

Amt der Tiroler Landesregierung
Verfassungsdienst
Frau Dr. Ingrid Koler-Wöll
Eduard-Wallnöfer-Platz 3
6020 Innsbruck

per E-Mail: verfassungsdienst@tirol.gv.at

G.-Zl.: AR-2018/THRA/EW
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen

Hr. Dr. Radner

Klappe 1400 Innsbruck,

19.07.2018

Betrifft: Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012 geändert wird

Ihr Zeichen: VD-1582/133-2018

Sehr geehrte Frau Dr. Koler-Wöll!

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol bedankt sich für die Übermittlung des oben angeführten Gesetzesentwurfs und darf dazu folgende Stellungnahme abgeben und diesbezüglich vorab festhalten, dass alle geplanten Neuregelungen, die Ärzte betreffen, mangels gesetzlicher Mitgliedschaft zur Arbeiterkammer von uns zur Kenntnis genommen werden.

1. Schaffung einer gesetzlichen Regelung zum Betriebsübergang

Grundsätzlich ist es zu befürworten, dass durch § 5a des Entwurfs gesetzliche Regelungen zum Betriebsübergangsrecht in das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz aufgenommen werden sollen. Hiebei bedarf es aber aus Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol aus folgenden Gründen mehrfacher Änderungen:

Die vorgesehene gesetzliche Regelung beschränkt sich auf die Fälle des Übergangs einer wirtschaftlichen Einheit von einem Rechtsträger auf die Gemeinde, wobei es sich im Regelfall um private Rechtsträger handeln wird.

Mit dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs sollen gemäß Abs 1 die Arbeitnehmer zu Dienstnehmern der Gemeinde werden und dem Gemeinde-VertragsbedienstetenG 2012 unterliegen, soweit im Abs 3 nichts anderes bestimmt ist. Abs 3 wiederum legt fest, dass bisher geltende und vom G-VBG 2012 abweichende Rechte und Pflichten des Arbeits- oder Dienstverhältnisses als sondervertragliche Vereinbarungen iSd § 101 aufrecht bleiben sollen.

Eine Unterscheidung dahingehend, dass dies nur für im Vergleich zum G-VBG 2012 für die Arbeitnehmerschaft „günstigere“ Regelungen gelten solle, trifft diese Bestimmung nicht, sodass davon ausgegangen werden muss, dass auch im Vergleich zum G-VBG 2012 schlechtere Regelungen aufrecht bleiben sollen.

Da sich aber das Arbeitsrecht zu privaten Rechtsträgern stets vom öffentlichen Dienstrecht unterscheidet, würde damit unserer Einschätzung nach in den meisten Fällen das bestehende private Arbeitsrecht wohl zur Gänze von der Gemeinde übernommen werden. Dies würde nun dazu führen, dass man bei derartigen Betriebsübergängen eine zweite Gruppe von Gemeindebediensteten mit der Geltung des gesamten privaten Arbeitsrechts hätte, wobei auch noch zu bedenken ist, dass fraglich ist, ob das private Arbeitsrecht statisch oder dynamisch zu übernehmen wäre.

Dazu kommt noch, dass durch die im Gesetzestext verwendete Formulierung des Aufrechterhaltens der Rechte und Pflichten des „Arbeitsverhältnisses“ unklar ist, welche Regelungen des privaten Arbeitsrechts übernommen und weiterhin zur Anwendung kommen sollen. So legt beispielsweise ein Kollektivvertrag „Rechte und Pflichten“ des Arbeitsverhältnisses fest, dieser wird aber nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages. Soll nun tatsächlich bei beispielsweise dynamischer Übernahme der Rechte und Pflichten alle künftigen kollektivvertraglichen Änderungen mitübernommen werden? Es stellen sich aber noch weitere Fragen, wie etwa, ob nach dem Betriebsübergang die Urlaubsberechnung wie im öffentlichen Dienstrecht nach Stunden erfolgen soll, was aber im privaten Arbeitsrecht unzulässig wäre. Selbst wenn man den in den Erläuterungen verwendeten Begriff des „Arbeitsvertrages“ zugrunde legt, tritt die angesprochene Problematik auf, da in schriftlichen Arbeitsverträgen oftmals Regelungen aus dem privaten Arbeitsrecht enthalten sind oder diese darauf aufbauen, sodass es auch hier zur Weitergeltung großer Teile des fast immer abweichenden privaten Arbeitsrechts kommen würde.

Auch erscheint es inkonsequent und systemwidrig, wenn man Arbeitnehmer zu Dienstnehmern von Gemeinden macht, diesen aber gerade wichtige Bereiche des öffentlichen Dienstrechts vorenthält – namentlich den Kündigungsschutz –, die sich daraus rechtfertigen, die Bediensteten vor Beendigungen ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund geänderter politischer Verhältnisse zu schützen.

Weiters findet sich im Entwurf keine Regelung zur Solidarhaftung der Gemeinde für die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Verbindlichkeiten des Veräußerers gegenüber den Arbeitnehmern (vgl § 6 AVRAG).

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass der Entwurf kein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers enthält, was im Vergleich zur Regelung des AVRAG insbesondere auch deswegen bedenklich erscheint, da die Gemeinde bestehende betriebliche Pensionszusagen gemäß Abs 2 nicht übernimmt.

Unseres Erachtens scheint es sinnvoller zu sein, eine gesetzliche Betriebsübergangsregelung zu schaffen, wonach die bisherigen, beim privaten Rechtsträger beschäftigten Arbeitnehmer zur Gänze dem G-VBG 2012 unterliegen; dabei bezüglich dienstzeitabhängiger Rechte so behandelt werden, als ob sie zum Zeitpunkt des Dienstbeginns beim Veräußerer bereits bei der Gemeinde beschäftigt gewesen wären und den Arbeitnehmern im Gegenzug ein freies Widerspruchsrecht eingeräumt wird, welches bei Ausübung wie eine AG-Kündigung wirkt (vgl § 39a Abs 4 LAG idF BGBl 1994/514). Damit ist es den betroffenen Arbeitnehmern freigestellt, im Falle

eines Betriebsübergangs das öffentliche Dienstrecht mit all seinen Vor-, aber auch Nachteilen zu akzeptieren oder letztlich das Arbeitsverhältnis zum Veräußerer zu beenden.

2. Ausweitung der angeordneten ärztlichen Untersuchung auf alle Ärzte

Bislang konnte der Dienstgeber anordnen, dass sich ein Vertragsbediensteter, der wegen Krankheit vom Dienst abwesend ist, einer amts- und betriebsärztlichen Untersuchung unterzieht. Nunmehr soll durch eine Änderung des § 20 Abs 2 G-VBG 2012 auch eine Untersuchung bei anderen Ärzten als Amts- oder Betriebsärzten ermöglicht werden.

Aus Sicht der Kammer ist aber die bisherige Beschränkung auf Amts- und Betriebsärzte überaus sinnvoll und sachgerecht und sollte daher beibehalten werden. Denn diese dient zur Gewährleistung einer möglichst objektiven medizinischen Befundung und Beurteilung einer Arbeitsunfähigkeit. Gerade der Betriebsarzt als Arbeitsmediziner kennt die konkreten Arbeitsbedingungen und möglichen Arbeitsbelastungen vor Ort am besten und kann daher die Arbeitsunfähigkeit je nach konkreter und individueller Arbeitsplatzsituation sowie je nach dem individuellen Gesundheitszustand des Arbeitnehmers bestmöglich medizinisch beurteilen. Daher sollte unseres Erachtens im Sinne der Gewährleistung einer bestmöglich objektiven und fachkundigen Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit die bisherige Einschränkung auf Betriebs- und Amtsärzte beibehalten werden, wobei durch eine Neuformulierung des Abs 2 zum Ausdruck gebracht werden soll, dass diese Untersuchung vor allem durch Betriebsärzte vorzunehmen ist.

3. Altersteilzeit

Der Umstand, dass nunmehr durch die Einfügung der §§ 32 und 49a im G-VBG 2012 die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Altersteilzeit geschaffen wird, wird von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol befürwortet.

Es ist aber zunächst darauf hinzuweisen, dass im § 32a des Gesetzesentwurfs allein auf einen Anspruch der Gemeinde auf Altersteilzeitgeld nach § 27 AIVG abgestellt wird. Unseres Erachtens sollte die Regelung auch auf § 27a AIVG erstreckt werden, der die „erweiterte Altersteilzeit – Teilpension“ enthält und der Gemeinde einen Ersatz von 100 % der ersatzfähigen Zusatzkosten ermöglicht.

Auch enthält der Entwurf keine Regelung für den Fall, dass es aufgrund des Eintretens von Umständen gem § 27 Abs 8 AIVG oder § 27a Abs 7 AIVG zu einem Entfall des Altersteilzeitgeldes kommt. Diesbezüglich könnte eine Bestimmung eingeführt werden, wonach bei einem Entfall des Altersteilzeitgeldes das Dienstverhältnis bezüglich Arbeitszeit und Entgelt genauso fortgesetzt wird, wie es vor Beginn der Altersteilzeit bestanden hat.

§ 49a des Entwurfs begrenzt den Anspruch des Dienstnehmers auf Entgeltausgleich mit der Höhe des Anspruchs der Gemeinde auf Altersteilzeitgeld – damit offenbar gemeint: begrenzt mit jenem Teil des Altersteilzeitgeldes, mit dem der Lohnausgleich gefördert wird. Mit anderen Worten: Die Summe des Teilzeitentgelts und des Lohnausgleichs wird mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt. Dies führt bei Dienstnehmern, deren Teilzeitentgelt und 50%iger Lohnausgleich in Summe über der Höchstbeitragsgrundlage liegen würden dazu, dass der Lohnausgleich geringer als 50 %

ausfällt. Dazu ist anzumerken, dass es im privaten Arbeitsrecht durchaus zulässig ist, einen höheren Lohnausgleich zu vereinbaren, um diese Mitarbeitergruppe nicht von der Möglichkeit der Altersteilzeit auszuschließen. Wir dürfen daher vorschlagen, dass diese Benachteiligung von Gemeindebediensteten im Vergleich zu Arbeitnehmern von privaten Arbeitgebern im weiteren Gesetzwerdungsprozess beseitigt wird.

Eine weitere und noch viel stärkere Benachteiligung von Gemeindebediensteten im Vergleich zu Arbeitnehmern von privaten Arbeitgebern liegt durch die im Entwurf vorgesehene Unzulässigkeit von Blockzeitvereinbarungen vor. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass unserer Erfahrung nach Arbeitgeber gerade bei Führungskräften kontinuierlichen Teilzeitvereinbarungen sehr ablehnend gegenüber stehen. Außerdem ist das Blockzeitmodell gerade bei jenen Arbeitsverhältnissen von Bedeutung, bei denen aufgrund der langjährigen Beanspruchung des Dienstnehmers eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit kurz vor Erreichen des Pensionsalters im Raum steht und damit der Arbeitgeber – wenn auch kürzer – auf eine bewährte Arbeitskraft zurückgreifen kann. Das Blockzeitmodell stellt aus unserer Sicht eine, auch für den Arbeitgeber wichtige Variante der Altersteilzeit dar, die unseres Erachtens vom G-VBG 2012 nicht ausgeschlossen werden soll.

Überdies bleibt nach den derzeitigen Formulierungen des § 65a für die Treueabgeltung („besoldungsrechtliche Stellung“) und in der vorgeschlagenen Fassung des § 49 für die Jubiläumsprämie („ihrer Wochendienst entsprechend“) der Lohnausgleich für die Bemessung dieser Ansprüche außer Betracht. Unseres Erachtens muss auch der Lohnausgleich bei der Bemessung dieser Ansprüche miteinbezogen werden.

4. Aliquote Bemessung der Treueabgeltung bei Teilzeit

Nach dem Entwurf soll § 49 G-VBG 2012 in der Weise ergänzt werden, als die Treueabgeltung gem § 65a bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend ihrer Wochendienstzeit bemessen wird. Diese Treueabgeltung steht ja nur und erst dann zu, falls man zumindest ein Jahr länger im Dienstverhältnis verbleibt, obgleich eine Alterspension beansprucht werden könnte.

Vor dem Hintergrund der in aller Regel langjährigen Dienstverhältnisse, die von dieser Regelung betroffen sind, erscheint unseres Erachtens eine derartige Aliquotierung unsachlich zu sein, da ja die weitaus überwiegende Dienstzeit in Vollzeit bzw in höherer Teilzeit gearbeitet wurde. Auch sind diese Dienstnehmer in gleicher Weise der Gemeinde „treu“ geblieben wie jene Mitarbeiter, deren Arbeitszeitausmaß unverändert geblieben ist.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte schlägt daher vor, dass die vorgesehene Ergänzung des § 49 G-VBG 2012 nicht umgesetzt wird. Zumindest aber könnte eine Regelung angedacht werden, die – wie § 14 Abs 4 AVRAG für die Berechnung der Abfertigung alt – eine unveränderte Höhe vorsieht, falls die Teilzeit bis zu zwei Jahre gedauert hat und bei längerer Teilzeit eine Durchschnittsbemessung nach der gesamten Dienstdauer vornimmt.

5. Eigenständige Definition der Nebengebühren für Ärzte

§ 52 des Entwurfs nimmt eine eigenständige Definition der Nebengebühren für Ärzte vor. Dies darf nach Ansicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol nicht

dazu führen, dass nicht als Ärzte beschäftigte Gemeindebedienstete bei Zeiträumen, für die keine Nebengebühren zustehen, benachteiligt werden.

6. Fahrkostenerstattung

Durch § 64 Abs 6 des Entwurfs soll der Fahrkostenersatz insofern neu geregelt und begrenzt werden, als der Berechnung der notwendigen monatlichen Fahrtauslagen maximal eine Entfernung von 50 km zugrunde zu legen ist, falls die Entfernung zwischen Dienstort und Wohnort mehr als 50 km beträgt. In Anbetracht der Tatsache, dass die unterschiedliche Regelung der Fahrkostenerstattung von Landes – und Gemeindebediensteten immer wieder Anlass zu aus unserer Sicht durchaus gerechtfertigten Diskussionen wegen unsachlicher Benachteiligung von Gemeindebediensteten führt, darf die Kammer für Arbeiter und Angestellte vorschlagen, dass im G-VBG 2012 einfach die Regelungen für Landesbedienstete übernommen werden.

7. Gehaltsschema Neu für Gesundheits- und Sozialberufe in Krankenanstalten sowie Altenwohn- und Pflegeheimen

Den Kernpunkt des Entwurfs bildet die Einführung eines neuen Entlohnungsschemas in den §§ 121 ff für Vertragsbedienstete der Gesundheits- und Sozialberufe in Krankenanstalten sowie Altenwohn- und Pflegeheimen. Dieses neue Gehaltsschema ist offenbar jenem der Landesbediensteten nachgebildet.

Wir dürfen daher unsere bereits früher geäußerte Kritik an einem derartigen Besoldungssystem erneuern. Dieses komplexe System von ineinander verschränkten Entlohnungsklassen, Modellstellen (diese wiederum bewertet nach Anforderungsart, Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte und Aspektgewicht), Modellfunktionen, Funktionsgruppen schafft keinerlei Transparenz, sondern beinahe völlige Unnachvollziehbarkeit der Richtigkeit der individuell-konkret bezahlten Entlohnung. Die textliche und inhaltliche Qualität eines Gesetzes zeigt sich daran, dass es von den Normunterworfenen verstanden und nachvollzogen werden kann. Dieses Gehaltsschema wird aber nur von ständig damit befassten und eigens darauf geschulten Einzelspezialisten durchdrungen werden können. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol darf daher dringend anregen, von einem derartig komplexen, daher intransparenten und nicht nachvollziehbaren Gehaltsschema abzusehen.

Im Zusammenhang mit dem neuen Gehaltsschema dürfen daher nur einzelne Punkte angesprochen werden:

a. Erfahrungsanstieg endet mit 35 Jahren

Bei dem in § 123 des Entwurfs enthaltenen „Erfahrungsanstieg“ fällt auf, dass die dort vorgesehenen Vorrückungen in die nächst höheren Entlohnungsstufen bereits nach 35 Dienstjahren enden.

Nach der Neuausrichtung des öffentlichen Pensionssystems ist unseres Erachtens bei der konkreten Festlegung der Entlohnungsstufen jedenfalls von einem Pensionsantrittsalter von 65 Lebensjahren für Männer und Frauen auszugehen. Dies entspricht einer grundsätzlich zu berücksichtigenden Dienstzeit von 45 Jahren, die durch Vorrückungen abgebildet werden müsste.

b. Berücksichtigung von Berufserfahrung und Qualifikation

Die in § 145 des Entwurfs vorgesehene Regelung zur „Berücksichtigung von Berufserfahrung und Qualifikation“ enthält im letzten Satz des Abs 1 eine Bestimmung, die eine überaus unklare „Teilanrechnung“ von einschlägigen Vordienstzeiten ermöglicht. Denn § 145 Abs 1 letzter Satz des Entwurfs lautet: „Soweit solche Zeiten nur zum Teil eine für die vorgesehene Verwendung zweckdienliche und bedeutsame Berufserfahrung darstellen, sind sie auch nur in diesem Ausmaß anrechenbar“.

Der Sinngehalt dieser Regelung ist vorweg nicht erschließbar, da ja bereits nach dem vorhergehenden Satz eine Vordienstzeitenanrechnung nur unter der Voraussetzung stattfindet, dass diese zweckdienlich und bedeutsam sind. Dass dann in einem zweiten Schritt „solche Zeiten“ – also ohnehin schon bedeutsame und zweckdienliche Vordienstzeiten – wiederum in nur teilweise zweckdienliche und bedeutsame aufgespalten werden dürfen, birgt unseres Erachtens die Gefahr einer willkürlichen „Teilanrechnung“ in sich. So stellt sich beispielsweise bei der Anstellung in einem bestimmten Fachberuf die Frage, ob auch jene Dienstzeiten, die eine für die Berufsausübung notwendige Grundausbildung vermitteln, als zweckdienliche und bedeutsame Vordienstzeiten qualifiziert werden oder nicht. Am Beispiel des ärztlichen Berufs: Zählen nun auch die Zeiten des Turnus als anrechenbare Vordienstzeit oder nicht? Unseres Erachtens müsste dies nach Sinn und Zweck einer Vordienstzeitenregelung jedenfalls bejaht werden.

Überdies wäre es nach dem Wortlaut dieser Regelung auch möglich, vorhergehende Dienstverhältnisse nicht nur zeitlich, sondern auch funktional aufzuspalten, nämlich in einen zweckdienlichen und einen nicht-zweckdienlichen Teil. So zum Beispiel bei der Anstellung einer vormals an einer Universität oder an einer Ausbildungseinrichtung tätigen Person. In diesem Fall könnte argumentiert werden, dass ein gewisser Prozentsatz der Tätigkeiten des vorherigen Dienstverhältnisses nicht unmittelbar am Patienten erbracht wurde, sondern in Forschung, Unterricht oder in der Administration. Dementsprechend würden verhältnismäßig (Wortlaut „soweit“) nur jene Tätigkeiten berücksichtigt, die in der Patientenbetreuung erfolgten – etwa als Beispiel: die Gesamtdienstzeit an der Universität nur zu einem Drittel. Eine derartige funktionale Aufspaltung ein und desselben Dienstverhältnisses ist aber dem Arbeits- und dem Dienstrecht schon im Grundsätzlichen fremd.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol schlägt daher vor, den dritten Satz des § 145 Abs 1 zu streichen sowie § 145 durch eine Regelung zu ergänzen, wonach jene Dienstzeiten, in denen eine für die Berufsausübung notwendige Grundausbildung absolviert wurde, jedenfalls zur Gänze als Vordienstzeiten angerechnet werden.

c. Verwendungsänderung und Rückstufung

Die in § 130 geregelten Rückstufungsmöglichkeiten bei Verwendungsänderungen von Gemeindebediensteten in niedrigere Entlohnungsklassen sind in Zusammenschau mit den in § 117 enthaltenen Definitionen von „jedenfalls zumutbaren“ Verwendungsänderungen überaus komplex und unklar.

Insbesondere der Umstand, dass nach § 117 Abs 2 lit d „im Interesse des Dienstes notwendige“ Verwendungsänderungen jedenfalls zumutbar sind, bietet überaus großen Interpretationsspielraum, da ja beinahe jegliche dienstliche Interessenverfolgung

die Ergreifung von Maßnahmen „notwendig“ macht. Hier bedarf es unserer Auffassung nach einer klareren gesetzlichen Regelung sowohl des § 117 als auch des § 130, wobei in § 117 eine abschließende Aufzählung der „Verwendungsänderungsgründe“ erfolgen müsste und nicht wie bislang eine bloß beispielhafte, was wiederum zu weiten Interpretationsproblemen Anlass gibt.

Klargestellt müsste unseres Erachtens weiters sein – und hier bedürfte es einer entsprechenden Änderung des Entwurfs –, dass die bloße dienstliche Interessenverfolgung niemals einen Rückstufungsgrund bilden kann, da es ja ansonsten möglich wäre, dass der eine Vertragsteil dem anderen einseitig einen geänderten Vertrag aufdrängen könnte, der sogar die Hauptleistungspflicht des die Änderung bewirkenden Vertragsteils senkt. Derartige einseitige Abänderungsmöglichkeiten sind dem Vertragsrecht grundsätzlich fremd.

Da nützt es auch nichts, wenn durch § 130 Abs 2 gleichsam ein Auffangen der Gehaltsminderung dadurch festgelegt werden sollte, als das bisherige Monatsentgelt so lange weitergebührt, bis es durch den Anstieg der neuen – aber niedrigeren (!) Entlohnungsklasse – aufgezehrt wird.

Der Tatbestand des § 130 Abs 2 lit b, wonach eine Rückstufung zulässig ist, falls die Verwendungsänderung im „überwiegenden Interesse“ des Vertragsbediensteten ist, kann unseres Erachtens im Hinblick auf die in lit a vorgesehene Zustimmung des Vertragsbediensteten entfallen. Denn falls die Verwendungsänderung tatsächlich im „überwiegenden Interesse“ des Vertragsbediensteten erfolgt, dann wird dieser ohnehin im Sinne der lit a) seine Zustimmung erteilen.

Selbst eine Rückstufung bei einem „nicht aufgewiesenen Leistungserfolg“ in der Leistungsbeurteilung entspricht grundsätzlich nicht dem Wesen der Leistungsschuld eines Arbeitnehmers. Denn ein Arbeitnehmer schuldet „sorgfältiges Bemühen“, das eben – wie Menschen schon von Natur aus unterschiedlich sind – zu unterschiedlichen Arbeitserfolgen führt. Hat sich ein Arbeitnehmer „sorgfältig bemüht“, hat er seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbracht. Einen Menschen, der sich aufgrund seiner mangelnden Fähigkeiten zwar sorgfältig bemüht, aber nicht den „aufgewiesenen Arbeitserfolg“ gebracht hat, dann noch mit einer Rückstufung entgeltmäßig zu bestrafen, ist völlig unangemessen.

Ganz allgemein kann aber eine Rückstufung aus Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ausschließlich in jenen Fällen denkbar sein, bei denen schuldhaftes Dienstpflichtverletzungen dergestalt vorliegen, als dass eine Kündigung des Vertragsbediensteten grundsätzlich in Frage kommt, aber mit seiner Zustimmung anstelle der Kündigung eine Rückstufung erfolgt. Dies hat auch für den Arbeitgeber den Vorteil, dass er nicht sofort die „schärfere Waffe“ der Kündigung ergreifen muss und damit auch das Risiko der Führung von aufwendigen und kostenintensiven arbeitsgerichtlichen Verfahren um den aufrechten Weiterbestand des Dienstverhältnisses vermeiden kann.

d. Leistungsbeurteilung und Leistungsbelohnung

Im Besonderen ist im Zusammenhang mit dem neuen Gehaltsschema darauf hinzuweisen, dass die in § 136 f des Entwurfs vorgesehene Leistungsbeurteilung und sohin auch die in § 138 vorgesehene, auf der Leistungsbeurteilung beruhende Leistungsbelohnung in den, dem ArbVG unterliegenden Betrieben nur zulässig ist, falls

gemäß § 96a Abs 1 Z 2 ArbVG eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Nachdem die Vergütung mittels Leistungsbelohnung schon vom System und Zweck aus betrachtet einen immanenten und integrierenden Bestandteil des neuen Gehaltsschemas darstellt, bedarf es gesetzlicher Maßnahmen, die sicherstellen, dass auch jene Gemeindebedienstete eine gleichwertige Entlohnung erhalten, bei denen – aus welchen Gründen auch immer – eine derartige Betriebsvereinbarung nicht existiert.

Für Vertragsbedienstete der Tirol Kliniken wurde in § 82b Abs 3 L-BedG eine Sonderbestimmung geschaffen, die bis zum Kalenderjahr des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung als einstweilige Leistungsbelohnung einen Zuschlag von 3 % des Monatsentgelts einschließlich der Sonderzahlungen vorsieht. Nach Auffassung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol muss eine derartige Regelung auch für die Gemeindevertragsbediensteten geschaffen werden.

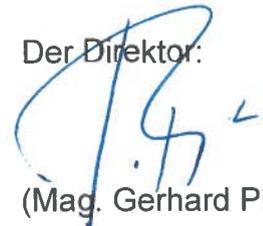
Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ersucht Sie höflich, unsere Vorschläge im weiteren Gesetzwerdungsprozess zu berücksichtigen und verbleibt

mit freundlichen Grüßen!

Der Präsident:


(Erwin Zangerl)

Der Direktor:


(Mag. Gerhard Pirchner)