechend dem § 62 Abs. 2, dem § 82a Abs. 2 iVm 62 Abs. 2 sowie dem § 82d Abs. 2 gebührt ein dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechend herabgesetzter Monatsbezug. Die Bezugseinbußen auf Seiten des Landesangestellten werden mit dem Wiedereingliederungsgeld nach § 143d ASVG ausgeglichen.

Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 13a AVRAG (GP XXV, RV 1362) verwiesen.

#### **Zu Z. 44 und 45 (§ 93):**

Die vorgeschlagene Änderung im Abs. 1 führt dazu, dass eine Kündigung künftig nicht mehr ausschließlich zum Ende eines Kalendermonats, sondern jederzeit (also z.B. auch zum 10. eines Kalendermonats) ausgesprochen werden kann. Daraus ergibt sich in Verbindung mit Abs. 2, dass die Kündigung eines Dienstverhältnisses, welches noch nicht einen Monat gedauert hat, sofort (also im genannten Beispiel am 10. des Monats) und nicht wie bisher erst am Ende des Kalendermonats wirksam wird. Mit der weiteren Änderung im Abs. 2 wird sichergestellt, dass die Kündigung in allen übrigen



Fällen auch weiterhin erst am Ende jenes Kalendermonats wirksam wird, in dem die Kündigungsfrist abläuft.

Die bisher im Abs. 2 enthaltene besondere Regelung bezüglich eines auf Probe begründeten Dienstverhältnisses kann entfallen, zumal im LBedG 2000 nicht vorgesehen ist, dass Dienstverhältnisse auf Probe begründet werden und dies in der Praxis auch nicht erfolgt.

**Zu Z. 46 und 47, 50 bis 57 und 59 (§§ 95, 109, 110, 111, 111a, 111c und 112):**

Aufgrund der Änderungen im 4. Abschnitt bzw. durch die Einfügung des neuen 5. Abschnittes sind die jeweiligen Verweise anzupassen.

Abgesehen davon wird § 95 lit. b um den Fall der Wiedereingliederungsteilzeit (§ 87b) ergänzt. Damit wird sichergestellt, dass die Regelung des § 6 Abs. 4 BMSVG auch für die Wiedereingliederungsteilzeit nach § 87b anwendbar ist. Demnach ist insbesondere für die Dauer der Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes heranzuziehen.

**Zu Z. 48, 49 und 60 (§§ 96, 105 und 115):**

Es wird klargestellt, dass künftig für die Berechnung der jeweiligen Wertgrenze das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ heranzuziehen ist. Nachdem dieses Gehaltsschema allerdings über 24 (statt bisher 29) Gehaltsklassen verfügt und sich die jeweilige Wertgrenze nicht ändern soll, müssen auch die Festlegungen hinsichtlich der maßgebenden Gehaltsklasse und Gehaltsstufe angepasst werden.

**Zu Z. 58 (§§ 111d bis 111g):**

**Zu §§ 111d und 111f:**

*Zu §§ 111d Abs. 1 und 111f Abs. 1:*

§ 111d Abs. 1 bestimmt, dass Landesbedienstete, auf deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Jänner 2020 das LBedG 2000 anzuwenden war und die nicht in Krankenanstalten oder in Einrichtungen, die der Ausbildung von Personal für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind, ein Optionsrecht erhalten, in das „Gehaltssystem neu“ zu wechseln.

§ 111f Abs. 1 bestimmt, dass Landesbedienstete, auf deren Dienstverhältnis das LBedG 1988 anzuwenden ist und die nicht in Krankenanstalten oder in Einrichtungen, die der Ausbildung von Personal für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind, ein Optionsrecht erhalten, in den Anwendungsbereich des LBedG 2000 und dort ins „Gehaltssystem neu“ zu wechseln (§ 111f Abs. 1).

Das jeweilige Optionsrecht ist unbefristet. Es ist durch eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber auszuüben.

Lediglich der Vollständigkeit halber wird angemerkt, dass Landesbedienstete, die in Krankenanstalten oder in Einrichtungen, die der Ausbildung von Personal für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind, nach Maßgabe der §§ 111b und 111c in den Anwendungsbereich des LBedG 2000 und dort in das eigens für diese Gruppe geschaffene Gehaltssystem (2. Unterabschnitt des 4. Abschnittes) wechseln können. Dieser Gruppe kommt daher ein Optionsrecht nach den §§ 111d und 111f nicht zu.

*Zu §§ 111d Abs. 2 und 111f Abs. 2:*

Die Erklärung nach § 111d Abs. 1 bewirkt den Übertritt ins „Gehaltssystem neu“, jene nach § 111f Abs. 1 den Übertritt ins LBedG 2000 und dort ins „Gehaltssystem neu“, jeweils zu Beginn des der Erklärung folgenden Kalenderjahres. Die Erklärung ist nicht widerrufbar; die Beifügung von Bedingungen ist nicht zulässig.

Für jene Landesbediensteten, deren Dienstverhältnis nach dem 1. Jänner 2020 begründet wird, richtet sich der Anspruch auf Dienstbezüge zwingend nach dem „Gehaltssystem neu“.

*Zu §§ 111d Abs. 3 und 111f Abs. 3:*

Bei Dienstverhältnissen mit Sonderregelungen ist eine Erklärung nach §§ 111d Abs. 1 bzw. 111f Abs. 1 nur im Einvernehmen mit dem Dienstgeber zulässig; dies ermöglicht eine sinnvolle Anpassung der Sonderregelungen im Hinblick auf die durch die Option obsolet werdenden Teile.

### **Zu §§ 111e und 111g:**

Die vorgeschlagenen Bestimmungen regeln die Vorgangsweise bei der Überführung jener Landesbediensteten, die von einem Optionsrecht nach § 111d oder nach § 111f Gebrauch machen.

Analog zur Vorgangsweise bei der Neueinstellung (§ 64 Abs. 7) werden die Bediensteten bei der Überführung entsprechend ihrer Verwendung der zutreffenden Modellstelle zugeordnet. Daraus ergibt sich im „Gehaltssystem neu“ die zutreffende Gehaltsklasse.

Für die Einstufung in die Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsklasse ist die vom Bediensteten bisher zurückgelegte Laufbahn maßgebend. Der Bedienstete ist in jene Gehaltsstufe einzustufen, in der er sich im Zeitpunkt der Überführung befinden würde, wenn auf die gesamte bisherige Dienstzeit das LBedG 2000 anwendbar gewesen wäre. Das bedeutet, dass im Zuge der Überführung für alle betroffenen Bediensteten sämtliche Vordienstzeiten zu erheben sind.

### **Zu Z. 61 (§ 127):**

*Zu § 127 Abs. 1:*

Die Änderungen treten grundsätzlich mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

*Zu § 127 Abs. 2:*

Mit der Regelung des Abs. 2 wird sichergestellt, dass bereits Ende 2019 für das „Gehaltssystem neu“, für das „Gehaltssystem der Landesbediensteten in Krankenanstalten“ sowie für das „Gehaltssystem alt“ die für 2020 wirksam werdende Verordnung über die Gewährung einer Teuerungszulage, die Verordnung über die Gewährung einer besonderen Zulage und allenfalls die Verordnung über die Gewährung einer einmaligen Zuwendung erlassen werden kann. Diese Verordnungen sind auf Grundlage des § 127 Abs. 2 in Verbindung mit den jeweiligen Verordnungsermächtigungen in der Fassung der vorliegenden Novelle (es sind dies § 62 Abs. 3 bis 5; §§ 82a Abs. 2 iVm 62 Abs. 3 bis 5 sowie §§ 82d Abs. 3 iVm 62 Abs. 3 bis 5) zu erlassen. Aus diesem Grunde wird Abs. 2 mit 1. Dezember 2019 in Kraft gesetzt.

Weiters wird bestimmt, dass diesen Verordnungen jene Gehaltsansätze zu Grunde zu legen sind, wie sie sich aus dem „Allgemeinen Gehaltsschema neu“, dem „Gehaltsschema für Krankenanstalten“ (einschließlich dem „Gehaltsschema für Ausbildungsärzte“) sowie dem „Allgemeinen Gehaltsschema alt“ in der Fassung der vorliegenden Novelle ergeben.

*Zu § 127 Abs. 3:*

Mit der vorgeschlagenen Regelung wird sichergestellt, dass im „Gehaltssystem alt“ die Neubewertung (§ 82f Abs. 1) einer Stelle ausschließlich dann zulässig ist, wenn sich der Stellenwert (§ 64 Abs. 4) der korrespondierenden Modellstelle im „Gehaltssystem neu“ ändert. Diese Vorgabe gilt auch für die Überprüfungscommission (vgl. §§ 82c Abs. 2 iVm 82 und 127 Abs. 3).

*Zu § 127 Abs. 4:*

Für Landesbedienstete, die vor dem 31. Dezember 2020 nach § 111d Abs. 1 den Übertritt ins „Gehaltssystem neu“ bzw. nach § 111f Abs. 1 den Wechsel ins LBedG 2000 und damit verbunden ins „Gehaltssystem neu“ erklären, gelten hinsichtlich der Wirksamkeit der Erklärung spezielle Regelungen: Abweichend von den §§ 111d Abs. 2 und 111f Abs. 2, wonach die jeweilige Erklärung erst mit Beginn des folgenden Kalenderjahres wirksam wird, bestimmt § 127 Abs. 4, dass eine solche Erklärung rückwirkend mit 1. Jänner 2020 wirksam wird. Die übrigen, mit der Erklärung verbundenen Rechtsfolgen nach §§ 111d bzw. 111f werden durch diese Regelung nicht berührt.

*Zu § 127 Abs. 5:*

Erklärungen nach §§ 111d Abs. 1 bzw. 111f Abs. 1 werden grundsätzlich erst mit Beginn des folgenden Kalenderjahres wirksam (§§ 111d Abs. 2 bzw. 111f Abs. 2). Um den Wechsel in (nachträglich) geschaffene Modellstellen ohne Nachteile für die Betroffenen zu ermöglichen, soll die Erklärung in diesen Fällen ausnahmsweise bereits mit Beginn des auf die Erklärung zweitfolgenden Monatsersten wirksam werden.

### **Zu Z. 62 bis 69 (Anlagen 1 bis 9):**

In den Anlagen 1 bis 3 finden sich künftig das „Allgemeine Gehaltsschema neu“, die Anforderungsarten sowie die Textbausteine zur Anforderungsart zum „Gehaltssystem neu“.

Das „Gehaltsschema für Krankenanstalten“, die Anforderungsarten, die Textbausteine zur Anforderungsart sowie das „Gehaltsschema für Ausbildungsärzte“ sind in den Anlagen 4 bis 7 enthalten.

Die Anlagen 8 und 9 enthalten das „Allgemeine Gehaltsschema alt“ sowie den Einreihungsplan für das „Gehaltssystem alt“.

Anzumerken ist, dass das „Allgemeine Gehaltsschema alt“, das „Gehaltsschema für Krankenanstalten“ sowie das „Gehaltsschema für Ausbildungsärzte“ jeweils die Gehaltsansätze des Jahres 2019 enthalten. In diesen Gehaltsansätzen sind die seit dem Jahre 2001 gewährten Teuerungszulagen, besonderen Zulagen und einmaligen Zuwendungen berücksichtigt. Es ist daher festzuhalten, dass die zwischen 2001 und 2018 erlassenen Verordnungen über die Gewährung einer Teuerungszulage an die Landesbediensteten, über die Gewährung einer besonderen Zulage an die Landesbediensteten sowie über die Gewährung einer einmaligen Zuwendung an die Landesbediensteten im Anwendungsbereich des LBedG 2000 rechtliche Bedeutung nur noch für Zeiträume haben, die vor dem Inkrafttreten dieser Novelle liegen.