

Synopse
zum Entwurf einer Änderung
des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976, LGBl. 2420,
(GVBG-Novelle 2007)

Neben dem Bürgerbegutachtungsverfahren wurden nachstehende Stellen zur Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen des Begutachtungsverfahrens eingeladen:

1. Bundeskanzleramt - Verfassungsdienst
1. NÖ Landes-Landwirtschaftskammer
2. Wirtschaftskammer für NÖ
3. Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ
4. Rechtsanwaltskammer Niederösterreich
5. Volksanwaltschaft
6. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
7. Österreichischen Gemeindebund
8. Österreichischen Städtebund, Landesgruppe NÖ
9. Gemeindevertreterverband der Volkspartei NÖ
10. Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ
11. Arbeitsgemeinschaft der Stadtamtsdirektoren
12. Landesverband leitender Gemeindebediensteten
13. Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
14. Musikschulmanagement Niederösterreichs
15. Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst
16. Abteilung Personalangelegenheiten A
17. Abteilung Finanzen
18. Abteilung Kultur und Wissenschaft
19. NÖ Gleichbehandlungskommission

Ferner wurde der Entwurf über eine Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 dem NÖ Landtagsklub der Österreichischen Volkspartei, dem Klub der Sozialdemokratischen Landtagsabgeordneten Niederösterreichs und dem Grünen Klub im Niederösterreichischen Landtag zur Kenntnis übermittelt.

Vom Bundeskanzleramt, von der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst, von der Abteilung Kultur und Wissenschaft, von der NÖ Gleichbehandlungskommission, vom NÖ Musikschulmanagement und im Zuge der Bürgerbegutachtung von der Stadt Wr. Neustadt wurden Stellungnahmen innerhalb der Begutachtungsfrist abgegeben.

Von der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer und von der Wirtschaftskammer für NÖ wurde mitgeteilt, dass zur beabsichtigten Novelle keine Einwände bestehen

Nach Ablauf der Begutachtungsfrist sind vom Gemeindevertreterverband der Volkspartei NÖ und von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten Stellungnahmen eingelangt.

Die Stellungnahmen sind im Folgenden zusammengefasst

Im Allgemeinen:

Stellungnahme der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

Die NÖ Landesregierung hat sich mit Beschluss vom 9. März 2004 dazu bekannt, Gender Mainstreaming als Leitziel der NÖ Landespolitik in allen Bereichen der Landesverwaltung umzusetzen.

Die sprachliche Gleichstellung ist ein wichtiger Baustein in der Gender Mainstreaming-Strategie und trägt bei zur weiteren Umsetzung auch faktischer Gleichstellung von Frauen und Männern.

Sowohl in den Gesetzesentwürfen als auch in den Erläuterungen werden personenbezogene Bezeichnungen beinahe ausschließlich in männlicher Form verwendet (der Vertragsbedienstete, der Beamte).

Handelt es sich um traditionell frauendominierte Berufsbereiche werden die personenbezogenen Bezeichnungen in weiblicher und männlicher Form verwendet (Kinderbetreuerinnen, Kinderbetreuer); im Zusammenhang mit mutterschutzrechtlichen Bestimmungen wird die Bezeichnung „weibliche Vertragsbedienstete“ verwendet.

Dies entspricht nicht den Erfordernissen einer diskriminierungsfreien Sprache und dem Leitfadens für geschlechtergerechtes Formulieren, einer Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung.

Es wird die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache angeregt.

Anmerkung:

In den Erläuterungen wird der Anregung Rechnung getragen. Im Gesetzestext erfolgt aber aus legislativen Gründen die Beibehaltung der bisherigen Form. Damit wird auch dem Vorgehen des Bundesgesetzgebers (vgl. VBG 1948, BDG) gefolgt. Sofern es die Formulierung aber zulässt, sollen Änderungen im Plural (die Beamten, die Vertragsbediensteten) abgefasst werden.

Nach Ansicht der NÖ Gleichbehandlungskommission soll die Gender Mainstreaming-Strategie auch im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechts von Landes- und Gemeindebediensteten Anwendung finden und in die dienst- und besoldungsrechtliche Legistik einfließen. Diesem Verständnis zufolge wären Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Adressatinnen und Adressaten zu überprüfen und ob sie der Gleichstellung dienen.

In den Erläuterungen zum vorliegenden Entwurf findet sich (mit Ausnahme zu § 24 Abs.3 GVBG) kein Hinweis auf derartige Überlegungen.

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher angeregt, die Anwendung der Gender Mainstreaming-Strategie in Zukunft bei dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen zu dokumentieren.

Anmerkung:

Bei offensichtlichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen wird dies in den Erläuterungen auch dargestellt. Die Dokumentation der Auswirkungen der gesamten Novelle ist mit großem zeitlichen Aufwand verbunden; die Anregung wird aber für künftige Novellen vorgemerkt.

Zu Art. § 1 Abs. 4:

Stellungnahme des Bundeskanzleramtes:

“Auf das Schreibversehen „das das Zitat“ und das Fehlen des satzabschließenden Punktes darf aufmerksam gemacht werden.

Bei pluralischem Satzsubjekt wie zB ‚der Beistrich und das Zitat‘ wäre auch das Satzprädikat im Plural zu fassen (hier: ‚entfallen‘ statt ‚entfällt‘. Diese Bemerkung gilt für fast alle einen Entfall anordnenden Novellierungsanordnungen des im Entwurf vorliegenden Gesetzes.“

Anmerkung:

Die diesbezüglichen Hinweise sollen berücksichtigt werden.

Zu § 3 Abs. 6 und 7:

Stellungnahme des Gemeindevertreterverbandes der Volkspartei NÖ:

„Der neue Abs. 6 bewirkt, sofern ein Dienstverhältnis nach dem GVBG zustande kommt, dass auch bei sehr kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen ein Stichtag zu ermitteln ist. In der Regel werden sich die Ansprüche (Monatsentgelte, Erholungsurlaub, allfällige Urlaubsabfindung oder –Entschädigung) erhöhen, weil sie stichtagsabhängig sind.

Auf die entstehenden Mehrkosten wird in den Erläuterungen nicht eingegangen.“

Anmerkung:

Dort wo eine sachliche Rechtfertigung gegeben ist (Vertretung von vorübergehend vom Dienst abwesenden Bediensteten oder für andere vorübergehende Tätigkeiten) soll das GVBG nicht zwingend anwendbar sein. Es bleibt daher den Vertragspartnern überlassen, ob es zu einer Anwendung des GVBG kommt. Mehrkosten werden aber nicht durch die Novelle, sondern durch die umzusetzende Richtlinie selbst verursacht. In den Erläuterungen wurde dies auch dargestellt.

Stellungnahme der Stadt Wr. Neustadt:

„Eine generelle Informationspflicht über freiwerdende Dienstposten auf unbestimmte Zeit ist für den Dienstgeber undenkbar. Einerseits kann bei größeren Gemeinden mit über 3.500 Beschäftigten eine ständige Wartung und Aktualisierung dieser Information nur unter personellem Mehraufwand garantiert werden, andererseits würde daraus indirekt eine Ausschreibung von Dienstposten – wenn auch nur eine interne Nachbesetzung geplant ist und keine Ausschreibungsverpflichtung vorliegen würde – folgen.

Außerdem ist völlig unklar, was unter „freiwerdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit“ zu verstehen sein soll.

Üblich ist (auch ausdrücklicher Wunsch der Aufsichtsbehörde) alle

Dienstverhältnisse so lange wie vom Gesetz möglich zu befristen. Diese

Dienstverhältnisse werden ohnedies nie frei, weil in 99 % die Fälle der vorläufigen Dienstposteninhaber auf unbestimmte Zeit übernommen werden.

Fraglich sind weiters die Sanktionen, die bei Nichtbeachtung der Informationspflicht greifen sollen.

Die Übernahme dieser Regelung des Entwurfes in das GVBG wird daher entschieden abgelehnt.“

Anmerkung:

Die Informationspflicht ist – ähnlich wie bei auflagepflichtigen Gesetzen und Verordnungen – bereits dann erfüllt, wenn eine „allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle“ erfolgt. Ein erwähnenswerter personeller Mehraufwand kann dabei nicht entstehen. In erster Linie wird bei der Informationsverpflichtung an jene Dienstnehmer zu denken sein, die nur zur Vertretung aufgenommen wurden. Im übrigen ergeht die vorgesehene Regelung in Umsetzung einer EG-Richtlinie.

Zu § 3 Abs. 7:

Stellungnahme des Gemeindevertreterverbandes der Volksparte NÖ:

„Inhaltlich bestehen gegen den neuen Absatz 7 keine Bedenken. Textlich sollte die Bestimmung noch überarbeitet werden.

So werden unseres Erachtens nach keine Dienstverhältnisse frei, sondern lediglich Dienstposten. Auch sollte man statt der Wortfolge „im Bereich der Gemeinde“ besser „bei der Gemeinde“ verwenden.“

Anmerkung:

Die Anregungen sollen berücksichtigt werden.

Zu § 9:

Stellungnahme der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

“Es wird angeregt § 9 Abs. 1 wie folgt zu formulieren:

„Die Landesregierung muss auf Antrag einer Person mit einer Staatsangehörigkeit eines in Abs. 2 angeführten Staates deren fachliche Eignung anerkennen, wenn

diese Befähigungs- oder Ausbildungsnachweise eines Staates nach Abs. 2 vorlegt, die den Art. 13 Abs. 1 oder 2 der Richtlinie 2005/36/EG (§ 53 Z. 3) entsprechen.'

§ 9 Abs. 1 regelt die Vorlage von Ausbildungs- oder Befähigungsnachweisen. § 9 Abs. 3 Z. 2 legt fest, dass Kopien der Befähigungsnachweise oder Ausbildungsnachweise vorzulegen sind. Die Erforderlichkeit der Vorlage von Kopien sollte überdacht werden. Weiters sollte in § 9 Abs. 3 im Hinblick auf Art. 50 Abs. 1 zweiter Unterabsatz der gegenständlichen Richtlinie der letzte Satz entfallen.

Der Verweis in § 9 Abs. 5 sollte nicht auf Abs. 2 sondern auf Abs. 3 erfolgen.

Im § 9 Abs. 6 sollte das Wort „nach“ durch das Wort „binnen“ ersetzt werden.“

Anmerkung:

In telefonischer Rücksprache wurde von der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst zur Stellungnahme ausgeführt, dass im Formulierungsvorschlag zu § 9 Abs. 1 irrtümlicherweise von „Die Landesregierung muss ...“ gesprochen wird. Richtigerweise müsste es lauten: „Die Gemeinde muss ...“ oder „Die Dienstbehörde muss ...“.

Stellungnahme des Bundeskanzleramtes:

„Für die Festlegungen, die die Gemeinde nach dem vorgeschlagenen Abs. 8 zu treffen hat, sollten im Hinblick auf Art. 18 B VG die maßgeblichen Kriterien vorgegeben werden, an denen sich die Gemeinde zu orientieren hat; vor allem erscheint nicht hinreichend klar, was unter ‚Bewertungen‘ im Sinne dieser Bestimmung zu verstehen ist.

Auf folgende Schreibversehen wird aufmerksam gemacht: In Abs. 1 müsste es ‚auf Grund von Ausbildungs- oder Befähigungsnachweisen‘ heißen, in Abs. 3 Z 2 ‚die ... berechtigen‘. Die nach dem Wort ‚festlegen‘ in Abs. 7 Einleitung sowie nach dem Wort ‚umfasst‘ in Abs. 7 Z 3 gesetzten Beistriche sollten entfallen.“

Stellungnahme der Stadt Wr. Neustadt:

„Die geplante Neuregelung ist schlichtweg und urchführbar. Die Entscheidungspflicht der Gemeinde auf Antrag einer Person innerhalb von vier Monaten lässt eine Vielzahl von Fragen offen. Zu aller erst stellt sich die Frage, in

welcher Form die Gemeinde Anpassungslehrgänge oder die Ablegung einer Eignungsprüfung vorschreiben muss:

Dies kann nach allgemeinen Grundsätzen (AVG) lediglich durch die Ausfertigung eines Bescheides geschehen. Es stellt sich also die Frage, welche Behörde bei Verletzung der Entscheidungspflicht (wenn eine solche nach vier Monaten Untätigkeit anzunehmen sein soll) als zweite Instanz zu entscheiden hat.

Es mangelt überdies an einer Definition des Begriffes „Person“.

Sind davon alle Personen im Gemeindegebiet (oder auch außerhalb), Bewerber, oder bereits ausgewählte Kandidaten gemeint.

Wenn Personen (welche auch immer) diese Anträge an mehrere Gemeinden stellen, führt dies zu einem massiven Zustand von Rechtsunsicherheit und Rechtsuneinheitlichkeit durch Bescheide unterschiedlichsten Inhaltes.

Der personelle Mehraufwand, der durch diese Regelung entsteht, ist absolut unabschätzbar, höchstwahrscheinlich müsste ein zusätzlicher Jurist nur für die Behandlung dieser Anträge eingestellt werden. Unvorstellbar ist die Bewältigung dieser Problematik durch kleine Gemeinden, denen es völlig an personellen Ressourcen fehlt, die aber keineswegs vor einer Flut von Anträgen dieser Art gefeit sind.

Dringend empfohlen wird daher, die Entscheidung über Nostrifikationen und Gleichstellungen durch das zuständige Bundesministerium bzw. die zuständige Fachabteilung beim Amt der NÖ Landesregierung (siehe Personenstandsangelegenheiten und Staatsbürgerschaftsdienst) beizubehalten. Wenn auch im derzeit gültigen Dienstrecht bereits eine ähnliche Regelung enthalten ist, bleiben dennoch die obigen Ausführungen aufrecht, weil nicht davon ausgegangen werden kann - dass wie bis zum jetzigen Zeitpunkt – derartige Ansuchen einfach nicht gestellt werden. Im Gegenteil, gerade im Hinblick auf die neuen Pflegeberufe ist in dieser Hinsicht mit einer Flut von Anträgen aus den EU-Nachbarstaaten zu rechnen.“

Anmerkung:

Der erfassten Personen sind jenen denen nach Art. 39 EGV das Recht auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zukommt. Zu diesem Recht gehört auch, sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben. Die Regelung über die Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise ist daher in diesem Lichte zu sehen. Es ist daher ausgeschlossen, dass Personen wahllos Anträge stellen und daraus ein Recht auf Anerkennung ableiten. Der Wunsch auf Beibehaltung der Entscheidung über Nostrifikationen und Gleichstellungen durch das zuständige Bundesministerium bzw. die zuständige Fachabteilung beim Amt der NÖ Landesregierung (siehe Personenstandsangelegenheiten und Staatsbürgerschaftsdienst) ist nicht verständlich und entspricht auch nicht der derzeit geltenden Rechtslage zumal die Diplomanerkennung seit dem Beitritt Österreichs zur EU durch die Übernahme des „acquis communautaire“ Bestandteil des innerstaatlichen Rechts und somit auch Bestandteil der GBDO (vgl. GBDO-Novelle LGBl. 2400-24) ist. Durch die gegenständliche Richtlinie 2005/36/EG werden 15 bestehende und bereits umgesetzte Richtlinien auf dem Gebiet der Anerkennung von Berufsqualifikationen konsolidiert. Die in den bisherigen Richtlinien enthaltenen Grundsätze werden auch in der neuen Richtlinie aufrechterhalten. Das Argument, dass mit einer „Flut“ von Anträgen zu rechnen ist entbindet weder von der Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinie noch zur Wahrnehmung der Zuständigkeit. Der Mehraufwand entsteht nicht durch die gegenständliche Novelle sondern durch die Richtlinie; selbst bei Nichtumsetzung der Richtlinie entsteht aufgrund der unmittelbaren Anwendbarkeit und des Anwendungsvorrangs dieser Mehraufwand.

Dem Wunsch auf „Beibehaltung“ soll insofern Rechnung getragen werden, als die Anerkennung von beruflichen Befähigungsnachweisen weiterhin mittels Verweis auf die GBDO anzuwenden ist. Eine gesonderte Regelung im GVBG ist daher nicht erforderlich. Diese Vorgangsweise ist auch Ergebnis von Gesprächen mit den Gemeindevertretern. Die diesbezüglichen Änderungen wurden an die Sozialpartner versendet. Ablehnende Stellungnahmen sind keine eingelangt.

Zu § 24 Abs. 3:

Stellungnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission:

Diese Änderung beseitigt die Bindung an eine starre Altersgrenze, welche Frauen, auch wenn sie 35 Dienstjahre nachwiesen und bereits in Alterspension oder vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer gehen könnten, tendenziell zu benachteiligen imstande war.

Die Änderung wird begrüßt.

Zu § 31a Abs. 8:

Stellungnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission:

Zu § 31a Abs.8:

Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in bezug auf Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuern wird begrüßt.

Der Vollständigkeit halber wird jedoch angeregt, die Wortfolge in § 31a Abs.8 in „*Den Vertragsbediensteten im Kindergartendienst, ausgenommen Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuern, gebührt ein Ferienurlaub im Ausmaß von.....*“ abzuändern.

Anmerkung:

Der Anregung soll in der Regierungsvorlage Rechnung getragen werden.

Stellungnahme des Gemeindevertreterverbandes der Volkspartei NÖ:

„Siehe dazu unsere Ausführungen zu § 90 Abs. 8 der GBDO-Novelle 2007.“

Zur GBDO Novelle wird ausgeführt:

„Das NÖ Gemeindedienstrecht kennt den Begriff

‚Kinderbetreuerinnen/Kinderbetreuer‘ derzeit noch nicht. Dieser stammt aus § 5 Abs. 1 Z. 4 NÖ Kindergartengesetz 2006 und wird nunmehr in die GBDO übernommen. Aus unserer Sicht müsste auch das Dienstzweigeverzeichnis den neuen Begrifflichkeiten angepasst werden. Das Wort Kinderbetreuer sollte nach einem Schrägstrich und nicht in einem Klammerausdruck angeführt werden.

§ 5 des NÖ Kindergartengesetzes 2006 zählt zum Kindergartenpersonal neben dem vom Land beizustellenden Personal die vom Kindergartenerhalter zu bestellenden Kindergartenbetreuer/-innen und die Stützkräfte. Wenn nun mit der Einleitungspassage das Kindergartenpersonal im Sinne des § 5 des

NÖ Kindergartengesetzes 2006 gemeint ist, so müssten auch die Stützkräfte ausdrücklich von der Ferienregelung des § 90 Abs. 8 ausgenommen werden.

Gleiches gilt für die ‚Interkulturellen MitarbeiterInnen‘, wenn diese Gemeindebedienstete sind.

Wegen der neuen Begriffe im NÖ Kindergartengesetz 2006 sind auch Änderungen in § 32a Abs. 6 und 7 GBDO und in dessen Dienstzweigeverzeichnis notwendig.“

Stellungnahme des Österreichischen Städtebundes:

„Es wird angeregt, in § 31a Abs. 8 erster Satz GVBG-Novelle 2007, welcher wie folgt lautet:

‚Den Vertragsbediensteten im Kindergartendienst, ausgenommen Kinderbetreuerinnen (Kinderbetreuer), gebührt ein Ferienurlaub im Ausmaß von 6 Wochen; dieser ist während der Kindergartenferien, soweit er diese übersteigt, in der vom Kindergartenerhalter festgelegten Zeit während der Hauptferien nach NÖ Schulzeitgesetz 1978, LGBl. 5015, in Anspruch zu nehmen.‘

den Begriff der „Vertragsbediensteten im Kindergartendienst“ genauer zu definieren. So sind in den Kindergärten von Mitgliedsgemeinden z.B. auch Reinigungsdamen oder Stützkräfte als Vertragsbedienstete beschäftigt und es wäre daher wichtig, klarzustellen, ob diese Bediensteten Anspruch auf Ferienurlaub haben oder nicht.“

Anmerkung:

Den vorstehenden Einwänden soll insofern Rechnung getragen werden, als präzisiert werden soll, dass darunter das Kindergartenpersonal gemäß § 5 Abs. 1 Z. 1 und 2 NÖ Kindergartengesetz 2006, LGBl. 5060, zu verstehen ist.

Zu § 32b Abs. 1:

Stellungnahme des Bundeskanzleramtes:

“Angemerkt wird, dass für den Geltungsbereich des BDG 1979 und des VBG – wie für den des AVRAG - auch für die Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Stiefkindern und Kindern der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, Maßnahmen der Familienhospizfreistellung verlangt werden können.

Es wäre (auch) nach dem Relativsatz ‚mit der ... lebt‘ ein Beistrich zu setzen.“

Anmerkung:

Dem Umstand, dass nach den Bestimmungen des Bundesdienstrechts sowie nach dem AVRAG auch bei schwersterkrankten Stiefkindern und Kindern der Person, mit der der/die Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, Maßnahmen der Familienhospizfreistellung verlangt werden können, soll in der Regierungsvorlage Rechnung getragen werden.

Zu § 46h Abs. 2 Z. 7:

Stellungnahme des Bundeskanzleramtes:

“Das Universitätsgesetz 2002 kennt nur noch Bachelor- und Masterstudien, aber keine Bakkalaureats- und Magisterstudien mehr.“

Anmerkung:

Die Änderungen im Universitätsgesetz 2002 sollen in die Regierungsvorlage einfließen.

Stellungnahme der Stadt Wr. Neustadt:

„Auf größte Ablehnung stößt die geplante Anrechnung von Studien bei Bakkalaureats- und Magisterstudien nach ECTS-Anrechnungspunkten, die noch dazu anscheinend nach Hochschulen bzw. Universitäten der Höhe nach different sein können. Diese Regelung ist undurchschaubar, nicht transparent und im Vollzug kaum vollziehbar.“

Anmerkung:

Gemäß § 51 Abs. 2 Z. 25 des Universitätsgesetzes 2002 ist der Umfang der Studien mit Ausnahme der Doktoratsstudien im Sinne des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen (European Credit Transfer System - ECTS, 253/2000/EG, Amtsblatt Nr. L 28 vom 3. Februar 2000) in ECTS-Anrechnungspunkten anzugeben. Mit diesen Anrechnungspunkten ist der relative Anteil des mit den einzelnen Studienleistungen verbundenen Arbeitspensums zu bestimmen, wobei das Arbeitspensum eines Jahres 1 500 Echtstunden zu betragen hat und diesem Arbeitspensum 60 Anrechnungspunkte zugeteilt werden. In Hinblick auf die Regelung im Universitätsstudiengesetz 2002 erscheint die vorgesehene

Änderung geboten zumal dadurch eine wesentliche Vereinfachung in der Berechnung eintritt, weil das bisher aufwändige Ermitteln der Mindeststudiendauer entfällt.

Zu § 53:

Stellungnahme des Bundeskanzleramtes:

„Es darf darauf aufmerksam gemacht werden, dass die vorgesehenen Neufassungen der Z 1 und 4(alt)=3(neu) die bisherige chronologische Ordnung der Z 1 bis 8 durchbrechen; konsequenterweise wären die neuen Z 3 und Z 1 vielmehr unter Entfall der bisherigen Z 1, 3 und 4 und allfälliger Nachnummerierung der Z 2 sowie 5 bis 8 nach der bisherigen Z 8 anzufügen.

Sprachlich richtig wäre in Z 31 ferner die Form ‚Bezeichnungen‘.“

Anmerkung:

Bei den Änderungen soll auf die bisherige chronologische Ordnung bedacht genommen werden.

Zu § 54:

Stellungnahme des Bundeskanzleramtes:

“Auf das Schreibversehen „Vertragsbedienstetengesetzes“ in Z 15 darf aufmerksam gemacht werden.“

Anmerkung:

Eine Korrektur soll vorgenommen werden.

Zusätzlicher Änderungsbedarf:

Während der Begutachtungsfrist fand am 4.9.2007 eine Besprechungsrunde mit den Sozialpartnern statt. In dieser Verhandlungsrunde wurde von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vorgebracht, dass die derzeitige Regelung, dass eine Stichtagsberechnung bei befristeten Dienstverhältnissen bis zu einer Dauer von 6 Monaten nicht erfolgt, im Widerspruch zur RL 99/70/EG steht. Ein

dementsprechender Änderungsvorschlag wurde an darauf hin an die Sozialpartner versendet. Dazu langte folgende Stellungnahme ein:

Stellungnahme der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten:

„Ein wesentlicher Grund für die vorliegenden Novelle ist die Umsetzung der Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28.6.1999.

Wir vertreten die Auffassung, dass die Nichtanwendung des GVBG für befristete Dienstverhältnisse bis sechs Monaten der oben angeführten Richtlinie widerspricht. Laut Artikel 4 der Richtlinie ist eine unterschiedliche Behandlung von unbefristeten und befristeten Dienstverhältnissen nur möglich, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist. Eine derartige sachliche Rechtfertigung liegt nach unserer Auffassung nicht vor. Der Änderung kann somit seitens der gef. Gewerkschaft nicht zugestimmt werden. Eine Ausnahmebestimmung ist für die gef. Gewerkschaft nur für befristete Dienstverhältnisse bis zu einem Kalendermonat vorstellbar.“

Anmerkung:

Unter Berücksichtigung der Stellungnahme soll dort wo eine sachliche Begründung für eine differenzierte Behandlung vorliegt die zwingende Anwendbarkeit des GVBG ausgenommen werden. Diese wird bei Vertretungen oder sonstigen vorübergehenden Verwendungen gegeben sein. Begründbar ist diese Maßnahme damit, dass in der Regel eine vollwertige Verwendbarkeit nicht gegeben ist. Auch bei den Dienstverhältnissen der Musikschullehrer ist durch die Vermeidung einer möglichen Diskriminierung bereits mit Beginn des Dienstverhältnisses ein Stichtag zu ermitteln. Lediglich bei Vertretungsdienstverhältnissen der Musikschullehrer (§ 46j) soll der bisherige Grundsatz einer rückwirkenden Stichtagsfestsetzung nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von mehr als 6 Monaten, fortgeschrieben werden. Die Rechtfertigung für diese Maßnahme liegt darin, dass von Personen, die nur zur Vertretung aufgenommen in der Regel wegen nicht die vergleichbare Arbeitsleistung erwartet werden kann, wie bei Personen, die in befristeten Dienstverhältnissen, die aus anderen Gründen als den Vertretungsfall abgeschlossen wurden, oder in unbefristeten Dienstverhältnissen stehen. Dies vor allem auch deshalb, weil die nur zur Vertretung aufgenommene Person – anders als Personen, mit denen aus sonstigen Gründen ein befristetes Dienstverhältnis geschlossen wird – mit hoher Gewissheit damit rechnen muss, dass bei Beendigung des Vertretungsfalles das Dienstverhältnis jedenfalls enden wird und

daher ein mit anderen Dienstnehmern vergleichbares Bemühen bei Erbringung der Dienstleistung insbesondere auch im Bereich der sonstigen Tätigkeiten nicht erwartet werden kann. Darüber hinaus wird oft auch ein Defizit von Fertigkeiten gegeben sein.

Stellungnahme der Abteilung Kultur und Wissenschaft:

“In der Anlage B erhält der bisherige Text der 22. Übergangsbestimmungen zur 2. GVBG Novelle 2006 die Bezeichnung Abs. 1.

Die Formulierung

‚Für Musikschullehrer, auf deren Dienstverhältnisse [...]‘

soll geändert werden in:

‚Für MusikschullehrerInnen und MusikschulleiterInnen, auf deren Dienstverhältnisse [...]‘.

Folgender Abs. 2 wird angefügt:

‚(2) Für MusikschullehrerInnen gemäß Abs. 1, die mit der Leitung der Musikschule betraut sind, gilt Abs. 1 insoweit, als abweichend von § 46c sich die Unterrichtsverpflichtung um je 37 Jahresstunden pro Klasse, mindestens aber um 111 Jahresstunden vermindert. Dabei gelten 1,5 volle Unterrichtsverpflichtungen (1.387,50 Jahresstunden) an der Musikschule als eine Klasse. Eine Verminderung der Unterrichtsverpflichtung bei Vollbeschäftigung unter ein Ausmaß von 296 Jahresstunden ist jedenfalls unzulässig. Das für die Vor- und Nachbereitung sowie für die sonstigen Tätigkeiten vorgesehen Ausmaß vermindert sich im gleichen Verhältnis wie die Unterrichtsverpflichtung.‘

Erläuterung:

Die bisherige Fassung der Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle 2006 regelt die abweichende Aufteilung der Jahreswochenstunden für Lehrkräfte mit altem Dienstvertrag, jedoch nicht die Berechnung der Absetzstunden für LeiterInnen mit altem Dienstvertrag.

Die Regelungen für LehrerInnen und LeiterInnen an Musikschulen waren mit der Dienstrechtsnovelle des Jahres 1999 zunächst gänzlich im alten Dienstrecht belassen worden (siehe Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle LGBl. 2420-38). Mit der Novelle 2006 wurde für alle Lehrkräfte eine Neuaufteilung der Arbeitszeit in Jahreswochenstunden und Töpfe vorgenommen. Damit wurde

auch hinsichtlich der LeiterInnen-Absetzstunden eine Neuregelung innerhalb dieses neuen Arbeitszeitmodells notwendig, die jedoch in den Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle 2006 keinen Niederschlag fand.“

Stellungnahme NÖ Musikschulmanagement:

“Übergangsbestimmungen zur 2. GVBG-Novelle 2006, LGBl. 2420-50:

Die Formulierung

„Für Musikschullehrer, auf deren Dienstverhältnisse [...]“

soll geändert werden in:

„Für MusikschullehrerInnen und MusikschulleiterInnen, auf deren Dienstverhältnisse [...]“.

Folgender Punkt soll angefügt werden:

„d) Anstelle der im § 46c Abs. 6 anzurechnenden Jahresstunden für die Leitung einer Musikschule tritt folgende Regelung:

[Ausarbeitung Landsteiner]“

Erläuterung:

Die bisherige Fassung der Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle 2006 regelt die abweichende Aufteilung der Jahreswochenstunden für Lehrkräfte mit altem Dienstvertrag, jedoch nicht die Berechnung der Absetzstunden für LeiterInnen mit altem Dienstvertrag.

Die Regelungen für LehrerInnen und LeiterInnen an Musikschulen waren mit der Dienstrechtsnovelle des Jahres 1999 zunächst gänzlich im alten Dienstrecht belassen worden (siehe Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle LGBl. 2420-38). Mit der Novelle 2006 wurde für alle Lehrkräfte eine Neuaufteilung der Arbeitszeit in Jahreswochenstunden und Töpfe vorgenommen. Damit wurde auch hinsichtlich der Leiter-Absetzstunden eine Neuregelung innerhalb dieses neuen Arbeitszeitmodells notwendig, die jedoch in den Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle 2006 keinen Niederschlag fand.“

Anmerkung:

Zu den vorstehenden Anregungen wurde am 4.9.2007 eine Besprechung mit den Sozialpartnern (Gemeindevertreterverbände, Städtebund, Gewerkschaft der Gemeindebediensteten) statt. Dabei konnte grundsätzliche Einigung zu einer dementsprechenden Klarstellung im GVBG erzielt werden. In der

Regierungsvorlage soll daher eine Änderung der Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle 2006 vorgesehen werden. Zu einem den Sozialpartnern übermittelten Änderungsvorschlag wurde von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten folgende Stellungnahme abgegeben:

Stellungnahme der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten:

„Der vorliegende Vorschlag wird abgelehnt.

Mit der 50. Novelle wurden die Musikschullehrer mit Altverträgen bezüglich der Arbeitszeit (A-B-C-Topf) an die MS-LehrerInnen angeglichen. Es ist nicht verständlich, warum nur eine Angleichung an die Arbeitszeitbedingungen, nicht jedoch nicht an die Absetzstunden für die Leitertätigkeit stattfinden soll. Dies würde nach unserer Auffassung eine sachlich nicht argumentierbare Ungleichbehandlung darstellen.“

Anmerkung:

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten übersieht dabei, dass im Vergleich mit Musikschulleiterinnen und Musikschulleitern nach dem derzeit geltenden III. Abschnitt des GVBG die Leitungsstunden für Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer nach dem alten (bis 31.8.1999 geltenden) Besoldungssystem im Zusammenhang mit der Wahrung anderer Rechte, die sich aus dem alten Besoldungssystem ergeben, durch Abs. 7 der Übergangsbestimmungen zur GVBG-Novelle LGBl. 2420-38 weiter in Geltung bleiben soll und es dem Musikschullehrer durch Abgabe einer Erklärung freigestellt wurde und (bei Zustimmung des Dienstgebers) auch weiterhin freigestellt ist mittels Erneuerungsvertrag den derzeit geltenden III. Abschnitt des GVBG auf sein Dienstverhältnis zur Anwendung zu bringen. Der Gesetzgeber hatte weder bei der GVBG-Novelle LGBl. 2420-38 noch bei der GVBG-Novelle 2006 beabsichtigt eine Änderung der Leitungsstunden herbeizuführen. Es war im Jahr 1999 alleinige Entscheidung der betroffenen Leiterinnen und Leiter der Musikschulen, ob eine Änderung der Leiterstunden durch ein Wechsel des Besoldungssystems erfolgen soll oder nicht. Daran hat sich im Wesentlichen nichts geändert: das Herbeiführen einer Änderung der dafür vorgesehenen Stunden liegt bei den Vertragspartnern; eine Änderung des Vertragsverhältnisses durch Anwendung der derzeit geltenden Bestimmungen des gesamten III. Abschnittes des GVBG ist jederzeit möglich.