

FÖDOK 26

Peter Bußjäger
(Herausgeber)

Dienstrechtsreformen im Bundesstaat

Föderalismusdokumente
Band 26



Institut für Föderalismus

FÖDOK 26

Peter Bußjäger
(Herausgeber)

Dienstrechtsreformen im Bundesstaat

Föderalismusdokumente
Band 26



Institut für Föderalismus

© **Herausgeber und Verleger:**
Institut für Föderalismus
Maria-Theresien-Straße 38 b, 6020 Innsbruck,
Tel 0512 / 57 45 94 FAX-Nr 0512 / 57 45 94-4

Für den Inhalt verantwortlich:
Institutsdirektor Univ.Doiz. Dr. Peter Bußjäger

Innsbruck 2007

ISBN-Nr 978-3-90165-25-8

Vorwort

Das Dienstrecht ist ein wichtiges Instrument der Verwaltungsreform. Die legislativen Zuständigkeiten auf diesem Gebiet sind in Österreich zwischen Bund und Ländern aufgeteilt: Der Bund ist für das Dienstrecht seiner Bediensteten zuständig (Art 10 Abs 1 Z 16 B-VG), die Länder für das Dienstrecht der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Art 21 B-VG).

Diese föderalistische Aufgabenverteilung hat in den letzten Jahren manche Kritik hervorgerufen: Insbesondere wurde den Ländern Reformunwilligkeit im Dienstrecht vorgeworfen und ihnen die beim Bund durchgeführten, durchaus beachtlichen Reformen vorgehalten.

Das Institut für Föderalismus hat im Rahmen eines Workshops am 24. November 2006 in Vill bei Innsbruck einige Streiflichter auf die föderalistische Werkstatt „Dienstrechtsreformen“ geworfen. Ziel war es, die verschiedenen Projekte der Dienstrechtsreformen sowohl auf Bundes- wie auch auf Landesebene darzustellen und dadurch sowohl einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen als auch die These der Reformunwilligkeit und -fähigkeit in Frage zu stellen.

Der vorliegende Band vereinigt bis auf eine Ausnahme sämtliche im Rahmen des Workshops gehaltenen Beiträge. Sie veranschaulichen die verschiedenen Ansätze, die in der Dienstrechtsreform erprobt werden.

Innsbruck, im Juli 2007

Peter Bußjäger

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Dr. Peter Bußjäger/Hans Georg Kissenberth, Amt der Vorarlberger Landesregierung

„Das System der Stellenbewertung im Vorarlberger Landesbedienstetengesetz 2000“ 1

Mag. Franz Meusburger, BWI Unternehmensberatung, Dornbirn

„Funktionsbewertung und variabler Leistungsanteil in den Vorarlberger Gemeinden“ 11

Mag. Gerhard Dafert/Mag. Anton Gibisch, Amt der NÖ Landesregierung

„Ausgewählte Aspekte der Dienstrechtsreform im Land Niederösterreich“ 23

Dr. Klaus Hartmann, Bundeskanzleramt, Wien

„Aspekte zur Pragmatisierung“ 43

Dr. Christian Ranacher, Amt der Tiroler Landesregierung

„Dienstrechtliche Implikationen der Besoldungsreform im Tiroler Landesdienst“ 47

Dr. Siegfried Nußbaumer, Amt der OÖ Landesregierung

„Das oberösterreichische Beamten-Pensionsrecht“ 77

Referenten 91

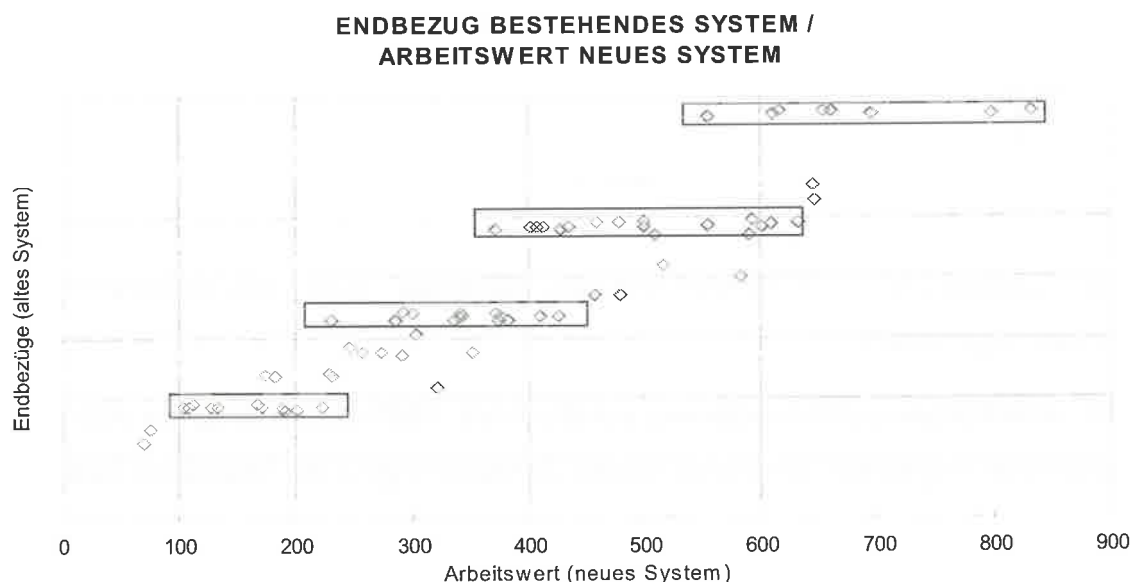
Das System der Stellenbewertung im Vorarlberger Landesbedienstetengesetz 2000

1. Die „Gehaltsreform“ im Vorarlberger Landesdienst

Die Notwendigkeit der Einführung eines neuen Gehaltssystems in der Landesverwaltung war im Laufe der Zeit unübersehbar geworden: Das Gehaltssystem wurde gerade auch von vielen Bediensteten als ungerecht, leistungshemmend, undurchschaubar, unsystematisch und vielfach auch als willkürlich empfunden. Zwei Beispiele sollen dies verdeutlichen:

Beispiel 1

Eine im Rahmen des Projektes „Gehaltsreform“ vorgenommene Bewertung typischer Funktionen analysierte die auf der Grundlage des Landesbedienstetengesetzes 1988¹ derzeit erreichbaren Endgehälter in diesen Funktionen mit folgendem Ergebnis:

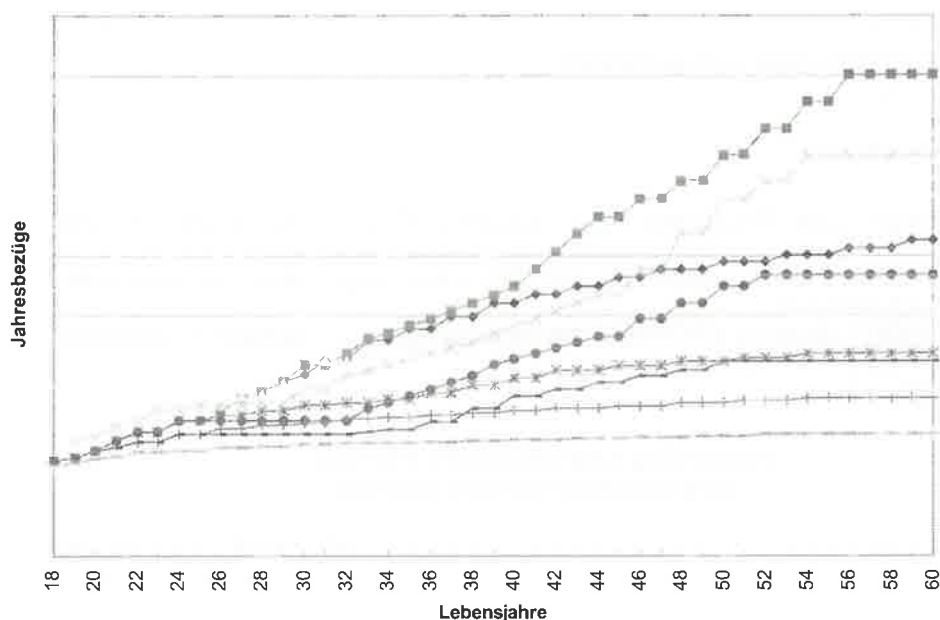


1 LGBl Nr 1/1988 (Neukundmachung, die im Wesentlichen auf dem Landesbedienstetengesetz des Jahres 1972, LGBl Nr 16/1972, beruhte).

Alle innerhalb der einzelnen Balken eingestuft Mitarbeiter bezogen annähernd dieselben Endgehälter, obwohl die Funktionen von den Anforderungen her sehr unterschiedlich waren. Es zeigte sich, dass das bestehende System kaum Gehaltsunterschiede nach arbeitsbewerterischen Kriterien kannte. Die Gehaltsstruktur orientierte sich ausschließlich an Ausbildung und Dienstalter.

Beispiel 2

Die nachstehende Grafik zeigt den Verlauf der Gehälter der Beamten und Angestellten des Gehaltssystems des Landesbedienstetengesetzes 1988 in den verschiedenen Verwendungsgruppen:



Die Gehaltskurven überschneiden sich teilweise, sind unsystematisch und schwer begründbar.

Die Vorarlberger Landesregierung erteilte Ende 1991 den Auftrag zur Ausarbeitung eines modernen, strukturell neuen Gehaltssystems mit folgenden Zielen:

- **Einheitliches Gehaltssystem für Beamte, Angestellte und Angestellte in handwerklicher Verwendung**
- **Zweckmäßige Verteilung des Lebenseinkommens**
- **Funktionsgerechte Entlohnung**
- **Leistungsorientierte Entlohnung**

- **Marktorientierte Entlohnung**
- **Instrument zur laufenden Personalkostensteuerung**
- **Akzeptanz bei den Mitarbeitern**

Nachdem sich schon in der Voruntersuchung gezeigt hatte, dass die Erarbeitung einer Gehaltsreform ein sehr zeitaufwendiges, komplexes und schwieriges Vorhaben sein würde, erschien es zweckmäßig, das neue Konzept für den Landesdienst, ausgenommen die Pflichtschullehrer und das Krankenhauspersonal, auszuarbeiten. Ebenfalls ausgenommen blieben damit auch die Gemeinden.

Der konsequenten Umsetzung der Projektergebnisse stand zunächst das so genannte Homogenitätsprinzip in Art 21 B-VG in der Fassung vor der B-VG-Novelle, BGBl I Nr 8/1999, entgegen. Erst die mit dieser Verfassungsänderung erfolgte Beseitigung der Bestimmung in Art 21 Abs 1 letzter Satz B-VG, wonach die Gesetze und Verordnungen der Länder auf dem Gebiet des Dienstrechtes von jenen des Bundes nicht in einem Ausmaß abweichen durften, dass der Wechsel des Dienstes iS des Abs 4 wesentlich behindert wurde, eröffnete dem Landesgesetzgeber die erforderliche Gestaltungsfreiheit.² Diese wurde mit dem Landesbedienstetengesetz 2000 in Anspruch genommen.³

2. Neues Gehaltssystem

2.1. Einreihungsplan und Stellenbewertung

Ein wesentliches Ziel der Gehaltsreform war es, die Höhe der Bezüge der Landesbediensteten künftig insbesondere von den Anforderungen des Arbeitsplatzes, somit von der Arbeitsschwierigkeit, abhängig zu machen. Deshalb bildete die Bewertung der Stellen eine unverzichtbare Grundlage für das neue, funktionsorientierte Gehaltssystem.

2 Dazu näher *Bußjäger*, Bemerkungen zur Neuregelung der Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Dienstrechtes der öffentlich Bediensteten, JBl 1999, 773.

3 LGBl Nr 50/2000.

Die Stellenbewertung nach § 64 Abs 1 Landesbedienstetengesetz 2000 und der auf dieser Grundlage ergangenen Stellenbewertungsverordnung⁴ erfolgt nach sechs Kriterien:

1. Ausbildung und Erfahrung
2. Geistige Anforderungen
3. Verantwortung
4. Psychische Belastung
5. Körperliche Anforderungen und Belastungen
6. Beanspruchung der Sinnesorgane/spezielle Arbeitsbedingungen

Beim Kriterium Ausbildung und Erfahrung wird nicht auf die Ausbildung und Erfahrung des Stelleninhabers abgestellt, sondern es wird berücksichtigt, welche Ausbildung und Erfahrung die Stelle erfordert. Eine bestimmte schulische Ausbildung ist für die Ausübung der Funktion keine zwingende Voraussetzung (Durchlässigkeit).

Nicht alle Kriterien haben für die Beurteilung der Stelle den gleichen Stellenwert. Daher müssen sie gewichtet werden. Die mit einer Stelle verbundene Verantwortung erhält das größte Gewicht vor den geistigen Anforderungen sowie der Ausbildung und Erfahrung.

Die gewichteten Kriterien erlauben schließlich die Bewertung aller Stellen nach einem einheitlichen Maßstab, dem Arbeitswert. Die Einreihung erfolgt nach dem Schwierigkeitsgrad der Stelle, nicht aber hinsichtlich der Art und Weise, wie die betreffende Person ihre Arbeit verrichtet!

Ein wichtiges Instrument der Einreihungsarbeit ist der Einreihungsplan gemäß Anlage 2 des Landesbedienstetengesetzes 2000. Er macht die Einreihung der Stellen transparent, systematisch und kontrollierbar. Er wird aus 29 Gehaltsklassen und vier Funktionsbereichen gebildet. Die Stellen werden in die 29 Gehaltsklassen eingereiht.

4 LGBI Nr 52/2000.

EINREIHUNGSPLAN																															
RICHTPOSITIONSKETTEN		Gehalts- klassen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	FÜHRUNGSFUNKTIONEN																														
	Leiter/in Führungsbereich A	27 - 29																													
	Leiter/in Führungsbereich B	23 - 26																													
	Leiter/in Führungsbereich C	19 - 22																													
	Leiter/in Führungsbereich D	15 - 18																													
2	VERWALTUNGSFUNKTIONEN																														
	Verwaltungsexperte/in	20 - 24																													
	Verwaltungsassistent/in	16 - 19																													
	Verwaltungssachbearbeiter/in	11 - 15																													
	Verwaltungsmitarbeiter/in	6 - 10																													
	Verwaltungsgehilfe/in	1 - 5																													
	Rechnungsassistent/in	16 - 18																													
	Rechnungssachbearbeiter/in	11 - 15																													
	Rechnungsmitarbeiter/in	8 - 10																													
3	TECHNISCHE / HANDWERKLICHE FUNKTIONEN																														
	Technische/r Experte/in	20 - 23																													
	Technische/r Assistent/in	16 - 19																													
	Technische/r Sachbearbeiter/in	11 - 15																													
	Technische/r Mitarbeiter/in	6 - 10																													
	Technische/r Gehilfe/in	1 - 5																													
	Handw. Leiter/in Spezialhandw.	10 - 14																													
	Handwerker/in	5 - 9																													
	Handwerkliche/r Gehilfe/in	1 - 4																													
4	ANDERE FUNKTIONEN																														
	Fachexperte/in	20 - 23																													
	Fachassistent/in	16 - 19																													
	Sachbearbeiter/in	11 - 15																													
	Mitarbeiter/in	6 - 10																													
	Gehilfe/in	1 - 5																													
		Gehalts- klassen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29

Der Einreichungsplan wird durch zusätzliche Instrumente ergänzt, die es ermöglichen, die einzelnen Stellen den richtigen Gehaltsklassen zuzuordnen. Sie legen die Voraussetzungen für die Zugehörigkeit einer Stelle zu einer bestimmten typischen Funktion in der jeweiligen Gehaltsklasse fest.

Mit Hilfe des Einreichungsplanes und weiterer Instrumente (zB Richtpositions-
umschreibungen) lassen sich schließlich alle Stellen in eine der insgesamt 29
gebildeten Gehaltsklassen einreihen.

2.2. Kriterien der Stellenbewertung

Kriterium 1: Ausbildung und Erfahrung

Zu bewerten ist die Summe der Kenntnisse und Fähigkeiten, die notwendig sind, damit die von der Stelle geforderten Standardleistungen erbracht werden können. Dabei ist es unerheblich, wie die derzeitigen Stelleninhaber sich diese Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben. Abgestellt wird auf die schulische Ausbildung, notwendige Zusatzausbildungen und die erforderliche Berufserfahrung, die zur Ausübung der Stelle notwendig sind (§ 1 lit a Stellenbewertungsverordnung).

Kriterium 2: Geistige Anforderungen

Zu bewerten sind das logische und schöpferische Denken, die geistige Regsamkeit und die Ausdrucksfähigkeit, die die Stelle vom Stelleninhaber fordert (§ 1 lit b Stellenbewertungsverordnung). Dabei sind auch die Häufigkeit und die Art dieser Kontakte zu berücksichtigen.

Kriterium 3: Verantwortung

Zu bewerten sind sowohl die Sachverantwortung als auch die Führungsverantwortung, soweit eine solche mit der Stelle verbunden ist. Dabei ist insbesondere auch von Bedeutung, inwieweit der Stelleninhaber eigene Entscheidungen zu treffen hat und von welcher Tragweite diese sind (§ 1 lit c Stellenbewertungsverordnung).

Bei der Sachverantwortung geht es somit um das Ausmaß, in dem eigene Entscheidungen zu treffen sind, die Auswirkungen eventuell gemachter Fehler und das Ausmaß, in dem eine Kontrolle der geleisteten Arbeit erfolgt. Bei der Führungsverantwortung werden die Komplexität der Struktur der Organisationseinheit, Aufgaben und Kompetenzen derselben sowie Art ihrer Funktionen berücksichtigt. Ins Kalkül zu ziehen sind weiters die Anzahl der zu führenden Mitarbeiter und deren Ausbildungsniveau.

Kriterium 4: Psychische Belastung

Zu bewerten sind insbesondere die Belastungen aus der Übernahme von Verantwortung, dem Treffen von Entscheidungen, der Pflicht, Anordnungen durch-

zusetzen, dem Umfang mit Kunden der Verwaltung, der Konfrontation mit schwierigen sozialen Verhältnissen, der Ausgesetztheit durch öffentliche Kritik sowie Zeitdruck (§ 1 lit d Stellenbewertungsverordnung).

Kriterium 5: Körperliche Anforderungen und Belastungen

Zu bewerten sind die Schwere und Dauer der körperlichen Arbeit sowie zur Bewältigung der Aufgaben notwendige Handfertigkeit und Geschicklichkeit (§ 1 lit e Stellenbewertungsverordnung).

Kriterium 6: Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen

Zu bewerten sind der Grad und die Dauer der Beanspruchung der Sinnesorgane, insbesondere der Augen, der Ohren und der Nase sowie belastende Arbeitsbedingungen, insbesondere Schmutzeinwirkung, Lärm, Erschütterung, Gase, Dämpfe (§ 1 lit f Stellenbewertungsverordnung).

2.3. Gewichtung der Kriterien und Stufenbewertung

Die verschiedenen Kriterien erhielten eine unterschiedliche Gewichtung, wie aus der nachfolgenden Darstellung der Verteilung der Arbeitswertpunkte hervorgeht:

● K 1 Ausbildung und Erfahrung	240
● K 2 Geistige Anforderungen	280
● K 3 Verantwortung	330
● K 4 Psychische Belastung	60
● K 5 Körperliche Anforderungen und Belastungen	50
● K 6 Beanspruchung der Sinnesorgane / spezielle Arbeitsbedingungen	40
	1000

Die Festlegung der Stufen und Stufenwerte in den Kriterien erfolgt zudem nicht linear, sondern nach einem in § 2 der Stellenbewertungsverordnung festgelegten, ausgeklügelten System, das sich wie folgt darstellt:

GEWICHTS- UND STUFENWERTTABELLE

Stufe		Stufe						Stufe
Kriterium	K1	Kriterium	K2	K3	K4	K5	K6	Kriterium
Gewicht	240,00	Gewicht	280,00	330,00	60,00	50,00	40,00	Gewicht
Verlauf	progressiv	Verlauf	progressiv	progressiv	progressiv	progressiv	progressiv	Verlauf
0,25	5,0	0,5	12,5	14,5	2,5	2,0	2,0	0,5
0,50	10,5	1,0	28,0	33,0	6,0	5,0	4,0	1,0
0,75	17,0	1,5	47,5	55,5	10,0	8,5	7,0	1,5
1,00	24,0	2,0	70,0	82,5	15,0	12,5	10,0	2,0
1,25	32,0	2,5	96,5	113,5	20,5	17,0	14,0	2,5
1,50	40,5	3,0	126,0	148,5	27,0	22,5	18,0	3,0
1,75	50,0	3,5	159,5	187,5	34,0	28,5	23,0	3,5
2,00	60,0	4,0	196,0	231,0	42,0	35,0	28,0	4,0
2,25	71,0	4,5	236,5	278,5	50,5	42,0	34,0	4,5
2,50	82,5	5,0	280,0	330,0	60,0	50,0	40,0	5,0
2,75	95,0							
3,00	108,0							
3,25	122,0							
3,50	136,5							
3,75	152,0							
4,00	168,0							
4,25	185,0							
4,50	202,5							
4,75	221,0							
5,00	240,0							

K1=Ausbildung/Erfahrung
 K2=Geistige Anforderungen
 K3=Verantwortung
 K4=Psychische Belastung
 K5=Physische Belastung
 K6=Beanspruchung Sinnesorgane/Spezielle Arbeitsbedingungen

Stufenwertverlauf

Das Einstufungsprofil einer bestimmten Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters sei am nachfolgenden Beispiel veranschaulicht:

Arbeitswert	⇒	Gehaltsklasse
Kriterium	Einstufung	Stufenwert
K1	3,0	108,0
K2	3,0	126,0
K3	2,5	113,5
K4	2,0	15,0
K5	0,5	2,0
K6	0,5	2,0
Arbeitswert		366,5
Gehaltsklasse 16		

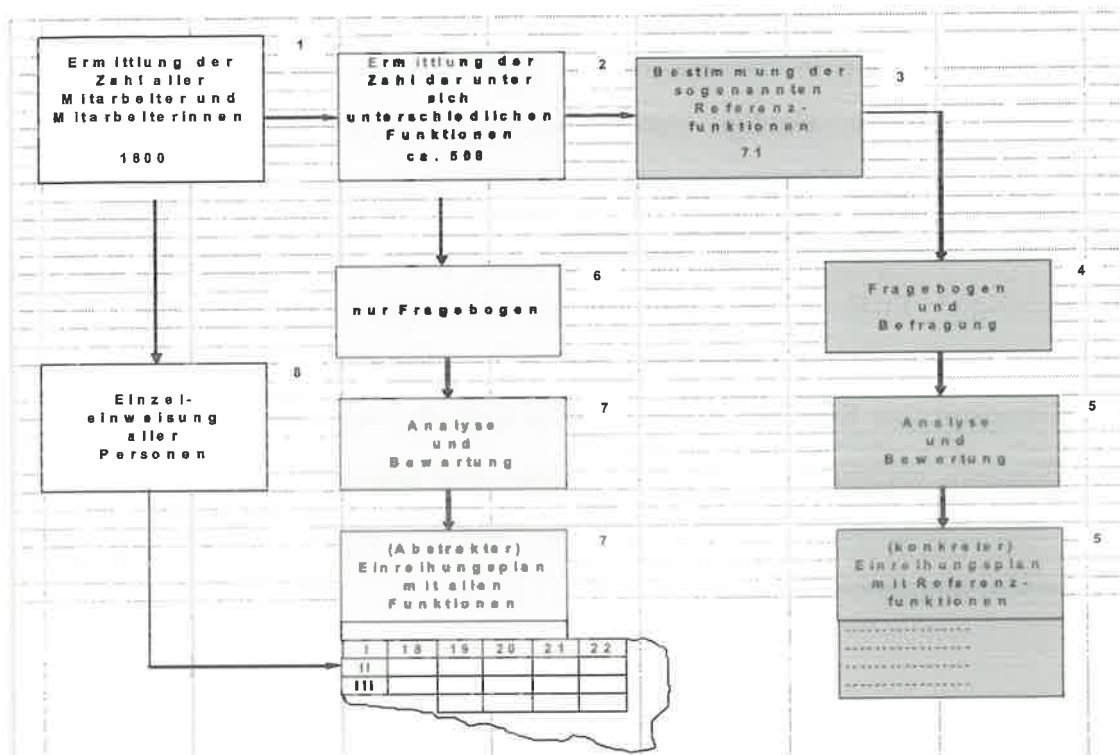
2.4. Rahmenbedingungen und Ablauf der Stellenbewertung

Die Stellenbewertung erfordert genaue Kenntnis über die Aufgaben und Anforderungen an den Stellen, die nur durch entsprechende Informationsbeschaffung (Fragebogen, Gespräche mit den Bediensteten und ihren Vorgesetzten) erlangt werden kann. Die Erarbeitung des Bewertungsmaßstabes

erfordert eine entsprechende Einarbeitung in das System der Stellenbewertung. Dieses ist im Übrigen nicht punktuell genau. Es gibt einen Ermessensspielraum von +/- einer Gehaltsklasse.

Die Stellenbewertung erfordert weiters ein ständiges Durchführen von Quervergleichen im Hinblick auf die Stimmigkeit des Systems.

Der Ablauf der Stellenbewertung ist aus nachfolgender Darstellung ersichtlich:



3. Perspektiven

Es ist unbestritten, dass die Leistungen einer Verwaltung ganz entscheidend von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von der Fähigkeit der Organisation abhängen, sich rasch auf Veränderungen einzustellen. Beides wiederum hängt wesentlich davon ab, wie weit es gelingt, gute Mitarbeiter zu gewinnen, sie weiterzuqualifizieren und zur rechten Zeit am richtigen Ort einzusetzen. Dazu braucht es Instrumente zur gezielten Personalplanung, Personalsteuerung und Personalentwicklung. Strukturen, die die Flexibilität der Mitarbeiter fördern und Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern bestmöglich vermeiden, sind in einer Verwaltung das „Öl im Getriebe“.

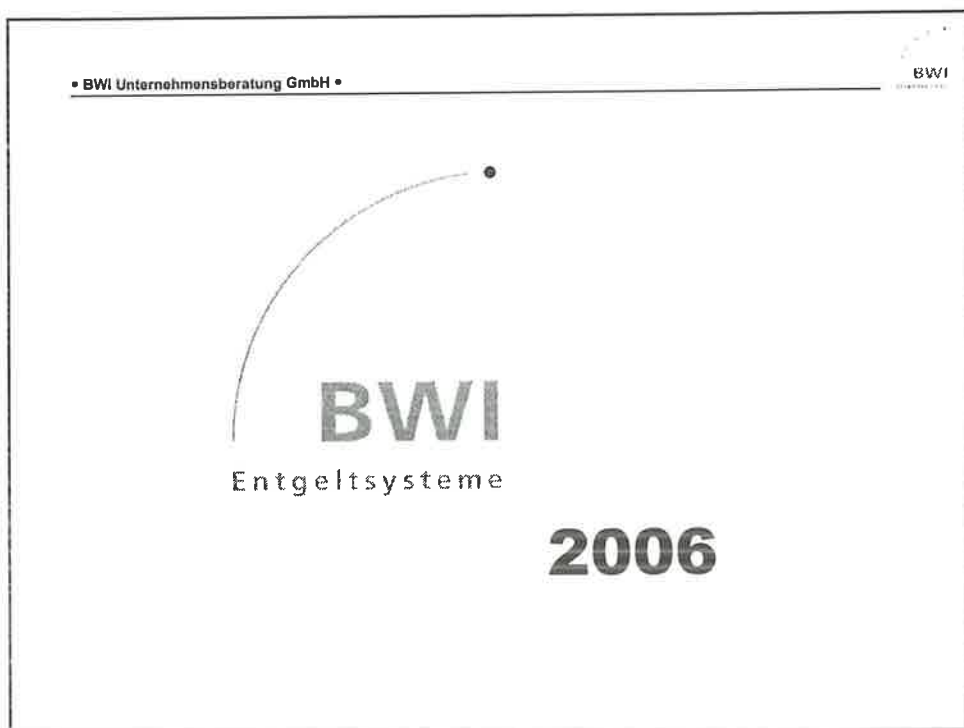
Die Stellenbewertung auf der Grundlage des Landesbedienstetengesetzes 2000 ermöglicht eine funktionsgerechte Entlohnung. Eine solche fördert die Flexibilität und Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schwierige und anspruchsvolle Funktionen zu übernehmen. Auch andere als schulische und universitäre Abschlüsse – beispielsweise Lehrabschlüsse, weiterführende Akademien und Universitätslehrgänge – werden inhaltlich anerkannt, wenn damit die Übernahme qualifizierterer Aufgaben verbunden ist. So wirken sich Weiterbildungs- und Fortbildungsbemühungen zumindest indirekt gehaltswirksam aus.

Die Stellenbewertung in Verbindung mit dem Wissen um die Potentiale der Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für einen optimalen Personaleinsatz, da nur gute Kenntnisse über die Stellenanforderungen eine effektive und effiziente Personalführung ermöglichen.

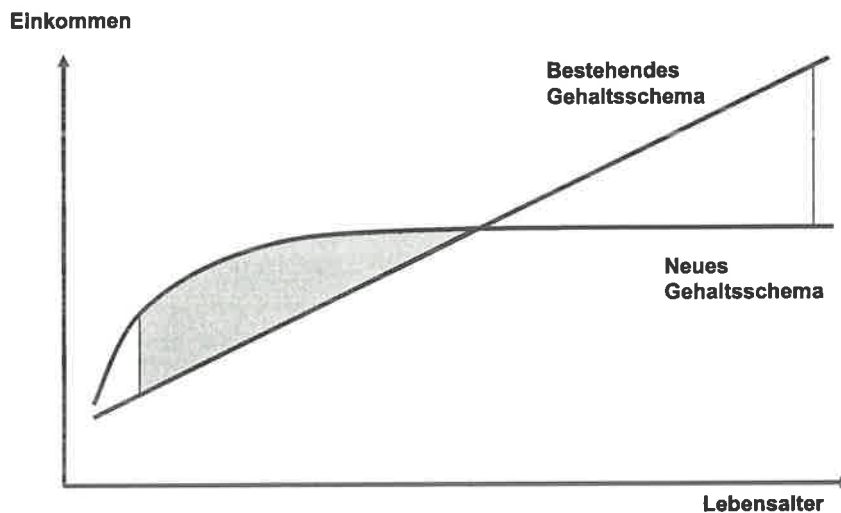
Die bisherigen Erfahrungen erlauben die Aussage, dass das System der Stellenbewertung den Praxistest bestanden hat. Sie führte zu einer größeren Durchlässigkeit des Systems und bewirkt in dem Ausmaß als der Anteil der im „alten System“ verbliebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinkt⁵, eine stärkere Gleichbehandlung der Landesbediensteten untereinander und eine größere Gehaltsgerechtigkeit.

5 Das Landesbedienstetengesetz 2000 eröffnete den am 30. Juni bereits im Landesdienst befindlichen Bediensteten, bis zum 15. Oktober 2000 eine Erklärung abzugeben, wonach ihr Dienstverhältnis sich nach dem neuen Gesetz bestimmen sollte. Jene Bediensteten, die diese Option nicht ausschöpften, verblieben im System des Landesbedienstetengesetzes 1988 (§ 108 Landesbedienstetengesetz 2000). Diese großzügige Übergangsregelung hat zur Konsequenz, dass auf einen beträchtlichen Zeitraum hin zwei verschiedene Dienstrechte gelten.

Funktionsbewertung und variabler Leistungsanteil in den Vorarlberger Gemeinden



Projektauftrag „Neues Gehaltssystem“



Ziele der Gehaltsreform

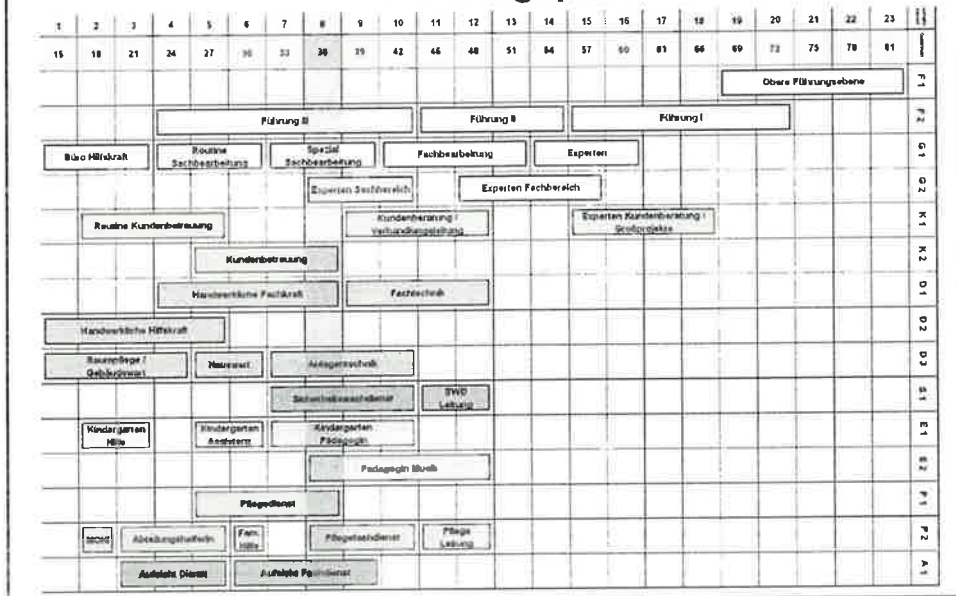
Entwicklung eines einheitlichen Entlohnungssystems,

→ das **fair** ist

- das heißt:

- Gehälter sind transparent und vergleichbar.
- Gehälter sind für alle Mitarbeitergruppen einheitlich.

Einreichungsplan



Ziele der Gehaltsreform

Entwicklung eines einheitlichen Entlohnungssystems,

➔ das fair ist

- das heißt:

- ➔ Gehälter sind transparent und vergleichbar.
- ➔ Gehälter sind für alle Mitarbeitergruppen einheitlich.
- ➔ Pauschalierte Zulagen und Nebengebühren sind in das Grundgehalt eingebaut.

Ziele der Gehaltsreform

Entwicklung eines einheitlichen Entlohnungssystems,

➔ das **Leistung** honoriert

- das heißt:

- ➔ Jede MitarbeiterIn kann durch Einzelleistung die Höhe des Gehaltes selbst mitbestimmen.
- ➔ Jede MitarbeiterIn weiß, was von ihr erwartet wird, was unter guter Leistung verstanden wird.

Ziele der Gehaltsreform

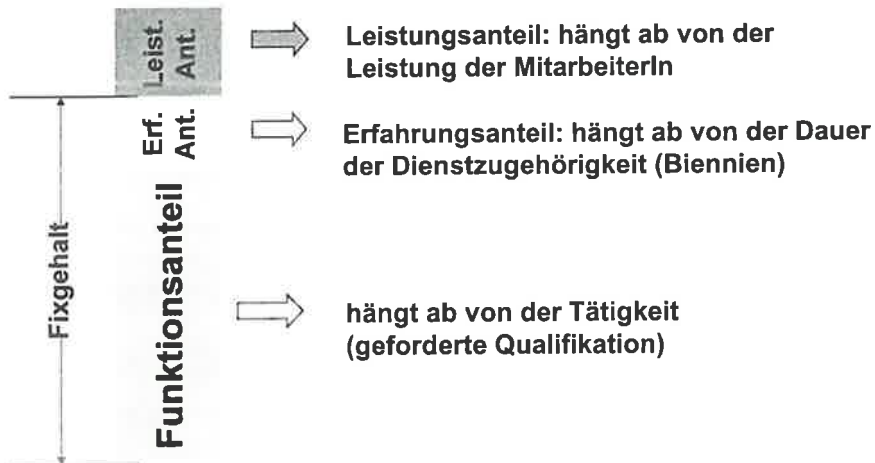
Entwicklung eines einheitlichen Entlohnungssystems,

➔ das **marktorientiert** ist

- das heißt:

- ➔ Der Lebensverdienst wird anders verteilt:
In jungen Jahren verdient die MitarbeiterIn mehr als heute, als ältere etwas weniger als bisher.
- ➔ Die Gehälter liegen insgesamt im Niveau des Arbeitsmarktes.

Zusammensetzung des Gehalts



Anforderungsarten

➔ bilden die Grundlage für die Funktionsbewertung



➔ Festlegung erfolgte durch das Lenkungsteam

Anforderungsart Entscheidungskompetenz

Anforderungsart Entscheidungskompetenz (18%)	gibt fachlich Unterweisung	laufend fachübergreifende Betreuung	100	10.350	11.700	Y-Achse: Selbstständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide. X-Achse: Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.				
		im eigenen Fach-/Projektbereich	80	8.550	9.900					
	autonom	fallweise Betreuung anderer	60	6.750	8.100					
		weitgehend autonom	45	5.400	6.750					
	wird fachlich unterwiesen	Neues mit Unterweisung	30	4.050	5.400					
		häufig Unterweisungen, Überprüfung	15	2.700	4.050					
			15	30	45	60	80	100		
			spezif., genaue Arbeitsanw.	generelle, grobe Arbeitsanw.	genaue Richtlinien	grobe Richtlinien	konkrete Zielbildung	generelle Zielbildung		
			Arbeitsanweisung		Richtlinien		Zielbildung			
Handlungsspielraum										

Y-Achse:
Selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.

X-Achse:
Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.

Modellstellen-Portfolio

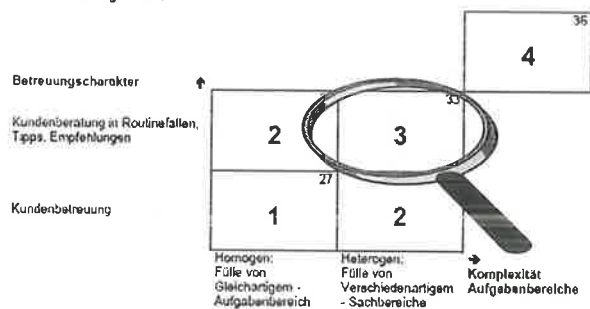
Kundenbetreuung

Betreuung, Beratung von Kunden in einschlägigen, fallbezogenen Angelegenheiten. Tätigkeit innerhalb eines Sachgebietes

Beispiel: Personenstandszentrum, Bürgerservicestellen, Touristenzentrum, Sekretariate

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus

- Komplexität Aufgabenbereiche
- Betreuungscharakter



- Bei Einstufung „teils teils“ auf jeder Achse gilt die Einstufung 2
- Bei Sondersituation eine Stufe höher, maximal Stufe 4.

Modellstelle K-KB3 Kundenbetreuung 3/4

Beschreibung zur Anforderungsart	Anf.-Grad	Wert
Wirkungsbereich (18%)		
Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatsverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	X	45,00
		8,10

Entscheidungskompetenz

x Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Richtlinien (Gesetzen, Betriebsvorschriften, Qualitätsrichtlinien, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.

y Neben der selbständigen Ausführung eigener Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von Mitarbeitern, Organisationsbereichen, Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden etc.) übernommen.

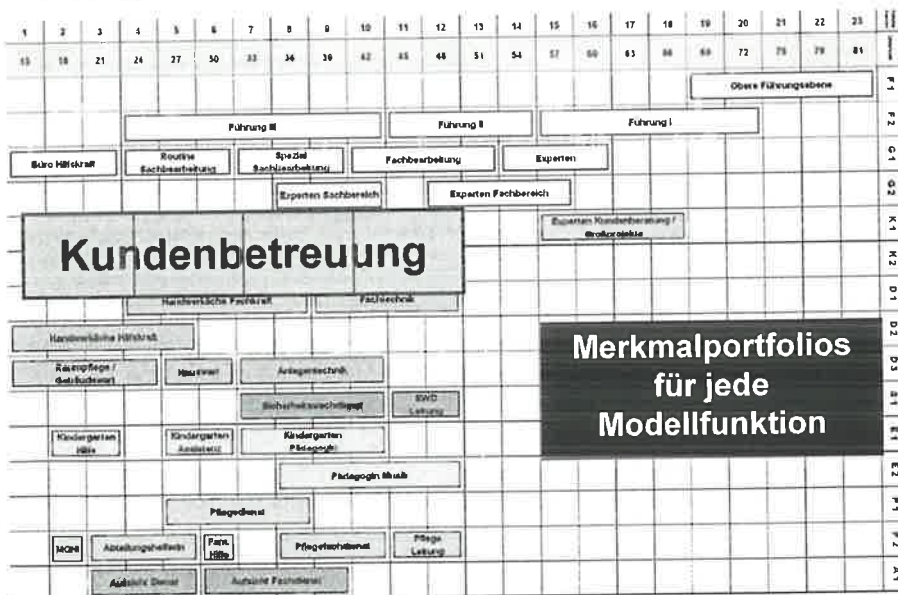
Kundenorientierung (16%)

Empfehlung von Maßnahmen, Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	X	45,00	7,20
AnsprechpartnerInnen sind in der Regel externe Personen wie KundInnen, BürgerInnen im eingespielten Kontakt und/oder oft als MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.	Y	45,00	

Arbeitszeitflexibilität (4%)

Der Einsatz erfolgt planmäßig zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten.	X	10,00	0,40
Solche Ereignisse ergeben sich gelegentlich und sind daher kaum relevant.	Y	10,00	

Stellenwert 32,55



Bereich:		Periode:								
Stellenbezeichnung:										
MitarbeiterIn:										
Kundenbetreuung	Ausprägung									
	schwach stark									
	80	85	90	95	100	105	110	115	120	
Auftreten										
Commitment										
Einsatzbereitschaft										
Fachwissen										
Kundenorientierung										
Teamfähigkeit										
Zuverlässigkeit										
Datum:		Vorgesetzter:		MitarbeiterIn:						

Merkmale Leistungsbewertung

Kundenorientierung

zeigt sich in der Bereitschaft, auf Kunden und ihre Bedürfnisse einzugehen, sie mit Tipps zu unterstützen und die Lösung optimal – mit Rücksicht auf Kunden- und Unternehmensinteressen zu realisieren.

80	Die StelleninhaberIn erledigt in der Zusammenarbeit mit dem Kunden ihre Aufgaben. Sie „macht den Job“, ohne großes Engagement und sieht sich als AuftragsbefehlsführerIn. Der Arbeitsablauf wird mit wenig Rücksichtnahme auf Kundenbedürfnisse durchgezogen.
85	Zwischenbewertung
90	Die StelleninhaberIn geht in der Zusammenarbeit mit dem Kunden auf seine Wünsche ein, wenn sie dazu angehalten wird (passives Verhalten). Von sich aus werden kaum Vorschläge, Empfehlungen zur Lösung und zum Ablauf unterbreitet.
95	Zwischenbewertung
100	Die StelleninhaberIn spürt Kundenbedürfnisse, geht flexibel auf sie ein und versucht, auch erforderliche Fachzuständige Stellen weiter; behält dabei auch Unternehmensinteressen im Auge.
105	Zwischenbewertung
110	Die StelleninhaberIn hat einen Blick für Probleme des Kunden, findet die Lösung und versucht, diese zu realisieren. Sie „führt“ den Kunden und sieht sich als AnsprechpartnerIn.
115	Zwischenbewertung
120	Die StelleninhaberIn erfasst Kundenbedürfnisse, löst sie optimal abgestimmt auf den Kunden und das Unternehmen. Bei Bedarf stellt sie durch Nachfragen sicher, dass das Kundenproblem gelöst wurde.

Leistungsprofil

Name	Kundinger	Stelle	K-KB3 Kundenbetreuung 3/4
	Martina	Anforderungswert	33
Pnr	1000000005	Bewertung per	31-12-2004
Beurteiler	Demobenutzer	Erreichte Punkte	106,25
		Organisationseinheit	100 Demo

Merkmalportfolio: PF-Kundenbetreuung

Merkmal	Stufe	Stufenbeschreibung
Auftreten	100	Die StelleninhaberIn pflegt ein ihrem Arbeitsplatz entsprechendes Erscheinungsbild bzw. werden ihre Umgangsformen als korrekt empfunden.
Commitment	110	Die StelleninhaberIn steht hinter dem Unternehmen und seiner Dienstleistung und vertritt die Interessen des Unternehmens mit Überzeugung.
Einsatzbereitschaft	110	Die StelleninhaberIn hat einen Blick dafür, was zu tun ist. Sie übernimmt unter
Kundenorientierung	110	Die StelleninhaberIn erfasst Kundenbedürfnisse, löst sie optimal abgestimmt auf den Kunden und das Unternehmen. Bei Bedarf stellt sie durch Nachfragen sicher, dass das Kundenproblem gelöst wurde.
Teamfähigkeit	90	Die StelleninhaberIn hält sich in der Gruppe zurück; Beiträge für die Gruppe werden geleistet, wenn sie aufgefordert wird. Oder: Wenn es den eigenen Interessen
Zuverlässigkeit	110	Die StelleninhaberIn führt ihre Arbeiten mit der erforderlichen Umsicht durch, gelegentliche Kontrollen reichen aus; es treten keine Beanstandungen auf.

Bereich:		Periode:											
Stellenbezeichnung:		Beispiel für eine Mitarbeiterbewertung											
MitarbeiterIn:													
		Ausprägung schwach stark											
		80	85	90	95	100	105	110	115	120	750		
Auftreten						X					100		
Commitment								X			110		
Einsatzbereitschaft								X			110		
Fachwissen								X			110		
Kundenorientierung										X	120		
Teamfähigkeit				X							90		
Zuverlässigkeit								X			110		
Datum:		Vorgesetzter:				MitarbeiterIn:							

: 7 Merkmale =

107 Punkte
im
Durchschnitt

: 7 Merkmale =

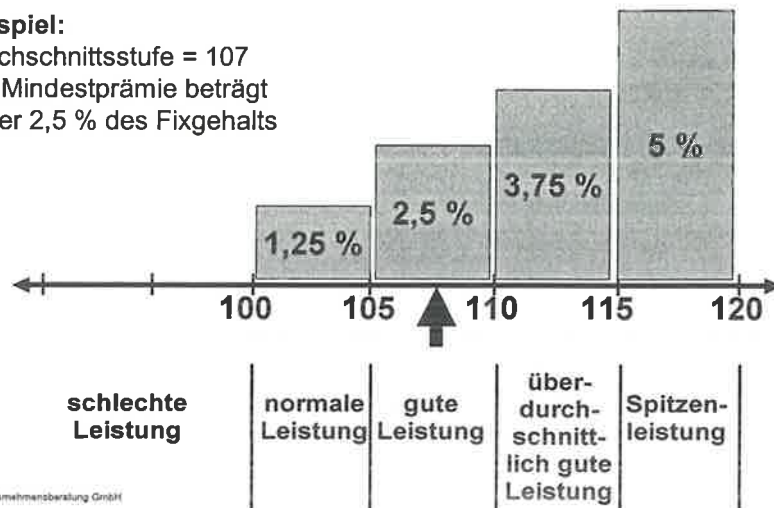
107 Punkte
im
Durchschnitt

Zuordnung der garantierten Mindestprämie

Beispiel:

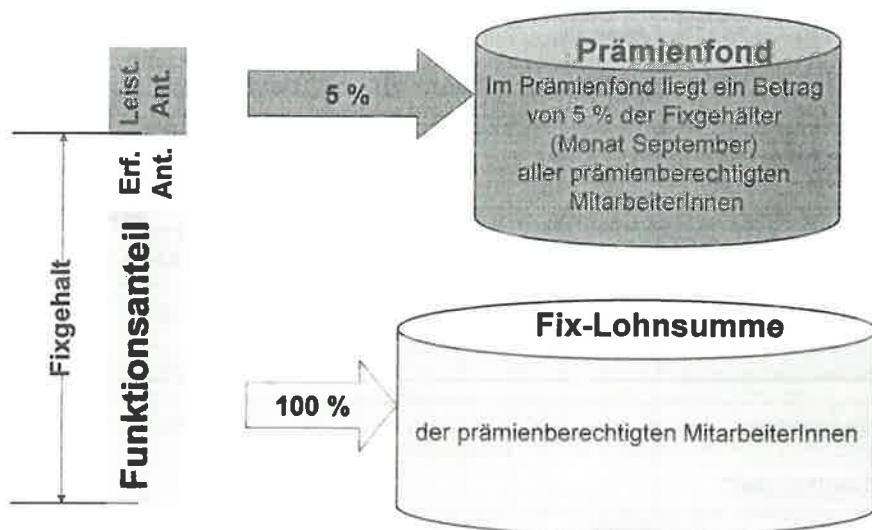
Durchschnittsstufe = 107

Die Mindestprämie beträgt
daher 2,5 % des Fixgehalts

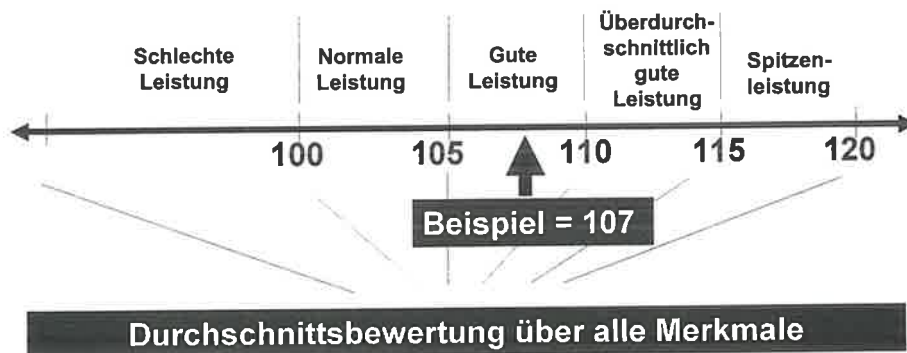


BWI Unternehmensberatung GmbH

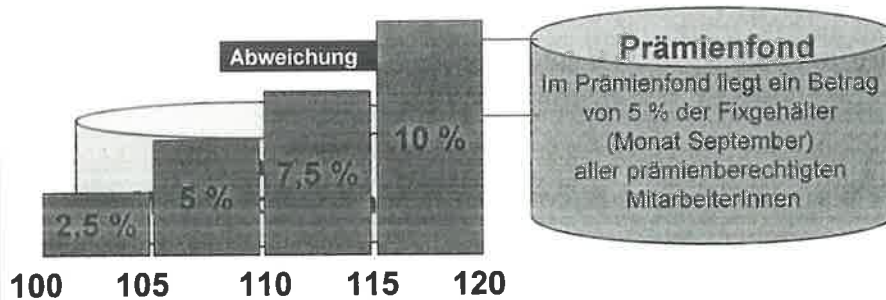
Fixgehalt und Leistungsanteil



Leistungs- / Prämienkategorien



Berechnung der Leistungsprämie



Definitive Prämie:
Korrektur der Mindestprämie um den Abweichungsfaktor

Ausgewählte Aspekte der Dienstrechtsreform im Land Niederösterreich

Einleitung

Zur Orientierung: Das Land Niederösterreich beschäftigt mit Stand Jänner 2007 rund 32.000 Bedienstete auf 27.800 Dienstposten. Das Personalbudget 2007 beträgt ca € 1,3 Mrd.

Mit 1. Juli 2006 trat die Besoldungs- und Dienstrechtsreform im Land Niederösterreich in Form des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG, LGBl 2100) in Kraft. Das NÖ LBG findet einerseits Anwendung auf alle Landesbediensteten, die ab dem 1. Juli 2006 aufgenommen werden und andererseits auf alle bisherigen Landesbediensteten, die freiwillig in das neue Dienst- und Besoldungsrecht umsteigen („optieren“). Gleichzeitig erfolgte eine Novellierung der „alten“ Dienstrechtsgesetze, nämlich der Dienstpragmatik der Landesbeamten (DPL 1972, LGBl 2200) und des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG, LGBl 2300).

Die Besoldung in den „alten“ Dienstrechtsgesetzen (für Vertragsbedienstete und beamtete Bedienstete) war einerseits an die Vorbildung beim Einstieg gebunden und ist andererseits stark vom Dienstalter abhängig, wobei sich bei geringen Einstiegsbezügen – besonders im Dienstklassensystem der beamteten Bediensteten – die Lebensverdienstsumme vielfach erst durch einen starken Anstieg im letzten Laufbahndrittel dem allgemeinen Niveau am Arbeitsmarkt annähert. Durch diesen Gehaltsverlauf wird auch die typische Lebensplanung wenig begünstigt, da Vorhaben, die einen hohen Finanzbedarf mit sich bringen, wie etwa Hausstands- oder Familiengründung, eher am Beginn einer beruflichen Laufbahn erfolgen.

^{*)} Die Autoren bedanken sich bei Mag. Edgar Menigat für die Mitarbeit.

Die Bindung an die Vorbildung erweist sich bei der derzeitigen Änderung der Ausbildungssysteme als zunehmend problematisch, da die klassischen Ausbildungsniveaus (Fachschule, Matura, Studium) durch eine breitere Fächerung neuer Ausbildungssysteme (zB Fachhochschule, Bakkalaureat) zunehmend verschwimmen. Durch diese ausschließliche Orientierung an der Vorbildung werden die Entwicklungsmöglichkeiten und somit auch die Leistungsanreize für Bedienstete eingeschränkt. Dieses System stand der für den öffentlichen Dienst notwendigen Ausrichtung nach Leistung und Effizienz sowie nach höherer Flexibilität (Durchlässigkeit) entgegen.

Durch die Abgeltung besonderer Anforderungen (Experten, Zwischenvorgesetzte, Führungsaufgaben, ...) in den alten Besoldungssystemen entstand im Laufe der Zeit eine Vielfalt an Zulagen, die insbesondere auch der Transparenz des gesamten Besoldungssystems abträglich ist.

Die Neuorientierung der Besoldung im NÖ Landesdienst wurde daher von folgenden Grundsätzen getragen:

- Aufgaben und Leistungen als Grundlage: eine Bewertung der Arbeitsplätze soll im Sinne erhöhter Transparenz das Vorbildungsprinzip als Anknüpfung für die Besoldung ersetzen
- Flachere Gehaltsverläufe (höhere Einstiegsbezüge, flacherer Anstieg) und damit gleichmäßigere Verteilung der Lebensverdienstsumme (bei gleich bleibendem Gesamtaufwand)
- Orientierung am Arbeitsmarkt – Erhaltung der Attraktivität des Landes NÖ als Arbeitgeber
- Durchlässigkeit – Abgehen vom ausschließlichen Vor- und Ausbildungsprinzip.

Mit nachstehenden Maßnahmen wurden diese Grundsätze umgesetzt:

1. neue Gestaltung der Gehaltsansätze durch:

- Entfall der Entlohnungsschemata (VB I – Angestellte und VB II – Arbeiter) und der Entlohnungsgruppen (a, b, c, d und e, k-Schemen, sowie bei Arbeitern p1 bis p5) bei Vertragsbediensteten;
- Entfall der Verwendungsgruppen (A, B, C, D, K6, K8 und E) und Dienstklassen (I bis IX) bei den Beamten;

- Schaffung von 25 Gehaltsklassen (Niederösterreichische Gehaltsklasse, kurz NOG) für Beamte und Vertragsbedienstete (§ 67 NÖ LBG);
- 2. verwendungsorientierte Einstufung und Bezahlung auf der Basis einer Arbeitsplatzbewertung (basierend auf dem international anerkannten Bewertungssystem der Fa Hay-Group) in 25 Gehaltsklassen (§ 5 NÖ LBG); dadurch verbunden die fast vollständige Abschaffung qualitativer Zulagen;
- 3. signifikante Verflachung der Gehaltskurven durch höhere Anfangsgehälter und länger werdende Vorrückungszeiträume (Vorrückung in Biennien, Triennien und Quadriennien je nach Dienstalter, § 69 NÖ LBG);
- 4. leistungsorientierte Entwicklungsmöglichkeit auf Arbeitsplätze mit höherer Einstufung ohne Beschränkung durch Vorbildungserfordernisse, egal ob Vertragsbedienstete oder Beamte.

Neben der Besoldungsreform wurde gleichzeitig auch die Pensionsreform (Pensionsharmonisierung) des Bundes aus dem Jahr 2004 am weitestgehenden von allen Bundesländern umgesetzt. Auf diese nur für Pragmatisierte relevante Gesetzesnovelle soll hier jedoch nicht eingegangen werden.

Nachstehend werden entsprechend der Aufgabenstellung einige ausgewählte Aspekte der Dienstrechtsreform näher beleuchtet:

A. Zur Gesamtkodifikation des Dienstrechts

Bislang war das Dienstrecht des Landes leitend im Beamtendienstrecht – der DPL 1972 – geregelt. Wesentliche Rechtsinstitute (zB Reisegebührenrecht, Dienstprüfungsordnung, Stichtagsermittlung, Kinderzulage, Nebengebühren) wurden durch das LVBG für Vertragsbedienstete im Wege eines Verweises auf die DPL 1972 für anwendbar erklärt, während zB Sozialleistungen (zB Studiengebühren) oder Gestaltungsrechte (zB Sonderurlaub, Pflegefreistellung, Sabbatical, Familienhospiz) im LVBG ident abgebildet wurden.

Dies ließ eine Neu- und Gesamtkodifikation in Form **eines** neuen Dienstrechtsgesetzes als sinnvoll erscheinen. Damit wurde auch die weitgehende Gleichbehandlung von Vertragsbediensteten und beamteten Bediensteten symbolisch zum Ausdruck gebracht. Das NÖ LBG regelt nunmehr alle dienst-

und besoldungsrechtlichen Institute für beamtete Bedienstete und Vertragsbedienstete vom Beginn des Dienstverhältnisses über die Dienstprüfung, die Reisegebühren, den Fahrtkostenzuschuss bis zum Pensions- und Disziplinarrecht der beamteten Bediensteten. Gleichzeitig löst es auch die DPL 1972 als Leitgesetz ab. Aufgrund der weitgehenden Gleichbehandlung von beamteten Bediensteten und Vertragsbediensteten konnte die Gliederung des Gesetzes grundsätzlich losgelöst von der Unterscheidung zwischen öffentlich-rechtlichem und privatrechtlichem Dienstverhältnis nach inhaltlichen Gesichtspunkten erfolgen. Eigene Abschnitte für beamtete Bedienstete konnten daher auf die Themenbereiche Pensions- und Disziplinarrecht beschränkt werden.

Bei der Neugestaltung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen wurde einerseits auf Angleichungen an allgemeine privatwirtschaftliche Arbeitsrechtserfordernisse und andererseits auf eine möglichst weitgehende Gleichstellung von Beamten und Vertragsbediensteten (Ausnahmen: Spitalsärzte und richterliches Personal des UVS) Rücksicht genommen.

Abgesehen von der bereits genannten gleichen Entlohnung ist die überwiegende Gleichbehandlung von beamteten Bediensteten und Vertragsbediensteten in folgenden Maßnahmen sichtbar:

1. Ausmaß des Erholungsurlaubes knüpft ausschließlich an das Lebensalter (5 Wochen bis zum 43. Lebensjahr, danach 6 Wochen) an (§ 47 NÖ LBG);
2. Auszahlung der Bezüge erfolgt einheitlich für beamtete Bedienstete und Vertragsbedienstete am Monatsende im Nachhinein, Sonderzahlungen werden halbjährlich (Juni/November) ausbezahlt (§§ 62 und 68 NÖ LBG);
3. Entgeltfortzahlung so gestaltet, dass beamtete Bedienstete und Vertragsbedienstete in vergleichbaren Situationen wirtschaftlich annähernd gleich gestellt werden (§ 80 NÖ LBG);
4. Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre werden gleichermaßen zusammengerechnet (§ 80 NÖ LBG);
5. Einführung gleicher Beurteilungskriterien („entspricht“, „entspricht nicht“); 15% Gehaltskürzung bei erstmaliger nicht entsprechender Dienstleistung; Enden des Dienstverhältnisses bei fortgesetzter nicht entsprechender Dienstleistung, egal ob Vertragsbedienstete oder Beamte (§ 58 NÖ LBG);

6. Dienstbehörde (NÖ Landesregierung) wie bei Beamten nunmehr zur Hebung der Verwaltungsökonomie und Sicherung einer einheitlichen Vollziehung auch für Entscheidungen über dienstrechtliche Angelegenheiten aller Art der Vertragsbediensteten zuständig (§ 98 NÖ LBG).

Ausnahmen von der Gleichbehandlung wurden nur in den durch die Rechtsordnung notwendigen Fällen vorgenommen:

- Unterschied in der Begründung und Beendigung des Dienstverhältnisses;
- Disziplinar- und Pensionsrecht gilt nur für beamtete Bedienstete;
- Schaffung einer dienstbehördlichen (und nicht disziplinarbehördlichen!) Strafkompetenz (Ordnungsstrafen) für Vertragsbedienstete;
- die Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit obliegt bei Vertragsbediensteten dem Pensionsversicherungsträger und den Sozialgerichten, bei beamteten Bediensteten der Dienstbehörde.

B. Vordienstzeiten (§ 7 NÖ LBG)

Durch die bisherige Anrechnung von Vordienstzeiten nach dem Grundsatz „Anrechnung von Vordienstzeiten alleine abhängig von der Qualität als öffentlicher Arbeitgeber“ wurden oftmals unbefriedigende Ergebnisse erzielt (zB Berücksichtigung von 15 Jahren Bundesdienst, welche mit der beim Land NÖ ausgeübten Tätigkeit in keinerlei beruflichem Zusammenhang steht). Durch die damit verbundenen schlechteren Einstiegsgehälter für aus der Privatwirtschaft kommende Bedienstete ergab sich auch eine schlechtere Ausgangsposition für das Land NÖ bei der Rekrutierung junger Mitarbeiter im Bereich von Mangelberufen (zB Pflegepersonal) sowie bei Fach- und Führungskräften.

Dieser Nachteil wurde vor allem durch eine entsprechende Verflachung der Gehaltskurven behoben. Mit der nunmehrigen Berücksichtigung von facheinschlägigen Zeiten – unabhängig davon, ob sie im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft zurückgelegt wurden – wurde jedoch zusätzlich eine wichtige Maßnahme mit Signalwirkung gesetzt. Als Vordienstzeiten kommen facheinschlägige Zeiten einer Beschäftigung, Schul- und Studienzeiten und allfällige Praktika (Gericht, Lehramt, Turnus) in Betracht.

1. Facheinschlägige Zeiten

Als facheinschlägig gelten Zeiten, die für zumindest eine (Referenz-) Verwendung derselben oder einer verwandten Berufsfamilie berufstypisch sind. Als berufstypisch werden Zeiten angesehen, welche einen inhaltlichen beruflichen Zusammenhang zu der ausgeübten Verwendung bzw zu einer Verwendung derselben oder einer verwandten Berufsfamilie aufweisen. (Beispiel: Zeiten eines Bediensteten als Kanzleikraft in einer Rechtsanwaltskanzlei sind berufstypisch für die Referenzverwendung „KanzleibearbeiterIn“ in der Berufsfamilie „Bereich Verwaltung“).

Zur Erläuterung: Es gibt acht Berufsfamilien, die jeweils alle zueinander facheinschlägigen Verwendungen umfassen. Jede Verwendung gehört zumindest einer Berufsfamilie an. Mittels Durchführungsverordnung (NÖ Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung, NÖ BRO, LGBl 2100/1) zum NÖ LBG werden unter anderem auch Verwandtschaften von Verwendungen zu einer oder mehreren Berufsfamilien festgelegt (beispielsweise gehört die Verwendung „Pflegehelfer“ zur Berufsfamilie „nicht ärztliche medizinische Berufe“ und ist zur Berufsfamilie „allgemeine Dienste“ verwandt). Dadurch gelten auch die für verwandte Verwendungen berufstypischen Zeiten als facheinschlägig und damit als anrechenbar.

2. Höchstausmaß

Für jede Verwendung gilt – je nach Bedeutung der Berufserfahrung – ein Höchstausmaß für die Anrechnung zwischen 6 Monaten und 10 Jahren. (Beispiele: StraßenwärterIn: 1 Jahr, KanzleibearbeiterIn: 2 Jahre, Diplomschwester/-pfleger: 5 Jahre, Amtsarzt/-ärztin: 10 Jahre). Das Höchstausmaß wurde im Sinne der Bewertungssystematik mit 10 Jahren begrenzt, da aus Sicht der Bewertung bei einer längeren externen Berufserfahrung kein zusätzlicher Nutzen generierbar ist. Die Festlegung des Höchstausmaßes der anrechenbaren Zeiten für die einzelnen Verwendungen erfolgt durch die NÖ BRO.

EU-Bürgern werden aufgrund der gemeinschaftsrechtlich gebotenen Gleichstellung mit Inländern gleichzuhaltende Zeiten angerechnet. Nicht-EU-Bürger

bekommen auch ohne vergleichbare Gleichstellung in Österreich zurückgelegte gleichzuhaltende Zeiten angerechnet.

3. Anrechnung sonstiger Zeiten

Durch die weitere – an sich regelwidrige – Berücksichtigung von nicht fach-einschlägigen Zeiten im Ausmaß von drei Jahren zur Hälfte erfolgte ein Zugeständnis an den Sozialpartner, der die Beibehaltung der bisherigen Regelung forderte.

Zur Gleichstellung von Landesbediensteten, die einen Präsenz- oder Zivildienst absolvierten, mit Landesbediensteten, die von der Leistung eines solchen befreit waren, erfolgt eine Anrechnung dieser Zeiten im Ausmaß der (historisch) gesetzlichen Leistungspflicht.

4. Ermittlung des Stichtages – von Amts wegen oder auf Antrag

Grundsätzlich erfolgt die Ermittlung des Stichtages von Amts wegen.

Bei Zuordnungen ohne Wechsel der Berufsfamilie erfolgt allerdings die Stichtagsermittlung nur auf Antrag und nur in jenem Ausmaß, in dem die bislang unberücksichtigt gebliebenen Zeiten die in der Berufsfamilie als Landesbedienstete gewonnene Berufserfahrung übersteigen.

Dies sei an einem Beispiel erläutert: Ein Baupolier mit 5 Jahren Erfahrung aus der Privatwirtschaft wird als Straßenwärter aufgenommen. Unter der Annahme, dass die Höchstanrechnung für Straßenwärter nur ein Jahr beträgt, beschränkt sich die Anrechnung vorerst auf diesen Umfang. Wird dieser Straßenwärter bereits nach zwei Jahren einer Verwendung als Partieführer zugeordnet, können auf seinen Antrag Vordienstzeiten in jenem Ausmaß (im Rahmen der Höchstanrechnung in der neuen Verwendung) zusätzlich angerechnet werden, das die bisher angerechneten und zurückgelegten Jahre übersteigt. Unter der Annahme, dass die Höchstanrechnung für den Partieführer acht Jahre beträgt, wären das im Beispiel zwei zusätzliche Jahre: fünf Jahre Erfahrung aus der Privatwirtschaft abzüglich der Summe aus einem bereits angerechnetem Jahr + 2 im Landesdienst einschlägig zurückgelegten Jahren.

Wird von Bediensteten eine Zuordnung zu einer Verwendung einer nicht verwandten Berufsfamilie – also ein untypischer Verwendungswechsel bzw. Karriereverlauf – beantragt, erfolgt die Ermittlung des Stichtages von Amts wegen. (Beispiele: Ein Straßenwärter holt die Matura nach und strebt eine Zuordnung zu einer entsprechenden Verwendung in der Hoheitsverwaltung an. Eine Diplomschwester wird im 2. Bildungsweg Juristin und strebt eine wissenschaftliche Verwendung in der Hoheitsverwaltung an.) In diesen Fällen erfolgt eine Neuberechnung des Stichtages. Dabei werden nur jene allfälligen landesinternen Dienstzeiten berücksichtigt, welche das Kriterium der Facheinschlägigkeit zur neuen Verwendung erfüllen. Durch die konsequente Anwendung des Prinzips der Facheinschlägigkeit kann es hier somit auch zu „Stichtagsverschlechterungen“ kommen.

C. Aspekte zum Verwendungs- und Versetzungsschutz

Die „Verwendungsänderung“ und die „Versetzung“ sind voneinander unabhängige Instrumente:

Die „Verwendung“ ist eine, von einzelnen Dienstposten losgelöste, abstrahierte Zusammenfassung typischer Anforderungen und Aufgaben, die bei Beginn des Dienstverhältnisses festgelegt wird und in weiterer Folge nur durch Bescheid dauerhaft geändert werden kann. Ein Wechsel des Dienstpostens allein – auch im geographischen Sinn – berührt die Verwendung nicht.

Die „Versetzung“ stellt dahingegen begrifflich eine dauernde Zuweisung zu einer anderen Dienststelle im Wege einer Weisung dar.

Die Änderung der Verwendung einerseits sowie die Änderung der Dienststelle andererseits sind damit ohne zwingende Wechselwirkung möglich und werden in der Praxis auch voneinander unabhängig verfügt.

Die Darstellung beider Themen erfolgt daher im Folgenden getrennt.

1. Verwendungsschutz

Zur Ausgangslage – was ist Gegenstand des Schutzes?

Der Verwendungsschutz umfasst die Bestimmungen des Dienstrechtes, die darauf abzielen, Bedienstete einerseits vor willkürlicher Abänderung ihrer Aufgaben zu schützen und andererseits die Zumutbarkeit der Änderung von Aufgaben im Falle der Dienstunfähigkeit festzulegen. („Durchlässigkeit nach Unten“).

Im „alten Dienstrecht“ wurde bei Beginn des Dienstverhältnisses durch die Festlegung eines Dienstzweiges (von 81) für jeden Bediensteten ein Bündel an Aufgaben definiert und so die Abgrenzung seiner Dienstpflichten vorgenommen.

Jeder Dienstzweig umfasst alle Dienstposten, für die die gleiche ausreichende fach einschlägige Vorbildung notwendig ist. Der Bedienstete bleibt bei unveränderter Vorbildung regelmäßig im gleichen Dienstzweig; ein Wechsel des Dienstzweiges („Überstellung“) ist dadurch die Ausnahme von der Regel.

Im „neuen Dienstrecht“ wird nunmehr für alle Bediensteten jeweils bei Beginn des Dienstverhältnisses im Dienstvertrag, bei beamteten Bediensteten durch bescheidmäßige Ernennung, eine Verwendung festgelegt. Die Verwendung ist eine Sammelbezeichnung für die typischen Aufgaben, die auf Dienstposten dieser Verwendung wahrzunehmen sind und dient – wie bisher der Dienstzweig – zur Abgrenzung der Dienstpflichten. Die wichtigsten Verwendungen werden als Referenzverwendungen bezeichnet (derzeit 172) und sind in der NÖ BRO festgelegt (Beispiele für Referenzverwendungen: „StraßenwärterIn“, „PflegehelferIn“, „KanzleibearbeiterIn“).

Durch die wesentlich engere Ausgestaltung des Begriffes der Verwendung gegenüber dem Begriff des Dienstzweiges steht vielen Bedienstetengruppen mit gleicher Vorbildung eine größere Anzahl von erreichbaren Verwendungen gegenüber als dies bei Dienstzweigen der Fall war. Daraus leitet sich einerseits das Erfordernis einer „Durchlässigkeit“ zwischen Verwendungen ab, die im Zuge beruflicher Karriereverläufe typischerweise durchlaufen werden können sollen. (Dieser Aspekt ist durch die oben bereits dargestellte Erhaltung des

Stichtags bei Verwendungsänderungen innerhalb derselben Berufsfamilie oder zu einer verwandten Verwendung berücksichtigt.)

Andererseits erfordert das (aus dem Gleichheitsgrundsatz ableitbare) Willkürverbot eine sachlich rechtfertigbare Begrenzung amtswegiger Verwendungsänderungen.

Diese Begrenzung (Verwendungsschutz) wirkt in mehrfacher Weise:

1.1. Schutz in der Verwendung

Die Besetzung der konkreten Dienstposten erfolgt mittels **Weisung**, indem die Bediensteten, die der entsprechenden Verwendung angehören, einem konkreten Dienstposten zugewiesen werden, auf dem sich aus dem Arbeitsverteilungsplan der Umfang der zu erfüllenden Aufgaben ergibt. Den Bediensteten sind von der Dienststellenleitung grundsätzlich nur jene Aufgaben zuzuweisen, die aufgrund des Anforderungsprofils ihrer Verwendung von ihnen erfüllt werden können.

Zum Schutz der Bediensteten vor einer Überantwortung von Aufgaben, die mit der konkreten Verwendung allfällig in Widerspruch stehen, besteht die Möglichkeit, im Wege eines Feststellungsverfahrens durch die Dienstbehörde zu klären, ob die strittigen Aufgaben zu den Anforderungen der eigenen Verwendung gehören (§ 27 Abs 5 NÖ LBG).

Der im Vergleich zum Begriff des Dienstzweiges engere Begriff der Verwendung macht zur Sicherstellung des Dienstbetriebes jedoch zusätzlich eine Verpflichtbarkeit zur vorübergehenden Wahrnehmung verwendungsfremder Aufgaben notwendig – unabhängig davon, ob die Aufgaben auf dem eigenen Dienstposten oder durch Wahrnehmung eines anderen Dienstpostens erfolgen. Ein solcher **vorübergehender Einsatz** (§ 27 Abs 3 NÖ LBG) kann daher ebenfalls durch Weisung angeordnet werden, solange die Dienstpostenbesetzung nicht berührt wird. (Beispiel: Der Dienststellenleiter weist einen Sachbearbeiter an, dringende Aufgaben eines erkrankten Kollegen wahrzunehmen.)

1.2. Schutz gegen Verwendungsänderungen

Jede Änderung der Verwendung, die über einen vorübergehenden Einsatz in einer anderen Verwendung hinausgeht, erfolgt wegen der damit verbundenen Gestaltung der Dienstpflichten mittels **bescheidmäßiger Zuordnung** (§ 24 NÖ LBG). Dabei können sich – auch bei allenfalls unveränderter Berufsfamilie und Gehaltsklasse – zB das abzulegende Dienstprüfungsmodul oder die Höchstgrenze der Vordienstzeitenanrechnung ändern.

➤ **Zuordnungen können vorläufig oder dauernd wirken:**

Dadurch wird der Schutz in der neuen Verwendung anhand sachlicher Kriterien unterschiedlich gestaltet.

Eine Zuordnung hat zunächst nur einen vorläufigen Wechsel der Verwendung (vorläufige Verwendung) zur Folge, wenn diese

- zur Entlohnung nach einer höheren Gehaltsklasse als in der letzten dauernden Verwendung führt,
- zu Vertretungszwecken erfolgt,
- auf Antrag zu einer Verwendung einer nicht verwandten Berufsfamilie („untypischer Karriereverlauf“) erfolgt, oder
- auf Antrag unter der Bedingung erfolgt, dass die für die geänderte Verwendung vorgesehene Dienstprüfung binnen angemessener Frist erfolgreich abzulegen ist.

Im Unterschied zur dauernden Verwendung kann die vorläufige Verwendung schon bei jedwedem dienstlichem Interesse von Amts wegen durch Bescheid geändert werden. (Beispiel: Ein Bediensteter in der Verwendung „Sachbearbeiter I“ wird zur Vertretung einer im Mutterkarenzurlaub befindlichen Kollegin vorläufig der Verwendung Sachbearbeiter II zugeordnet; die Kollegin kehrt unerwartet vorzeitig aus dem Karenzurlaub zurück. Die Dienstbehörde hat die Möglichkeit, den Vertreter bescheidmäßig wieder seiner „alten“ Verwendung zuzuordnen.)

Grundsätzlich dauert das zwingende Provisorium (vorläufige Verwendung) mindestens ein Jahr (zB bei Aufstieg in eine höhere Verwendung), bei vertretungsbedingt vorläufigen Zuordnungen bis zum endgültigen Freiwerden des

Postens, bei offener Dienstprüfung bis zu deren erfolgreicher Ablegung. Die Umwandlung einer vorläufigen Zuordnung in eine dauernde Zuordnung erfolgt im Ermessen der Dienstbehörde.

Die höhere Bestandskraft dauernder Zuordnungen wird anhand der nachstehenden Änderungsanlässe erkennbar.

➤ **Zuordnungen können von Amts wegen oder auf Antrag erfolgen:**

Durch die Normierung einer amtswegigen Zuordnung darf ein einseitiger Eingriff in die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Bediensteten nur in folgenden gesetzlich festgelegten Fällen erfolgen:

- Zuordnungen, die aufgrund einer Organisationsänderung oder aus Gründen, die von den jeweiligen Bediensteten zu vertreten sind, zu einer Verwendung der gleichen oder einer verwandten Berufsfamilie, für die keine zusätzliche Aufnahmebedingung nachzuweisen ist und die höchstens drei Gehaltsklassen unter ihrer letzten dauernden Verwendung eingestuft ist, erforderlich sind,
- Zuordnungen, die wegen Dienstunfähigkeit in der Verwendung erforderlich sind,
- Zuordnungen von Bediensteten, die in einer vorläufigen Verwendung waren, auch in eine Verwendung einer niedrigeren Gehaltsklasse, die jedoch zumindest der letzten dauernden Verwendung entsprechen muss,
- Zuordnungen von Bediensteten, die eine Ausgleichsvergütung (siehe unten unter 1.4.) erhalten, somit unverschuldet einer niedrigeren Verwendung zugeordnet wurden, wieder in eine höhere Verwendung bis zu einer Verwendung der höchsten der Berechnung der Ausgleichsvergütung zugrunde liegenden Gehaltsklasse.

Darüber hinaus sind Zuordnungen nur auf Antrag möglich. Dadurch soll gewährleistet werden, dass den Bediensteten zusätzliche Dienstpflichten, die regelmäßig mit dem Wechsel in eine andere – insbesondere höhere – Verwendung verbunden sind, nur mit deren Zustimmung (dauerhaft) auferlegt werden können.

Bei einer Zuordnung zu einer Verwendung, die einer anderen Berufsfamilie angehört, kann es zu einer Veränderung des Besoldungsstichtags kommen,

weshalb derartige Zuordnungen grundsätzlich nur auf Antrag erfolgen, sofern die Bediensteten nicht bereits früher dieser Berufsfamilie angehört haben.

1.3. Abgrenzung der „Durchlässigkeit nach unten“

Wie bereits erwähnt ist der Begriff der Verwendung wesentlich enger als der bisher geläufige Begriff des Dienstzweiges, wodurch den Bediensteten nunmehr durch die Durchlässigkeit eine größere Anzahl von erreichbaren Verwendungen gegenüber steht, als dies bisher bei den Dienstzweigen der Fall war. Dieser Durchlässigkeit im Sinne von einem beruflichen Aufstieg steht die Frage des Berufsschutzes bei Dienstunfähigkeit gegenüber.

Während die dauernde gesundheitliche Unfähigkeit zur Tätigkeit im Dienstzweig wegen dessen umfassender Abbildung des gesamten Berufsbildes gleichbedeutend mit dauernder Dienstunfähigkeit ist, lässt nunmehr der Verlust der gesundheitlichen Eignung für die konkret ausgeübte Verwendung regelmäßig die Möglichkeit der fortgesetzten Berufsausübung in einer ähnlichen Verwendung, allenfalls sogar in der gleichen Berufsfamilie, erwarten. Für derartige Fälle ist daher die Möglichkeit zur amtswegigen Zuordnung gesetzlich vorgesehen (siehe auch oben unter 2.). Um diese Möglichkeit der amtswegigen Zuordnung im Sinne eines Berufsschutzes für den Bediensteten zu begrenzen, ist um jeden Bediensteten ein Kreis an Verwendungen zu ziehen, innerhalb dessen eine gesundheitlich bedingte amtswegige Zuordnung auch aus einer dauernden Verwendung sowie auch in eine niedrigere Verwendung erfolgen kann. Dazu ist gesetzlich ein für jeden Bediensteten individueller Verweisungsbereich festgelegt, in dem zwischen „Dienstunfähigkeit“ (in der aktuellen Verwendung) und „dauernder Dienstunfähigkeit“ (im Verweisungsbereich) unterschieden wird (§ 95 NÖ LBG):

„Dienstunfähigkeit“ liegt bei Bediensteten vor, wenn sie infolge ihrer gesundheitlichen Verfassung ihre dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen können. Die Abgrenzung der vorübergehenden zur dauernden gesundheitlichen Nichteignung in der aktuellen Verwendung soll durch eine Prognose über die auf Dauer zu erwartenden Krankenstände pro Jahr erfolgen: Angelehnt an die Rechtsprechung des OGH zum Begriff der Invalidität (10 ObS 184/92 vom 07.07.1992) soll die gesundheitliche Eignung für eine Verwendung dann zu

verneinen sein, wenn regelmäßig Krankenstände von zumindest 60 Tagen pro Jahr zu erwarten sind. Das kann zB nach einem schweren Autounfall mit mehrmonatigem Krankenhausaufenthalt, jedoch guter Prognose im Sinne einer zu erwartenden vollständigen Genesung zum Ergebnis führen, dass keine dauerhafte Einschränkung der gesundheitlichen Eignung für die Verwendung vorliegt. Andererseits kann zB ein Bandscheibenleiden einer Krankenschwester allein wegen ihrer körperlichen Tätigkeit am Patientenbett einer schlechten Prognose unterliegen, die nur bei Änderung der Verwendung nachhaltige Besserung verspricht. Sind aufgrund der Prognose in einem derartigen Fall ohne Verwendungsänderung mehr als 60 Tage Krankenstand, mit Verwendungsänderung jedoch weniger als 60 Tage Krankenstand zu erwarten, so liegt „Dienstunfähigkeit in der Verwendung“ vor.

„Dauernde Dienstunfähigkeit“ liegt bei Bediensteten vor, wenn sie in ihrer jeweiligen Verwendung dienstunfähig sind und sie zusätzlich nicht einer höchstens drei Gehaltsklassen unter ihrer letzten dauernden Verwendung eingestufteten Verwendung (Verweisungsbereich) zugeordnet werden können, deren Aufgaben sie nach ihrer gesundheitlichen Verfassung innerhalb von 12 Monaten mit Ausnahme von voraussichtlich weniger als 60 Tagen erfüllen können.

Dies bedeutet, dass erst im Fall gesundheitlicher Nichteignung im gesamten Verweisungsbereich begrifflich dauernde Dienstunfähigkeit vorliegt und durch die Abgrenzung des Verweisungsbereiches (drei Gehaltsklassen als Höchstgrenze für die „Verschlechterung“) ein exakter Berufsschutz definiert wird.

Die Vollziehung der vorstehenden Regelung im Sinne einer Eröffnung pensionsrechtlicher Ansprüche obliegt der Dienstbehörde nur hinsichtlich beamteter Bediensteter. Für Vertragsbedienstete ist dazu der gesetzliche Pensionsversicherungsträger und im Anfechtungsfall das zuständige Sozialgericht zuständig, deren Entscheidungen gegenüber dem Dienstgeber Bindungswirkung entfalten.

1.4. Besoldungsrechtliche Folgen

Grundsätzlich gebührt den Bediensteten mit Wirkung einer Zuordnung das Gehalt der neuen Verwendung. Lediglich bei Zuordnungen wegen Dienstunfähigkeit oder aufgrund einer Organisationsänderung haben die davon be-

troffenen Bediensteten Anspruch auf eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Gehaltes einzuziehende Ausgleichsvergütung im Ausmaß der Differenz zwischen dem neuen Gehalt und dem Durchschnitt des Gehalts der letzten fünf Jahre vor der Zuordnung.

2. Versetzungsschutz

Gemäß der gesetzlichen Definition der NÖ Dienstrechtsgesetze liegt eine Versetzung dann vor, wenn Bedienstete dauernd an eine andere Dienststelle zugewiesen werden. Die Verfügung einer Versetzung im Rahmen der NÖ Dienstrechtsgesetze erfolgt mittels Weisung (VfGH vom 23.02.1999, G440/979). Eine allfällige Anfechtung erfolgt daher wie bei jeder anderen Weisung letztlich im Wege eines Feststellungsverfahrens über die Zugehörigkeit der angewiesenen Pflicht zum Kreis der Dienstpflichten.

Wenn nach einer Versetzung zu einer anderen Dienststelle in einem anderen Dienstort, die der Bedienstete weder angestrebt oder sonst zu vertreten hat, die Aufwendungen zum Erreichen des bisherigen Dienstortes höher sind und der Dienstort vom Wohnort zumindest 20 km (einfache Wegstrecke) entfernt ist, kann eine reisekostenrechtliche „Versetzungsgebühr“ beansprucht werden. Diese Versetzungsgebühr setzt sich aus einer Fahrtkostenkomponente und einer Tagesgebührenkomponente zusammen.

Exkurs: Personen mit besonderen Bedürfnissen (§ 57 NÖ LBG)

Dem Dienst- und Besoldungsrecht des NÖ LBG liegt eine Orientierung an den Anforderungen an die jeweilige Verwendung zugrunde. Dabei wird von einer nicht wesentlich eingeschränkten gesundheitlichen Eignung ausgegangen. Es erscheint daher notwendig und sachgerecht, für begünstigte Behinderte im Landesdienst mit wesentlichen Einschränkungen dieser Art Ausnahmebestimmungen vorzusehen.

Für Bedienstete, die diesem Kreis angehören, wird auf deren Wunsch anlässlich der Aufnahme das Gehalt unabhängig von der Bewertung der jeweiligen Verwendung nach dem Vorbildungsprinzip festgesetzt. Die Höhe der Entlohnung orientiert sich an jener der Referenzverwendungen mit typisch ähn-

licher Vorbildung. Weiters wird diese Bedienstetengruppe beispielsweise vom Anwendungsbereich der Dienstbeurteilung und der Dienstprüfungsverpflichtung ausgenommen.

Durch Erklärung der Bediensteten besteht die Möglichkeit, diese Ausnahmen zu beenden. Dadurch werden sie den allgemeinen Regelungen wie Entlohnung nach dem Bewertungssystem unterworfen.

Die Begünstigungen der genannten Ausnahmebestimmungen können auf Antrag auch Bediensteten genehmigt werden, die erst nach ihrer Aufnahme in den Landesdienst als begünstigte Behinderte anerkannt wurden.

D. Dienstbehördliche Zuständigkeit für Vertragsbedienstete

1. Gemeinsame Dienstbehörde für beamtete Bedienstete und Vertragsbedienstete (§ 98 NÖ LBG)

Wie bereits erwähnt, wurde die überwiegende Gleichbehandlung von beamteten Bediensteten und Vertragsbediensteten unter anderem auch dadurch geschaffen, dass nunmehr die Dienstbehörde (NÖ Landesregierung) sowohl für beamtete Bedienstete als auch für Entscheidungen über dienstrechtliche Angelegenheiten aller Art der Vertragsbediensteten zuständig ist.

Mit der Bezeichnung als Dienstbehörde für alle Dienstverhältnisse im § 98 NÖ LBG wird klargestellt, dass auch bei Vertragsbediensteten alle Rechte und Pflichten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, in Anwendung der aus dem Beamtendienstrecht bekannten Verfahrensvorschriften mit den Mitteln von Rechtsgestaltungs-, Feststellungs- und Leistungsbescheiden rechtskräftig entschieden werden. Lediglich Beginn und Ende des Dienstverhältnisses werden in den Formen der Privatwirtschaftsverwaltung, also privatrechtlich, gestaltet. Die Möglichkeit, vertragliche Nebenvereinbarungen während des Dienstverhältnisses abzuschließen (zB Vereinbarung einer Altersteilzeit), wird dadurch nicht ausgeschlossen.

Gegenstand behördlicher Erledigungen sind jedoch nur gesetzlich geregelte Rechtsinstitute (zB Gewährung eines Sonderurlaubes).

2. Sukzessive Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Gemäß dem mit BGBl I Nr 8/1999 neu gestaltetem Art 21 B-VG ist die Gesetzeskompetenz der Länder zur Regelung des Dienstvertragsrechts nur noch insoweit beschränkt, als über Streitigkeiten aus solchen Dienstverhältnissen die Gerichte zu entscheiden haben. Der einschlägigen Literatur zu den Folgen dieser Verfassungsänderung (Bußjäger in JBl 1999, 773 ff) ist zu entnehmen, dass den Gerichten sukzessive Zuständigkeiten nach Verwaltungsbehörden überlassen bleiben können, deren Entscheidungen bei Anrufung des Gerichts außer Kraft treten. Die letztgültige Entscheidungszuständigkeit der Gerichte müsse demnach jedoch in jedem Falle gewahrt bleiben. Weiters sieht der Verfassungsgerichtshof die Fälle sukzessiver Kompetenz zwischen Verwaltungsbehörden und Gerichten als mit dem Trennungsgrundsatz (Art 94 B-VG) vereinbar an (Walter-Mayer, Bundesverfassungsrecht, 9. Auflage, 246, Rz 558).

Auf dieser Grundlage basierend kann die Dienstbehörde Bescheide für Vertragsbedienstete wie für beamtete Bedienstete erlassen, die sich lediglich im Hinweis auf die jeweils unterschiedlichen außerordentlichen Rechtsmittel zu unterscheiden haben: Während die von beamteten Bediensteten angefochtenen Bescheide erst durch die Entscheidung der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts aufgehoben werden können, treten die von Vertragsbediensteten angefochtenen Bescheide mit der Anfechtung außer Kraft.

3. Anwendung des außer Kraft getretenen Bescheides

Da durch dieses Außer Kraft Treten frühere Bescheide nicht automatisch aufleben, erfordert der Charakter der für das Dienstverhältnis typischerweise laufend oder periodisch wahrzunehmenden Rechte und Pflichten, für die Dauer des gerichtlichen Verfahrens Rechtssicherheit zu schaffen. Dieser Schutz vor Über- oder Minderleistungen, die sich für den Dienstgeber als abträglich oder für die Bediensteten als untragbar erweisen können, wird durch die gesetzlich normierte Anwendung des außer Kraft getretenen Bescheides während des Gerichtsverfahrens erreicht. Diese Regelung wird mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung durch diese rückwirkend überlagert. Im Fall der Zurückziehung der Klage lebt der angefochtene Bescheid rückwirkend wieder auf.

Zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit dieser Regelung wird auf folgendes Beispiel verwiesen, mit dem sich der Verfassungsgerichtshof befasst hat:

§ 384 ASVG in der Fassung BGBl Nr 189/1955 lautete wie folgt:

„(1) Durch die rechtzeitige Einbringung der Klage tritt der Bescheid des Versicherungsträgers im Umfang des Klagebegehrens außer Kraft; in soweit werden frühere Bescheide, die durch den außer Kraft getretenen Bescheid abgeändert worden sind, nicht wieder wirksam.

(2) Der Versicherungsträger hat dem Kläger die Leistung, die Gegenstand der Klage ist, bis zu rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens vorläufig insoweit zu gewähren, als dies dem außer Kraft getretenen Bescheid entspricht.“

Der Verfassungsgerichtshof beurteilte in seinem Erkenntnis VfSlg 3424/1958 § 384 ASVG in der dargestellten Fassung als verfassungsgemäß und stellte keine rechtsstaatlichen Bedenken fest.

Der mit dieser Konstruktion verbundene generelle Ausschluss einer aufschiebenden Wirkung war darüber hinaus hinsichtlich einer allfälligen Beeinträchtigung des Rechtsstaatsprinzips zu beurteilen:

Dazu wird festgehalten, dass der Großteil der Bescheide, wie zB Zuordnungsbescheide (§ 24 NÖ LBG), wiederkehrende Leistungsansprüche aus dem Dauerschuldverhältnis betreffen. Diese Bescheide werden regelmäßig auch ungeachtet ihres begünstigenden Charakters (wie zB eine Zuerkennung von Reisegebühren – jedoch nicht im beantragten Ausmaß) als Anfechtungsobjekte in Betracht kommen. In diesen Fällen liegt die Fortwirkung des angefochtenen Bescheides regelmäßig auch im Interesse des klagenden Bediensteten, was eine entsprechende Normierung voraussetzt. Für die Dauer des Gerichtsverfahrens ist der klagende Bedienstete nicht auf eine zuerkennbare aufschiebende Wirkung angewiesen, da das Gericht – anders als etwa der VwGH – einerseits in der Sache selbst entscheidet und andererseits erforderlichenfalls auf zivilverfahrensrechtliche Rechtsschutzinstrumente zugreifen kann.

4. Ordnungsstrafen für Vertragsbedienstete

Die nunmehr geschaffene dienstbehördliche Strafkompetenz (Ordnungsstrafen, § 59 NÖ LBG) für Vertragsbedienstete basiert auf der Konstruktion der sukzessiven Kompetenz und fußt weiters auf folgenden Überlegungen:

Die Durchführung von Disziplinarverfahren ist als Ausübung der Diensthoheit zu qualifizieren (Korinek/Holoubek, Österreichisches Bundesverfassungsrecht, Textsammlung und Kommentar, Kommentar zu Art 21 B-VG, 14 f). Nach der Definition des Verfassungsgerichtshofes ergeben sich die Grenzen der Zuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit aus der hierarchischen Ordnung, also den innerstaatlichen Über- und Unterordnungsverhältnissen.

Mangels ausdrücklicher Differenzierung wird auch gegenüber Vertragsbediensteten – obwohl kein öffentlich rechtliches Dienstverhältnis vorliegt – „Diensthoheit“ ausgeübt (Korinek/Holoubek Österreichisches Bundesverfassungsrecht, Textsammlung und Kommentar, Kommentar zu Art 21 B-VG, 17). Dies bedeutet, dass auch über Streitigkeiten vorgängig eine Verwaltungsbehörde in einer Art vorgeschaltetem „Disziplinarverfahren“ für Vertragsbedienstete entscheiden kann.

Aspekte zur „Pragmatisierung“

In der Diskussion um den öffentlichen Dienst spielt der Begriff der „Pragmatisierung“ eine große Rolle, wenngleich er oft mehrdeutig verwendet wird. Ursprünglich war damit die Übernahme einer oder eines Bediensteten in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis auf Grundlage der so genannten – aus dem Jahre 1914 stammenden – Dienst*pragmatik* gemeint. Schon in diesem Vorläufergesetz des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 begann die BeamtInnen-Laufbahn mit dem provisorischen (grundsätzlich kündbaren) Dienstverhältnis, das dann nach einiger Zeit in das „definitive“ (lebenslange und unkündbare) Dienstverhältnis umgewandelt wurde. Heute steht freilich die Pragmatisierung zumeist schlechthin als Synonym für die *Unkündbarkeit* des BeamtInnen-Dienstverhältnis im Sinne des definitiven Dienstverhältnisses und wird in den folgenden Ausführungen in dieser Weise verstanden. (Auch privatrechtliche Dienstverhältnisse, die unkündbar ausgestaltet sind, wie dies noch fallweise im Banken- und Versicherungsbereich anzutreffen ist, werden heute gerne als pragmatische Dienstverhältnisse bezeichnet.)

Beim näheren Zugang zum Phänomen der Pragmatisierung sind die Aspekte ihrer *materiellen* Ausgestaltung von der *staatspolitischen* Zielrichtung genauso zu unterscheiden, wie *dienstrechtspolitische* und *(verfassungs)rechtliche* Aspekte. Ebenso sind Fragen der *Rechtsform* von solchen des *Regelungsinhaltes* zu trennen:

Staatspolitisches Schutzgut der Pragmatisierung der BeamtInnen ist insbesondere die *Unparteilichkeit* und *Gesetzestreue* der Verwaltung: Durch den spezifischen dienstrechtlichen Schutz sollen die Organwalter in die Lage versetzt werden, ungerechtfertigte (politische) Einflussversuche abzuwehren, ohne dadurch in ihrer beruflichen Stellung existenziell bedroht zu werden.

Die Pragmatisierung bietet für Beamte im Vergleich zu einem privatrechtlichen Dienstverhältnis außerhalb des öffentlichen Dienstes einige Vorteile:

- Die generelle Unkündbarkeit in einer lebenslänglichen Stellung;
- damit auch sozialrechtliche Besserstellung als ASVG-Versicherte (insbesondere im Fall der Dienstunfähigkeit) sowie
- ein eigenes Pensionsrecht, das allerdings mittlerweile an das allgemeine Pensionsrecht inhaltlich herangeführt („harmonisiert“) wurde.

Demgegenüber werden die dienstrechtlich vorgesehenen Erschwernisse – wie etwa die Fortwirkung von Dienstpflichten auch im Ruhestand sowie eine eigene Disziplinargerichtsbarkeit – in der dienstlichen Praxis als nicht sehr schwerwiegend bzw als eher ineffektiv angesehen.

Hinsichtlich des öffentlichen Dienstgebers wird die Pragmatisierung als struktureller Nachteil empfunden. Naturgemäß schränkt die Pragmatisierung durch die mangelnde Kündbarkeit die Flexibilität in der Personalbewirtschaftung ein. Allerdings ist zu beobachten, dass es auch bei den geringer geschützten Vertragsbediensteten in der öffentlichen Verwaltung eher nicht zu Kündigungen kommt. Ein größerer Nachteil für den Dienstgeber liegt in der Parallelität mehrerer gleichzeitig geltender Dienstrechte, die zu einer gravierenden Administrationsbelastung in den Personalverwaltungen der Gebietskörperschaften führen.

In der breiten Öffentlichkeit gilt die Pragmatisierung als ungerecht und überholt, ohne dass eine differenzierte öffentliche Auseinandersetzung stattfindet. Das erzeugt einen politischen Druck. Die gänzliche oder teilweise Abschaffung der Pragmatisierung war daher bereits mehrmals Inhalt politischer Programme und Forderungskataloge.

Die Pragmatisierung ist verfassungsrechtlich verankert. Es bestehen aber verschiedene Auffassungen über die verfassungsrechtliche Verwurzelung des öffentlich-rechtlichen Dienstrechts (als Träger der Pragmatisierung). Nahezu einhellig wird zwar eine *institutionelle Absicherung* und damit eine *Bestandsgarantie* des öffentlich-rechtlichen Dienstrechts angenommen, aber *kein allgemeiner Funktionsvorbehalt* (wie etwa in Deutschland). Argumentiert wird dies einerseits mit Art 20 Abs 1 B-VG, demnach „[...] ernannte berufsmäßige Organe die Verwaltung [führen]“ und andererseits mit speziellen verfassungsrechtlichen Funktionsvorbehalten zugunsten der Richter und der Mitglieder des Unabhängigen Bundesasylsenates sowie mit einigen ausdrücklichen Beamten-

vorbehalten (zB für die Landesamtsdirektoren). Weitere Bestimmungen sind nur für Beamte anwendbar.

Eine *enge* Auslegung der angesprochenen Verfassungsbestimmungen schränkt den Vorbehaltsbereich auf die oben angesprochenen Funktionen ein. Eine *weite* Auslegung sieht hingegen ein Verständnis der Verfassung, die das ausreichende Vorhandensein von (öffentlich-rechtlich bestellten) Beamten voraussetzt, um die vielfältigen Anknüpfungspunkte in der Verfassung nicht leer laufen zu lassen (zB das Ernennungsrecht des Bundespräsidenten). Der Verfassungsgerichtshof spricht von einem „öffentlich-rechtlichen, auf Lebenszeit angelegten Dienstverhältnis“ und einem „Grundsatz der Unauflöslichkeit“ (VfSlg 11.151/1986).

Reformansätze sollten mE jedenfalls folgende Ziele anstreben:

- Sicherung einer unparteilichen und gesetzestreuen Verwaltung auch mit dienstrechtlichen Maßnahmen;
- keine übermäßige Beunruhigung und faire Behandlung der öffentlich Bediensteten;
- möglichst Beendigung oder Eindämmung der politischen Diskussion;
- Gewährleistung einer effizienten Personaladministration.

Die Gestaltung der dienstrechtlichen Absicherung könnte unter Berücksichtigung folgender drei Fragestellungen erfolgen:

1. Welche Sicherungsinstrumente sind tatsächlich erforderlich?

Maßnahmen dienstrechtlicher Bestandsicherung werden nicht immer notwendig sein: In manchen Fällen reichen schon gelindere Mittel aus, wie etwa spezielle Verfahrensvorschriften und Transparenzgebote (Objektivierung) sowie Informationsrechte und Berichtspflichten.

2. Welche dienstrechtliche Bestandschutzintensität ist erforderlich?

Nicht nur die umfassende Unkündbarkeit ist eine Bestandschutzmaßnahme, auch Kündigungsbeschränkungen können ein effektives Schutzinstrument sein.

3. Wie groß ist der geschützte Personenkreis?

Nicht alle öffentlich Bediensteten sind gleichermaßen gefährdet. Der gewährte dienstrechtliche Schutz sollte in einem Verhältnis zur tatsächlichen Bedrohung stehen. Folgende Schutzbereiche werden diskutiert:

- Tätigkeit in einer politiknahen Sphäre
- Betrauung mit hoheitlichen Aufgaben
- Betrauung mit Aufgaben, die mit hohem Eingriffspotenzial in die Rechte Dritter einhergehen
- uam.

Im Österreich-Konvent ist ein Lösungsvorschlag erarbeitet worden, demnach bloß ein ausdrücklicher Verfassungsauftrag bestehen soll: „*Unparteilichkeit, Gesetzestreue und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sind zu sichern.*“ Der Rechtsformenvorbehalt würde damit entfallen. Der einfache Gesetzgeber wäre nunmehr frei, diese materiellen verfassungsrechtlichen Anforderungen sowie sonstige dienstrechtspolitisch für erforderlich erachtete Regelungen – in einer einheitlichen Rechtsform – zu erlassen.

Dienstrechtliche Implikationen der Besoldungsreform im Tiroler Landesdienst¹

1. Einführung – Ausgangslage und Gründe für die Besoldungsreform

Am 11. Oktober 2006 hat der Tiroler Landtag mit der Verabschiedung der 6. L-VBG-Novelle – Besoldungsreform² den Schlusspunkt hinter einen mehrjährigen Prozess der Entwicklung und Vorbereitung einer Besoldungsreform für den Tiroler Landesdienst gesetzt. Damit wird mit 1. Jänner 2007 ein funktions- und leistungsbezogenes Entlohnungssystem für die Vertragsbediensteten des Landes Tirol eingeführt.

Die Gründe für eine derart umfassende Reform der Besoldung der Tiroler Landesbediensteten werden in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage³ einleitend wie folgt zusammengefasst:

„Das derzeit geltende Dienstrecht unterscheidet hinsichtlich der Rechtsstellung der Landesbediensteten grundsätzlich zwischen Beamten, deren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis durch das Landesbeamtengesetz 1998, LGB. Nr 65, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI Nr 63/2006, geregelt wird, und Vertragsbediensteten, deren privatrechtliches Dienstverhältnis dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz, LGBI Nr 2/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI Nr 58/2006, unterliegt.

Ausgehend davon gibt es für die Bediensteten der Tiroler Landesverwaltung gegenwärtig vier verschiedene Gehalts- bzw Entlohnungsschemata, nämlich eines für Beamte der allgemeinen Verwaltung (§ 9 des Landesbeamtengesetzes 1998), eines für Beamte in handwerklicher Verwendung (§ 10 des

1 Auf den Stand April 2007 gebrachte Schriftfassung des Referats.

2 Gesetz vom 11. Oktober 2006, mit dem das Landes-Vertragsbedienstetengesetz geändert wird (6. L-VBG-Novelle – Besoldungsreform), Tir LGBI 96/2006. Zitate gesetzlicher Bestimmungen ohne Angabe der Fassung beziehen sich in der Folge auf das Landes-Vertragsbedienstetengesetz, Tir LGBI 2/2001, in dieser Fassung.

3 Die Regierungsvorlage ist über die Homepage des Tiroler Landtages unter „Parlamentarische Materialien“ (<http://landtag.tirol.gv.at>) abrufbar.

Landesbeamtenengesetzes 1998), eines für Vertragsbedienstete der allgemeinen Verwaltung (Entlohnungsschema I, §§ 36 und 37 L-VBG) und eines für Vertragsbedienstete in handwerklicher Verwendung (Entlohnungsschema II, §§ 38 und 39 L-VBG).

Die bestehenden Gehalts- bzw Entlohnungsschemata führen zu einer unterschiedlichen und zum Teil der Höhe nach erheblich voneinander abweichenden Entlohnung der Landesbediensteten, je nachdem, welcher der oben genannten Gruppen von Bediensteten die Landesbediensteten zuzuordnen sind. Die Gehalts- und Entlohnungsschemata entsprechen durchwegs nicht mehr den heutigen Anforderungen an ein modernes dienstleistungs- und ergebnisorientiertes Entlohnungssystem.

Für die Höhe des Einkommens ist derzeit weniger die geleistete Arbeit von Bedeutung. Vielmehr sind neben der Eingliederung in eine der genannten Bedienstetengruppen vor allem die Vorbildung und das Dienstalter entscheidend. Nach modernen Vorstellungen sollen hingegen vor allem die Funktion und die Leistung ausschlaggebend sein. Als gerechter Lohn wird in der heutigen Zeit ein gleicher Lohn bei gleichen Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz empfunden.

Alle vier derzeit geltenden Gehalts- bzw Entlohnungsschemata belohnen langjährige Diensttreue mit deutlich höheren Einkommen in der zweiten Laufbahnhälfte, wobei die Seniorität im Einkommensverlauf der Vertragsbediensteten etwas weniger stark ausgeprägt ist als bei den Beamten. Leistung und Engagement über dem Durchschnitt wirken sich nur begrenzt auf das Einkommen aus. Spezifische Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit, wie Führungsaufgaben, besondere Verantwortung, besondere Erschwernisse und Belastungen, werden in der Regel über verschiedene Zulagen abgegolten. Deren Vielfalt führt jedoch zu einer gewissen Intransparenz bei der Entlohnung.

Weiters stimmt die durch die starke Abhängigkeit des Einkommensverlaufes vom Dienstalter bedingte ungünstige Verteilung des Lebenseinkommens (geringe Einstiegsgehälter – hohe Endbezüge) mit der typischen Lebensplanung der Bediensteten nicht überein. Gerade in den ersten Jahren nach dem Eintritt in das Berufsleben besteht regelmäßig ein erhöhter Finanzbedarf, etwa für die Abdeckung des Wohnbedarfes oder die Gründung einer Familie. Dieser Umstand behindert das Anwerben und Halten junger qualifizierter Mitarbeiter ins-

besondere in Verwendungsbereichen, in denen in der Privatwirtschaft vor allem am Beginn der Laufbahn deutlich höhere Einkommen erzielbar sind.

Die nahezu ausschließliche Orientierung an der Vorbildung der Bediensteten bei der für die Höhe des Einkommens maßgeblichen Einstufung in Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppen trägt auch nicht der zunehmenden Aufächerung beruflicher Ausbildungen über den klassischen Kanon Lehre/ Fachschule, Matura, Studium hinaus (z.B. Fachhochschulen, Bakkalaureate) Rechnung. Sie schränkt mangels Durchlässigkeit (funktionsbezogene) Entwicklungsmöglichkeiten der Bediensteten und damit auch Leistungsanreize stark ein.

Zusammengefasst entsprechen daher die bestehenden Gehalts- bzw Entlohnungsschemata, bei denen sich die Einkommensentwicklung hauptsächlich an die Faktoren Vorbildung und Dienstalter anlehnt, weder den modernen Anforderungen an den öffentlichen Dienst und damit an die dort Beschäftigten (Effizienz, Leistung und Mobilität), noch den geänderten gesellschaftspolitischen Vorstellungen einer fairen, primär funktions- und leistungsorientierten Entlohnung.“

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage erklären sich die im Folgenden in aller Kürze darzustellenden Zielsetzungen und Eckpunkte der Besoldungsreform für den Tiroler Landesdienst.

2. Zielsetzungen und Eckpunkte der Besoldungsreform

Die Grundelemente und -strukturen des neuen Entlohnungssystems wurden - einer EntschlieÙung des Tiroler Landtages vom 7. Februar 2001 und einem Grundsatzbeschluss der Tiroler Landesregierung vom 6. Februar 2001 folgend – in einer rund zweijährigen Projektarbeit unter fachlicher externer Begleitung durch die BWI Unternehmensberatung GmbH erarbeitet und von der Tiroler Landesregierung in einem weiteren Grundsatzbeschluss vom 13. Juni 2006 einschließlich des neuen Entlohnungsschemas festgelegt.⁴ Hinsichtlich der legislatischen Umsetzung der Besoldungsreform wurde auch auf Erfahrungswerte aus Vorarlberg, wo ein in Zusammenarbeit mit der BWI Unternehmensberatung GmbH entwickeltes Entlohnungssystem seit dem Jahr 2005

⁴ Dieser bildete den Rahmen für die Ausarbeitung des Begutachtungsentwurfes und der Regierungsvorlage der 6. L-VBG-Novelle – Besoldungsreform.

auf Gemeindeebene in Kraft ist,⁵ Bedacht genommen. Einzelne Systemelemente erfuhren ungeachtet dessen in Tirol eine durchaus differenzierte Lösung, darunter insbesondere die im Teil 3 behandelten dienstrechtlichen Aspekte.

Einführend sollen nun lediglich die wesentlichen Zielsetzungen und Eckpunkte der Besoldungsreform im Tiroler Landesdienst und damit zusammenhängende Spezifika der Implementierung des BWI-Systems in Tirol dargestellt werden. Hinsichtlich der grundlegenden Funktionsprinzipien des Stellenbewertungs- und Leistungsbeurteilungssystems von BWI kann hingegen auf den Beitrag von *Meusburger*⁶ verwiesen werden.

a) Gleiche, funktionsorientierte und leistungsbezogene Entlohnung durch Inklusivgehälter

Im neuen Entlohnungssystem wird die Entlohnung an die *Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes* gekoppelt. Entscheidend für ihre Höhe ist zukünftig die vom Vertragsbediensteten ausgeübte Tätigkeit und die davon abhängige *Zuordnung zu einer Modellstelle* (Grundsatz „gleiche Arbeit – gleicher Lohn“). Dabei werden besondere Anforderungen an die Tätigkeit (zB Gefahren, Erschwernisse, besondere Verantwortung) bereits in den Modellstellen berücksichtigt, sodass diesbezügliche Zulagen bzw Nebengebühren entfallen. Das Entgelt im neuen Entlohnungssystem stellt insofern ein „*All-inclusive-Gehalt*“ dar.⁷ Es setzt sich aus folgenden drei Bestandteilen zusammen:

- dem **Funktionsentgelt** entsprechend der *jeweiligen konkreten Verwendung*: Der Vertragsbedienstete wird aufgrund seiner Tätigkeit einer Modell-

5 Gesetz über das Dienstrecht der Gemeindeangestellten (Gemeindeangestelltengesetz 2005), VlbG LGBI 19/2005, idF 43/2006 (in der Folge: VlbG Gemeindeangestelltengesetz 2005).

6 Siehe Beitrag von *Meusburger*, S 11.

7 Von den neuen Inklusivgehältern konsumiert werden insbesondere folgende bisher gewährte Zulagen bzw Nebengebühren: Personalzulage, Verwaltungsdienstzulage, alle Arten von Verwendungszulagen, Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, Mehrleistungszulage, Erschwerniszulage, Gefahrenzulage, Fehlgeldentschädigung. Erhalten bleiben lediglich Nebengebühren, die in den Modellstellen nicht berücksichtigte Aspekte betreffen, wie zB Reisegebühren, Fahrtkostenzuschuss, Überstundenvergütung und Journaldienstzulage.

stelle zugeordnet. Diese ist wiederum einer von insgesamt 25 *Entlohnungsklassen* zugeordnet, woraus sich dann das konkrete Entgelt ergibt;

- dem **Erfahrungsanteil**: Dieser honoriert die durch *Berufserfahrung* gesteigerte Arbeitsproduktivität und ist von allfälligen anrechenbaren Zeiten und von der Dauer des Dienstverhältnisses (Vorrückungen) abhängig.⁸ Ausgehend davon erfolgt die Einstufung in eine von 14 *Entlohnungsstufen* innerhalb der jeweiligen Entlohnungsklasse;
- dem variablen **Leistungsanteil** in Form einer jährlich im Dezember auszahlenden *Leistungsprämie*, deren Höhe von der jährlich durchzuführenden *individuellen Leistungsbeurteilung* abhängt und – bei positiver Leistungsbeurteilung – zwischen 0,75% bis max 6,00% des individuellen Jahresentgelts betragen kann.

b) Grundstrukturen: Modellstellen, Modellfunktionen, Funktionsgruppen

Gemäß § 39 Abs 1 L-VBG sind sämtliche Aufgabenbereiche der Vertragsbediensteten unter Heranziehung der in den Anlagen 2 und 3 L-VBG einschließlich ihrer Bewertungsaspekte definierten Anforderungsarten⁹ als *Modellstellen* und *Modellfunktionen* festzulegen. Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch in den Stellanforderungen unterscheiden, werden zu sog Modellfunktionen zusammengefasst. Modellfunktionen, die eine gemeinsame fachliche Ausrichtung aufweisen, bilden wiederum *Funktionsgruppen*.

Im Rahmen der Projektarbeiten wurden – unter Einbeziehung der jeweils relevanten Gruppen von Landesbediensteten, von Führungskräften, Personalvertretern und der Gleichbehandlungsbeauftragten – für alle Aufgabenbereiche der

⁸ Siehe dazu näher unten 3.a) und 3.e).

⁹ Es sind dies folgende Anforderungsarten (die Bewertungsaspekte sind jeweils in Klammer angeführt): Wirkungsbereich (Wirkungsbreite, Wirkungsart), Entscheidungskompetenz (Handlungsspielraum, Selbstständigkeit), Kommunikation (Kommunikationszweck, Anspruchsniveau), Fachkompetenz (Ausbildung, Erfahrung in Funktion), Führungskompetenz Team/Fach (Art der Team-/Fachführung, Wirkungsreichweite) bzw Führungskompetenz Linie (Führungsebene, Führungsspanne), körperliche Beanspruchung (Art der Beanspruchung, Dauer der Beanspruchung), Umgebungseinflüsse (Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse, Dauer der Einflüsse), passive psychische Belastung (Konfrontationsanfall, Häufigkeit der Belastung).

Landesverwaltung¹⁰ insgesamt 86 Modellstellen erarbeitet. Diese sind – ihrer fachlichen Ausrichtung entsprechend – in folgende fünf Funktionsgruppen mit insgesamt 21 Modellfunktionen gegliedert:

- **Führungsfunktionen:**

Führung I, Führung II, Führungsposition Landesamtsdirektorstellvertreter, Führungsposition Landesamtsdirektor.

- **Administrative Funktionen:**

Administrative Routine-Sachbearbeitung, Administrative Sachbearbeitung, Administrative Spezial-Sachbearbeitung, Administrative Fachbearbeitung, Administrative Experten.

- **Technische/Naturwissenschaftliche Funktionen:**

Technische/Naturwissenschaftliche Sachbearbeitung, Technische/Naturwissenschaftliche Spezial-Sachbearbeitung, Technische/Naturwissenschaftliche Fachbearbeitung, Technische/Naturwissenschaftliche Experten.

- **Handwerkliche Funktionen:**

Handwerklicher Assistenzdienst, Handwerklicher Assistenzdienst mit Erschwernis, Handwerkliche Fachkraft, Handwerkliche Fachkraft mit Erschwernis.

- **Soziale Funktionen:**

Soziale Spezial-Sachbearbeitung, Sozialer/Medizinisch-technischer/Pädagogischer Fachdienst, Soziale Experten, Ärztliche Experten.

c) *Modellstellen-Verordnung, Einreihungsplan-Verordnung*

Die rechtsverbindliche Festlegung der einzelnen Modellstellen einschließlich ihres Stellenwerts und der Modellfunktionen erfolgt in einer *Modellstellen-Verordnung*.¹¹ In der *Einreihungsplan-Verordnung*¹² sind die einzelnen Modell-

10 Die Besoldungsreform blieb dabei auf die allgemeine Landesverwaltung beschränkt und erfasst insbesondere nicht die Bereiche Landeskrankenanstalten und Landesmusikschulen.

11 Verordnung der Landesregierung vom 19. Dezember 2006 über die Modellfunktionen und Modellstellen (Modellstellen-Verordnung – MStV), Tir LGBI 112/2006.

12 Verordnung der Landesregierung vom 19. Dezember 2006 über die Zuordnung der Modellfunktionen und Modellstellen zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Entlohnungsklassen und zu einer Funktionsgruppe (Einreihungsplan-Verordnung – ERP-V), Tir LGBI 113/2006. Der Einreihungsplan ist im Anhang 1 zu diesem Beitrag abgebildet.

stellen und Modellfunktionen einschließlich ihrer Zuordnung zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Entlohnungsklasse und einer Funktionsgruppe darzustellen.¹³

Ausgehend von der zutreffenden Modellstelle ist dann für jeden Vertragsbediensteten das Entgelt aus dem Einreichungsplan in Verbindung mit den aus dem Entlohnungsschema¹⁴ ersichtlichen Entgeltansätzen für die zutreffende Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe erschließbar.

d) Zuordnung zur Modellstelle

Gemäß § 40 Abs 1 L-VBG hat der Dienstgeber den Vertragsbediensteten entsprechend seiner Verwendung einer Modellfunktion und innerhalb der Modellfunktion einer Modellstelle zuzuordnen. Maßgeblich für die Zuordnung sind damit die *konkrete Tätigkeit* und die *damit zusammenhängenden Anforderungen* an den Stelleninhaber. Beides wird über eine Arbeitsplatzbeschreibung erhoben, die insofern die Basis für die Zuordnung des betreffenden Vertragsbediensteten durch die personalführende Stelle bildet. Die Zuordnung hat dabei zu der Modellstelle mit dem am ehesten übereinstimmenden Stellenanforderungsprofil zu erfolgen.

Für den Fall, dass Vertragsbedienstete *gleichzeitig mehrere Stellen* bekleiden, hat die Zuordnung zu den zutreffenden Modellstellen *anteilmäßig* zu erfolgen.¹⁵ Dies ist auch aufgrund einer auf das gesamte Kalenderjahr bezogenen Betrachtungsweise zulässig, wenn für die Verwendung regelmäßig wechselnde Aufgaben typisch sind.¹⁶

13 Die Art und Weise der rechtstechnischen Umsetzung des Entlohnungssystems entspricht damit jener im VbG Gemeindeangestelltengesetz 2005.

14 Dieses ist dem L-VBG als Anlage 1 angeschlossen und im Anhang 2 zu diesem Beitrag abgebildet.

15 ZB bei der Dienstzuweisung eines Vertragsbediensteten zu mehreren Organisationseinheiten, oder bei Vertragsbediensteten, die in einem festgelegten Ausmaß ihrer Dienstzeit Tätigkeiten mit völlig unterschiedlicher fachlicher Ausrichtung ausüben. Die Entlohnung erfolgt bei derartigen „Mischverwendungen“ durch ein Mischentgelt, dass sich abhängig von der anteilmäßigen Zuordnung zu verschiedenen Modellstellen aliquot aus den unterschiedlichen Einstufungen errechnet.

16 Wie zB bei Vertragsbediensteten im Straßendienst, die im Sommerhalbjahr überwiegend handwerkliche (Hilfs-)Arbeiten verrichten und im Winterhalbjahr überwiegend im Fahrdienst (Schneeräumung, Salzstreuung) tätig sind.

Die Zuordnung zur Modellstelle und Modellfunktion erfolgt im Dienstvertrag und ist mit der Verfügung über eine Verwendungsänderung gegebenenfalls anzupassen.¹⁷

e) Einkommensverlagerung innerhalb des Aktiv-Lebenseinkommens

Im Rahmen des neuen Entlohnungssystems erfolgt eine deutliche Umverteilung der Aktiv-Lebensverdienstsumme zugunsten der früheren Dienstjahre durch eine *Erhöhung der Anfangsgehälter* kombiniert mit einer Absenkung der Endbezüge und einer mit der Dauer des Dienstverhältnisses zunehmenden *Verflachung des Erfahrungsanstiegs*.

Von der Dienstzeit abhängige Vorrückungen sind über einen Zeitraum von insgesamt 35 Jahren möglich, allerdings sind diese nur in den ersten 14 Jahren als Biennien ausgestaltet. In den folgenden zwölf Jahren erfolgt die Vorrückung alle drei Jahre, dann nach weiteren vier Jahren und letztmals nach weiteren fünf Jahren. Insgesamt sind so in jeder Entlohnungsklasse höchstens 13 dienstaltersbedingte Vorrückungen möglich.¹⁸

f) Bessere Karrierechancen

Im neuen Entlohnungssystem wird das Vorbildungsprinzip (Einstufung in Entlohnungsgruppen entsprechend der Ausbildung) aufgegeben. An seine Stelle tritt die Zuordnung zu der der Verwendung des Vertragsbediensteten entsprechenden Modellstelle. Das bedeutet, dass es künftig für das Erreichen besserer Einstufungen *keine Ausbildungsschwelle* mehr geben wird, dh, es muss nicht erst eine bestimmte Ausbildung (zB B-Matura) nachgeholt werden, bevor eine Überstellung in eine bessere Entlohnungsklasse möglich ist. Dadurch werden sich vermehrt und leichter Entwicklungsmöglichkeiten und

17 § 40 Abs 2 L-VBG. Dabei handelt es sich um eine gesetzliche Ermächtigung zur einseitigen Änderung des Dienstvertrages durch den Dienstgeber, die rechtmäßig freilich nur unter Einhaltung der Bestimmungen über die Zulässigkeit von Verwendungsänderungen und ihre dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen möglich ist. Siehe dazu insbesondere unten 3.c) und 3.g).

18 Siehe dazu die Abfolge der Entlohnungsstufen im Entlohnungsschema (Anhang 2).

Perspektiven für Karrieresprünge innerhalb einer Berufslaufbahn im Landesdienst eröffnen.¹⁹

Wird eine Tätigkeit ausgeübt, die die Zuordnung zu einer höher bewerteten Modellstelle als der bisherigen zur Folge hat, so verbessert sich dadurch automatisch auch die Einstufung (höhere Entlohnungsklasse) und damit die Entlohnung des Vertragsbediensteten. Die auf diesem Weg erzielbaren Einkommensverbesserungen sind für die Vertragsbediensteten wesentlich attraktiver als die im Erfahrungsanstieg vorgesehenen zeitlichen Vorrückungen innerhalb der einzelnen Entlohnungsklassen. Entscheidend für die Höhe der Entlohnung ist also in erster Linie die Entlohnungsklasse und nicht die Entlohnungsstufe.

g) Marktannäherung

Wesentliche Zielsetzung der Besoldungsreform war es schließlich auch, den Einkommensverlauf der Tiroler Landesbediensteten dem am Tiroler Arbeitsmarkt üblichen Einkommensverlauf anzunähern. Ausgangspunkt für diese Annäherung war eine im Rahmen der Projektarbeiten durchgeführte vergleichende Marktanalyse, durch die das Lohnniveau am Tiroler Arbeitsmarkt in verschiedenen Branchen erhoben wurde.²⁰

Von einer durchgängigen Ausrichtung der Entlohnungskurve am Lohnniveau des Tiroler Arbeitsmarktes wurde jedoch im Interesse der gleichen Entlohnung aller Vertragsbediensteten des Landes (keine regionale Differenzierung der Entgeltansätze)²¹ und aufgrund der im Vergleich zur Privatwirtschaft höheren Arbeitsplatzsicherheit, die das Land Tirol seinen Vertragsbediensteten, ins-

19 Dieser Aspekt wurde in der Phase der Erarbeitung der gesetzlichen Grundlagen für die Einführung des neuen Entlohnungssystems durch die Analyse realer Berufskarrieren von Landesbediensteten unter der Annahme, dass diese bereits im neuen Entlohnungssystem erfolgt wären, unterstrichen. In der Regel ließ sich hier eine kontinuierliche Entwicklung der Bediensteten von niederwertigeren in höherwertige Funktionen über mehrere Modellstellen, teils auch Modellfunktionen beobachten.

20 Ergänzend erfolgte ein Vergleich mit den neuen Entlohnungsschemata der Länder Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Vorarlberg.

21 Am Tiroler Arbeitsmarkt bestehen je nach örtlicher Lage (Ballungsraum bzw. ländlicher Raum, regionale Besonderheiten) regional unterschiedliche Lohnniveaus. Das neue Entlohnungsschema verzichtet bewusst auf eine daran anknüpfende Differenzierung der Höhe der Entlohnung, auch, um die Mobilität der Landesbediensteten durch regionale Unterschiede in der Entlohnung nicht negativ zu beeinflussen

besondere bei längerer Dauer des Dienstverhältnisses, gewährleistet,²² abgesehen.

3. Dienstrechtliche Implikationen

Die Einführung des neuen Entlohnungssystems erforderte eine Reihe von dienstrechtlichen Begleitmaßnahmen. Konkret handelt es sich dabei insbesondere um

- die Neuregelung der Anrechnung von allfälligen Vordienstzeiten einschließlich der Festlegung des Vorrückungstichtages (vor allem bedingt durch das Abgehen vom Vorbildungsprinzip),²³
- die Anpassung der Regelungen über Versetzungen, Dienstzuteilungen und Verwendungsänderungen an die Anforderungen des neuen Entlohnungssystems (bedingt durch dessen konsequente Funktionsbezogenheit), und
- die Schaffung von auf die Funktionsprinzipien eines tätigkeitsbezogenen Entlohnungssystems abgestimmten Regelungen über die dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen von Verwendungsänderungen.

Auf diese wesentlichen dienstrechtlichen Implikationen der Besoldungsreform im Tiroler Landesdienst soll nun nachfolgend näher eingegangen werden. Abschließend werden in aller Kürze auch sonstige dienstrechtliche Anpassungen, die mit der Implementierung des neuen Entlohnungssystems zusammenhängen, dargestellt.

a) *Anrechnung von Vordienstzeiten, Festlegung des Vorrückungstichtages*

Wie bisher beginnen die für die Vorrückung maßgebenden Zeiträume mit dem *Vorrückungstichtag*.²⁴ Die Regelungen über die Anrechnung von Vordienst-

22 Die Entgeltansätze des neuen Entlohnungsschemas liegen aus diesem Grund 5% unter dem Lohnniveau des Tiroler Arbeitsmarktes.

23 Mit dem Abgehen vom bisherigen System der Vordienstzeitenanrechnung war ferner eine Neuregelung der Jubiläumszuwendung sowie der Gewährung des erhöhten Urlaubsausmaßes verbunden. Näher dazu unten 3.h).

24 Die Vorrückung findet gemäß § 37 Abs 3 L-VB wie bisher am 1. Jänner oder 1. Juli (Vorrückungstermin) statt.

zeiten und die Festlegung des Vorrückungstichtages wurden dabei an die Funktionsprinzipien des neuen Entlohnungssystems angepasst und gleichzeitig erheblich vereinfacht.

Für die Anrechnung von Vordienstzeiten gelten gemäß § 38 L-VBG nunmehr die folgenden Grundsätze:

- Als Vordienstzeiten sind bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren grundsätzlich alle Zeiten anrechenbar, die eine für die vorgesehene Art der Verwendung *zweckdienliche und bedeutsame Berufserfahrung* darstellen.²⁵
- Bei der Beurteilung, ob eine Berufserfahrung zweckdienlich und bedeutsam ist, ist auf die *vorgesehene Art der Verwendung* abzustellen. Darunter ist *der einem Berufsbild innerhalb der Landesverwaltung zukommende typische Aufgabenkreis* zu verstehen.²⁶ Anrechenbare Vordienstzeiten sind jedenfalls Zeiten, die dem gewöhnlichen Erfahrungsanstieg eines Vertragsbediensteten in der vorgesehenen Art der Verwendung zumindest gleichzuhalten sind, insbesondere, weil sie einen typischen Grundstock an für das betreffende Berufsbild allgemeinen Berufserfahrungen ausbilden.
- Die *unterschiedliche Behandlung von Zeiten im öffentlichen Dienst und Zeiten in der Privatwirtschaft* wird aufgegeben.²⁷ Ausschlaggebend für die

25 Anderes gilt – aufgrund ihres besonderen Charakters – nur für Zeiten einer Präsenz- und Zivildienstleistung bzw einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, die zu einer Befreiung von der Präsenz- bzw Zivildienstpflicht führt. Derartige Zeiten sollen aufgrund einer in der 7. L-VBG-Novelle vorgesehenen Ergänzung der Bestimmungen über die Festlegung des Vorrückungstichtages (Einfügung eines § 38a L-VBG) im Rahmen des Höchstausmaßes von 10 Jahren bis zum Ausmaß der gesetzlichen Leistungspflicht jedenfalls zu berücksichtigen sein. Dadurch soll ein Ausgleich zwischen Vertragsbediensteten, die aufgrund der Erfüllung einer gesetzlichen Leistungspflicht zu einer Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit gezwungen sind und in dieser Zeit keine Berufserfahrung sammeln können, und solchen Vertragsbediensteten, die einer derartigen Leistungspflicht nicht unterliegen, geschaffen werden. Die Beschlussfassung über die 7. L-VBG-Novelle, die sich gegenwärtig in parlamentarischer Behandlung befindet, wird voraussichtlich im Juli-Landtag 2007 erfolgen.

26 ZB Straßenarbeiter, Hausmeister, Portier, Schreibkraft, Sekretariatsdienst, Buchhalter, naturkundlicher Sachverständiger, Gewerbetechner, Psychologe, Logopäde, Erzieher, amtsärztlicher Dienst, juristischer Dienst, etc.

27 Bisher waren Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft unabhängig von der Art der dort ausgeübten Tätigkeit stets zur Gänze zu berücksichtigen, während sonstige Zeiten (darunter auch solche in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem ausgegliederten Rechtsträger einer inländischen Gebietskörperschaft) selbst dann, wenn es sich um eine facheinschlägige Berufstätigkeit handelte, lediglich im Ausmaß von drei Jahren zur Hälfte, also effektiv lediglich im Ausmaß von 18 Monaten, als Vordienstzeiten berücksichtigt werden konnten (vgl dazu § 41 L-VBG idF LGBl 58/2006). Diese

Anrechenbarkeit als Vordienstzeit sind also allein die genannten qualitativen Kriterien. Auch Zeiten einer selbstständigen Berufstätigkeit können unter diesen Voraussetzungen anrechenbare Vordienstzeiten darstellen.²⁸

- Im Hinblick auf das Abgehen vom Vorbildungsprinzip und die konsequente Funktionsbezogenheit der Entlohnung werden *Lehr-, Schul- und Ausbildungszeiten nicht mehr für den Vorrückungstichtag berücksichtigt*, da die für die Aufgabenerfüllung üblicherweise erforderliche Ausbildung und fachliche Qualifikation bereits in die Bewertung der Modellstellen einfließen,²⁹ sodass ein höheres übliches Ausbildungs- und Qualifikationsniveau auch zu einem höheren Stellenwert und damit zu einer besseren Entlohnung führt.
- In besonders gelagerten Einzelfällen können im Rahmen einer *Ermessensbestimmung* Zeiten einer für den *konkreten Aufgabenbereich* des Vertragsbediensteten *besonders geeigneten facheinschlägigen Berufserfahrung* auch über das Höchstausmaß von 10 Jahren hinaus als anrechenbare Vordienstzeiten berücksichtigt werden.³⁰ Im Rahmen dieser Ermessensbestimmung ist es ferner möglich, eine Einstufung in eine *höhere Entlohnungsstufe* vorzusehen, wenn im Zeitpunkt der Anstellung eine *fachliche Qualifikation* vorliegt, die für den *konkreten Aufgabenbereich* des Vertragsbediensteten besonders geeignet ist.^{31 32}
- Anrechenbare Vordienstzeiten sind zum Zeitpunkt der Anstellung vom Vertragsbediensteten nachzuweisen.³³

Regelung konnte mitunter zu sachlich nicht wirklich nachvollziehbaren Unausgewogenheiten bei der Anrechnung von Vordienstzeiten führen.

28 Wie zB die Zeiten einer Berufstätigkeit als Rechtsanwalt, wenn dieser anlässlich seiner Bestellung zum Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates in Tirol in ein Dienstverhältnis zum Land Tirol eintritt.

29 Anforderungsart Fachkompetenz, Bewertungsaspekt Ausbildung.

30 § 38 Abs 2 lit a L-VBG.

31 § 38 Abs 2 lit b L-VBG.

32 In beiden Fällen ist im Unterschied zur allgemeinen Regelung über die Anrechnung von Vordienstzeiten nicht auf die vorgesehene Art der Verwendung, sondern auf die für den neu eintretenden Vertragsbediensteten jeweils konkret vorgesehene Verwendung abzustellen, da es um die Gewinnung von Experten und Spezialisten für ganz bestimmte Aufgaben geht.

33 ZB mit einem vom früheren Arbeitgeber ausgestellten Dienstzeugnis.

Für die Festlegung des Vorrückungsstichtages gilt gemäß § 37 Abs 2 L-VBG zukünftig die folgende Vorgehensweise:

- Bei der erstmaligen Einstufung ist die für die Modellstelle des Vertragsbediensteten festgelegte *Erfahrungszeit*³⁴ zu berücksichtigen, indem sie dem Tag der Anstellung hinzugerechnet wird. Diese komprimierte Einarbeitungszeit beträgt je nach Anforderungsniveau der Modellstelle in der Regel zwischen 6 Monaten und drei Jahren.³⁵ Sie ist in der Modellstellen-Verordnung für jede Modellstelle festgelegt.
- Anrechenbare Vordienstzeiten sind davon in Abzug zu bringen und, sofern sie die festgelegte Erfahrungszeit übersteigen, dem Tag der Anstellung voranzusetzen.
- Daraus folgt: Bei Vertragsbediensteten, die anrechenbare Vordienstzeiten im Ausmaß der festgelegten Erfahrungszeit nachweisen, fällt der Vorrückungstichtag mit dem Tag der Anstellung zusammen. Bei Vertragsbediensteten mit darüber hinausgehenden Vordienstzeiten liegt der Vorrückungstichtag vor dem Tag der Anstellung, sodass sich der Zeitraum bis zur Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2 entsprechend verkürzt bzw bereits eine Einstufung in eine höhere Entlohnungsstufe erfolgt. Bei Berufseinsteigern ohne jede Berufserfahrung oder mit einer gegenüber der festgelegten Erfahrungszeit geringeren Berufserfahrung liegt hingegen der Vorrückungstichtag nach dem Tag der Anstellung, sodass sich der Zeitraum bis zur Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2 entsprechend verlängert.

Dieses neue System der Festlegung des Vorrückungsstichtages beruht auf dem Grundgedanken der *Gleichbehandlung aller neu eintretenden Vertragsbediensteten im Hinblick auf ihre Berufserfahrung*. Wurde die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Berufserfahrung vor dem Eintritt in den Landes-

34 Darunter wird die Zeit der üblichen Praxis und Erfahrung, die für die Aufgabenerfüllung vorausgesetzt werden, verstanden, wobei ein komprimiertes Hineinwachsen in die Stelle angenommen wird.

35 Der Quervergleich aller Modellstellen ergibt diesbezüglich folgendes Bild: In den Entlohnungsklassen 1 und 2 beträgt die Erfahrungszeit sechs Monate, in den Entlohnungsklassen 3 bis 6 max ein Jahr, in den Entlohnungsklassen 7 bis 10 max zwei Jahre, in den Entlohnungsklassen 11 bis 16 einheitlich zwei Jahre, und in den Entlohnungsklassen 17 bis 19 einheitlich drei Jahre. In den höheren Führungsfunktionen (ab Entlohnungsklasse 20) steigt die Erfahrungszeit dann auf fünf bis max acht Jahre (in der Entlohnungsklasse 25) an.

dienst noch nicht erworben, so ist sie in der jeweiligen (ersten) Verwendung im Landesdienst zu erwerben, sodass sich in diesen Fällen die Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2 zeitlich verzögert; dies ist nicht zuletzt auch im Hinblick auf die bei Berufseinsteigern gegenüber neu eintretenden Bediensteten mit entsprechender Berufserfahrung geringere Arbeitsproduktivität gerechtfertigt.

b) *Notwendigkeit der Anpassung der Regelungen über Versetzungen, Dienstzuteilungen und Verwendungsänderungen*

Aufgrund der Funktionsbezogenheit der Entlohnung und der Aufdifferenzierung der bisherigen Entlohnungsgruppen auf verschiedene Modellstellen und Modellfunktionen wirken sich Änderungen in der Verwendung des Vertragsbediensteten im neuen Entlohnungssystem stärker und schneller auf die Entlohnung aus als bisher. So wird mit einer Verwendungsänderung häufig auch eine andere Modellstellenzuordnung und davon ausgehend eine andere – niedere oder höhere – Einstufung im Entlohnungsschema verbunden sein.

Gemäß § 17 Abs 1 L-VBG liegt eine Verwendungsänderung vor, wenn der Vertragsbedienstete *nicht nur vorübergehend mit Aufgaben betraut wird, die sich von seinen bisherigen Aufgaben wesentlich unterscheiden*. Dies ist anhand einer Gegenüberstellung des Aufgabenprofils des Vertragsbediensteten vor und nach der Aufgabenänderung zu beurteilen.

Zukünftig ist also jede nicht nur vorübergehende qualitative inhaltliche Aufgabenänderung als Verwendungsänderung zu qualifizieren. Diese kann mit einem dauernden oder vorübergehenden Wechsel der Dienststelle (Versetzung oder Dienstzuteilung)³⁶ oder einem Wechsel der Organisationseinheit innerhalb der Dienststelle³⁷ einhergehen, muss aber nicht. Auch eine wesentliche

36 Vgl hiezu die Legaldefinitionen im § 17 Abs 1 L-VBG. Danach liegt eine Versetzung vor, wenn der Vertragsbedienstete einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird, und eine Dienstzuteilung, wenn der Vertragsbedienstete einer anderen Dienststelle zur vorübergehenden Dienstleistung zugewiesen wird. Eine im Interesse des Dienstes notwendige Versetzung oder Dienstzuteilung ist – wie bisher (vgl § 17 L-VBG idF LGBl 58/2006) – ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten möglich. Bei einer Versetzung oder Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort sind jedoch die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen und ist eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren (§ 17 Abs 2 L-VBG).

37 ZB Wechsel der Abteilung im Amt der Landesregierung oder Wechsel des Referats in einer Bezirkshauptmannschaft.

Änderung des dem Vertragsbediensteten in seiner Organisationseinheit zugewiesenen Aufgabenkreises ist zukünftig – ein gänzlich neuer Aspekt – als Verwendungsänderung zu qualifizieren.³⁸

c) Zulässigkeit von Verwendungsänderungen

Das neue Entlohnungssystem erfordert daher zum Schutz der Vertragsbediensteten Bestimmungen über die Zulässigkeit von Verwendungsänderungen und deren dienst- und besoldungsrechtliche Folgen. Diese sollen einen Ausgleich zwischen berechtigten Dienstnehmerinteressen (insbesondere Verwendung entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten, Einkommenssicherheit und Lebensplanung) und in diesem Zusammenhang bestehenden Dienstgeberinteressen (insbesondere optimierte Personalentwicklung und Personalsteuerung sowie verwaltungsorganisatorische Erfordernisse) herstellen.

Gemäß § 17 Abs 4 L-VBG sind Verwendungsänderungen ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten nur zulässig, wenn sie diesem *zumutbar* sind. Die Zumutbarkeit wird dabei im Gesetz (demonstrativ) wie folgt näher definiert:

- Die Zumutbarkeit ist zunächst gegeben, wenn die neue Verwendung mit der bisherigen oder der früheren Verwendung im Hinblick auf die Anforderungen vergleichbar ist, wie es regelmäßig bei einem Wechsel innerhalb der Modellfunktion bzw bei einem Wechsel in eine Modellfunktion, der der Vertragsbedienstete im Rahmen seiner beruflichen Laufbahn unmittelbar vor der Zuordnung zur gegenwärtigen Modellfunktion angehört hat,³⁹ der Fall ist, oder bei einem Wechsel auf eine Verwendung, für die eine vergleichbare Art der Schul-, Hochschul-, Berufs- oder Fachausbildung wie für die bisherige Verwendung erforderlich ist.⁴⁰

38 Nicht als Verwendungsänderung gilt jedoch gemäß § 17 Abs 3 L-VBG eine längstens drei Monate andauernde Betrauung des Vertragsbediensteten mit Aufgaben, die sich von seinen bisherigen Aufgaben wesentlich unterscheiden (vorübergehende Aufgabenänderung). Eine solche ist im dienstlichen Interesse (zB Urlaubsvertretung) auch ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten möglich.

39 § 17 Abs 4 lit a L-VBG.

40 § 17 Abs 4 lit b L-VBG.

- Zumutbar sind ferner Verwendungsänderungen für Zwecke der dienstlichen Aus- und Weiterbildung⁴¹ sowie im Interesse des Dienstes notwendige Verwendungsänderungen.⁴²

Von der Frage der Zulässigkeit einer Verwendungsänderung zu trennen sind ihre allfälligen Folgen für die Entlohnung des Vertragsbediensteten. Diesbezüglich enthält das Gesetz eigene Bestimmungen über die Anpassung der Einstufung.⁴³

d) Befristung von Verwendungsänderungen

Gemäß § 17 Abs 5 L-VBG *kann grundsätzlich jede Verwendungsänderung befristet* werden. In der Praxis wird dies insbesondere bei Karenzvertretungen erforderlich sein. Wird die befristete Verwendungsänderung nicht verlängert, so ist davon auszugehen, dass der Vertragsbedienstete mit dem Ablauf der Befristung, sofern zu diesem Termin keine neuerliche Verwendungsänderung erfolgt, mit Aufgaben betraut wird, die denen vor der befristeten Verwendungsänderung entsprechen.⁴⁴

Unabhängig davon tritt gemäß § 17 Abs 6 L-VBG bei einer Höherstufung um mindestens zwei Entlohnungsklassen *ex lege* eine *einjährige Befristung* der Verwendungsänderung ein. In einem solchen Fall ist nämlich davon auszugehen, dass die neue Verwendung erheblich höhere Anforderungen an den Stelleninhaber stellt als die bisherige Verwendung, sodass im Interesse einer optimierten Personalentwicklung eine einjährige Probezeit in der neuen Verwendung gerechtfertigt scheint. Die Verwendungsänderung gilt in einem

41 § 17 Abs 4 lit c L-VBG.

42 § 17 Abs 4 lit d L-VBG. Mit den dienstlichen Interessen sind insbesondere Dienstgeberinteressen angesprochen, die mit der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes im Zusammenhang stehen, wie zB Änderungen der Verwaltungsorganisation, erforderliche Stellenbesetzungen, aber auch vom Vertragsbediensteten zu vertretende Gründe, wie wiederholte oder gravierende Dienstpflichtverletzungen, Verfehlungen im Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen oder mangelnder Verwendungserfolg.

43 Siehe dazu gleich unten 3.e).

44 Diesbezüglich ist auf die Modellstellenzuordnung des Vertragsbediensteten vor der befristeten Verwendungsänderung abzustellen, wie sie sich aus dem Dienstvertrag bzw gegebenenfalls aus der bereits erfolgten Anpassung der Zuordnung infolge einer vormalig verfügten Verwendungsänderung ergibt.

solchen Fall als unbefristet verlängert, wenn bis zum Ablauf dieses Jahres keine neuerliche Verwendungsänderung erfolgt.⁴⁵

e) *Anpassung der Einstufung infolge von Verwendungsänderungen*

Wird der Vertragsbedienstete aufgrund einer Verwendungsänderung einer anderen Modellstelle zugeordnet, so ist seine Einstufung (Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe) anzupassen. Dabei sind folgende drei Konstellationen zu unterscheiden:

- Zuordnung zu einer Modellstelle einer höheren Entlohnungsklasse (*Höherstufung*);⁴⁶
- Zuordnung zu einer anderen Modellstelle derselben Entlohnungsklasse (*Wechsel innerhalb derselben Entlohnungsklasse*);⁴⁷
- Zuordnung zu einer Modellstelle einer niedrigeren Entlohnungsklasse (*Rückstufung*).⁴⁸

Bei der Neueinstufung des Vertragsbediensteten aufgrund einer Höherstufung ist grundsätzlich von der *derzeitigen Entlohnungsstufe* auszugehen. Diese wird aber gemäß § 41 Abs 1 L-VBG nicht automatisch in die neue Entlohnungsklasse übernommen. Vielmehr ist wiederum die für die neue Modellstelle festgelegte *Erfahrungszeit* (= komprimierte Einarbeitungszeit) zu berücksichtigen. Auf diese Erfahrungszeit sind dann allfällige vom Vertragsbediensteten *in seinen bisherigen Verwendungen gesammelte Erfahrungszeiten* anzurechnen.⁴⁹ Erreichen oder übersteigen diese die für die neue Modellstelle geforderte Erfahrungszeit, so ist der Vertragsbedienstete auch in der neuen

45 Beachte aber § 17 Abs 7 L-VBG, wonach keine ex-lege-Befristung der Verwendungsänderung eintritt, wenn der Vertragsbedienstete mit bestimmten Führungs- und Leitungsfunktionen oder sonstigen besonderen Funktionen betraut wird, für die eine längere als einjährige Funktionsdauer vorgesehen ist, wie insbesondere: Direktor des Landesrechnungshofes, Landesvolksanwalt, Landtagsdirektor, Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektorstellvertreter, Bezirkshauptmann, Mitglied des Unabhängigen Verwaltungssenates in Tirol, Gruppenvorstand, Abteilungsvorstand und Sachgebietsleiter im Amt der Landesregierung, Leiter diverser Landeseinrichtungen.

46 § 41 L-VBG.

47 § 41a L-VBG.

48 § 42 L-VBG.

49 Siehe dazu gleich im Folgenden.

Entlohnungsklasse seiner bisherigen Entlohnungsstufe zuzuordnen; der Vorrückungstermin bleibt dann ebenfalls gleich. Es erfolgt also eine lineare Überstellung in die neue Entlohnungsklasse. Weist der Vertragsbedienstete die für die neue Modellstelle geforderte Erfahrungszeit nicht oder nicht zur Gänze auf, so hat eine entsprechende Anpassung der Entlohnungsstufe einschließlich einer Neufestlegung des Vorrückungstermins zu erfolgen.

Diese Vorgehensweise gilt grundsätzlich auch bei einem Wechsel innerhalb der Entlohnungsklasse und bei einer Rückstufung. Die Beurteilung der Anrechnung von allfälligen Erfahrungszeiten hat jedoch – unter Berücksichtigung der neuen Modellstelle – zum Zeitpunkt der seinerzeitigen erstmaligen Einstufung in die betreffende Entlohnungsklasse⁵⁰ bzw in eine höhere Entlohnungsklasse⁵¹ zu erfolgen.

f) *Zur Anrechnung von Erfahrungszeiten bei der Anpassung der Einstufung*

Wie bereits erwähnt sind im Zuge der Anpassung der Einstufung allfällige vom Vertragsbediensteten in seinen bisherigen Verwendungen gesammelte Erfahrungszeiten auf die für die neue Modellstelle geforderte Erfahrungszeit anzurechnen. Ob und in welchem Ausmaß dies zu erfolgen hat, wird im § 41 Abs 2 L-VBG näher geregelt. Der Ausgestaltung dieser Bestimmung liegen – im

50 Gemäß § 41a L-VBG ist der Vertragsbedienstete bei einem Wechsel innerhalb derselben Entlohnungsklasse so einzustufen, als ob er die Zeit in der betreffenden Entlohnungsklasse bereits auf der neuen Modellstelle verbracht hätte. Daraus kann sich für den Vertragsbediensteten im Vergleich zu bisher sowohl eine günstigere Einstufung (höhere Entlohnungsstufe oder Verkürzung der Zeit bis zur Vorrückung in die nächst höhere Entlohnungsstufe) als auch eine ungünstigere Einstufung ergeben. In einem solchen Fall bleibt allerdings die derzeitige Entlohnungsstufe, auch im Interesse eines flexiblen Personaleinsatzes, jedenfalls gewahrt. Ergibt sich also infolge der Verwendungsänderung, etwa aufgrund einer längeren geforderten Erfahrungszeit auf der neuen Modellstelle, eine ungünstigere Einstufung des Vertragsbediensteten, so wird lediglich der Zeitpunkt der nächsten Vorrückung entsprechend hinausgeschoben, dh die für die neue Verwendung fehlende Funktionserfahrung ist auf der neuen Modellstelle zu erwerben, bevor die nächste Vorrückung erfolgen kann.

51 Gemäß § 42 Abs 1 L-VBG ist der Vertragsbedienstete im Fall einer Rückstufung in jene Entlohnungsstufe einzustufen, in der er sich befinden würde, wenn er die Zeit, die er in einer höheren Entlohnungsklasse verbracht hat, in der niedrigeren verbracht hätte. Der Vertragsbedienstete ist somit so zu stellen, als ob er – bei gleichem Verlauf der Vorkarriere – bereits seit dem Zeitpunkt der seinerzeitigen Einstufung in eine höhere Entlohnungsklasse die neue, einer niedrigeren Entlohnungsklasse zugeordnete Modellstelle innegehabt hätte.

Hinblick auf die kontinuierliche Abstufung der Stellenanforderungen der einzelnen Modellstellen – folgende Überlegungen zugrunde:

- Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine innerhalb derselben Funktionsgruppe gesammelte Erfahrung auf einer *derselben oder einer höheren Entlohnungsklasse zugeordneten Modellstelle* dergestalt von Nutzen ist, dass sich die für die neue Modellstelle angenommene komprimierte Einarbeitungszeit entsprechend verkürzt oder diese sogar entfällt; diese Zeiten sind daher *zur Gänze* anrechenbar.⁵²
- Darüber hinaus können auch die auf einer *niedrigeren Entlohnungsklasse zugeordneten Modellstelle derselben Funktionsgruppe* gesammelten Erfahrungen für die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit dergestalt von Nutzen sein, als sie dort die angenommene komprimierte Einarbeitungszeit – wenn auch nicht im selben Ausmaß – ebenfalls verkürzen. Erfahrungszeiten auf der nächstniedrigeren Modellstelle sind daher *zur Hälfte* und Erfahrungszeiten auf einer Modellstelle, die zwei Entlohnungsklassen niedriger zugeordnet ist, *zu einem Viertel* anzurechnen.⁵³

Dadurch soll insbesondere dem Umstand Rechnung getragen werden, dass es im neuen Entlohnungssystem in der Regel zu einer schrittweisen, zeitlich abgestuften Entwicklung des Vertragsbediensteten von niedriger zu höher zugeordneten Modellstellen kommen wird,⁵⁴ sodass sich der typische Karriereverlauf künftig über verschiedene Modellstellen einer oder mehrerer Modellfunktionen erstrecken wird. Aus diesen Gründen können, ausgehend von der neuen Modellstelle, die Modellstellen der beiden nächstniedrigeren Entlohnungsklassen innerhalb der jeweiligen Funktionsgruppe als eine Art „Anlaufpool“ für die nächsthöher zugeordnete Modellstelle angesehen werden.⁵⁵

52 § 41 Abs 2 lit a.

53 § 41 Abs 2 lit b und c L-VBG.

54 Siehe dazu schon oben bei FN 20.

55 Erfahrungszeiten, die auf noch niedriger zugeordneten Modellstellen erworben wurden, bleiben hingegen unberücksichtigt, weil im Hinblick auf die erheblichen Unterschiede in den Stellenanforderungen davon auszugehen ist, dass die dort gesammelten Erfahrungen für die Verwendung auf der neuen Modellstelle nicht bzw allenfalls nur in einem geringen Ausmaß von Bedeutung sein werden und sich daher auch auf die angenommene komprimierte Einarbeitungszeit nicht verkürzend auswirken werden.

- Kann bei Erfahrungen auf Modellstellen derselben Funktionsgruppe regelmäßig davon ausgegangen werden, dass diese für die neue Verwendung in einem gewissen Ausmaß von Nutzen sein werden, so verbietet sich aufgrund der unterschiedlichen fachlichen Ausrichtung der in den verschiedenen Funktionsgruppen zusammengefassten Modellfunktionen und Modellstellen eine derart generelle Annahme bei einem *Wechsel auf eine Modellstelle einer anderen Funktionsgruppe*. Dennoch ist es nicht auszuschließen, dass auch in einer anderen Funktionsgruppe gesammelte „fachfremde“ Erfahrungen für die in der neuen Funktionsgruppe vorgesehene Art der Verwendung *zweckdienlich und bedeutsam* sind. In einem solchen Fall sind diese nach Maßgabe der zuvor beschriebenen Grundsätze auf die für die neue Modellstelle geforderte Erfahrungszeit anrechenbar.⁵⁶
- Abweichend davon sind *Erfahrungszeiten in Führungsfunktionen*⁵⁷ innerhalb der Funktionsgruppe Führungsfunktionen *immer zur Gänze* anrechenbar.⁵⁸ Dahinter steht die Überlegung, dass die in einer Leitungsfunktion einmal gewonnene Führungserfahrung – im Gegensatz zu funktionsbezogener Fach Erfahrung – auch in höheren Führungsfunktionen regelmäßig uneingeschränkt nutzbar ist, da Aufgaben der direkten Personalführung (Leitung einer Organisationseinheit, Vorgesetztenfunktion) im Kern gleichartige Anforderungen an den Stelleninhaber stellen.⁵⁹

56 § 41 Abs 2 lit d L-VBG. Der Beurteilungsmaßstab ist dabei derselbe wie bei der Anrechnung von Vordienstzeiten nach § 38 Abs 1 L-VBG.

57 Das sind Verwendungen, mit denen Aufgaben direkter Personalführung verbunden und die daher einer Modellstelle der Funktionsgruppe Führungsfunktionen zugeordnet sind, wie insbesondere Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektorstellvertreter, Gruppenvorstand, Abteilungsvorstand, Sachgebietsleiter, Bezirkshauptmann, Referatsleiter auf einer Bezirkshauptmannschaft, Leiter des Baubezirksamtes, Vorsitzender des Unabhängigen Verwaltungssenates in Tirol, Landtagsdirektor, Direktor des Landesrechnungshofes, Landesvolksanwalt, Leiter sonstiger Landeseinrichtungen (zB Kinderheime).

58 § 41 Abs 3 L-VBG.

59 Da die Ausübung einer Führungsfunktion aber immer auch fachbezogen ist, sind bei einem Wechsel von der Führungsebene auf die Fachfunktionsebene die in der Führungsfunktion gesammelten Erfahrungen unter denselben Voraussetzungen als Erfahrungszeiten anrechenbar wie sonstige Erfahrungszeiten, die auf einer Modellstelle gesammelt wurden, die einer anderen Funktionsgruppe als die neue Modellstelle zugeordnet ist. Eine Anrechnung kann also dann erfolgen, wenn die in der Führungsfunktion gesammelte Erfahrung aufgrund ihrer Fachbezogenheit für die neue vorgesehene Art der Verwendung in einer Fachfunktion zweckmäßig und bedeutsam ist.

Insgesamt sollen diese – mit der deutlich höheren Durchlässigkeit des neuen Entlohnungssystems⁶⁰ korrespondierenden – Regelungen über die Anrechenbarkeit von in Vorverwendungen gesammelten Erfahrungszeiten ein sowohl im Dienstnehmer- als auch im Dienstgeberinteresse liegendes kontinuierliches Hineinwachsen der Vertragsbediensteten von weniger qualifizierten in qualifiziertere Verwendungen zusätzlich unterstützen.

g) *Besoldungsrechtliche Folgen von Verwendungsänderungen*

Mit Wirksamkeit einer mit einer anderen Modellstellenzuordnung verbundenen Verwendungsänderung richtet sich das Entgelt des Vertragsbediensteten grundsätzlich nach seiner angepassten Einstufung, dh nach der über die neue Modellstelle ermittelten neuen Entlohnungsklasse und gegebenenfalls neu festgelegten Entlohnungsstufe.

Im Falle einer Höherstufung wird damit regelmäßig eine – mitunter deutliche – Einkommensverbesserung verbunden sein. Mit der Zuordnung zu einer niedriger bewerteten Modellstelle können allerdings in einem Entlohnungssystem, das auf einer konsequent funktionsbezogenen Entlohnung beruht, auch Einkommenseinbußen verbunden sein.

Hat die Verwendungsänderung eine derartige Rückstufung zur Folge, so erfolgt aber idR keine sofortige finanzielle Schlechterstellung, da aufgrund schutzwürdiger Interessen (insbesondere Einkommenssicherheit und Lebensplanung) zugunsten des Vertragsbediensteten ein weit reichender Rückstufungsschutz besteht.

- *Sofortige Rückstufung:*

Eine sofortige Rückstufung ist gemäß § 42 Abs 2 L-VBG nur zulässig, wenn einer der folgenden Rückstufungsgründe vorliegt:

- Der Vertragsbedienstete stimmt der Rückstufung zu⁶¹ oder die Verwendungsänderung erfolgt im überwiegenden Interesse des Vertragsbediensteten.⁶²

60 Siehe dazu schon oben 2.f).

61 § 42 Abs 2 lit a L-VBG.

- Der Vertragsbedienstete befindet sich noch in der Grundausbildung oder er wird innerhalb von drei Monaten nach dem Abschluss der Grundausbildung einer neuen Verwendung zugewiesen.⁶³
- Eine befristete Verwendung des Vertragsbediensteten wird nicht verlängert.⁶⁴
- Der Vertragsbedienstete hat die Gründe für die Verwendungsänderung zu vertreten.⁶⁵ Klargestellt wird in diesem Zusammenhang aber auch, welche Gründe vom Vertragsbediensteten jedenfalls nicht zu vertreten sind.⁶⁶

Eine sofortige finanzielle Schlechterstellung des Vertragsbediensteten kann also nur dann erfolgen, wenn neben den gesetzlichen Voraussetzungen für eine Verwendungsänderung⁶⁷ auch die soeben genannten gesetzlichen

62 § 42 Abs 2 lit b L-VBG. Das Gesetz nennt hier – insbesondere in Abgrenzung zu den einem vollen Rückstufungsschutz unterliegenden Konstellationen der Inanspruchnahme von gesetzlichen Teilzeitanprüchen (Elternteilzeit, Teilzeit im Rahmen der Familienhospizregelungen) – als Beispielfall eine Verwendungsänderung aus Anlass einer vom Vertragsbediensteten gewünschten Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Dienstvertrag oder einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass.

63 § 42 Abs 2 lit c L-VBG. Dahinter steht die Überlegung, dass Vertragsbedienstete zwar schon während der Grundausbildung systemgerecht ihrer – gegebenenfalls höherwertigen – Funktion entsprechend entlohnt werden sollen (aus diesem Grund wurde auch bewusst auf die Festlegung von Ausbildungs-Modellstellen verzichtet), dadurch aber die im Rahmen der Grundausbildung vorgesehene wechselnde Verwendung in verschiedenen Organisationseinheiten (§ 34 Abs 2 lit b L-VBG) nicht beeinträchtigt werden soll. Ausgehend davon besteht während der Dauer der Grundausbildung kein Rückstufungsschutz, wenn eine Verwendungsänderung für Zwecke der Grundausbildung erfolgt. Weiters soll es dem Dienstgeber möglich sein, den Vertragsbediensteten innerhalb von drei Monaten nach dem Abschluss der Grundausbildung unter Berücksichtigung des Verwendungs- und Ausbildungserfolges einer (vorerst) dauernden Verwendung zuzuweisen.

64 § 42 Abs 2 lit d L-VBG. Ist die befristete Verwendung mit einer Zuordnung zu einer höher bewerteten Modellstelle und damit auch zu einer höheren Entlohnungsklasse verbunden, dann soll nach dem Ablauf der Befristung wieder jenes Monatsentgelt gewährt werden, das der dann ausgeübten Tätigkeit entspricht. Dies wird bei befristeten Verwendungsänderungen in der Regel jene Tätigkeit sein, die vor dem Wechsel auf die höher bewertete Modellstelle ausgeübt wurde, es sei denn, es erfolgt zeitgleich mit dem Ende der befristeten Verwendung eine neuerliche Verwendungsänderung. Eine solche wäre dann, ausgehend von der vor dem Wechsel auf die höher bewertete Modellstelle gegebenen Einstufung, im Hinblick auf eine damit gegebenenfalls verbundene Rückstufung selbstständig zu beurteilen.

65 § 42 Abs 2 lit e L-VBG. Demonstrativ nennt das Gesetz hier negative Leistungsbeurteilung und Dienstpflichtverletzungen, die eine Belassung des Vertragsbediensteten in der bisherigen Verwendung nicht vertretbar scheinen lassen.

66 Es sind dies Änderungen in der Verwaltungsorganisation, sonstige Verwendungsänderungen im überwiegenden Interesse des Dienstgebers sowie Krankheit oder Gebrechen, sofern sie der Vertragsbedienstete nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

67 Siehe oben 3.c).

Voraussetzungen für eine Rückstufung vorliegen; nur dann wird diese finanziell sofort wirksam.

- *Bedingte Rückstufung:*

In allen anderen Fällen kommt es im Interesse eines Ausgleiches zwischen Dienstnehmerinteressen und Dienstgeberinteressen zu einer sog bedingten Rückstufung. Danach gebührt dem Vertragsbediensteten ungeachtet seiner Zuordnung zu einer Modellstelle, die einer niedrigeren Entlohnungsklasse zugehört, und der sich daraus ergebenden neuen Einstufung weiterhin das Monatsentgelt seiner bisherigen Entlohnungsklasse und Entlohnungsstufe, bis dieses durch das Monatsentgelt, das ihm in seiner neuen Entlohnungsklasse einschließlich des Erfahrungsanstieges in dieser Entlohnungsklasse zustünde, erreicht wird.⁶⁸

Durch diese Regelung bleibt das zum Zeitpunkt der Verwendungsänderung bestehende Einkommensniveau gewahrt. Eine Entlohnung nach der neuen Entlohnungsklasse findet erst dann statt, wenn diese die Höhe des nach der bisherigen Einstufung gebührenden Monatsentgelts erreicht oder übersteigt. Während der Dauer einer bedingten Rückstufung erfolgt als Ausfluss der Funktionsbezogenheit der Entlohnung der Erfahrungsanstieg jedoch bereits in der neuen Entlohnungsklasse, da ja die vormals höhere Funktion nicht mehr ausgeübt wird. Das bedeutet, dass der Vertragsbedienstete in der vorangegangenen Entlohnungsklasse nicht weiter vorrückt.

- *Voller Rückstufungsschutz während Elternteilzeit und Familienhospiz-Teilzeit:*

Für den besonderen Fall, dass aus Anlass der Inanspruchnahme der Elternteilzeit-Regelungen⁶⁹ oder von Teilzeit im Rahmen der Familienhospizregelungen⁷⁰ eine Verwendungsänderung erfolgt, die die Zuordnung zu einer

68 § 42 Abs 3 L-VBG. Diese Regelung entspricht ihrem Grundgedanken nach jener des vormals geltenden § 42 Abs 4 L-VBG idF LGBI 58/2006 über die Gewährung einer einziehbaren Ergänzungszulage für den Fall, dass die Überstellung des Vertragsbediensteten in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe ein niedrigeres Monatsentgelt zur Folge hat.

69 Für Tirol §§ 29 ff Tiroler Mutterschutzgesetz 2005, Tir LGBI 63, und §§ 12 ff Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005, Tir LGBI 64.

70 § 71a L-VBG.

niedriger bewerteten Modellstelle zur Folge hat, besteht im Interesse der Förderung der hinter diesen gesetzlichen Ansprüchen stehenden familien- und sozialpolitischen Motive ein vollständiger Rückstufungsschutz. Das bedeutet, dass sich für die Dauer dieser Inanspruchnahme die Entlohnung ungeachtet der Zuordnung zu einer niedriger bewerteten Modellstelle weiterhin nach der bisherigen Einstufung (Entlohnungsklasse einschließlich Erfahrungsanstieg in dieser Entlohnungsklasse) bestimmt.⁷¹ Diese Bestimmung schützt daher insbesondere Eltern vor Einkommenseinbußen, wenn diese in Ausnahmefällen wegen der Verringerung des Beschäftigungsausmaßes im Rahmen der Elternteilzeit nicht weiter auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz verwendet werden können und gerade keine gleichwertige andere Stelle verfügbar ist.

Für die Dauer einer bedingten Rückstufung bzw des vollen Rückstufungsschutzes während einer Elternteilzeit oder einer Familienhospiz-Teilzeit weicht die besoldungsrechtliche Stellung (Entlohnung) vorübergehend von der dienstrechtlichen Stellung (Zuordnung zu Modellstelle und Modellfunktion) ab.

h) Sonstige dienstrechtliche Begleitmaßnahmen

Weitere dienstrechtliche Begleitregelungen betreffen Klarstellungen über die Auswirkungen von Karenzurlauben und ähnlicher Abwesenheiten vom Arbeitsplatz (Entsendung, Dienstfreistellung im Rahmen der Familienhospizregelungen) auf die Modellstellenzuordnung. Diesbezüglich wird festgelegt, dass durch einen Karenzurlaub die Zuordnung zur Modellstelle nicht berührt wird.⁷² Bei Wiederantritt des Dienstes gilt daher jene Modellstelle, die der Vertragsbedienstete vor dem Antritt des Karenzurlaubes innehatte, als bisherige Modellstelle im Sinne des § 40 Abs 3 L-VBG.⁷³ Ergänzend wird klargestellt, dass die

71 § 42 Abs 4 L-VBG.

72 § 66 Abs 3 L-VBG. Analoge Regelungen enthalten § 18 Abs 2 L-VBG (hinsichtlich der Entsendung) und § 71a Abs 6 L-VBG (hinsichtlich der Dienstfreistellung im Rahmen der Familienhospizregelungen).

73 Bei einer durch Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes bei Wiederantritt des Dienstes allfällig bedingten Anpassung der Einstufung ist daher ausgehend von der seinerzeitigen Zuordnung zu beurteilen, ob eine Höherstufung, ein Wechsel innerhalb der Entlohnungsklasse oder eine Rückstufung vorliegt.

Zeit eines Karenzurlaubes, insoweit diese für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, oder für die Vorrückung zu berücksichtigen ist, auch als Erfahrungszeit gilt und damit bei der Anpassung der Einstufung infolge einer Verwendungsänderung wie andere Erfahrungszeiten anrechenbar ist.⁷⁴

Das Abgehen von der bisherigen Form der Anrechnung von Vordienstzeiten erforderte ferner Änderungen hinsichtlich der Berechnung des für den Anspruch auf Jubiläumszuwendung bisher maßgeblichen Jubiläumstichtages und des für den Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß von 240 Dienststunden (sechs Wochen) maßgeblichen Urlaubstichtages. Beide Stichtage waren bisher unter Anknüpfung an den Vorrückungstichtag festzulegen.⁷⁵

- Dies wurde einerseits zum Anlass genommen, die nach einer Dienstzeit von 25, 35 und 45 Jahren zu gewährende Jubiläumszuwendung – ihrem eigentlichen Sinn und Zweck entsprechend – auf eine reine Treueprämie zurückzuführen. Künftig zählen daher allein im bestehenden oder in früheren Dienstverhältnissen zum Land Tirol zurückgelegte Zeiten als Dienstzeit für Zwecke der Gewährung der Jubiläumszuwendung.⁷⁶
- Andererseits ist der Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß künftig nicht mehr vom Erreichen eines bestimmten Dienalters,⁷⁷ sondern vom Erreichen eines bestimmten Lebensalters abhängig, da nach der allgemeinen Lebenserfahrung der Erholungsbedarf eher mit dem Lebensalter (und nicht zwingend mit dem Dienalter) zunimmt. Nach der neuen Regelung beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes daher bis zum vollendeten 45. Lebensjahr grundsätzlich 200 Dienststunden, ab dem vollendeten 45. Lebensjahr 240 Dienststunden.⁷⁸

74 § 65 Abs. 6 L-VBG. Zur Anrechnung von Erfahrungszeiten siehe oben 3.f).

75 Vgl. einerseits § 47 Abs 1 L-VBG idF LGBl 58/2006 iVm § 13 Landesbeamtengesetz 1998, LGBl 65, zuletzt geändert durch LGBl 63/2006, und § 20c Gehaltsgesetz in der für Landesbeamte übernommenen Fassung, und andererseits § 55 Abs.5 L-VBG idF LGBl 58/2006.

76 § 47 lit c L-VBG. Zeiten eines nur zu Praktikums- oder Ausbildungszwecken begründeten Dienstverhältnisses haben dabei außer Betracht zu bleiben.

77 Bisher: 25 Jahre.

78 § 55 Abs 1 L-VBG. Der Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß ist dabei erstmals in jenem Kalenderjahr gegeben, in dem das 45. Lebensjahr vollendet wird.

Schließlich erfolgte mit der auf Grundlage des neuen § 34a L-VBG erlassenen Grundausbildungsverordnung⁷⁹ eine auf die Funktionsprinzipien des neuen Entlohnungssystems Bedacht nehmende Reform der Grundausbildung.

4. Ausblick

a) Implementierung der Besoldungsreform und Regelung der Option

Die Besoldungsreform für den Tiroler Landesdienst ist am 1. Jänner 2007 in Kraft treten. Das neue Entlohnungssystem gilt daher grundsätzlich für Vertragsbedienstete, die ab diesem Zeitpunkt in den Landesdienst eintreten.

Darüber hinaus haben Bedienstete, deren Dienstverhältnis zum Land Tirol vor dem 1. Jänner 2007 begründet wurde, ein Optionsrecht und können sich bis spätestens 31. Dezember 2008 entscheiden, ob sie in das neue System wechseln oder nicht.⁸⁰ Die Überführung in das neue Entlohnungssystem erfolgt dabei rückwirkend zum 1. Jänner 2007, sodass das Entgelt neu zu berechnen und eine allfällige Differenz auszus zahlen ist.⁸¹

Als wesentliche Grundlage für die Implementierung des neuen Entlohnungssystems ab 1. Jänner 2007 wurden im Dezember 2006 flächendeckend auf die Charakteristika des neuen Entlohnungssystems abgestimmte Arbeitsplatzbeschreibungen eingeholt, die dann als Grundlage für die Zuordnung jedes einzelnen Arbeitsplatzes zu einer Modellstelle und einer Modellfunktion dienen. Dabei wurde an die in der Projektphase bereits erfolgte provisorische Zuordnung der Arbeitsplätze angeknüpft, die insofern noch einmal überprüft und qualitätsgesichert wurde, um eine sichere Basis für die Einstufung der in das neue Entlohnungssystem ein- und übertretenden Bediensteten zu schaffen.

79 Verordnung der Landesregierung vom 19. Dezember 2006 über die Grundausbildung der Vertragsbediensteten des Landes (Grundausbildungsverordnung), Tir LGBl 114/2006.

80 § 81a L-VBG. Nach diesem Zeitpunkt verfügen nur mehr Bedienstete, die am 1. Jänner 2007 aus bestimmten Gründen vom Dienst abwesend waren (insbesondere Beschäftigungsverbot nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005, Karenzurlaub, sondergesetzliche Dienstzuweisung oder vertragliche Überlassung an einen anderen Rechtsträger), über ein auf ein Jahr nach dem Wiederantritt des Dienstes befristetes Optionsrecht.

81 § 81b L-VBG. Für Beamte ist nach gegenwärtiger Rechtslage eine Option ferner mit der Konsequenz verbunden, dass ihr öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis in ein privatrechtliches Dienstverhältnis zum Land Tirol übergeführt wird. Beachte aber die Ausführungen bei FN 82.

Für die Implementierung der – auf Basis der gesetzlichen Grundlagen in einer Verordnung der Landesregierung noch näher zu regelnden – Leistungsbeurteilung⁸² samt einer davon abhängigen jährlichen Leistungsprämie ist eine zweijährige Einführungsphase vorgesehen, während der das Ergebnis der Leistungsbeurteilung noch nicht direkt entgeltwirksam wird. Ab dem Jahr 2009 soll dann erstmals eine von der individuellen Leistungsbeurteilung abhängige Leistungsprämie gewährt werden.⁸³

b) Dienstrechtsreform

Parallel zur Implementierung der Besoldungsreform laufen auf Basis eines konkreten politischen Auftrags (Regierungsbeschluss) bereits Arbeiten zur Vorbereitung einer Dienstrechtsreform. Diese soll im Wesentlichen folgende Eckpunkte umfassen:

- die Zusammenführung des Dienstrechts für Vertragsbedienstete und öffentlich-rechtliche Bedienstete,
- die einheitliche Entlohnung von Vertragsbediensteten und öffentlich-rechtlichen Bediensteten im neuen Entlohnungssystem (insoweit versteht sich die gegenwärtig auf die Vertragsbediensteten beschränkte Besoldungsreform als erster Schritt),⁸⁴
- die Festschreibung von Kriterien für eine funktionsbezogene Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis insbesondere dort, wo ein be-

82 §§ 42a, 42b und 42c L-VBG. Auf nähere Ausführungen dazu wird aus Platzgründen verzichtet. Die Leistungsbeurteilung soll nach der von *Meusburger* vorgestellten Methode der Bewertung der Arbeit nach Verhaltensmerkmalen anhand von Verhaltensportfolios (siehe dazu im Beitrag von *Meusburger*, S 11) erfolgen.

83 In den Jahren 2007 und 2008 wird an die Vertragsbediensteten im neuen Entlohnungssystem eine einheitliche einstweilige Leistungsprämie in Höhe von 3% ihres individuellen Jahresentgelts ausgeschüttet (§ 82b L-VBG), um sicherzustellen, dass der Prämientopf auch während des Übergangszeitraums tatsächlich geleert wird.

84 In diesem Zusammenhang steht in Diskussion, Beamten einen Übertritt in das neue Entlohnungssystem unter Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Status ihres Dienstverhältnisses zu ermöglichen.

sonderer dienstrechtlicher Schutz der Organwalter für erforderlich erachtet wird.⁸⁵

- eine Flexibilisierung des derzeit sehr weit reichenden Verwendungs- und Versetzungsschutzes für Beamte, die durch die im Zuge der Dienstrechtsreform vorgesehene Entlohnung öffentlich-rechtlicher Bediensteter im neuen tätigkeitsbezogenen Entlohnungssystem ohnehin vorgegeben ist.⁸⁶

Es ist beabsichtigt, im Jahr 2007 einen entsprechenden Gesetzentwurf auszuarbeiten und in der Folge einem Begutachtungsverfahren zu unterziehen.

85 Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der bisherigen und gegenwärtigen Pragmatisierungspraxis pragmatische Dienstverhältnisse nahezu ausschließlich im Bereich der klassischen Hoheitsverwaltung begründet wurden und werden. Daraus erklärt sich auch der geringe Beamtenanteil von ca 13% im gesamten Tiroler Landesdienst (einschl. Landeskrankenanstalten und Landesmusikschulen).

86 Für diese sollen dann dieselben Bestimmungen betreffend Verwendungsänderungen und deren Folgen wie für die Vertragsbediensteten gelten, sodass es auch in dieser Hinsicht keine unterschiedliche Behandlung von Vertragsbediensteten und Beamten geben wird.

Einreichungsplan

		Entlohnungsklasse																								Stellenwert bis		Funktionsgruppe	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25					
18	21	24	27	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60	63	66	69	72	75	78	81	84	87	90					
																	FÜ II												

Entlohnungsschema (2007)

Jahre	Entlohnungsstufe	Stellenwert bis																													
		18	21	24	27	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60	63	66	69	72	75	78	81	84	87	90					
		Entlohnungsklasse																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25					
2	2	1	1305,0	1356,1	1413,5	1471,8	1533,2	1605,9	1690,8	1782,9	1887,3	2012,2	2147,3	2294,7	2449,2	2626,3	2826,9	3044,9	3273,2	3535,2	3816,6	4116,5	4442,0	4786,9	5160,5	5567,8	6003,9				
4	2	2	1329,5	1383,8	1443,1	1502,5	1568,0	1645,8	1730,7	1828,0	1937,5	2069,5	2206,7	2360,2	2522,9	2708,2	2917,0	3144,2	3384,7	3659,0	3954,8	4269,0	4605,8	4967,0	5361,1	5789,9	6249,5				
6	2	3	1354,1	1410,4	1472,8	1535,3	1602,8	1684,7	1773,7	1874,0	1987,5	2123,8	2269,1	2426,7	2596,6	2789,0	3008,1	3245,5	3495,3	3778,8	4087,9	4417,4	4774,6	5149,2	5562,7	6013,1	6496,2				
8	2	4	1378,7	1438,0	1502,5	1566,0	1638,6	1722,6	1815,7	1921,1	2037,8	2178,0	2330,5	2493,2	2670,3	2870,9	3095,1	3341,7	3602,7	3902,6	4221,9	4564,8	4939,4	5336,5	5769,5	6235,2	6740,8				
10	2	5	1403,2	1464,6	1532,2	1598,7	1672,4	1758,4	1856,6	1964,1	2086,9	2232,3	2389,9	2562,8	2744,0	2951,8	3186,2	3442,0	3714,3	4022,4	4359,1	4718,3	5103,2	5518,7	5970,1	6458,3	6988,5				
12	2	6	1428,8	1491,2	1560,8	1631,5	1708,2	1796,2	1896,5	2011,2	2136,0	2289,6	2450,3	2629,4	2816,7	3032,6	3276,2	3543,4	3822,8	4146,2	4492,1	4865,7	5268,0	5700,9	6170,7	6681,4	7228,0				
14	2	7	1453,4	1517,9	1591,5	1663,2	1743,0	1834,1	1938,5	2055,2	2187,2	2342,8	2511,7	2694,9	2889,3	3114,5	3366,3	3639,6	3934,3	4267,0	4629,3	5014,1	5432,7	5883,1	6373,3	6904,5	7474,6				
17	3	8	1480,0	1546,5	1620,2	1695,9	1776,8	1873,0	1981,5	2102,3	2235,3	2397,0	2573,1	2761,4	2963,0	3196,4	3457,4	3740,9	4044,9	4389,8	4763,4	5166,6	5600,6	6063,2	6573,9	7126,6	7720,3				
20	3	9	1503,5	1574,1	1651,9	1728,7	1812,6	1909,9	2021,4	2146,3	2284,5	2451,3	2633,5	2829,0	3036,7	3278,3	3545,4	3841,2	4152,3	4510,6	4901,5	5315,0	5765,4	6250,5	6774,5	7348,7	7966,9				
23	3	10	1527,1	1599,7	1678,5	1759,4	1847,4	1948,7	2064,4	2193,4	2336,7	2507,6	2692,8	2895,5	3110,4	3360,2	3634,4	3941,5	4263,9	4634,4	5034,6	5463,4	5934,3	6428,6	6977,2	7571,9	8212,6				
26	3	11	1552,6	1627,4	1708,2	1791,1	1883,2	1987,6	2104,3	2237,4	2384,8	2562,8	2753,2	2961,0	3184,1	3437,9	3726,6	4039,8	4376,5	4755,2	5168,7	5614,9	6098,0	6614,9	7177,8	7795,0	8459,2				
30	4	12	1579,3	1655,0	1738,9	1824,9	1917,0	2024,5	2147,3	2281,4	2433,9	2616,1	2814,6	3027,5	3257,8	3519,8	3815,6	4140,1	4484,0	4879,0	5304,8	5762,3	6262,8	6797,1	7378,4	8017,1	8704,9				
35	5	13	1602,8	1681,6	1770,7	1858,7	1951,8	2063,4	2189,3	2330,5	2487,1	2673,4	2878,1	3097,1	3332,5	3602,7	3906,7	4243,4	4598,6	5001,8	5443,0	5919,9	6430,7	6983,3	7586,2	8245,3	8956,6				
> 35	14		1627,4	1708,2	1803,4	1892,5	1988,7	2101,2	2232,3	2377,6	2539,3	2729,7	2940,5	3164,7	3408,3	3688,7	3996,8	4346,8	4712,2	5125,7	5580,1	6075,5	6601,6	7169,6	7791,9	8474,6	9210,5				

Das oberösterreichische Beamten-Pensionsrecht

I. Bisherige Entwicklung

Das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz (Oö. L-PG)¹ war bis zur Oö. Landesbeamten-Pensionsreform 1999 im Sinne eines klassischen „Letztbezugsmodells“ ausgestaltet und lehnte sich entsprechend dem bis dahin geltenden Homogenitätsprinzip auch sehr stark an das Bundesrecht (PG 1965) an. Nach Abschaffung des Homogenitätsprinzips hat sich der Oö. Landesgesetzgeber bereits im Jahr 1999 mit der **Oö. Landesbeamten-Pensionsreform 1999**² als erstes österreichisches Bundesland an das ASVG-Pensionssystem angenähert, ja dieses in Teilbereichen sogar überholt. Es war beabsichtigt, dass durch diese teils sogar einschneidendere Reform auch künftige Pensionsreformen im ASVG sowie im Bundesbeamten-Pensionsrecht vorweg genommen werden.

So wurde bereits im Jahr 1999 ein bis zu **25-jähriger Durchrechnungszeitraum** (dieser betrug im damaligen ASVG-Pensionsrecht max 18 Jahre) eingeführt und darüber hinaus wurden die Pensionsbeitragsgrundlagen der neu eintretenden Beamtinnen und Beamten mit der **ASVG-Höchstbeitragsgrundlage** gedeckelt, wodurch ein darüber hinausgehender Ruhegenuss auch im Beamten-Pensionsrecht pro futuro ausgeschlossen werden konnte.

Durch diese zum damaligen Zeitpunkt vorausschauende Pensionslösung entstand aufgrund der weitergehenden Pensionsreformen auf Bundesebene (2000 und 2001) noch keine Anpassungsnotwendigkeit. Erst die Kombination aus der relativ einschneidenden Pensionsreform des Jahres 2003 sowie schließlich der Pensionsharmonisierung auf Bundesebene wurde auch eine neuerliche Anpassung des Oö. Landesbeamten-Pensionsrechtes notwendig. Diese erfolgte durch das **Oö. Pensionsharmonisierungsgesetz**³, mit dem im Wesentlichen

1 LGBl Nr 22/1966.

2 LGBl Nr 94/1999.

3 LGBl Nr 143/2005.

neuerlich ein dem Bundesbeamten-Pensionsrecht und nunmehr auch dem Allgemeinen Pensionsrecht von den finanziellen Auswirkungen her gleichwertiges System geschaffen wurde.

Neben einer deutlichen Reduktion des Pensionsniveaus vor allem im Bereich der Verwendungsgruppen A und B in der umlagefinanzierten staatlichen Pension, wurde daneben schrittweise (bereits beginnend mit der Landesbeamten-Pensionsreform 1999) durch die Einrichtung und die Erweiterung der Pensionskasse daneben auch noch eine **kapitalgedeckte Zusatzpension** (zweite Säule) geschaffen.

II. Die wesentlichen Eckpunkte der Oö. Landesbeamten-Pensionsreform 1999

Zunächst wurde in Abkehr von der bisherigen Orientierung am Letztbezug der Beamtin oder des Beamten beginnend mit dem Jahr 2003 ein **bis zu 25-jähriger Durchrechnungszeitraum**⁴ eingeführt, in dem die jeweils besten Beitragsmonate nach Aufwertung⁵ und Durchrechnung als Ruhegenussberechnungsgrundlage herangezogen werden. Anders als im ASVG-Pensionssystem wurde bei der Ermittlung des Durchrechnungszeitraums jedoch nicht auf das Jahr des Pensionsantritts, sondern vielmehr auf das Geburtsjahr abgestellt, um nicht jene Bediensteten „zu bestrafen“, die nicht zum frühest möglichen Zeitpunkt eine Ruhestandsversetzung beantragen.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein in der Anpassung des Beamten-Pensionsrechts an das ASVG-Pensionsrecht stellte die Einführung der **Höchstbeitragsgrundlage** für alle ab 1. Jänner 2000 neu in den Landesdienst aufgenommenen Bediensteten dar.⁶ Diese Maßnahme wurde im Bundesbeamten-Pensionsrecht erst durch die Pensionsharmonisierung und zwar indirekt durch die so genannte Parallelrechnung eingeführt.

4 Der Endausbau wird im Jahr 2034 erreicht, wobei zunächst der Durchrechnungszeitraum pro Kalenderjahr um 12 Monate anwächst und ab dem Jahr 2021 pro Kalenderjahr um 6 Monate.

5 Diese erfolgt nach Aufwertungsfaktoren (§ 108 Abs 4 iVm § 108c ASVG).

6 Für diese Bediensteten entfällt auch der Pensionsbeitrag über der Höchstbemessungsgrundlage.

Um auch bestehende und im Übergangszeitraum anfallende Ruhebezüge an den notwendigen Einsparungen zu beteiligen, wurde ein **Pensionssicherungsbeitrag** von max 1,5% eingeführt. Gleichzeitig wurde auch ein so genannter Solidarbeitrag für jene Pensionsteile, die über der Höchstbeitragsgrundlage ausbezahlt werden, in der Höhe von max 1,5% geregelt.

Im Gegenzug zu diesen durchaus auch einschneidenden Maßnahmen wurde eine **Pensionskasse** mit einem **Dienstgeberbeitrag**⁷ von bis zu 3% des Brutto-Entgelts eingeführt und somit erstmals im Beamten-Pensionsrecht eine kapitalgedeckte Zusatzpension etabliert. Um einen Dienstgeberbeitrag von max 3% zu erhalten, wurde in Abhängigkeit vom Dienstalter die Jubiläumszuwendung schrittweise abgeschafft bzw nur mehr im aliquoten Ausmaß ausbezahlt.

Darüber hinaus wurden die **Pensionsbeiträge** ab den Geburtsjahrgängen 1960 einheitlich **auf 10,25% herabgesetzt**. Es sollte dadurch vermieden werden, dass vorübergehend steigende Pensionsausgaben der älteren bzw bereits pensionierten Bediensteten zu Lasten der jüngeren Beitragszahlerinnen und Beitragszahler finanziert werden, die ihrerseits nur mehr ein verringertes Pensionsausmaß erwarten können.

Aufgrund der Ausgewogenheit des durch die Pensionsreform 1999 geschaffenen Systems ist es auch im Einzelfall zu keinen verfassungsmäßig unzulässigen, unverhältnismäßigen Eingriffen gekommen und war daher im Gegensatz zum Bundes-Pensionsrecht eine **Deckelungsregelung** von vorneherein **nicht erforderlich**.

⁷ Daneben können die Bediensteten individuell auch einen Dienstnehmerbeitrag maximal bis zur Höhe des Dienstgeberbeitrags entrichten, wobei bis 1.000 Euro jährlich steuerfrei sind und der darüber hinausgehende Beitrag bei den Sonderausgaben berücksichtigt werden kann.

III. Das Oö. Pensionsharmonisierungsgesetz

A. Die Einsparvorgaben

Da aufgrund der zahlreichen⁸ Reformen des Pensionsrechts auf Bundesebene mit einer einzigen Oö. Landesbeamtenpensionsreform (1999) im Jahr 2005 das Niveau der Pensionsausgaben nicht mehr gehalten werden konnte, musste mit dem Oö. Pensionsharmonisierungsgesetz ein weiterer Schritt zur rechtlichen und finanziellen Harmonisierung an das Bundesrecht gesetzt werden. Hätte der Oö. Landesgesetzgeber das zum 1. Jänner 2005 gültige Beamtenpensionsrecht des Bundes vollinhaltlich übernommen, wären **bis zum Jahr 2045 jährlich Einsparungen von ca 16,2 Mio Euro** gegenüber dem bis dahin gültigen Landesbeamtenpensionsrecht möglich gewesen.⁹

B. Vorüberlegungen

Bei den weiteren Überlegungen musste daher das finanzielle Einsparziel immer mitbedacht werden. Eine Übernahme des Bundesrechts schien jedoch, gerade in Anbetracht des im Jahr 1999 bereits eingeschlagenen eigenständigen Weges, von Anfang an als wenig wahrscheinliche Variante. Um eine Kostenneutralität zur Bundesregelung jedoch langfristig, das heißt über das Jahr 2045 hinaus, sicherstellen zu können, war schon relativ bald klar, dass für neu eintretende Bedienstete eine dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) inhaltlich gleichgestellte Regelung unumgänglich ist. Daher wurde das Oö. Pensionsgesetz 2006 (Oö. PG 2006) neu erlassen.

Im **Übergangsrecht**, also im Pensionsrecht der bereits vor dem Inkrafttreten des Oö. Pensionsharmonisierungsgesetzes pragmatisierten Bediensteten, wollte man bewusst keine Teilung in Altersgruppen vornehmen¹⁰ und auch die

8 Reformen der Jahre 1997, 2000, 2001, 2003 und 2004.

9 Diese Zahl wurde durch die Abteilung Statistik auf der Basis der besoldungsrechtlichen Echtdaten der Oö. Landesbeamtinnen und Landesbeamten anhand der Differenz bei einer Pensionsberechnung nach Bundes- bzw Landespensionsrecht ermittelt. In derselben Weise wurden auch die Einsparpotentiale durch das Finanzministerium, unter Mithilfe der Experten der Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung, im Zuge der letzten Finanzausgleichsverhandlungen erhoben.

10 Insbesondere entfällt die Teilung in über oder unter 50jährige wie im Bundesrecht.

bereits pensionierten Beamtinnen und Beamten nicht völlig außer Betracht lassen. Eine Übernahme der Parallelrechnung wurde als verwaltungstechnisch viel zu aufwendig und kostenintensiv auch ausgeschlossen. Daher mussten neben der noch nicht nachvollzogenen Anhebung des Pensionsantrittsalters noch weitere finanzielle Einsparmaßnahmen gefunden werden.

Überlegt wurde zunächst ein Modell der schrittweisen „Abschmelzung“ der Pensionsbeitragsgrundlagen in Richtung Höchstbeitragsgrundlage in Abhängigkeit vom Geburtsjahr, wofür man im Gegenzug auch eine verbesserte Aufwertung (wie im Pensionskonto) im entsprechenden Ausmaß eingeführt hätte. Da die laufenden Kostenberechnungen jedoch ergeben haben, dass sich diese beiden Maßnahmen annähernd die Waage halten, konnte auf dieses doch kompliziertere System verzichtet werden.

C. Das Übergangsrecht im Einzelnen

1. Anhebung des Pensionsantrittsalters

Zunächst wurden sämtliche Bestimmungen des Oö. Landesbeamtengesetzes (Oö. LBG) auf eine monatsweise Berechnung umgestellt. Daher erfolgt insbesondere der Übertritt in den Ruhestand künftig nicht mehr mit Ende des Kalenderjahres, in dem die Beamtin oder der Beamte das 65. Lebensjahr vollendet, sondern mit Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte ihr oder sein 780. Lebensmonat vollendet. Das Regelpensionsalter bleibt ansonsten jedoch – wie bisher – bei Vollendung des 65. Lebensjahres. Es wurden **sämtliche Vorruhestandsmöglichkeiten beseitigt**, womit ein Pensionsantritt vor dem vollendeten 720. Lebensmonat (60. Lebensjahr) ausschließlich bei Dienstunfähigkeit möglich ist.

Wer nicht mit Vollendung des 780. Lebensmonats in den Ruhestand übertreten möchte oder kann, hat folgende Möglichkeiten vor bzw auch nach dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand versetzt zu werden:

a) *Pensionskorridor – Ruhestandsversetzung durch Erklärung sowie Verlängerung nach dem 65. Lebensjahr*

Die derzeit bereits gegebene **Möglichkeit des Pensionsantritts** durch Erklärung mit **Vollendung des 60. Lebensjahres** bleibt grundsätzlich bestehen. Neu ist das Erfordernis einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von mindestens 25 Jahren¹¹.

Bei einem Pensionsantritt vor dem 65. Lebensjahr bzw vor Erreichen des individuellen Pensionsantrittsalters kommt es zu Abschlägen von 3,36 Prozentpunkten pro Jahr (bzw 4,2% der Leistung).

Bei **Inanspruchnahme des Pensionskorridors vor dem 62. Lebensjahr** oder genauer gesagt 36 Monate vor dem individuellen Pensionsantrittsalter (im Übergangsrecht) **erhöht sich jedoch der Abschlag** für die darüber hinausgehenden Monate aus **versicherungsmathematischen** Gründen um 0,07 Prozentpunkte pro Monat auf insgesamt 4,2 Prozentpunkte (entspricht 5,25% der Leistung) pro Jahr. Diese Abweichung zum Bundesrecht wurde im Sinne einer individuellen Lebensplanung und höheren Akzeptanz der Bediensteten vorgenommen, zieht jedoch aufgrund der erhöhten Abschläge keine Mehrkosten nach sich.

Die Möglichkeit der **Verlängerung über das 65. Lebensjahr hinaus** ist wie im Bundesbeamtenrecht nur mit Zustimmung des Dienstgebers bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses und maximal auf jeweils ein Jahr (insgesamt höchstens auf fünf Jahre) möglich. Einen Rechtsanspruch gibt es nicht, wer verlängert wird, erhält jedoch einen Bonus von 3,36 Prozentpunkten pro Jahr, (entspricht 4,2% der Leistung), dessen Höchstausmaß auf 10,08 Prozentpunkte (bzw 12,6%) beschränkt ist.

b) *Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit*

Die Regelung der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit erfolgt grundsätzlich wie beim Bund, womit auch die **Unterscheidung zwischen Dienst- und Erwerbsunfähigkeit entfällt**, die Zurechnung von bis zu 10

11 Vom Erfordernis der 37,5 Jahre wie im Bundesrecht wurde zugunsten der Beamtinnen, die aufgrund langer Kindererziehungszeiten nicht so viele Dienstjahre erreichen können, abgesehen.

Jahren zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit besteht jedoch nun auch im Fall der Dienstunfähigkeit.

Bei Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit beträgt der **Abschlag generell nur 2 Prozentpunkte pro Jahr** und ist zudem mit maximal 18 Prozentpunkten begrenzt. Zusätzlich soll eine Härtefallklausel einen angemessenen Lebensunterhalt sicherstellen.

c) *Erwerbsminderung von mindestens 70% bzw Behinderung von mindestens 70%*

Beamtinnen und Beamte mit einer **Minderung der Erwerbsfähigkeit** von mindestens **70%** bzw einem Grad der Behinderung von mindestens 70% können mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag mit **geringeren Abschlägen** (wie bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit) in den Ruhestand versetzt werden.

d) *Ruhestandsversetzung von Amts wegen aus organisatorischen Gründen*

Die Möglichkeit einer Ruhestandsversetzung von Amts wegen im Zuge einer Organisationsänderung ist erst ab dem vollendeten 62. Lebensjahr bzw **mit Zustimmung der oder des Betroffenen auch schon mit vollendetem 60. Lebensjahr** möglich. Zusätzlich darf von Amts wegen nur pensioniert werden, wer bereits Anspruch auf den vollen Ruhegenuss hat, also die erforderliche Gesamtdienstzeit von 35 oder 40 Jahren bzw im Oö. PG 2006 von 45 Jahren erfüllt, und wer auf keinem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz verwendet werden kann. Für die Pensionsberechnung gelten die reduzierten **Abschläge von 2 Prozentpunkten** pro Jahr, weil die oder der Betroffene nicht freiwillig ausscheidet.

e) *Ruhestandsversetzung bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten*

Entspricht exakt der Bundesregelung.

2. Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte

In Ergänzung zum bereits bestehenden Alterssabbatical haben Beamtinnen und Beamte nun die Möglichkeit, fünf Jahre vor ihrem individuellen Pensionsantrittsalter eine Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Das bestehende Be-

beschäftigungsausmaß kann dabei um 50% gekürzt werden, darf jedoch nicht unter 25% einer Vollzeitbeschäftigung (= 10 Wochenstunden) fallen.

Die Altersteilzeit kann auch geblockt, also in Form einer Dienstleistungsphase gefolgt von einer Freistellungsphase gewährt werden, sofern keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Anders als beim Alterssabbatical wird jedoch ein **finanzieller Zuschuss** in Form eines **zusätzlichen Bezugsanteils** gewährt, der **20% des letzten Monatsbezugs** vor der Inanspruchnahme der Altersteilzeit ausmacht. Dieser Bezugsanteil ist zwar steuer- und sozialversicherungspflichtig, nicht aber pensionsbeitragspflichtig.

Die **Rückzahlung**, hierin liegt der wesentliche Unterschied zur Altersteilzeit bei Vertragsbediensteten, dieses „Pensionsvorgriffs“ erfolgt in Form eines entsprechenden Abzugs von der monatlichen Pensionsleistung, wobei zur Berechnung die Summe des bezogenen zusätzlichen Bezugsanteils auf die Monate der voraussichtlichen Restlebenserwartung der Beamtin oder des Beamten aufzuteilen ist.

Beispiel: Eine Beamtin möchte mit 60 in Altersteilzeit gehen, arbeitet im Beschäftigungsausmaß von 30 Wochenstunden und verdient aliquot € 2.000 brutto – Pensionsantritt mit 65, Restlebenserwartung ab 65: 20 Jahre:

Reduktion des Beschäftigungsausmaßes auf 15 Wochenstunden und damit auch Reduktion des Monatsbezugs auf € 1.000, jedoch mit zusätzlichem Bezugsanteil von 20% des letzten Monatsbezuges, das sind € 400, also insgesamt € 1.400 (entspricht 70% des letzten Monatsbezugs). Bis zur Pensionierung beträgt der zusätzliche Bezugsanteil daher € 28.000 ($€ 400 \times 14 \times 5$), was bei einer Restlebenserwartung von 20 Jahren zu einer monatlichen Rückzahlungsrates von € 100 führt, die monatlich vom Ruhegenuss einbehalten wird.

3. Beitragsgrundlagen

Künftig wird für die Zeiträume, in denen auch eine Karenz nach dem Oö. MSchG, MSchG, Oö. VKG oder VKG in Anspruch genommen werden könnte, eine fiktive Beitragsgrundlage in Höhe des vollen Beschäftigungsausmaßes

herangezogen, mindestens jedoch 1.391 Euro pro Monat (2006). Dieser Betrag gilt auch für die Bewertung von Zeiten der Familienhospizkarenz.

4. *Ruhegenusszwischen dienstzeiten*

Nach der bisherigen Regelung werden Karenzzeiten, während derer die Beamtin oder der Beamte bei einer österreichischen Gebietskörperschaft oder auch in der Privatwirtschaft beschäftigt ist oder eine sonstige Karenz in Anspruch genommen hat, bei Rückkehr in den Landesdienst nicht als Teil der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit betrachtet, weil diese Zeiten keine Ruhegenussvordienstzeiten darstellen. Diese so genannten „Ruhegenusszwischen dienstzeiten“ sollen nunmehr auch zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit zählen, womit ein Austausch zwischen den Gebietskörperschaften und der Privatwirtschaft sowie die Absolvierung von Zusatzausbildungen erleichtert werden.

5. *Pensionssicherungsbeitrag/Solidarbeitrag*

Der Pensionssicherungsbeitrag wird einheitlich um einen Prozentpunkt erhöht. Damit sollen vor allem auch jene Personen einen Beitrag leisten, die bereits Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss nach dem Oö. L-PG haben. Der bisherige Beitrag über der Höchstbemessungsgrundlage (Solidarbeitrag) entfällt ab dem Jahr 2007 (= faktisches In-Kraft-Treten der Mindervalorisierung).

6. *Pensionsanpassung und Mindervalorisierung*

Ab dem Jahr 2007 erfolgt die Anpassung der Pensionen in Oberösterreich grundsätzlich im selben Ausmaß wie die Gehaltserhöhung im öffentlichen Dienst.

Für höhere Pensionen ist eine **Mindervalorisierung** vorgesehen, bei der jene Teile der Ruhe- und Versorgungsbezüge einschließlich einer allfälligen Nebengebührenezulage, Ruhegenusszulage oder eines Kinderzurechnungsbetrags, die 80% der Höchstbemessungsgrundlage (das sind im Jahr 2006 genau 3.000 Euro) übersteigen (das entspricht in etwa der Höchstpension nach dem künftigen Oö. PG 2006 sowie dem ASVG ohne Berücksichtigung der Durch-

rechnung), nur im halben Prozentausmaß angepasst werden. Die Mindervalorisierung gilt auch für bereits pensionierte Beamtinnen und Beamte.

Beispiel: Im Jahr 2006 beträgt die Höchstbemessungsgrundlage 3.750 Euro, 80% davon sind 3.000 Euro; Gehaltserhöhung 2006: 2,7%. Die Mindervalorisierung würde sich folgendermaßen auf die Verwendungsgruppen auswirken:

- A: angenommene A-Pension: 4.000 Euro
 $3.000 + 2,7 \% = 3.081$ und die restlichen $1.000 + 1,35 \% = 1.014$
angepasste Pension: 4.095 Euro statt 4.108 Euro (- 0,32 %)
- B: angenommene B-Pension: 3.100 Euro
 $3.000 + 2,7 \% = 3.081$ und die restlichen $100 + 1,35 \% = 101$
angepasste Pension: 3.182 Euro statt 3.184 Euro (- 0,06 %)
- C: angenommene C-Pension: 2.000 Euro
 $2.000 + 2,7 \% = 2.054$ (wird voll angepasst)

7. *Neugestaltung der Treueabgeltung sowie Umwandlung in einen zusätzlichen Pensionskassenbetrag*

Ähnlich wie bei der Pensionsreform 1999 die Jubiläumszuwendung schrittweise zugunsten einer Pensionskassenregelung abgeschafft wurde, wird nun auch die bisherige Treuebelohnung in eine Pensionskassenleistung übergeführt. Davon sind jedoch aus Gründen des Vertrauensschutzes sowie aufgrund der ausschließlich zukunftsbezogenen Beitragsleistung in der Pensionskasse Dienstzeiten vor dem 1. Februar 2006 ausgenommen. Im Gegenzug zum aliquoten Entfall der Treueabgeltung wird nur für alle Beamtinnen und Beamten, die nach dem 31. Dezember 1950 geboren wurden, ein zusätzlicher Pensionskassenbeitrag von einem Prozent in die bestehende Pensionskasse „aufbezahlt“.

Den Betroffenen wurde es jedoch freigestellt (Optionsmöglichkeit), anstelle eines zusätzlichen Pensionskassenbeitrags lieber die ungekürzte Treuebelohnung weiter in Anspruch zu nehmen („opting out“).

D. Das Oö. Pensionsgesetz 2006

1. Anwendungsbereich und Allgemeines

Der **Anwendungsbereich** des Oö. PG 2006 erfasst alle Bediensteten, die nach dem 31. Jänner 2006 in ein Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich eingetreten sind und zu einem späteren Zeitpunkt pragmatisiert werden.

Jene Bediensteten, die bereits vor dem 1. Februar 2006 in einem pragmatischen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft gestanden sind, und denen diese Dienstzeiten vom Land Oberösterreich als ruhegenussfähige Vordienstzeiten angerechnet werden, fallen weiterhin unter das Oö. L-PG. Dadurch soll im Fall eines Wechsels zwischen den Gebietskörperschaften bezüglich der Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten auf die Gegenseitigkeit abgestellt werden.

Aufgrund der aktuell geltenden Rechtslage erfüllen derzeit alle anderen Bundesländer (sowie die österreichischen Gemeinden und Statutarstädte) das Erfordernis der Gegenseitigkeit, weshalb beim Wechsel zwischen diesen Gebietskörperschaften die Ruhegenussvordienstzeiten voll angerechnet werden. Die einzige österreichische Gebietskörperschaft, die – zumindest vorerst – dieses Erfordernis nicht erfüllt, ist der Bund. Daher sind insbesondere Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, die nach dem 31. Jänner 2006 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich eintreten, grundsätzlich nicht mehr vom Oö. L-PG, sondern bereits vom Oö. PG 2006 erfasst, da auch der Bund vorsieht, dass jene Bediensteten, die ab 1. Jänner 2005 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund eintreten, ausschließlich nach dem APG und ASVG zu beurteilen sind¹².

Zur Vermeidung unbilliger und verfassungsrechtlich bedenklicher Härten sowie bei dienstlichem Interesse kann die Oö. Landesregierung vom Erfordernis der Gegenseitigkeit absehen und die Bedienstete oder den Bediensteten dem Oö. L-PG unterstellen. Unbillig ist eine Übernahme in das Oö. PG 2006 jedenfalls dann, wenn bereits eine nicht unerhebliche Anzahl an ruhegenussfähigen Dienst- oder Versicherungsmonaten nach anderen bundes- oder landesge-

¹² Vgl § 1 Abs 14 Pensionsgesetz 1965 idgF.

setzlichen Vorschriften erworben wurde. Dabei bleiben Versicherungszeiten von unter 12 Monaten aber – wie auch bei der Parallelrechnung des Bundes – außer Betracht.

Für alle neu in das Erwerbsleben Eintretenden gilt jedenfalls das Oö. PG 2006, sofern es zur Pragmatisierung kommt.

2. Allgemeines

Das Oö. Pensionsgesetz 2006 hat die Funktion einer Gleichstellung des Oö. Landes- und Gemeindebeamtenpensionsrechts mit dem bereits harmonisierten Bundesbeamtenpensionsrecht sowie dem APG/ASVG-Pensionsrecht.

Die im Bundesrecht gültige Formel 65/45/80 wird dabei voll umgesetzt, genauso wie die Frage der kontoförmigen Darstellungsart. Inhaltliche Eigenständigkeiten und Abweichungen bestehen nur mehr im Bereich der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit sowie beim Pensionskorridor, der – wie auch im Übergangsrecht (Oö. L-PG) vorgesehen – schon ab dem 60. Lebensjahr beginnt, dafür jedoch mit versicherungsmathematisch korrekten Abschlägen versehen wurde.

Auf Beamtinnen und Beamte, die unter das Oö. PG 2006 fallen, findet das Oö. Nebengebührenzulagengesetz keine Anwendung mehr. Diese Beamtinnen und Beamten haben daher insbesondere keinen Pensionsbeitrag nach § 3 des Oö. Nebengebührenzulagengesetzes zu leisten und damit auch keinen Anspruch auf eine Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss im Sinne des § 4 des Oö. Nebengebührenzulagengesetzes. Die anspruchsbegründenden Nebengebühren werden für diese Beamtinnen und Beamten bereits im Rahmen der Bemessungsgrundlage für den Ruhegenuss entsprechend berücksichtigt.

Darüber hinaus bleiben formelle Aspekte (Auszahlungsmodalitäten, Verzicht etc) in der gewohnten Art und Weise bestehen, sodass ein Umstellungsbedarf, wie etwa im Falle eines Verweises auf das APG/ASVG, entfällt.

3. Beitragsgrundlagen

Auf Grund der nunmehr vorgesehenen **lebenslangen Durchrechnung** ist es besonders wichtig, dass dem Dienstgeber alle für die Pensionsberechnung

notwendigen Beitragsgrundlagen, die außerhalb des Landesdienstes erworben wurden, zur Verfügung gestellt werden. Aufgrund der Harmonisierung hin zum Bundesrecht kann der Dienstgeber auf Grundlage einer Kontomitteilung, die auch im APG des Bundes vorgesehen ist, die maßgeblichen Beitragsgrundlagen eruieren.

Auch alle „Ersatzzeiten“ erhalten eine fiktive Beitragsgrundlage entsprechend dem APG und sind gemeinsam mit den sonstigen Beitragsgrundlagen mittels Aufwertungszahlen¹³), also unter Berücksichtigung der Lohnentwicklung, aufzuwerten.

4. Pensionsberechnung

Anders als im bisherigen Beamtenpensionsrecht entfällt künftig die Unterscheidung zwischen Ruhegenussberechnungs- und Ruhegenussbemessungsgrundlage. Es gibt nur mehr die Ruhegenuss**berechnungs**grundlage, die einen über die Lebensarbeitszeit hin gerechneten und aufgewerteten Durchschnittsbezug darstellt. Von diesem Betrag gebühren für jedes Jahr der Erwerbstätigkeit 1,78%¹⁴. Je nach Pensionierungsart und -zeitpunkt werden von diesem Prozentsatz der Ruhegenussberechnungsgrundlage entsprechende Abschläge bzw Zuschläge ebenfalls in Prozentsätzen berechnet, die jenen des Übergangsrechts entsprechen.

Die bisherige Untergrenze des Ruhegenusses von 40% der Ruhegenussberechnungsgrundlage bleibt bestehen.

5. Kontomitteilung

Ähnlich der Kontomitteilung nach § 13 APG erhalten auch die Beamtinnen und Beamten nach dem Oö. PG 2006 auf Verlangen jährlich eine rechtlich unverbindliche Mitteilung in der neben einer Vielzahl von Detaildaten vor allem die

13 Vgl § 108 Abs 2 iVm § 108a ASVG.

14 Dementsprechend gebühren nach 45 Jahren 80%.

voraussichtliche monatliche Pensionsleistung zum Stichtag des 31. Dezember des jeweiligen Abrechnungsjahres ersichtlich ist.¹⁵

IV. Einsparungsziel

Das vorgegebene Einsparvolumen von 16,2 Mio Euro pro Jahr bis zum Jahr 2045 konnte erreicht werden, wobei 9,2 Mio Euro (57%) bereits durch die Anhebung des Pensionsantrittsalters sowie der neu eingeführten Abschläge erreicht werden konnten. Weitere 8 Mio Euro (50%) entfallen auf den erhöhten Pensionssicherungsbeitrag sowie die Mindervalorisierung, wobei dem Mehrkosten durch die im Vergleich zum Bund verringerten Abschläge bei Ruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen bzw organisatorischen Gründen sowie die Ausdehnung der Pensionskasse entgegenstehen (-1,4 Mio Euro oder -10%). Weitere 0,4 Mio. Euro (3%) konnten durch die weitaus einfachere Verwaltung (Entfall der Parallelrechnung) eingespart werden.

¹⁵ Insofern geht die Mitteilung über § 13 APG sogar hinaus.

Referenten

Univ.Doz. Dr. Peter Bußjäger
Landtagsdirektor von Vorarlberg
Direktor des Instituts für Föderalismus
Römerstraße 15
6900 Bregenz
e-mail: peter.bussjaeger@vorarlberg.at

Mag. Gerhard Dafert
Amt der NÖ Landesregierung
Abteilung Personalangelegenheiten A
Landhausplatz 1
3109 St. Pölten
e-mail: gerhard.dafert@noel.gv.at

Mag. Anton Gibisch
Amt der NÖ Landesregierung
Abteilung Personalangelegenheiten A
Landhausplatz 1
3109 St. Pölten
e-mail: anton.gibisch@noel.gv.at

Dr. Klaus Hartmann
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1014 Wien
e-mail: klaus.hartmann@bka.gv.at

Hans Georg Kissenberth
Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Personal
Römerstraße 15
6900 Bregenz
e-mail: hans-georg.kissenberth@vorarlberg.at

Mag. Franz Meusburger
BWI Unternehmensberatung
Bildgasse 18a
6850 Dornbirn
e-mail: office@bwi.at

Dr. Siegfried Nußbaumer
Amt der OÖ Landesregierung
Personalabteilung
Bahnhofplatz 1
4021 Linz
e-mail: siegfried.nussbaumer@ooe.gv.at

Dr. Christian Ranacher
Amt der Tiroler Landesregierung
Abteilung Verfassungsdienst
Landhaus
6010 Innsbruck
e-mail: christian.ranacher@tirol.gv.at

FÖDERALISMUS - DOKUMENTE

- FÖDOK 1 Materialien zur Bundesstaatsreform. Innsbruck 1998. ISBN 3-901965-00-9 (€ 6,54)
- FÖDOK 2 Parlamentarische Enquete des Vorarlberger Landtages zum Thema „Föderalismus“ am 27.2.1980 in Bregenz. Innsbruck 1999. ISBN 3-901965-01-7 (€ 5,09)
- FÖDOK 3 **Peter Pernthaler/Stefan Ebensperger**, Die rechtlichen Auswirkungen völkerrechtlicher Abkommen und Normen der Europäischen Union auf die Kompetenzerteilung und Vollziehung des Naturschutzrechts. Innsbruck 1999. ISBN 3-901965-02-5 (€ 6,54)
- FÖDOK 4 **Peter Pernthaler/Anna Gamper**, Verfassungsrechtliche Probleme einer regionalen Beitragsautonomie und der Vertretung kleiner Gebietskrankenkassen im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Innsbruck 1999. ISBN 3-901965-03-3 (€ 3,63)
- FÖDOK 5 **Peter Pernthaler**, Die steirische Wasserentnahmesteuer. Verfassungsrechtliche Probleme einer ökologischen Lenkungsabgabe auf Landesebene. Innsbruck 1999. ISBN 3-901965-04-1 (€ 3,63)
- FÖDOK 6 **Christian Ranacher**, Die Totalrevision der Schweizerischen Bundesverfassung 1999. Ein Überblick über den Reformprozess und die wesentlichen Neuerungen. Innsbruck 2000. ISBN 3-901965-05-X (€ 3,63)
- FÖDOK 7 **Peter Pernthaler**, Der Einfluss der geplanten Erweiterung der EU auf die Entwicklung des „europäischen Föderalismus“ und die Stellung der Regionen in der EU. Innsbruck 2000. ISBN 3-901965-06-8 (€ 3,63)
- FÖDOK 8 **Christian Smekal/Erich Thöni**, Österreichs Föderalismus zu teuer? Innsbruck 2000. ISBN 3-901965-07-6 (€ 3,63)
- FÖDOK 9 **Peter Pernthaler/Ernst Wegscheider**, Der Konsultationsmechanismus in der österreichischen Finanzverfassung, Innsbruck 2000. ISBN 3-901965-08-4 (€ 3,63)
- FÖDOK 10 **Peter Pernthaler/Anna Gamper**, Der abgestufte Bevölkerungsschlüssel als verfassungswidriges Element des Finanzausgleichs, Innsbruck 2000. ISBN 3-901965-09-2 (€ 5,09)
- FÖDOK 11 **Helmut Kramer**, Internationale Vergleichbarkeit der Aufwandsdaten des Staatssektors nach Aufgabenbereichen und Ebenen der Staatstätigkeit, Innsbruck 2000. ISBN 3-901965-10-6 (€ 5,09)
- FÖDOK 12 **Peter Bußjäger** (Hg), Neue Wege der Verwaltungsreform? Innsbruck 2001. ISBN 3-901965-11-4 (€ 3,63)
- FÖDOK 13 **Peter Bußjäger**, Reform und Zukunft des Föderalismus, Innsbruck 2002. ISBN 3-901965-12-2 (€ 5,00)
- FÖDOK 14 **Peter Bußjäger** (Hg), Zukunft der regionalen Wirtschafts- und Sozialpolitik, Innsbruck 2003. ISBN 3-901965-13-0 (€ 5,00)

- FÖDOK 15 **Helmut Kramer**, Internationaler Vergleich der Verwaltungskosten. Volkswirtschaftliche und wirtschaftspolitische Interpretation, Innsbruck 2004. ISBN 3-901965-14-9 (€ 6,50)
- FÖDOK 16 **Peter Bußjäger/Daniela Larch**, Landesgesetzgebung und Europäisierungsgrad – eine Untersuchung über die Bindungsdichte der Landesgesetzgebung durch das EU-Recht, Innsbruck 2004. ISBN 3-901965-15-7 (€ 5,00)
- FÖDOK 17 **Gioachino Fraenkel**, Eine kritische Analyse des neuen italienischen Steuerföderalismus, Innsbruck 2004. ISBN 3-901965-16-5 (€ 5,00)
- FÖDOK 18 **Roberto Anero Ordóñez**, Reformprozess und Zukunft des spanischen Finanzgleichsystems – ein gebundenes Trennsystem für Spanien?, Innsbruck 2004. ISBN 3-901965-17-3 (€ 5,00)
- FÖDOK 19 **Peter Bußjäger/Peter Pernthaler**, Verfassungsbegründung und Verfassungsautonomie – Beiträge zur Entwicklung des österreichischen Bundesstaates, Innsbruck 2004. ISBN 3-901965-18-1 (€ 5,00)
- FÖDOK 20 **Peter Bußjäger/Daniela Larch** (Herausgeber), Die Neugestaltung des föderalen Systems vor dem Hintergrund des Österreich-Konvents, Innsbruck 2004. ISBN 3-901965-19-X (€ 5,00)
- FÖDOK 21 **Peter Bußjäger/Daniela Larch**, Grundlagen und Entwicklungen der bundesstaatlichen Instrumente in Österreich, Innsbruck 2005. ISBN 3-901965-20-3 (€ 5,00)
- FÖDOK 22 **Peter Bußjäger**, Föderalismusreform – Die Inszenierung Österreich-Konvent zwischen Innovationsresistenz und Neojosephinismus, Innsbruck 2005. ISBN 3-901965-21-1 (€ 5,00)
- FÖDOK 23 **Peter Bußjäger/Silvia Bär/Ulrich Willi**, Kooperativer Föderalismus im Kontext der Europäischen Integration, Innsbruck 2006. ISBN 3-901965-22-X, 978-3-90165-22-7 (€ 7,00)
- FÖDOK 24 **Vladislava Hristozova**, Die Europäische Integration: Vorteile oder Nachteile für die subnationalen Gebietskörperschaften. Eine vergleichende Fallstudie von Österreich und der Tschechischen Republik, Innsbruck 2007. ISBN 3-901965-23-4 (€ 7,00)
- FÖDOK 25 **Oskar Peterlini**, **Föderalistische Entwicklung und Verfassungsreform in Italien**, Ein Streifzug von den gescheiterten Föderalismusdiskussionen in den 90er Jahren, über die neue Verfassung von 2001, den Weg zu einem neuen Wahlgesetz zum Steuerföderalismus, Innsbruck 2007. ISBN 978-3-901965-24-1 (€ 7,00)
- FÖDOK 26 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), Dienstrechtsreformen im Bundesstaat, Innsbruck 2007. ISBN 978-3-901965-25-8 (€ 7,00)

SCHRIFTENREIHE DES INSTITUTS FÜR FÖDERALISMUS

erschienen bei:

Wilhelm Braumüller

Universitäts-Verlagsbuchhandlung Ges.m.b.H.
A-1092 Wien, Servitengasse 5
<http://www.braumuellner.at>

- Bd. 1 **Peter Pernthaler**, Die Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern auf dem Gebiete der Verwaltungsorganisation. 1976. ISBN 3-7003-0479-X (€ 7,21)
- Bd. 2 **Theo Öhlinger**, Der Bundesstaat zwischen Reiner Rechtslehre und Verfassungsrealität. 1976. ISBN 3-7003-0129-4 (€ 4,94 vergriffen)
- Bd. 3 **Felix Ermacora**, Österreichischer Föderalismus. Vom patrimonialen zum kooperativen Bundesstaat. 1976. ISBN 3-7003-0144-8 (€ 28,71 vergriffen)
- Bd. 4 **Peter Pernthaler**, Die Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag. 1977. ISBN 3-7003-0478-X (€ 11,99)
- Bd. 5 **Martin Usteri**, Die Funktion der Regierung im modernen föderalistischen Staat. 1977. ISBN 3-7003-0482-X (€ 4,21 vergriffen)
- Bd. 6 **Fried Esterbauer – Guy Heraud – Peter Pernthaler** (Herausgeber), Föderalismus als Mittel permanenter Konfliktregelung. 1977. ISBN 3-7003-0161-8 (€ 11,63 vergriffen)
- Bd. 7 **Manfried Gantner**, Der abgestufte Bevölkerungsschlüssel als Problem der Länder und Gemeinden. 1978. ISBN 3-7003-0181-2 (€ 18,17)
- Bd. 8 **Siegbert Morscher**, Rechtliche Probleme bei der Schaffung innerstaatlicher grenzüberschreitender Einrichtungen und Organe durch die österreichischen Bundesländer. 1978. ISBN 3-7003-0182-0 (€ 17,44)
- Bd. 9 **Theo Öhlinger**, Verträge im Bundesstaat. 1978. ISBN 3-7003-0183-9 (€ 10,17)
- Bd. 10 **Erich Thöni**, Privatwirtschaftsverwaltung und Finanzausgleich. 1978. ISBN 3-7003-0184-7 (€ 10,03)
- Bd. 11 **Georg Schmitz**, Der Landesamtsdirektor. 1978. ISBN 3-7003-0203-7 (€ 10,03 vergriffen)
- Bd. 12 **Felix Ermacora**, Die bundesstaatliche Kostentragung gemäß § 2 F-VG. 1979. ISBN 3-7003-0214-2 (€ 7,99)
- Bd. 13 **Peter Pernthaler – Karl Weber**, Theorie und Praxis der Bundesaufsicht in Österreich. 1979. ISBN 3-7003-0215-0 (€ 12,21)
- Bd. 14 **Peter Pernthaler**, Die Staatsgründungsakte der österreichischen Bundesländer. Eine staatsrechtliche Untersuchung über die Entstehung des Bundesstaates. 1979. ISBN 3-7003-0226-6 (€ 21,66)
- Bd. 15 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Direkte Demokratie in den Ländern und Gemeinden. 1980. ISBN 3-7003-0245-2 (€ 14,39)
- Bd. 16 **Peter Häberle**, Kulturverfassungsrecht im Bundesstaat. 1980. ISBN 3-7003-0247-9 (€ 20,35 vergriffen)
- Bd. 17 **Bernd-Christian Funk**, Das System der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung im Lichte der Verfassungsrechtsprechung. 1980. ISBN 3-7003-0250-9 (€ 20,35 vergriffen)

- Bd. 18 **Karl Weber**, Kriterien des Bundesstaates. Eine systematische, historische und rechtsvergleichende Untersuchung der Bundesstaatlichkeit der Schweiz, der Bundesrepublik Deutschland und Österreich. 1980. ISBN 3-7003-0251-7 (€ 34,88 vergriffen)
- Bd. 19 **Peter Pernthaler**, Das Forderungsprogramm der österreichischen Bundesländer. 1980. ISBN 3-7003-0252-5 (€ 28,34)
- Bd. 20 **Wilhelm Kundratitz** (Herausgeber), Staat, Recht, Politik. Eine Befragung Jugendlicher zum Bildungshintergrund. 1981. ISBN 3-7003-0270-3 (€ 20,35)
- Bd. 21 **Siegbert Morscher**, Land und Provinz. Vergleich der Befugnisse der autonomen Provinz Bozen mit den Kompetenzen der österreichischen Bundesländer. 1981. ISBN 3-7003-0282-7 (€ 13,66)
- Bd. 22 **Wolfgang Pesendorfer**, Der innere Dienstbetrieb im Amt der Landesregierung. 1981. ISBN 3-7003-0299-1 (€ 10,76 vergriffen)
- Bd. 23 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Dezentralisation und Selbstorganisation. Theoretische Probleme und praktische Erfahrungen. 1982. ISBN 3-7003-0308-4 (€ 24,20)
- Bd. 24 **Theo Öhlinger**, Die Anwendung des Völkerrechts auf Verträge im Bundesstaat. 1982. ISBN 3-7003-0320-3 (€ 13,44)
- Bd. 25 **Harald Stolzlechner**, Republik – Bund – Land. Fragen der Vermögensaufteilung in einem Bundesstaat. 1982. ISBN 3-7003-0318-1 (€ 14,39)
- Bd. 26 **Peter Pernthaler – Irmgard Kathrein – Karl Weber**, Der Föderalismus im Alpenraum. Voraussetzungen, Zustand, Ausbau und Harmonisierung im Sinne eines alpenregionalen Leitbildes. 1982. ISBN 3-7003-0341-6 (€ 49,42 vergriffen)
- Bd. 27 **Peter Pernthaler**, Land, Volk und Heimat als Kategorien des österreichischen Verfassungsrechts. 1982. ISBN 3-7003-0347-5 (€ 11,63)
- Bd. 28 **Peter Pernthaler – Karl Weber**, Landesbürgerschaft und Bundesstaat. Der Status des Landesbürgers als Kriterium des Bundesstaates und Maßstab der Demokratie in den Ländern. 1983. ISBN 3-7003-0364-5 (€ 20,35)
- Bd. 29 **Irmgard Kathrein**, Der Bundesrat in der Ersten Republik. Studie über die Entstehung und die Tätigkeit des **Bundesrates** der Republik Österreich. 1983. ISBN 3-7003-0365-3 (€ 14,54)
- Bd. 30 **Richard Schmidjell – Karl Fink – Werner Plunger – Hans Moser**, Regionalpolitik der österreichischen Bundesländer. 1983. ISBN 3-7003-0524-9 (€ 34,88)
- Bd. 31 **Siegbert Morscher** (Herausgeber), Föderalistische Sozialpolitik. 1983. ISBN 3-7003-0519-2 (€ 20,35 vergriffen)
- Bd. 32 **Josef Werndl**, Die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern. Ihre Ausgangslage, Entwicklung und Bedeutungsverschiebung auf der Grundlage des Bundes-Verfassungsgesetzes von 1920. 1984. ISBN 3-7003-0566-4 (€ 26,96 vergriffen)
- Bd. 33 **Peter Pernthaler**, Österreichische Finanzverfassung. Theorie – Praxis – Reform. 1984. ISBN 3-7003-0606-7 (€ 33,07)
- Bd. 34 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Die Rolle der Länder in der Umfassenden Landesverteidigung. 1984. ISBN 3-7003-0607-5 (€ 19,62)
- Bd. 35 **Christian Smekal – Manfred Gantner**, Die längerfristige Entwicklung der öffentlichen Finanzwirtschaft in Österreich im Zeitraum 1950 – 1983. 1985. ISBN 3-7003-0608-3 (€ 52,32 vergriffen)
- Bd. 36 **Georg Schmitz**, Die Anfänge des Parlamentarismus in Niederösterreich. Landesordnung und Selbstregierung 1861 – 1873. 1985. ISBN 3-7003-0636-9 (€ 47,96)

- Bd. 37 **Bernd Stampfer**, Recht der Abfallwirtschaft in Österreich. Analysen einer komplexen Verwaltungsaufgabe zwischen Bund und Ländern. 1986. ISBN 3-7003-0687-3 (€ 37,79)
- Bd. 38 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Föderalistische Verwaltungsrechtspflege als wirksamer Schutz der Menschenrechte. 1986. ISBN 3-7003-0685-7 (€ 14,17)
- Bd. 39 **Siegbert Morscher**, Die Gewerbekompetenz des Bundes. 1987. ISBN 3-7003-0810-1 (€ 23,26)
- Bd. 40 **Peter Pernthaler**, Zivilrechtswesen und Landeskompetenz. 1987. ISBN 3-7003-0723-3 (€ 13,08)
- Bd. 41 **Karl Weber**, Die mittelbare Bundesverwaltung. Eine verfassungs- und verwaltungsrechtliche Untersuchung der Organisation und Verwaltung des Bundes im Bereich der Länder außer Wien, zugleich eine Geschichte der Behörden der allgemeinen staatlichen Verwaltung in den Ländern außer Wien. 1987. ISBN 3-7003-0738-1 (€ 59,59)
- Bd. 42 **Klaus Berchtold**, Die Verhandlungen zum Forderungsprogramm der Bundesländer seit 1956. 1988. ISBN 3-7003-0752-7 (€ 20,35)
- Bd. 43 **Peter Pernthaler**, Föderalistische Bedeutung der Landes-Hypothekenbanken. 1988. ISBN 3-7003-0781-1 (€ 20,35 vergriffen)
- Bd. 44 **Stefan Huber – Peter Pernthaler** (Herausgeber), Föderalismus und Regionalismus in europäischer Perspektive. 1988. ISBN 3-7003-0763-2 (€ 11,63 vergriffen)
- Bd. 45 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Föderalistische Kulturpolitik. 1988. ISBN 3-7003-0798-5 (€ 18,17)
- Bd. 46 **Peter Pernthaler**, Kompetenzverteilung in der Krise. Voraussetzungen und Grenzen der Kompetenzinterpretation in Österreich. 1989. ISBN 3-7003-0811-6 (€ 24,71)
- Bd. 47 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Auswirkungen eines EG-Beitrittes auf die föderalistische Struktur Österreichs. 1989. ISBN 3-7003-0848-5 (€ 21,08)
- Bd. 48 **Wolfgang Bartscher**, EG-Beitritt und Föderalismus. Folgen einer EG-Mitgliedschaft für die bundesstaatliche Ordnung Österreichs. 1990. ISBN 3-7003-0864-7 (€ 21,08 vergriffen)
- Bd. 49 **Fried Esterbauer – Peter Pernthaler** (Herausgeber), Europäischer Regionalismus am Wendepunkt - Bilanz und Ausblick. 1991. ISBN 3-7003-0907-4 (€ 23,98)
- Bd. 50 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Außenpolitik der Gliedstaaten und Regionen. 1991. ISBN 3-7003-0930-9 (€ 23,26)
- Bd. 51 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Neue Wege der Föderalismusreform. 1992. ISBN 3-7003-0949-X (€ 23,26)
- Bd. 52 **Bernd-Christian Funk – Joseph Marko – Peter Pernthaler**, Die innerstaatliche Umsetzung der Vergaberichtlinien der EG., 1992. ISBN 3-7003-0974-0 (€ 16,71)
- Bd. 53 **Peter Pernthaler**, Das Länderbeteiligungsverfahren an der europäischen Integration. 1992. ISBN 3-7003-0976-7 (€ 15,26)
- Bd. 54 **Stefan Hammer**, Länderstaatsverträge. Zugleich ein Beitrag zur Selbständigkeit der Länder im Bundesstaat. 1992. ISBN 3-7003-0984-8 (€ 31,61)
- Bd. 55 **Peter Pernthaler**, Der differenzierte Bundesstaat. Theoretische Grundlagen, praktische Konsequenzen und Anwendungsbereiche in der Reform des österreichischen Bundesstaates. 1992. ISBN 3-7003-0988-0 (€ 18,89)
- Bd. 56 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Unabhängige Verwaltungssenate und Verwaltungsgerichtsbarkeit. 1993. ISBN 3-7003-1011-0 (€ 42,44)

- Bd. 57 **Heinz Schäffer – Harald Stolzlechner** (Herausgeber), Reformbestrebungen im Österreichischen Bundesstaatssystem. 1993. ISBN 3-7003-1015-3 (€ 17,49)
- Bd. 58 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Föderalistische Raumordnung – eine europäische Herausforderung. 1994. ISBN 3-7003-1041-2 (€ 15,99)
- Bd. 59 **Gerhard Thurner**, Der Bundesstaat in der neueren Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes unter besonderer Berücksichtigung der Kompetenzverteilung. 1994. ISBN 3-7003-1042-0 (€ 35,61)
- Bd. 60 **Michael Morass**, Regionale Interessen auf dem Weg in die Europäische Union. Strukturelle Entwicklung und Perspektiven der Interessenvermittlung österreichischer und deutscher Landesakteure im Rahmen der Europäischen Integration. 1994. ISBN 3-7003-1048-X (€ 37,79)
- Bd. 61 **Peter Pernthaler**, Reform der föderalistischen Finanzordnung. 1994. ISBN 3-7003-1075-7 (€ 23,26)
- Bd. 62 **Karl Weber – Martin Schlag**, Sicherheitspolizei und Föderalismus. Eine Untersuchung über die Organisation der Sicherheitsverwaltung in Österreich. 1995. ISBN 3-7003-1082-X (€ 23,26)
- Bd. 63 **Peter Bußjäger**, Die Naturschutzkompetenzen der Länder. 1995. ISBN 3-7003-1084-6 (€ 23,26)
- Bd. 64 **Klaus Eisterer**, Die Schweiz als Partner. Zum eigenständigen Außenhandel der Bundesländer Vorarlberg und Tirol mit der Eidgenossenschaft 1945 - 1947. 1995. ISBN 3-7003-1116-8 (€ 13,08)
- Bd. 65 **Peter Pernthaler – Georg Lukasser – Irmgard Rath-Kathrein**, Gewerbe – Landwirtschaft – Veranstaltungswesen. Drei Fallstudien zur Abgrenzung der Bundes- und Landeskompetenzen im Wirtschafts- und Berufsvertretungsrecht. 1996. ISBN 3-7003-1135-4 (€ 20,35)
- Bd. 66 **Fritz Staudigl – Renate Fischler** (Herausgeber), Die Teilnahme der Bundesländer am europäischen Integrationsprozeß. 1996. ISBN 3-7003-1162-1 (€ 13,44)
- Bd. 67 **Karl Weber – Irmgard Rath-Kathrein** (Herausgeber), Neue Wege der Allgemeinen Staatslehre. 1996. ISBN 3-7003-1167-2 (€ 20,35)
- Bd. 68 **Peter Pernthaler**, Kammern im Bundesstaat. Verfassungsrechtliche und verfassungspolitische Gesichtspunkte einer stärkeren Föderalisierung der Kammern in Österreich. 1996. ISBN 3-7003-1170-2 (€ 16,42)
- Bd. 69 **Fridolin Zanon**, Das 2. Verstaatlichungsgesetz 1947 im Lichte der europarechtlichen Entwicklung. 1996. ISBN 3-7003-1171-0 (€ 15,99)
- Bd. 70 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Bundesstaatsreform als Instrument der Verwaltungsreform und des europäischen Föderalismus. 1997. ISBN 3-7003-1190-7 (€ 31,83)
- Bd. 71 **Josef Unterlechner**, Die Mitwirkung der Länder am EU-Willensbildungs-Prozeß: Normen – Praxis – Wertung. 1997. ISBN 3-7003-1206-7 (€ 33,14 vergriffen)
- Bd. 72 **Sigrid Buchsteiner**, Die Verpflichtung der Gebietskörperschaften zur Tragung ihres Aufwandes. Eine Analyse des bundesstaatlichen Kostenträgungsgrundsatzes und der Kostenregelungskompetenz. 1998. ISBN 3-7003-1218-0 (€ 23,26)
- Bd. 73 **Peter Pernthaler/Nicoletta Bucher/Anna Gamper**, Bibliographie zum österreichischen Bundesstaat und Föderalismus 1998. ISBN 3-7003-1224-5 (€ 27,62)
- Bd. 74 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Das Recht des Wassers in nationaler und internationaler Perspektive. 1998. ISBN 3-7003-1226-1 (€ 27,62)
- Bd. 75 **Peter Bußjäger**, Die Organisationshoheit und Modernisierung der Landesverwaltungen. 1999. ISBN 3-7003-1261-X (€ 45,78)

- Bd. 76 **Peter Pernthaler** (Herausgeber), Auswirkungen des EU-Rechts auf die Länder. 1999. ISBN 3-7003-1209-3 (€ 27,62)
- Bd. 77 **Peter Pernthaler/Helmut Schreiner** (Herausgeber), Die Landesparlamente als Ausdruck der Identität der Länder. 2000. ISBN 3-7003-1320-9 (€ 21,66)
- Bd. 78 **Andreas Rosner**, Koordinationsinstrumente der österreichischen Länder. 2000. ISBN 3-7003-1321-7 (€ 40,70)
- Bd. 79 **Karl Weber/Magdalena Pöschl**, Die Haftung der Länder in der mittelbaren Bundesverwaltung. 2000. ISBN 3-7003-1326-8 (€ 20,35)
- Bd. 80 **Peter Bußjäger**, Die Zustimmungsrechte des Bundesrates. 2001. ISBN 3-7003-1357-8 (€ 20,35)
- Bd. 81 **Sigrid Lebitsch-Buchsteiner**, Die bundesstaatliche Rücksichtnahmepflicht. 2001. ISBN 3-7003-1358-6 (€ 18,89)
- Bd. 82 **Peter Bußjäger/Friedrich Lachmayer** (Herausgeber), Rechtsbereinigung und Landesrechtsdokumentation. 2001. ISBN 3-7003-1261-6 (€ 18,00)
- Bd. 83 **Peter Pernthaler/Peter Bußjäger** (Herausgeber), Ökonomische Aspekte des Föderalismus. 2001. ISBN 3-7003-1369-1 (€ 21,00)
- Bd. 84 **Peter Bußjäger/Christoph Kleiser** (Herausgeber), Legistik und Gemeinschaftsrecht. 2001. ISBN 3-7003-1370-5 (€ 20,00)
- Bd. 85 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), Vollzug von Bundesrecht durch die Länder. 2002. ISBN 3-7003-1401-9 (€ 26,00)
- Bd. 86 **Christian Ranacher**, Die Funktion des Bundes bei der Umsetzung des EU-Rechts durch die Länder. 2002. ISBN 3-7003-1420-5 (€ 49,90)
- Bd. 87 **Stefan Mayer**, Regionale Europapolitik. Die österreichischen Bundesländer und die europäische Integration. Institutionen, Interessendurchsetzung und Diskurs bis 1998. 2002. ISBN 3-7003-1396-9 (€ 47,90)
- Bd. 88 **Harald Stolzlechner**, Zur rechtlichen Behandlung von Sportanlagen. 2002. ISBN 3-7003-1425-6 (€ 10,90)
- Bd. 89 **Peter Bußjäger**, Katastrophenprävention und Katastrophenbekämpfung im Bundesstaat. 2003. ISBN 3-7003-1431-0 (€ 23,90)
- Bd. 90 **Gernot Meirer**, Die Verbindungsstelle der Bundesländer oder Die gewerkschaftliche Organisation der Länder. 2003. ISBN 3-7003-1435-3 (€ 42,90)
- Bd. 91 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), Moderner Staat und innovative Verwaltung. 2003. ISBN 3-7003-1445-0 (€ 21,00)
- Bd. 92 **Peter Bußjäger/Anna Gamper** (editors), The Homogeneity of Democracy, Rights and the Rule of Law in Federal or Confederal Systems. 2003. ISBN 3-7003-1453-1 (€ 24,90).
- Bd. 93 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), Föderalistische Lösungen für die Finanzierung des Gesundheitswesens. 2004. ISBN 3-7003-1486-8 (€ 13,90)
- Bd. 94 **Peter Bußjäger/Jürgen Weiss** (Herausgeber), Die Zukunft der Mitwirkung der Länder an der Bundesgesetzgebung. 2004. ISBN 3-7003-1487-6 (€ 20,90)
- Bd. 95 **Helmut Kramer**, Ökonomische Aspekte der Bundesstaatsreform. 2004. ISBN 3-7003-1491-4 (€ 18,90)
- Bd. 96 **Peter Bußjäger/Rudolf Hrbek** (Herausgeber), Projekte der Föderalismusreform – Österreich-Konvent und Föderalismuskommission im Vergleich. 2005. ISBN 3-7003-1528-3 (€ 18,90 vergriffen)

- Bd. 97 **Ulrich Willi**, Die Bundesverfassungskonformität der Vorarlberger „Volksgesetzgebung“, 2005. ISBN 3-7003-1563-5, 978-3-7003-1563-6 (€ 22,90)
- Bd. 98 **Anna Gamper/Peter Bußjäger** (Herausgeber), Subsidiarität anwenden: Regionen, Staaten, Europäische Union. La sussidiarietà applicata: Regioni, Stati, Unione Europea. 2006. ISBN 3-7003-1580-5, 978-3-7003-1580-3 (€ 32,90)
- Bd. 99 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), Finanzausgleich und Finanzverfassung auf dem Prüfstand. 2006. ISBN 3-7003-1589-9, 978-3-7003-1589-6 (€ 20,90)
- Bd. 100 **Peter Bußjäger**, Homogenität und Differenz – Zur Theorie der Aufgabenverteilung zwischen Bund und Ländern in Österreich. 2006. ISBN 3-7003-1595-3, 978-3-7003-1595-7 (€ 32,90)
- Bd. 101 **Werner Schroeder/Karl Weber**, Die Kompetenzrechtsreform. Aus österreichischer und europäischer Perspektive, 2006. ISBN 3-7003-1608-9, 978-3-7003-1608-4 (€ 29,90)
- Bd. 102 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), Katastrophenschutz als Aufgabe und Verantwortung im Bundesstaat. 2007. ISBN 978-3-7003-1631-2 (€ 22,90)
- Bd. 103 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), Beiträge zum Länderparlamentarismus. Zur Arbeit der Landtage im Bundesstaat und in der EU. 2007. ISBN 978-3-7003-1632-9 (€ 27,90)
- Bd. 104 **Gerhard Lehner**, Länderausgaben. Tendenzen in wichtigen Aufgabenbereichen. 2007. ISBN 978-3-7003-1653-4 (€ 19,90)

SCHRIFTENREIHE VERWALTUNGSRECHT

- Bd. 1 **Eberhard W. Lang**, Tiroler Agrarrecht I. Das Recht der Grundzusammenlegung, Flurberreinigung und des landwirtschaftlichen Siedlungsverfahrens. 1989. ISBN 3-7003-0809-4 (€ 26,16)
- Bd. 2 **Eberhard W. Lang**, Tiroler Agrarrecht II. Das Recht der Einforstungsrechte (Wald- und Weideservituten) und der agrargemeinschaftlichen Grundstücke. 1991. ISBN 3-7003-0922-8 (€ 20,35 vergriffen)
- Bd. 3 **Peter Pernthaler – Evelyn Maria Stefani**, Der autonome Sektor der Sozialpolitik in Vorarlberg. Modell einer Entwicklung des Sozialstaates auf der Grundlage von Subsidiarität und Solidarität. 1990. ISBN 3-7003-0860-4 (€ 19,62)
- Bd. 4 **Günter Reimeir**, Rechtsprobleme der Planung von Einkaufszentren. 1992. ISBN 3-7003-0950-3 (€ 26,16)
- Bd. 5 **Helmut Schwamberger - Eberhard W. Lang**, Tiroler Agrarrecht III. Bringungsrechte. 1993. ISBN 3-7003-0995-3 (€ 21,08)
- Bd. 6 **Eugen Kanonier**, Rechtliche Aspekte der Wegefreiheit im Bergland. 1997. ISBN 3-7003-1209-1 (€ 28,34)
- Bd. 7 **Harald Kraft**, Das Vorarlberger Abgabenrecht. Praxiskommentar. Teil I: Abgabenverfahrensrecht. 2001. ISBN 3-7003-1383-7.
Harald Kraft, Das Vorarlberger Abgabenrecht. Praxiskommentar. Teil II: Materielles Abgabenrecht. 2001. ISBN 3-7003-1384-5 (€ 58,--)
- Bd. 8 **Klaus Heißenberger**, Das NÖ Landesgesetzblatt – Ein Modell für eine Konsolidierung von Rechtsvorschriften. 2005. ISBN 3-7003-1537-6 (€ 39,90)

SCHRIFTENREIHE POLITISCHE BILDUNG

- Bd. 1 **Peter Pernthaler**, Föderalismus – Bundesstaat – Europäische Union. 25 Grundsätze. 2000. ISBN 3-7003-1324-1 (€ 10,76)
- Bd. 2 **Peter Bundschuh**, Vergleichende Untersuchung der Organisation und Funktion der 2. Kammer im föderalen System. 2000. ISBN 3-7003-1327-6 (€ 10,76)
- Bd. 3 **Peter Bußjäger**, Föderale und konföderale Systeme im Vergleich: Basisdaten und Grundstrukturen. 2004. ISBN 3-7003-1469-8 (€ 9,90)
- Bd. 4 **Anna Gamper**, Legislative and Executive Governance in Austria. 2004. ISBN 3-7003-1504-X (€ 7,90)
- Bd. 5 **Peter Bußjäger/Andreas Rosner**, Mitwirken und Mitgestalten – Europa und die österreichischen Länder. 2005. ISBN 3-7003-1564-3, 978-3-7003-1564-3 (€ 12,90)
- Bd. 6 **Peter Bußjäger** (Herausgeber), 60 Jahre Länderkonferenzen 1945 – Die Länder und die Wiederbegründung der Republik. 2006. ISBN 3-7003-1582-1, 978-3-7003-1582-7 (€ 12,90)

INSTITUT FÜR FÖDERALISMUS

Maria-Theresien-Str. 38 b
A-6020 Innsbruck

Tel. +43/512/574594
www.foederalismus.at

Fax +43/512/574594-4
e-mail: institut@foederalismus.at

Direktor: Univ.-Doz. Dr. Peter BUSSJÄGER

Kuratorium:

Landesamtsdirektor Dr. Werner SEIF, Niederösterreich
Landesamtsdirektor-Stellvertreter Dr. Wolfgang NEBES, Niederösterreich
Hofrat Dr. Ludwig STAUDIGL, Niederösterreich
Dr. Klaus HEISSENBERGER, Niederösterreich
Landesamtsdirektor Dr. Eduard PESENDORFER, Oberösterreich
Landesamtsdirektor-Stellvertreter Dr. Jörg MAYER, Oberösterreich
Landtagsdirektor Dr. Helmut HÖRTENHUBER, Oberösterreich
Hofrat LL.M. Dr. Gerhard HÖRMANSEDER, Oberösterreich
Landesamtsdirektor Dr. Josef LIENER, Tirol
Landesamtsdirektor-Stellvertreter Dr. Helmut SCHWAMBERGER, Tirol
Hofrat Dr. Anton GSTÖTTNER, Tirol
Mag. Christine SALCHER, Tirol
Landesamtsdirektor Dr. Johannes MÜLLER, Vorarlberg
Dr. Matthias GERMANN, Vorarlberg
Dr. Borghild GOLDGRUBER-REINER, Vorarlberg
Dr. Harald SCHNEIDER, Vorarlberg

Das Institut für Föderalismus ist eine Einrichtung der Länder Tirol, Vorarlberg, Niederösterreich und Oberösterreich. Es befasst sich mit der wissenschaftlichen Forschung auf dem Gebiet des Föderalismus, darüber hinaus will es die Verbreitung und Pflege der Idee des Föderalismus in der Bevölkerung fördern.

Zur Erreichung dieser Ziele gibt das Institut eine Schriftenreihe für wissenschaftliche Veröffentlichungen, einen alljährlichen Bericht über den Föderalismus in Österreich sowie ein periodisches Mitteilungsblatt heraus, veranstaltet Fachtagungen und unterhält eine Dokumentation zum Thema Föderalismus.

