

Synopse  
der zur Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 abgegebenen Stellungnahmen

Zum Allgemeinen Teil der Erläuterungen:

Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

Zu den uns übermittelten Gesetzesentwürfen zu ob. Betreff besteht seitens unseres Verbandes kein Einwand.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Die Einführung eines „Sabbaticals“ für Beamte und Vertragsbedienstete des Landes NÖ wird ausdrücklich begrüßt. Auch gegen die geplanten Änderungen bei der Familienhospizkarenz bestehen keine Einwände.

Anonyme Stellungnahme aus der Bürgerbegutachtung:

hello, zur dpl nov. 2005-land nÖ ergeht diese stellungnahme insgesamt sind im entwurf einige vernünftige ideen vorhanden grundsätzlich ist es sinnvoll auch bei der öffentlichen hand einzusparen, dies hat-da österreich ein rechtsstaat ist im rahmen der gestze erfolgen ,und sollte auch in nÖ beachtet werden

folgende rechtswidrigkeiten werden mitgeteilt-

-auch dem dienstnehmer sin in eigenleistun entstandene ausbildungskosten tzzu retournieren alles andere ist unzulässig, entsprechend bestimmungen sind daher aufzunehmen alles andere würde ein patronatsverhältnis entstehen lassen, auch die judikatur sieht das seit einigen jahrzehnten so

-eine vereinheitlichung der km abrechnung ist sinnvoll, es fehlen aber jegliche ausnahmen für umleitungen, witterungsbedingte sperren, .... diese sind entsprechend zu ergänzen

-wenn das frühstück zukünftig in nächtigung enthalten ist , erscheint es nicht nachvollziehbar, wieso beide diäten gekürzt werden, hier dürfte ein denkfehler vorliegen, die bestimmung is entsprechern zu ändern

-die nichtzahlung der diät bei zur verfügung stellung durch dienstgeber ist nachvollziehbar, die nichtzahlung bvei zur verfügungstellng durch 3.-zb lgf, freund, elter, ehpartn er, bekannte, kunden, verwante .....-nicht, da keinerlei beziehung zum dienstgeber vorliegt-dies bestimmung ist daher im vorliegenden wortlaut unzulässig und rechtswidrig, und ist durch einschränkung des entfalls bei zahlung durch dienstgeber abzuändern

-theoretisch kann dienstnehmer 100 dienststellen zugewiesen werden, in fder dpl sollte daher die zahl der maximal möglichen dienststellen mit 1 festgelegt werden, dies entspricht der zivilrechtlichen judikatur und der dpl, wenn nicht sind die bestimmungen der dpl für springertätigkeiten abzuändern

-verschiedene bewstimmungen sollten mit den eu-vorgaben, den bundesvorgaben und den finniscvhen bestimmungen verglichen und diese berücksichtigt werden

-die übergangsbstimmungen für die gleitende einstellung der zahlung sind jedenfalls verfassungsrechtlich unzulässig

-zusätzlich solllten mit dieser novelle überholte bestimmungen entfernt werden, und die entsprechenden judikate der höchstgerichte beacht´rer und berücksichtigt werden wie auch die oft nicht eingehaltenrn eu-bestimmungen

-insgesam t erscheint eine neuerliche überarbeitung mit anschliesebner neuen bürgerbegutachtung unbedingt erforderlich-dazu wird besonders aquf die abgegebene dstellungnahme vewrwiesen

#### Zum Besonderen Teil der Erläuterungen:

#### Zu Art I Z. 2 (§ 22a):

Bundeskanzleramt – Sektion III:

In § 22a Abs. 2 erscheint die Formulierung „triftige Gründe“ als recht allgemein. Es wird angeregt, die in den Erläuterungen beispielhaft angeführten Gründe in den Gesetzestext aufzunehmen.

Gemäß § 22a Abs. 4 zählt auch der Bruttobezug einschließlich Sonderzahlungen zu den zu ersetzenden Aus- und Weiterbildungskosten, sofern der Beamte für Aus- und Weiterbildungszwecke *teilweise oder gänzlich* von der Dienstleistung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wurde. Um zu verhindern, dass der Ersatz durch den Dienstnehmer den Vermögensnachteil des Dienstgebers übersteigt, sollte in dieser Bestimmung klargestellt werden, dass eine Verpflichtung zum gänzlichen Ersatz des

Bruttobezuges nur dann besteht, wenn auch die Dienstfreistellung zur Gänze erfolgte, bzw. dass im Falle einer teilweisen Dienstfreistellung auch der Bruttobezug nur anteilig zu ersetzen ist.

#### Zu den Erläuterungen zu § 22a:

In den Erläuterungen zur Verpflichtung zum Rückersatz von Aus- und Weiterbildungskosten wird u.a. ausgeführt, dass diese Verpflichtung eine Überwälzung der bevorschussten Investitionen auf den nächsten Dienstgeber bewirkt und damit dem Grundsatz der Kostenwahrheit dient.

Dies ist nicht nachvollziehbar, da nicht der nächste Dienstgeber, sondern die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Kosten zu ersetzen hat, unabhängig davon, ob ein neues Dienstverhältnis eingegangen wird bzw. die Entlohnung höher ist.

Zentralbetriebsrat:

In den bundesgesetzlichen Bestimmungen wird ausschließlich von Ausbildungs-, jedoch nicht von Weiterbildungskosten gesprochen. Die Rückzahlungsverpflichtungen in den §§ 30 VBG und 20 BDG beziehen sich ausschließlich auf Ausbildungskosten, wobei

- Kosten einer Grundausbildung,
  - Kosten, die aus Anlass der Vertretung des Bediensteten während der Ausbildung erwachsen sind und
  - Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,
- nicht zu berücksichtigen sind.

Darüber hinaus beträgt die Höhe der Grenze der Ausbildungskosten das Sechsfache der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V.

Wir ersuchen daher um Abänderung dahingehend, dass

- ausschließlich Ausbildungskosten rückzuerstatten sind,
- die Grenze der Höhe der Ausbildungskosten vom Bund übernommen werden,
- zusätzlich eine Aliquotierungsbestimmung (monatliche Verringerung des rückzuerstattenden Betrages, nachdem auch der Dienstgeber von Ausbildungen der Bediensteten profitiert) entsprechend der bisher gepflogenen Praxis vorgesehen wird und
- im Falle von bereits gesetzlich geregelten Abfertigungsansprüchen (insbesondere Lösung des Dienstverhältnisses innerhalb von 2 Jahren nach Eheschließung bzw. bis zum 6. Lebensjahr des Kindes, sowie Austritt aus gesundheitlichen Gründen) eine Rückzahlungsverpflichtung in jedem Fall entfällt.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Es ist vom Grundsatz her verständlich und nachvollziehbar, Bedienstete zur Rückzahlung der Kosten von Aus- und Weiterbildung zu verpflichten, wenn sie kurz nach der Aus- und Weiterbildung das Dienstverhältnis beenden, um einen lukrativeren Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber anzustreben.

Die in den Entwürfen vorgesehene Rückzahlungsverpflichtung wirft jedoch unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung einige Probleme auf:

- Die Ersatzpflicht wird u.a. daran geknüpft, dass die Kosten der Aus- und Weiterbildung einen Grenzbetrag (2.500,- Euro) überschreiten.

Der Gesetzestext erlaubt nach Ansicht der Kommission die Interpretation, dass die Kosten sämtlicher Aus- und Weiterbildungen im relevanten 5-Jahreszeitraum addiert werden; übersteigt diese Summe den Grenzbetrag von 2.500,- Euro, entsteht die Pflicht zur Rückzahlung. Die Kommission sieht auch keinen Hinweis im Gesetzestext, dass zwischen Ausbildungen, die auf die Ablegung von Dienstprüfungen ausgerichtet sind, längeren Ausbildungslehrgängen und Einzelseminaren (z.B. aus dem Bildungsprogramm) unterschieden wird.

DienstnehmerInnen kennen derzeit den konkreten Betrag der in sie investierten Aus- und Weiterbildung nicht.

Davon und von dem obigen Verständnis ausgehend, wird es für Bedienstete kaum möglich sein, eine Überschreitung des Grenzbetrages rechtzeitig zu erkennen und sich auf eine eventuelle Rückzahlung finanziell einzustellen.

Eine Information über das Ausmaß der Bildungskosten würde den Bediensteten helfen, rechtzeitig finanzielle Vorsorge für den Fall einer Rückzahlung zu treffen und ihnen gleichzeitig das Investitionsausmaß ihres Dienstgebers transparent und damit bewusster zu machen.

*Es wird angeregt, die DienstnehmerInnen über das Investitionsausmaß zu informieren.*

- Vertragsbedienstete und BeamtenInnen werden hinsichtlich der Beendigung ihres Dienstverhältnisses anlässlich Pensionierung/Ruhestandsversetzung ungleich behandelt: In den Fällen der Versetzung in den Ruhestand erwächst BeamtenInnen keine Verpflichtung zur Rückzahlung.

Kündigen hingegen Vertragsbedienstete ihr Dienstverhältnis wegen Erreichung des Pensionsalters, entsteht eine Rückzahlungsverpflichtung.

Diese Ungleichbehandlung ist nicht verständlich und sachlich nicht nachvollziehbar.

Diese Ersatzpflicht im LVBG ist darüber hinaus auch aus anderen Gründen bedenklich. Einerseits werden ältere Vertragsbedienstete im Vergleich zu jüngeren benachteiligt und andererseits ist zu befürchten, dass ältere DienstnehmerInnen ihr Bildungsverhalten ändern: sie könnten weniger bzw. geringwertigere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, um nicht anlässlich der Pensionierung ersatzpflichtig zu werden. Die sinnvolle Weiterbildung auch von älteren Bediensteten würde dadurch in Frage gestellt.

*Es wird angeregt, BeamtInnen und Vertragsbedienstete gleichzustellen und die Ersatzpflicht aus Anlass der Pensionierung entfallen zu lassen.*

- Beenden BeamtInnen und Vertragsbedienstete ihr Dienstverhältnis wegen der Geburt eines Kindes, so besteht vom Grundsatz her eine Ersatzpflicht.

Es sind vorwiegend Frauen, die ihr Dienstverhältnis anlässlich der Geburt eines Kindes beenden. Ein weiteres Faktum ist, dass jüngere Frauen zunehmend in die besser bezahlten Gehaltsgruppen vordringen.

Es besteht daher angesichts des Grenzbetrages von 2.500,- Euro Anlass zur Befürchtung, dass diese Ersatzpflicht zu einer Veränderung im Bildungsverhalten vor allem jüngerer Frauen führt: es ist anzunehmen, dass zwecks Vermeidung eventueller Rückzahlungen die Aus- und Weiterbildungsangebote weniger in Anspruch genommen werden. Solche Bildungs-Defizite sind im weiteren Berufsverlauf kaum aufholbar, sodass weibliche Bedienstete im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen bildungsmäßig ins Hintertreffen gelangen können.

Das berufliche Fortkommen von Frauen ist allein schon dadurch erschwert, dass primär sie die Kinder betreuen und zu diesem Zweck Karenz und Teilzeit in Anspruch nehmen. Verändert sich nun durch die Einführung einer Ersatzpflicht auch das Bildungsverhalten von Frauen, haben sie vermehrt mit beruflichen Nachteilen zu kämpfen.

*Es wird angeregt, die Ersatzpflicht entfallen zu lassen, wenn das Dienstverhältnis aus Anlass der Geburt eines Kindes gelöst wird.*

- Die Ersatzpflicht entfällt, wenn das Dienstverhältnis mindestens 5 Jahre nach Abschluss der konkreten Aus- und Weiterbildungsmaßnahme aufrecht erhalten wird. Wird das Dienstverhältnis vorher beendet und betragen die Kosten mindestens 2.500,- Euro, sind diese zur Gänze zurückzuzahlen.

Wenn z.B. eine/r DienstnehmerIn erst 4 ½ Jahre nach einer Ausbildung das Dienstverhältnis beendet, sind sämtliche damit verbundenen Kosten zurückzuzahlen.

Angesichts des Umstandes, dass der Dienstgeber vom Abschluss der Aus- und Weiterbildung an bis zum Ende des Dienstverhältnisses Nutzen zieht, erscheint diese Verpflichtung zur Rückzahlung des gesamten Betrages nicht gerechtfertigt.

*Es wird angeregt, die Höhe des rückzuzahlenden Betrages von der Dauer des Dienstverhältnisses ab Abschluss der Aus- und Weiterbildung bis zum Beendigungszeitpunkt abhängig zu machen.*

#### Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

- Die Bindungsfrist von 5 Jahren nach Absolvierung der Ausbildung durch den Beamten bzw. Vertragsbediensteten erscheint zu lang. So judiziert etwa der OGH für privatrechtliche Dienstverhältnisse drei Jahre als ausreichend bindende Frist und genehmigt nur im Ausnahmefall 5 Jahre (z. B. Piloten).
- Die Rückersatzverpflichtung für den Fall der erfolglosen Beendigung der Ausbildung ist u. E. überzogen, da wohl den Dienstgeber eine Verpflichtung trifft, bei der Auswahl der Kandidaten auf deren Eignung ein besonderes Augenmerk zu legen.
- Bei der Definition der zu ersetzenden Kosten käme auch der laufende Bezug als ersatzpflichtig in Betracht, wenn für die Ausbildungszeit Sonderurlaub gewährt wurde. Das erscheint uns als unbillige Erschwernis für die Dienstnehmer, das wohl das Interesse des Landes als Arbeitgeber an einer Weiterqualifizierung seiner Mitarbeiter überwiegen wird. Die Verpflichtung auch laufendes bezogenes Entgelt allenfalls zurückzahlen zu müssen ist eine unverhältnismäßig große Hürde und Erschwernis in der Lebensplanung des Bediensteten und wird von uns als Regelungsinhalt abgelehnt.
- Positiv wird angemerkt, dass die Verpflichtung zur Rückerstattung erst ab einem Sockelbetrag von € 2.500,00 ausgelöst wird, daher kleinere Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ohne Angst vor allfälligen Rückersatzleistungen absolviert werden können.

#### Zu nachstehend näher bezeichneten Änderungen

Mag. Thomas Lintner (Bürgerbegutachtung):

### Stellungnahme des NÖ Landesbürgers Mag. Thomas Linmer zur geplanten Änderung der Dienstfragnatik der Landesbeamten 1972 (DPL-Novelle 2005)

Fristgerecht gebe ich als Landesbürger folgende Stellungnahme ab:

#### Zur geplanten Einfügung eines § 22a DPL

Bei Auflösung des beamteten Dienstverhältnisses wird die Rückerstattung der gesamten Aus- und Weiterbildungskosten eines Beamten vorgesehen, wenn diese EUR 2.500,- übersteigen. Die Maßnahme ist auf die letzten fünf Jahre vor der Beendigung des Dienstverhältnisses, betragsmäßig allerdings nicht beschränkt. Es gibt eine Nachsichtregelung bei „unbilliger Härte“.

Dennoch erscheint die Regelung als solche zweifelhaft. Denn der Beamte erfährt in aller Regel nicht die Kosten seiner Aus- und Weiterbildung, sondern nur welchen Kostenbeitrag er selbst zu leisten hat. Er kann sich also in seinem Verhalten nicht darauf einstellen, z.B. „sicherheitshalber“ billigere oder weniger Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen. Bei seinem Ausscheiden wird er dann mit einem Betrag konfrontiert, der wohl kaum nachvollziehbar ist.

Dies deshalb, da die meisten Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ohnedies von erfahrenen Landesbediensteten durchgeführt werden, deren Gehalt ohnedies – unabhängig von der Aus- und Weiterbildung – vom Land getragen wird. Diese erhalten nur eine pauschale Abgeltung ihres inhaltlichen Mehraufwandes (welcher vielfach aber wieder in der Dienstzeit anfällt). Es fehlt jede Definition der Aus- und Weiterbildungskosten: Kann z.B. ausgeschlossen werden, dass das erste halbe Jahr eines Juristen im Landesdienst, in welcher Zeit er sich offiziell in Ausbildung befindet, als Ausbildungskosten (in Gestalt seines Gehaltes) anzusehen ist? Kann ausgeschlossen werden, dass das anteilig während eines Prüfungsurlaubes bezogene Gehalt als Ausbildungskosten anzusehen ist? Kann das anteilige Gehalt von Tagen mit z.B. abteilungsinternen Aus- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen (bzw. solchen von mehreren Abteilungen des Amtes der NÖ Landesregierung; z.B. Information über gesetzliche oder technische Weiterentwicklungen) als Weiterbildungskosten angesehen werden?

Die Regelung ist in dieser Form nicht nur unklar und unverhältnismäßig, sondern auch noch nicht EU-konform. Denn ein Beamter, der in den Dienst der EU oder eines anderen Staates (nach dem EU-Recht ist der Ausschluss der Pragmatisierung für EU-Staatsbürger nur noch in spezifisch hoheitlichen Bereichen wie der inneren Sicherheit zulässig) tritt (ohne seine Staatsbürgerschaft zu ändern), wird ebenfalls in Anspruch genommen, was den Grundfreiheiten auf grenzüberschreitende Niederlassungsfreiheit und Arbeitserlaubnis widersprechen dürfte (in Form einer Behinderung derselben). Ebenso wird der innerstaatliche Wechsel zwischen Gebietskörperschaften einseitig behindert, was dem verfassungsgesetzlichen Gleichheitssatz widersprechen dürfte.

#### Zur geplanten Änderung des § 26 Abs. 4 DPL einschl. Übergangsvorschrift Art. XXXI

Von der geplanten Regelung – der de-facto-Streichung der Ausgleichszulage – ist eine relativ kleine Gruppe von derzeit ca. 80 Landesbediensteten betroffen. Es gibt in der DPL ohnedies keinen rechtlichen Versetzungsschutz (wie z.B. im Bundesbeamtenrecht), nimmere soll auch noch der finanzielle Versetzungsschutz beseitigt werden. Jeder Landesbedienstete, der versetzt wird, weiß, dass er nach Ablauf von vier Jahren nur noch sehr wenig (nämlich nur

noch 25% seiner früheren Nebengebühren) und nach Ablauf von sechs Jahren gar nichts mehr bekommt. Die Pragmatisierung der Landesbeamten wird durch die Hintertür weiter ausgehöhlt. Er kann de facto ohne Disziplinarverfahren eine strafweise Gehaltskürzung erhalten, was hinsichtlich seines Rechtsschutzes – kein Verwaltungsverfahren – bedenklich ist! Dies verstößt sowohl gegen den Grundatz „keine Strafe ohne Gesetz“ (hier Strafe aufgrund einer Weisung) als auch gegen das Recht auf den „gesetzlichen Richter“, weil es gegen Weisungen keine Rechtsmittel oder –behelfe gibt. Vielfach haltet es sich um Versetzungen (Zuteilungen) von aus (partei-) politischen Gründen in Ungnade gefallenen Bediensteten.

Zwar gibt es kein generelles Verschlechterungsverbot, doch wird das Land NÖ in einem vorzuziehenden Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof zu beweisen haben, welche „zwingenden budgetären Schwierigkeiten“ (offenbar hatte das Land NÖ genug Geld, die meisten der defizitären Gemeindepitaler zu übernehmen) es rechtfertigen, von einer ganz kleinen Gruppe von Landesbeamten ein – verfassungsrechtlich bedenkliches – Sonderopfer zu verlangen. Vermehrt ist dies der Fall bei den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der DPL-Novelle bereits bescheidmäßigen oder durch längere Auszahlung bereits zustehenden Ausgleichszulagen zu beseitigen. Es handelt sich um einen gravierenden Eingriff, der auch den Rubrigen künftig mindern würde.

Ab 2014 entfällt die Ausgleichszulage hier ebenfalls zur Gänze. In meinem konkreten Falle (Ausgleichszulage in Höhe v. EUR 391,- monatlich) betragen die Kürzungen – ohne Berücksichtigung zu erwartender Inflationsabgeltungen – im Jahre 2009 EUR 1.173,-, 2010 und 2011 EUR 2.346, 2012 und 2013 EUR 3.519,-, und ab 2014 EUR 4.692,- pro Jahr. Berechnet auf eine Lebenserwartung für Männer nach der derzeitigen Sterbetafel von ca. 75 Jahren (23 Jahre) handelt es sich um eine Verdienst- und Pensionssumme von mehr als EUR 120.000,-, (ohne Berücksichtigung der zu erwartenden inflationsbedingten Gehaltsanpassungen, aber auch ohne Berücksichtigung der pensionsbedingten Kürzungen in Form von Durchrechnungszeitraum etc.) die ersatzlos gestrichen wird.

Was für den einzelnen also sehr viel ist, ist auf der anderen Seite für das Land NÖ indessen wenig. Da es sich sowohl um wohlverordnete Rechte und ein Sonderopfer der Betroffenen handelt, ist äußerst fraglich, ob diese Regelung – welche gegen den verfassungsgesetzlichen Gleichheitssatz (weil offenkundig unverhältnismäßig) verstößt – vor dem Verfassungsgerichtshof sowie allenfalls vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte halten wird.

Das muß man auch in Relation zu anderen Maßnahmen des Landes sehen. So hat das Land NÖ im Jahre 1996 ein neues Gruppenmodell für das Amt der NÖ Landesregierung eingeführt, welches zu einer Vermehrung von Beamten (Gruppenleitern) der Dienstklasse IX geführt hat. Dabei handelt es sich bei den betroffenen leitenden Beamten um eine Gruppe, die ohne die Dienstklasse IX, nämlich in der Dienstklasse VIII unter Berücksichtigung der ihnen zustehenden Leiterzulage sowie pauschalierter Überstunden, ohnedies sehr gut verdienen würde. Statt also pro futuro die Dienstklasse IX abzuschaffen, hat das Land NÖ noch eine Vermehrung der entsprechenden Dienstposten – ohne zwingende Erforderlichkeit – durchgeführt. Statt in der Gruppe der am besten verdienten Beamten einzusparen, diskriminiert das Land NÖ lieber eine weniger gut verdienende Bedienstetengruppe, die von zwangsweisen Zuteilungen oder Versetzungen betroffen war (womit die Betroffenen auch keine Aussicht mehr haben, pro futuro eine Führungsposition zu erreichen).

Eine weitere Maßnahme, bei welcher niemandem etwas weggenommen würde, wäre die Belassung führender Landesbediensteter in ihren Führungspositionen bis zum Pensionalter von 65 oder deren allfälligen freiwilligen Pensionantritt. Vielfach werden führende Beamte in die Pension gedrängt, um deren Position nachbesetzen zu können (in der Regel kommt allerdings „nichts Besseres“ nach). In einem solchen Falle müßte man diesen leitenden Beamten bei Fortführung ihres Aktivdienstes noch keine Pension zahlen und ihren präsumptiven Nachfolgern noch kein erhöhtes (Leiterzulage) Gehalt. Bei einer derartigen Handhabung, die keine Gesetzesänderung erfordert, wären wohl deutlich mehr Einsparungen zu erzielen, als mit der Änderung des § 26 Abs. 4 DPL, die diskriminierend ist. In die gleiche Richtung würde die Einführung des – auf Bundesebene bereits in Aussicht genommenen – freiwilligen späteren Pensionsantrittes bis zu einem Lebensalter von 68 zielen. Warum diese Maßnahme – zum Unterschied von allen Verschlechterungen im Pensionenrecht – nicht auf Ebene des Landes NÖ übernommen wird, ist nicht nachvollziehbar.

#### Änderung des § 142 Abs. 2 DPL

Statt einer Strecke, die in Hinblick auf Sicherheit, Leichtigkeit und Flüssigkeit des Verkehrs üblicherweise benutzt wird, wird nunmehr nur noch die kürzeste Strecke bezahlt. Dies anhand „eines handelsüblichen elektronischen Distanzprogrammes“. Zunächst einmal ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl des Distanzprogrammes nichts mit der zu bezahlenden oder zu wählenden Strecke zu tun hat. Alle „handeltüblichen Distanzprogramme“ bieten die Möglichkeit, die schnellste und die kürzeste Route auszuwählen, da braucht man nur bei einem „handeltüblichen“ Internet-Suchprogramm den Begriff „Routenplaner“ einzugeben.

Sodann ist diese neue Festlegung weder vernünftig noch einsparend. Ein Landesbediensteter darf nunmehr *ohne Zweifel* auch die kürzeste Strecke benutzen. Von St. Pölten nach Mödling führt diese z.B. über Ollersbach und Tausendblum, wobei es sich sicherlich um malerische Ortschaften handelt, aber eine Verlängerung der Fahrzeit von ca. einer ¾ Stunde in eine Richtung eintritt. Von Ernsthofen im westl. Bezirk Amstetten nach Ternitz im Bezirk Neunkirchen führt die kürzeste (um 5 km kürzer als die schnellste über die West- und Südautohahn!) Route über die Steiermark (!) und zwar auf gebirgigem Terrain, sodaß der Bedienstete ca. 2 Stunden länger in eine Richtung braucht und sich außerdem die Route speziell bewilligen lassen muß, weil die Steiermark normalerweise im Außendienst von den nö. Landesbediensteten nicht befahren werden darf.

Hängt aber die Benützung der Route von einer dienstrechtl. Bewilligung ab, ist die Bezahlung nur der kürzesten Route sicherlich unzulässig, wenn die Erlaubnis nicht erteilt wird. Gleiches gilt für Routen, die über das Burgenland führen (insb. bei Neudörfel).

Durch diese nunmehrige Festlegung – welche der derzeitigen illegalen Praxis entspricht – können folgende Effekte erzielt werden:

- a) Die Landesbediensteten benutzen die kürzere und i.d.R. zeitaufwändigere Strecke und können daher weniger Termine/Verhandlungen pro Außendiensttag durchführen. Es kommt zu mehr Verhandlungstagen mit mehr Reisekosten;
- b) Die Landesbediensteten benutzen die kürzere und i. d. R. zeitaufwändigere Strecke und nehmen genausoviel Termine/Verhandlungen wahr wie bisher. Es kommt zu weitaus mehr Überstunden als bisher (mindestens 1 bis 2 pro Bedienstetem pro Außendiensttag);
- c) Die Landesbediensteten benutzen die längere, schnellere und kürzere Route, die ihnen aber nicht bezahlt wird und versuchen, möglichst wenig Außerdienste durchzuführen

(mehr Büroverhandlungen, weniger Lokalausgänge, vermehrte Entsendung einzelner Amtssachverständiger ohne die übrige Amtsabordnung): Die landespolitisch so hochgehobene „Bürgernähe“ leidet. Wenn man nicht will, dass die Bediensteten – entsprechend dem tatsächlichen Aufwand korrekt bezahlte – Außendienstleistungen machen, ergo „zu den Bürgern“ fahren bzw. bürgerfreundliche Verhandlungsorte ansetzen, hätte man sich auch die teure Einrichtung sogenannter Bürgerbüros auf den Bezirkshauptmannschaften und die Verwendung eines „Callcenters“ auf Landesebene auch sparen können.

Weisungen gegen c) sind wohl zulässig, würden aber wohl zur Anwendung der Modelle a) und b) führen. Weisungen gegen a) und b) wären sicherlich rechtswidrig und hätten im Falle von Disziplinarverfahren spätestens vor dem Verwaltungs- oder Verfassungsgerichtshof wohl auch keinen Bestand. Genauso wenig kann der Bedienstete gezwungen werden, 1. Klasse auf der Bahn zu fahren, wenn ihm nur die 2. Klasse bezahlt wird.

Weitere Kosten sind durch die Benützung unsicherer Routen und damit einhergehender vermehrter Unfallhäufigkeit zu erwarten: Ersatz des Unfallschadens am Kraftfahrzeug nach § 147 DPL, mehr Krankenstände, gerechtfertigte Abwesenheiten (z.B. Gerichtstermine), mehr Arbeitsunfallrenten bzw. – Berufsunfähigkeitspensionen. Insgesamt spricht die neue Regelung eher für Mehrkosten des Landes als geringere und außerdem für zu erwartenden Imageschaden („Bürgernähe“) des Landes. Das einzige, was durch diese Regelung mit Sicherheit erreicht werden kann, ist die nachhaltige Verärgerung von Landesbediensteten, die regelmäßig Außendienstleistungen verrichten.

#### Änderung des § 150 Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4 DPL

Es handelt sich um die Reduzierung der Tages- und Nächtigungsgebühren. Die Frühstückkosten sind nicht mehr in der Nächtigungsgebühr und auch nicht in der Tagesgebühr (siehe die geplante Änderung des § 152 Abs. 3 DPL) mehr enthalten. Bei Nächtigungen steht aber nach § 141 Abs. 1 Z. 2 DPL unzweifelhaft das Frühstück zu, weswegen dieses nunmehr gesondert bezahlt werden muß. Da die Lebenserhaltungskosten, insb. was Gastronomie und Hotellerie betrifft, gestiegen sind, könnte mit der gleichen Logik auch das km-Geld reduziert werden, welches aber nach einer Jubelmeldung der Personalvertretung angehoben werden soll.

Da mit der nunmehr pauschalen Festlegung der Tagesgebühr i.H.v. EUR 26,40 und der Nächtigungsgebühr i. H. v. EUR 15,00 regelmäßig nicht mehr das Auslangen gefunden werden kann (Einladungen sind scheinbar nicht mehr gewünscht – siehe die geplante Änderung des § 152 Abs. 3 DPL; die Motivation, privat zu nächtigen, sinkt), dem Bediensteten aber andererseits der Ersatz seines Mehraufwandes für Verpflegung, Unterkunft und Reiseauslagen (zumindest 3 Mahlzeiten pro Tag, sogar das Trinkgeld ist darin enthalten) nach § 141 Abs. 1 Z. 2 DPL zusteht, werden bei der Reisekostenabrechnung vermehrt Rechnungen vorgelegt werden und mehr als die Pauschalkosten nach § 150 DPL zu ersetzen sein. Es gibt nämlich keinerlei Vorschrift, dass der Bedienstete billig essen oder nächtigen muß. Bei Einladungen indessen hält man sich zurück. Außerdem steigt damit der Verwaltungsaufwand bei der Reisekostenabrechnung.

Einsparungen sind aus diesem Titel somit nicht zu erwarten, eine Verärgerung der davon betroffenen Bediensteten hingegen schon.

#### Änderung des § 152 Abs. 3 DPL

Da das Frühstück aus der Tagesgebühr verschwindet, ist es nach § 141 Abs. 1 Z. 2 DPL gesondert zu ersetzen. Mittag- und Abendessen betragen nunmehr jeweils 50 % der Tagesgebühr. Auch die Zurverfügungstellung der Verpflegung *durch Dritte* führt zu Kürzung oder Entfall der Tagesgebühr. Diese Bestimmung ist wiederum besonders problematisch.

Denn einerseits ist der Begriff „Dritter“ nicht näher definiert, umfaßt somit auch Verpflegung, die durch Ehegatten, Eltern, Kinder und Freunde zur Verfügung gestellt wird. Andererseits stellt sich die Frage der Kontrollierbarkeit. Drittens die Frage der Sinnhaftigkeit. Wenn z.B. von einem Projektwerber oder Veranstalter (z.B. Ministerium) ein Buffet zur Verfügung gestellt wird (z.B. Brötchen mit Getränken), um den Fortgang einer Besprechung, Verhandlung, Veranstaltung zu erleichtern, darf dann der Bedienstete nichts davon essen, um eine Kürzung seiner Tagesgebühr zu verhindern? Darf er essen, wenn etwas übrig bleibt?

Muß er gar vorweg dem Veranstalter, Projektwerber etc. mitteilen, dass er am Buffet nicht teilzunehmen gedenkt? Darf er einen Schluck Wasser zu sich nehmen bzw. in welchem Ausmaß verkürzt sich die Tagesgebühr bei der Zurverfügungstellung von Trinkwasser? Was ist, wenn der Bedienstete sich eine Tasse Tee oder Kaffee einschenkt, welcher in Kannen reichlich vorhanden ist? Zählen ein Gabelfrühstück um 10.30 Uhr und eine Jause um 16.00 Uhr – die auch reichlich sein können – zum Mittagessen oder zum Abendessen? Wenn sie entsprechend dem Wortsinn gar nicht zählen, dann ist damit auch schon klar, wie die Bestimmung künftighin legal umgangen werden kann.

Wenn Bedienstete an einem der oben genannten Buffets nicht teilnehmen, also insb. eine Mittagspause einhalten, um die Gastronomie vor Ort aufzusuchen, dann führt dies allenfalls zu späterem Verhandlungsende und damit zu vermehrten Überstunden, die dem Land – vor allem wenn es um eine ganze Amtsabordnung geht – letztlich teurer kommen, als durch Kürzung/Entfall der Tagesgebühr zu erreichen ist.

Überdies ist zu erwarten, dass einige Landesbedienstete Einladungen einerseits nicht widerstehen können, andererseits bei der Reisekostenabrechnung nicht deklarieren. Abgesehen von der Frage von Strafbarkeit und disziplinärer Beurteilung eines solchen Verhaltens ergibt sich – was für das Land sehr schädlich sein kann – dann eine vermehrte Eipressbarkeit solcher Landesbediensteter durch die informierten Dritten, die eine solche Einladung aussprechen.

Wiederum ist eine Kosteneinsparung aus diesem Titel höchst unwahrscheinlich und ein vermehrter Verwaltungsaufwand bei der Reisekostenabrechnung gewiß.

#### Änderung des § 152 Abs. 4 DPL

Nach der geplanten Neuregelung entfällt die Tagesgebühr bei Dienstreisen an weitere Dienstorte der eigenen Dienststelle sowie zwischen zwei oder mehreren (1) Dienststellen, denen der Beamte zur Dienstleistung zugewiesen wird. Fraglich ist hier schon der Begriff Dienststelle, den im Amt der Landesregierung kann man sowohl eine einzelne Abteilung als Dienststelle ansehen als auch das gesamte Amt der Landesregierung (z.B. gilt für die Personalvertretung das gesamte Amt der Landesregierung als Dienststelle). Wenn man sich auf die Abteilungen beschränkt, so sind vor allem die Bediensteten jener Abteilungen benachteiligt, die groß genug sind, Außenstellen zu haben.

Warum soll ein Bediensteter keine Tagesgebühr erhalten, wenn er z. B. eine Dienstreise zum *Dienstort* Baden oder Mistelbach unternimmt, obwohl er die dortige Außenstelle (Dienststelle) seiner Abteilung gar nicht aufsucht, ja diese nicht einmal etwas von seiner Dienstreise erfährt? Warum soll die Tagesgebühr überhaupt entfallen, wenn es dort (an der Außenstelle bzw. weiteren Dienststelle) gar keine Verpflegungsmöglichkeit gibt?

Noch problematischer ist die zweite geplante Neuerung in dieser Bestimmung. Denn offenkundig ist die Dienstleistung zu *mehreren* Dienststellen nicht limitiert. Bedienstete, die vielfach in Orte mit irgendwelchen Dienststellen des Landes fahren (auch ein Landeskindergarten ist eine solche), brauchen nur zu „genügend“ Dienststellen zuteil werden, um gar keine Tagesgebühr mehr zu erhalten. Da diese Bestimmung keine Einschränkung irgendeiner Willkür enthält, ist sie sicherlich gleichheitswidrig. Bedienstete, die mehreren Dienststellen zugewiesen werden (von wem und warum?) sind gegenüber Bediensteten, bei denen dies – aus welchen Gründen immer – unterlassen wird, unsachlich benachteiligt.

#### Änderungen der §§ 158 Abs. 3, 160 Abs. 3, 162 Abs. 1 und Abs. 3 DPL

Zuteilungsgebühr, Versetzungsgebühr und Übersiedlungsgebühren entfallen dann, wenn bei einer Zuteilung oder Versetzung (und einer dadurch veranlaßten Übersiedlung) die Dienststelle weniger als 20 km entfernt ist. Da diese 20 km nicht aus einer sinnvoller Weise gefahrenen Fahrtstrecke, sondern aus dem „handeltüblichen Distanzprogramm“ (siehe die geplante Neuregelung des § 162 Abs. 4 DPL) mit der kürzesten möglichen Strecke errechnet werden, ist die Regelung sicherlich unsachlich. Denn je nach der (Berg)strecke, die gefahren werden muß, kann ein erheblicher zeitlicher und finanzieller Mehraufwand die Folge sein. Da der Landesbedienstete somit ohne finanziellen Schutz willkürlichen Maßnahmen ausgesetzt sein kann, ist die Regelung aus dem Blickwinkel des verfassungsgesetzlichen Gleichheitssatzes bedenklich.

Insgesamt sind aus den geplanten Neuregelungen, die teilweise schädlich und verfassungswidrig sind, wenig Einsparungen zu erwarten, hingegen aber eine ganze Reihe subsidiärer schädlicher Effekte zum Schaden des Landes. Es steht daher zu hoffen, dass die meisten geplanten Neuregelungen so nicht kommen werden und tatsächlich im Wege von Verhandlungen der Personalvertreter mit den Landesvertretern verhindert werden können. Die Stellungnahme des Obmannes der ZPV vom 8. September 2005 darf sicherlich nicht das letzte Wort sein!

Mag. Thomas Lintner  
Landesbürger der Landeshauptstadt St. Pölten

Ausgleichszulage in einem zumutbaren Ausmaß denkbar, eine völlige Abschaffung oder degressive Gestaltung mit einer Beendigung des Anspruches bei jenen Beamten, die vor dem Inkrafttreten der Novelle bereits einen Anspruch nach der geltenden Rechtslage erworben haben, muss wohl als Überschreitung der zulässigen Eingriffsmöglichkeit angesehen werden. Bemerkenswert ist, dass laut den Erläuterungen durch diese Maßnahme keine nennenswerten Mehr- oder Minderausgaben zu erwarten sind. Es stellt sich die Frage, welcher Zweck dann mit dieser Maßnahme verfolgt wird !?

**Anstelle der im Entwurf enthaltenen sollte eine solche Maßnahme vorgesehen werden, die den Vertrauensschutz tatsächlich berücksichtigt.**

Mit freundlichem Gruß

Mag. Robert Krumpöck

Zu nachstehend näher bezeichneten Änderungen:

Mag. Robert Krumpöck (Bürgerbegutachtung):

### Allgemein

Die Novelle sieht mit Ausnahme der Einführung des „Sabbaticals“, das sowohl im Interesse des Beamten als auch des Dienstgebers gelegen sein kann, und der Erweiterung der Familien- hospizfreistellung ausschließlich Nachteile für die Beamten vor.

### Ausgleichszulage

(zu Art.1, Z.3 und Z.21 des Entwurfes; § 26 Abs.4 DPL, Art. XXXI der Anlage B)

§ 26 Abs. 4 DPL hat laut geltendem Gesetzestext den Zweck, dass durch eine der dort aufgezählten Maßnahmen (Versetzung, Zuteilung, ...) die dienstrechtlichen Verhältnisse eines Beamten nicht verschlechtert werden, sodass ruhegenussfähige Nebengebühren im angegebenen Ausmaß weitergebühren.

Da es sich um ruhegenussfähige Nebengebühren handelt und die Bestimmung auch keine zeitliche Beschränkung vorsieht, geht sie offensichtlich davon aus, dass eine Schlechterstellung des Beamten bis zum Ruhestand vermieden werden soll. Beamte, die vor dem Inkrafttreten der Novelle (1. Jänner 2006) bereits einen Anspruch auf eine Ausgleichszulage erworben haben, dürfen wohl auch darauf vertrauen, dass eine solche Schlechterstellung nicht eintritt. Da dienstrechtliche Maßnahmen (wie z.B. eine Versetzung) nicht mit Bescheid verfügt werden (dies meines Wissens nach ausschließlich in Niederösterreich!), soll durch die Regelung, dass der Beamte zumindest keine finanziellen Nachteile erfährt, der mangelnde Rechtsschutz ersetzt werden.

Ein solcher Ersatz (für eine Rechtsschutzmöglichkeit) kann wohl nicht nachträglich betragsmäßig degressiv gestaltet werden und schließlich - allenfalls auch noch knapp vor dem Ruhestand des Beamten - auslaufen. Dies stellt wohl vor allem für jene Beamten, die bereits einen Anspruch erworben haben, **eine grobe Verletzung des Vertrauensschutzes dar.**

Im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ist zwar ein Eingriff in bestehende Rechte zulässig, ein solcher Eingriff muss aber aufgrund des Vertrauensschutzes notwendig, angemessen und zumutbar sein. In diesem Sinne ist etwa eine Kürzung der