

An die
Damen und Herren
VP-Bürgermeister und Fraktionsobleute
in Minderheitsgemeinden

St. Pölten, am 18.12.2023
RS 31

Betrifft: Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der letzten Sitzung des NÖ Landtages wurde nun das neue Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz beschlossen. Das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025) soll für Bedienstete in privatrechtlichen Dienstverhältnissen zu Gemeinden und Gemeindeverbänden, welche ab 1. Jänner 2025 begründet werden, gelten. Dienstverhältnisse nach den Bestimmungen des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (NÖ GVBG) können ab diesem Zeitpunkt nicht mehr abgeschlossen werden.

Im Sinne eines einheitlichen Dienstrechts für alle Gemeindebediensteten finden die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 auch auf Musik- und Kunstschullehrkräfte Anwendung. Eine sinngemäße Anwendung bundesrechtlicher Regelungen soll im NÖ GBedG 2025 nicht mehr vorgesehen sein.

Soweit vor dem 1. Jänner 2025 befristete Dienstverhältnisse nach dem NÖ GVBG abgeschlossen wurden und das Ende der Frist nach dem 31. Dezember 2024 liegt, erfolgt aber eine allfällige Verlängerung des Dienstverhältnisses unter weiterer Anwendung der Bestimmungen des NÖ GVBG und somit grundsätzlich keine Einbeziehung in das NÖ GBedG 2025.

Soweit infolge eines Betriebsüberganges im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG privatrechtliche Dienstverhältnisse von Gemeinden oder Gemeindeverbände auf eine Gemeinde oder einem Gemeindeverband übergehen, bleibt unabhängig vom Zeitpunkt des Betriebsübergangs die Rechtsgrundlage des Dienstverhältnisses das GVBG, soweit das Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2025 abgeschlossen wurde.

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse nach den Bestimmungen der NÖ Gemeindebeamten-dienstordnung 1976 (NÖ GBDO) sollen ab 1. Jänner 2025 nur mehr für Angehörige des Gemeindewachdienstes begründet werden können.

Optionsrecht:

Vertragsbedienstete, deren privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Gemeinden oder Gemeindeverbänden zwischen 1. Jänner 2022 und 31. Dezember 2024 begründet wurden und auf deren Dienstverhältnisse das NÖ GVBG zur Anwendung gelangt, sollen von 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2025 schriftlich und ohne Beifügung von Bedingungen und Befristungen erklären können, dass für sie die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 frühestens ab 1. Jänner 2025 anzuwenden sind.

Straffung und Modernisierung der Dienstzweige:

Aus den derzeit rund 100 Dienstzweigen wurden im NÖ GBedG 2025 insgesamt 24 Tätigkeitsprofile in acht Verwendungszweigen erstellt. Jedes Tätigkeitsprofil ist mit Ausnahme: der Musik- und Kunstschullehrkräfte jeweils einer Verwendung und einer Verwendungsgruppe zugeordnet. Das Tätigkeitsprofil der Musik- und Kunstschullehrkräfte ist differenziert nach Ausbildung drei Verwendungsgruppen zugeordnet, da diese Berufsgruppe insofern privilegiert ist, als die Entlohnung nach Ausbildung und nicht nach vorgesehener Dienstpostenwertigkeit erfolgt.

Für alle anderen Bediensteten ist weiterhin die Wertigkeit des zu besetzenden Dienstpostens dem Dienstpostenplan (Stellenplan) für die Entlohnung maßgebend. Damit das alte und neue Dienstrecht nebeneinander bestehen können, wird in einer Verordnung der NÖ Landesregierung vorgesehen werden, welche Verwendungszweige und Verwendungen den Dienstzweigen nach den Anlagen 1, 1a und 1b zur GBDO und nach der Anlage 1 zum GVBG entsprechen.

Überdies wird im NÖ GBedG 2025 erstmals auch die Möglichkeit von Mischverwendungen vorgesehen, wobei schon im Dienstvertrag zu definieren ist, in welchem prozentuellen Ausmaß eine Zuordnung in die unterschiedlichen Verwendungszweige erfolgt.

Höhere Einstiegsgehälter und Abflachung der Gehaltskurven:

Nach der Vorgabe des NÖ Landtages wurden die derzeitigen Entlohnungsschemen in der Art umgestaltet, als die Anfangsbezüge angehoben und die Endbezüge und damit die Gehaltskurve abgeflacht wurden. Dies hat den Effekt, dass sich für Neueintritte bereits unabhängig

von allfälligen Anrechnungszeiten ein höheres Monatsentgelt ergibt, als nach bisher geltenden Besoldungsrecht und ein Anreiz geschaffen wird, um den Gemeindedienst für die Berufswahl attraktiv zu machen.

Anrechnung von Berufserfahrung und zwingender Vorbildung:

Eine besondere Herausforderung und Verantwortung stellen die Flexibilität bei Anrechnung von Berufserfahrung für die Gemeinden und Gemeindeverbände als Dienstgeber dar. Durch den hohen Ermessensspielraum wird insbesondere die in Niederösterreich stark ausgeprägte Gemeindeautonomie betont. Mit Beschluss des Gemeinderates (in Städten mit eigenem Statut: des Stadtsenates bzw. bei handwerklichen Verwendungen: durch den Magistrat) können für die vorgesehene Verwendung dienliche Berufserfahrungen (Berufseinschlägigkeit) angerechnet werden.

Die Berufseinschlägigkeit ist im Einzelfall anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind. Diese Berufseinschlägigkeit liegt jedenfalls dann vor, wenn eine fachliche Erfahrung vermittelt wurde, durch die eine fachliche Einarbeitung auf dem Arbeitsplatz weitestgehend unterbleiben kann oder ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist. Die Beurteilung, ob und bejahendenfalls in welchem Ausmaß Berufserfahrung angerechnet wird, ist anhand sachlicher Gesichtspunkte unter gleichzeitigem Ausschluss von Gleichheitswidrigkeiten vorzunehmen.

Die Anrechnung von Berufserfahrung muss dabei aber nicht zwingend in zeitlicher Hinsicht vorgenommen werden, sondern kann auch durch monetäre Anrechnung in Form der Gewährung einer Erfahrungszulage erfolgen, was im Ergebnis eine Umrechnung des anrechenbaren Zeitraums in einen Geldwert bedeutet und damit in Hinblick auf den Vorrückungszeitraum von sechs Jahren die Anrechnung sofort schlagend wird.

Funktionsdienstposten:

Sämtliche Funktionsdienstposten sind wie bereits bisher jedenfalls im Dienstpostenplan vorzusehen und mit Verordnung des Gemeinderates bzw. des Verbandsvorstandes einer Funktionsgruppe zuzuordnen, wobei im NÖ GBedG 2025 mit einem Zuordnungsschema die gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgegeben werden. In den Funktionsgruppen sind Funktionszulagen enthalten, die nach fünf-, zehn- und letztlich zwanzigjähriger Zugehörigkeit in der Funktionsgruppe automatisch angehoben werden.

Bei Abberufung von dem Funktionsdienstposten, die nur bei Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung erfolgen kann, entfällt die Funktionszulage. Soweit aber die Abberufung infolge einer Organisationsänderung erfolgt, besteht Anspruch auf eine befristete Ausgleichsvergütung.

Im Bereich der Musikschulen soll mit dem Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 ermöglicht werden, neben der Musik-(und Kunst-)Schulleitung auch weitere Funktionsdienstposten zu schaffen. In den Musik-(und Kunst-)schulen sollen nunmehr auch für die stellvertretende Leitung sowie für die Standortleitung Funktionsdienstposten vorgesehen werden können.

Verwendungsaufstieg:

Im Sinne der Durchlässigkeit soll in bestimmten Verwendungen ein Aufstieg in die nächsthöhere Verwendungsgruppe bei entsprechender Leistungsbeurteilung ermöglicht werden. Beispielsweise soll dies für Bedienstete im technischen Dienst sowie im Verwaltungsdienst dann der Fall sein, wenn ein einschlägiges Bachelorstudium absolviert wurde und eine siebenjährige Tätigkeit in der Verwendung Gehobener Dienst vorliegt.

Misstände oder Pflichtverletzungen und Leistungsbeurteilung:

Bei Wahrnehmung von Misständen bei der Dienstverrichtung soll ebenso wie bei Wahrnehmung von Dienstpflichtverletzungen der Dienstgeber nunmehr verpflichtet sein, eine ausführliche Dokumentation in Verbindung mit einer erforderlichen Ermahnung zu erstellen, soweit die Verfehlungen nicht unmittelbar eine Kündigung, Entlassung oder Abberufung von einem Funktionsdienstposten nach sich ziehen.

Flexibilität durch Gleitzeitregelungen und mobiles Arbeiten (Telearbeit):

Zur Erreichung einer längeren Freizeit kann die Dienstzeit in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraums von bis zu 52 Wochen flexibel aufgeteilt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die regelmäßige Wochendienstzeit nicht überschreitet.

Diese flexible innerdienstliche Dienstzeitregelung ist für einzelne Arbeitsbereiche entsprechend den Erfordernissen festzulegen, wobei insbesondere der Dienstzeitrahmen, die fiktive Normaldienstzeit, Anwesenheitspflichten, die Länge der Durchrechnungszeiträume, Übertrag, Verfall, Abbau und Ausgleich von zeitlichen Mehrleistungen sowie die (finanzielle) Bewertung der erbrachten Zeiten und Dienste zu regeln sind.

Überdies kann mit Bediensteten vereinbart werden, dass regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in einer von den Bediensteten gewählten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit

unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik verrichtet werden (z.B. Home-Office).

Ruhepause bei mehr als sechsständiger Tagesarbeitszeit zählt zur Dienstzeit:

Mit dem Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 ist nunmehr vorgesehen, dass sowohl im NÖ GBedG 2025 als auch im „Altrecht“ die Ruhepause zur Dienstzeit zählt.

Detaillierte Abgrenzung zwischen Mehrstunden und Überstunden:

Nach der derzeitigen Rechtslage besteht vorwiegend bei Teilbeschäftigung aber auch bei gleitender Arbeitszeit Abgrenzungsschwierigkeiten in Bezug auf Überstunden und bloßer Mehrarbeit. Mit dem Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 soll unter Rücksicht auf die vorliegende Judikatur eine einfache und konkrete Abgrenzung zwischen Mehrleistungen und Überstunden vorgenommen werden.

Demnach handelt es sich um Mehrleistungen, wenn über Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen ist, wobei bei Gleitzeit diese nur vorliegen, wenn dadurch die Solldienstzeit (fiktive Normaldienstzeit) überschritten wird.

Überstunden hingegen liegen erst dann vor, wenn durch diese Mehrleistung eine Überschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit eintritt oder Mehrleistung an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird. Bei Gleitzeit hingegen liegen Überstunden vor, wenn durch Mehrleistung die Tagesdienstzeit von zehn Stunden überschritten wird oder die Mehrleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens (Rahmenzeit) oder an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird. Die Vergütung von Mehrleistungen und Überstunden wird nunmehr in den gesetzlichen Bestimmungen ausdrücklich geregelt.

Neuordnung der Jubiläumsbelohnung:

Um die Treue von Vertragsbediensteten bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu belohnen, sollen Jubiläumsbelohnungen zusätzlich zu den bisherigen Dienstzeiten von 25 und 40 Jahren auch bereits nach 5, 10 und 15 Dienstjahren bei der Gemeinde gebühren und somit teilweise auf frühere Zeitpunkte verschoben werden.

Anders als bisher soll aber für die Ermittlung der Jubiläumsbelohnung nur mehr die Dauer des Dienstverhältnisses zur jeweiligen Gemeinde betrachtet werden und Vordienstzeiten unberücksichtigt bleiben.

Neuregelung der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen:

Anstelle der bisher sehr komplexen Bestimmungen über die Zusammenrechnung einzelner Dienstverhinderungen soll im NÖ GBedG 2025 eine Zusammenrechnung von Dienstverhinderungen insofern verändert und vereinfacht werden, als bei der Ermittlung der Entgeltfortzahlungsfristen alle Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als sechs Monaten innerhalb der letzten drei Jahre zusammenzurechnen sind.

Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben:

Neben der generellen Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (Sabbatical) soll auch das Institut des „Alterssabbaticals“ für Bedienstete, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, geschaffen werden. Inhaltlich unterscheidet sich das Alterssabbatical insbesondere in der Möglichkeit, eine Rahmenzeit von zwei bis sieben vollen Dienstjahren wählen zu können, wobei eine Freistellung von einem halben Jahr bis zu dreieinhalb Jahren möglich sein soll.

Mit der damit gewonnenen höheren Flexibilität hinsichtlich der Länge der Rahmenzeit kann erreicht werden, dass individuelle Bedürfnisse der Bediensteten gerade im höheren Erwerbsalter noch besser berücksichtigt werden können. Die Inanspruchnahme der Freistellung soll direkt vor dem Regelpensionsalter möglich sein, um einen Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu schaffen.

Kündigung ohne Angabe eines Grundes:

Abweichend von der bisherigen Rechtslage bedarf eine Kündigung jedenfalls der Schriftform und kann diese durch den Dienstgeber binnen der ersten drei Jahre des Dienstverhältnisses ohne Anführung einer Begründung erfolgen.

Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen:

In der Judikatur ist anerkannt, dass die Vertragsparteien auch eine Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen vereinbaren können. Dabei ist allgemein davon auszugehen, dass eine Kündigung während der Dauer befristeter Dienstverhältnisse nur bei langer Befristung zulässig ist, um die Vorteile der Bestandsfestigkeit infolge Befristung des Dienstverhältnisses nicht durch eine Kündigung zu gefährden. Die Vertragsparteien sollen nach der geplanten Neuregelung trotz Vorliegen eines befristeten Dienstvertrages daher eine Kündigungsmöglichkeit vereinbaren können, wobei hierfür eine Befristung auf zumindest ein Jahr erforderlich ist.

Aufwertung des Gruppenunterrichts für Musikschullehrkräfte:

Um den höheren Anforderungen des Gruppenunterrichts in den Hauptfächern Rechnung zu tragen, sollen Unterrichtseinheiten in den Hauptfächern ab drei Schülerinnen oder Schüler mit einem Aufwertungsfaktor von 1,1 bis 1,4 bewertet werden sowie eine zusätzliche Erhöhung im Hauptfach Elementare Musikpädagogik und im Hauptfach Tanz vorgesehen werden. Zudem sollen Unterrichtseinheiten in Ergänzungsfächern mit mindestens neun Schülerinnen oder Schülern mit dem Faktor 1,2 zu bewerten sein.

Mit freundlichen Grüßen

Bgm. Dipl.-Ing. Johannes Pressl

Pressl eh.

Präsident

Mag. Gerald Poyssl

Poyssl eh.

Landesgeschäftsführer