

Synopse  
der zur Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 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.

Zum Besonderen Teil der Erläuterungen:

Zu Art I Z. 3 (§ 36 Abs. 10):

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Die Einstellung der Reisebeihilfe für Vertragsbedienstete im Straßenbau- und Erhaltungsdienst bereits am ersten Tag der Dienstabwesenheit, bei anderen Gruppen hingegen erst nach sechs Wochen stellt eine Ungleichbehandlung dar, deren sachliche Rechtfertigung an sich nicht ersichtlich ist. Inwieweit der im Allgemeinen Teil der Erläuterungen angeführte Grund der belastungsbedingt längeren durchschnittlichen Krankenstände bei Bediensteten, die unter die erstgenannte Gruppe fallen, ins Treffen geführt werden kann, ist zumindest fraglich.

Zu Art I Z. 6 (§ 60a):

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Zu Art. I Z 6 (§ 60a):

Die Normierung des Entfalls des Aus- und Weiterbildungskostenersatzes in § 60a Abs. 3 Z 2 lit. c für den Fall, dass das Dienstverhältnis durch Zeitablauf endet, erscheint überflüssig, da nach § 60a Abs. 1 lediglich die Beendigung des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung, Kündigung oder vorzeitige Auflösung die Rückzahlungsverpflichtung auslösen kann und daher bei Enden des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf eine Ersatzpflicht von vornherein nicht entsteht.

Gemäß § 60a Abs. 4 zählt auch der Bruttobezug einschließlich Sonderzahlungen zu den zu ersetzenden Aus- und Weiterbildungskosten, sofern der Vertragsbedienstete 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.

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 BeamtInnen werden hinsichtlich der Beendigung ihres Dienstverhältnisses anlässlich Pensionierung/Ruhestandsversetzung ungleich behandelt: In den Fällen der Versetzung in den Ruhestand erwächst BeamtInnen 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.