

## **Forderung nach einem modernen Dienstrecht für eine effiziente Landes-Verwaltung**

Ein modernes öffentliches Dienstrecht ist Voraussetzung für eine effiziente, transparente und bürgernahe Verwaltung. Die nachstehenden (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) Forderungen stellen einen ersten notwendigen Schritt dar, um das Dienstrecht des Landes zukunftsfähig zu gestalten und den Herausforderungen einer leistungsorientierten modernen Gesellschaft gerecht zu werden. Es ist an der Zeit, diese Reformen entschlossen anzugehen und umzusetzen!

Die Tiroler Landesregierung hat in ihrer ersten Sitzung nach der Sommerpause 2011 ein einheitliches Dienstrecht für Landesbedienstete beschlossen. Das neue Gesetz bringe unter anderem eine gemeinsame Besoldungsgrundlage für Beamte und Vertragsbedienstete und **schaffe den Kündigungsschutz in der derzeitigen Form ab.**

<https://www.derstandard.at/story/1315005615409/ende-der-pragmatisierung-tiroler-beamte-in-zukunft-kuendbar>

Das durch die damalige Pressemitteilung in der Öffentlichkeit erzeugte Bild **entspricht allerdings in keinsten Weise der Realität!**

Es ist nämlich offenbar weiterhin **gängige Praxis**, dass Vertragsbedienstete ab Maturaniveau bereits nach wenigen Jahren **per Bescheid als Landes-Beamte unkündbar bzw. pragmatisiert gestellt werden.**

Auch bei näherer Befassung mit dem **neuen Regelwerk zur Kündigung** muss man unweigerlich zum Schluss kommen, dass eine solche in den wenigsten Fällen „durchsetzbar“ ist.

Den einschlägigen Bestimmungen im Tiroler Landesbediensteten-Gesetz (§ 79d und e) ist nämlich zu entnehmen, „*dass die Kündigung **nur als Disziplinarstrafe im Rahmen eines Disziplinarverfahrens nach den für Landesbeamte geltenden Bestimmungen (§ 79e) ausgesprochen werden kann. Davon unberührt bleibt die Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses. ... dass die Disziplinarstrafen der Kündigung und der Entlassung von der Disziplinarkommission **nur einstimmig verhängt werden dürfen.*****“

Das Erfordernis der **Einstimmigkeit** einer Disziplinarkommission wird insbesondere bei einer Besetzung dieser durch einen Belegschaftsvertreter sehr unwahrscheinlich sein bzw. in den seltensten Fällen zustande kommen. Dieses an sich schon schwerfällige Verfahren „**greift damit in den meisten Fällen ins Leere**“.

In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass die **Landesbeamten**, Landeslehrer und Gemeindebedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, in Tirol nicht über die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) kranken- und unfallversichert sind, sondern in der speziell für diese Gruppe eingerichteten **Kranken- und Unfallfürsorge (KUF)**, die naturgemäß auch von der Anzahl der bei ihr versicherten (pragmatisierten) Landesbeamten „lebt“.

Das Landesbediensteten-Gesetz sieht auch vor, dass „*In Ausnahmefällen in Dienstverträgen **Regelungen getroffen werden können, die von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.***“ Damit wird Sonderregelungen **Tür und Tor geöffnet!**

Mit einer **Leistungsorientierung** als Voraussetzung für ein effizientes Dienstrecht im **Widerspruch** stehen u. a. auch nachstehende Regelungen im Landesbediensteten-Gesetz:

1. Das Landesbediensteten Gesetz sieht **nur die Möglichkeit** (Kann-Bestimmung) der Vereinbarung eines **Probemonats** vor.
  - Ein Probemonat gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu prüfen, ob der neue Mitarbeiter die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten mitbringt und ob er in das Team und die Unternehmenskultur passt.
  - Der Arbeitgeber kann die tatsächliche Arbeitsleistung und -qualität des neuen Mitarbeiters beobachten, um zu entscheiden, ob eine langfristige Anstellung sinnvoll ist.
  - Minimierung des Risikos: Durch den Probemonat wird das Risiko einer Fehlbesetzung reduziert, was sowohl zeitliche als auch finanzielle Ressourcen spart.

Das Probemonat bietet damit viele Vorteile und sollte somit Standard bzw. ein „**Muss**“ in allen Arbeitsverträgen sein!

2. Der **Anspruch** eines Vertragsbediensteten **aus jeglichem Anlass seine Herabsetzung der regelmäßigen Wochen Dienstzeit bis auf 30%** des für die Vollbeschäftigung vorgesehene Beschäftigungsausmaßes zu verlangen, wenn lediglich „*der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen*“. Durch einen solchen **Anspruch wird den Problemen von Teilzeit Tür und Tor geöffnet:**

- Arbeitszeitpläne von Teilzeitbeschäftigten sind schwieriger zu koordinieren, insbesondere wenn Teamarbeit erforderlich ist.
- Es kommt häufiger zu Kommunikationsproblemen, wenn nicht alle Teammitglieder zur gleichen Zeit anwesend sind.
- Teilzeitkräfte sind möglicherweise nicht immer verfügbar, wenn dringende Aufgaben oder Projekte anstehen.
- Eine kontinuierliche Betreuung oder den Support für Kunden ist schwieriger sicherzustellen.
- Uvm.

3. Automatische, **nicht leistungsabhängige Vorrückungen** im Entlohnungsschema.

- Automatische Gehaltserhöhungen berücksichtigen nicht die individuelle Leistung oder den Beitrag der Mitarbeiter. Dies kann zu einer Kultur führen, in der Leistung und Engagement weniger geschätzt werden.

- Fehlende Motivation: Wenn Gehaltserhöhungen „garantiert“ sind, unabhängig von der Leistung, kann dies die Motivation der Mitarbeiter verringern, sich besonders anzustrengen oder über die Mindestanforderungen hinauszugehen und Leistungsträger könnten demotiviert werden.
  - Uvm.
4. Ein **jährlicher Anspruch** auf eine **Leistungsbelohnung**, wenn in der Leistungsbeurteilung festgestellt wurde, dass der Vertragsbedienstete im Beurteilungsjahr **die Erwartungen erfüllt oder überschritten hat** (in bestimmten Fällen auch **ohne** Leistungsbeurteilung) bis zu 6 % des dem Vertragsbediensteten für das Beurteilungsjahr gebührenden Entgelts einschließlich der Sonderzahlungen.
- Ein dienstrechtlicher Anspruch auf eine Prämie (Leistungsbelohnung) kann die Flexibilität des Unternehmens einschränken, diese bei Bedarf zu ändern, auszusetzen bzw. anzupassen.
  - Wenn Prämien nicht an klare und herausfordernde (oder gar ohne) Leistungskriterien geknüpft sind, können sie falsche Anreize setzen. Mitarbeiter könnten sich auf das Erfüllen von Mindestanforderungen konzentrieren, anstatt nach „Mehr“ zu streben.
5. Die Möglichkeit, „*Soweit es **zur Gewinnung oder Erhaltung** des für die Bewältigung der Aufgaben des Landes Tirol erforderlichen Personals oder **zum Ausgleich erhöhter Lebenshaltungskosten** notwendig ist, dass die Landesregierung durch Verordnung die Gewährung einer einmaligen jährlichen **Sonderzahlung** vorsehen kann*“.
- Eine solche dienstrechtlich geregelte Möglichkeit, (freie) Marktentwicklungen für Mitarbeiter „abzufedern“, gibt es im privatwirtschaftlichen Bereich nicht bzw. wohl kaum und stellen eine Ungleichbehandlung dar.
6. Das Abstellen des **erhöhten Erholungsurlaubes** auf das (bloß) **Lebensalter** (bis zum vollendeten 43. Lebensjahr 200 Dienststunden, ab dem vollendeten 43. Lebensjahr 240 Dienststunden) und nicht auf die geleistete Dienstzeit.
- Zusätzlicher Urlaub für langjährige Betriebszugehörigkeit belohnt die Loyalität und Treue der Mitarbeiter.
  - Langjährige Mitarbeiter fühlen sich stärker ans Unternehmen gebunden und bleiben länger im Unternehmen, wenn sie zusätzlichen Urlaub als Anreiz erhalten.
  - Dienstjahre-basierte (geleistete/erwirtschaftete) Urlaubsansprüche bzw. -regelungen sind transparenter und werden fairer empfunden (jüngere Mitarbeiter könnten eine altersabhängige und nicht leistungsorientierte Regelung als ungerecht empfinden)

7. Dass einem „Vertragsbediensteten, der eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung aufgrund des Versicherungsfalles des Alters nicht zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch nimmt und ein Jahr länger im Dienstverhältnis verbleibt, bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens des Vertragsbediensteten oder durch einvernehmliche Auflösung eine **Treueabgeltung** in der Höhe von 150 v. H. des Gehaltes eines Beamten der allgemeinen Verwaltung der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V **gebührt**“

- Das Thema, über die Pension hinaus zu arbeiten, ist angesichts der demografischen Entwicklung und der Situation auf dem Arbeitsmarkt von zunehmender Bedeutung. Es ist jedoch wichtig sicherzustellen, dass eine Treue-Prämienpolitik fair, in ihrem Ausmaß ausgewogen und transparent ist und zu keiner Benachteiligung führen. Es könnte nämlich als ungerecht empfunden werden, ältere Mitarbeiter zu belohnen, nur weil sie über das Rentenalter (für einen nicht all zu langen Zeitraum von einem Jahr) hinaus arbeiten, während jüngere Mitarbeiter, die möglicherweise genauso hart arbeiten, keine vergleichbare Belohnung erhalten.

Mag. Holger Gärtner/Leiter Personalmanagement, 23.5.2024