



AMT DER SALZBURGER LANDESREGIERUNG

Postfach 527, A-5010 Salzburg Fax (0662)8042-2160 633028 DVR: 0078182

7/SN-320/ME
1 von 5

Chiemseehof

Zahl

(0662) 8042

Datum

wie umstehend

Nebenstelle 2285

Betreff

wie umstehend

An

1. das Amt der Burgenländischen Landesregierung
Landhaus
7000 Eisenstadt
2. das Amt der Kärntner Landesregierung
Arnulfplatz 1
9020 Klagenfurt
3. das Amt der NÖ Landeregierung
Herrengasse 9
1014 Wien
4. das Amt der OÖ Landesregierung
Klosterstraße 7
4020 Linz
5. das Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Hofgasse
8011 Graz
6. das Amt der Tiroler Landesregierung
Maria-Theresien-Straße 43
6020 Innsbruck
7. das Amt der Vorarlberger Landesregierung
Landhaus
6901 Bregenz
8. das Amt der Wiener Landesregierung
Lichtenfelsgasse 2
1082 Wien
9. die Verbindungsstelle der Bundesländer
beim Amt der NÖ Landeregierung
Schenkenstraße 4
1010 Wien
10. das Präsidium des Nationalrates
Parlament
Dr. Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Beitritt GESETZENTWURF	
1. 67	-GE/19 P3
Datum: 11. OKT. 1993	
Verteilt 15. Okt. 1993	

St. Woser

zur gefl. Kenntnis.

Für die Landesregierung:
Dr. Herfrid Hueber
LandesamtsdirektorFür die Richtigkeit
der Ausfertigung:*Feld*

**AMT DER SALZBURGER LANDESREGIERUNG**

Postfach 527, A-5010 Salzburg Fax (0662)8042-2160 633028 DVR: 0078182

An das
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1014 Wien

Zahl	Chiemseehof (0662) 8042	Datum
0/1-702/223-1993	Nebenstelle 2982	6.10.1993
	Fr. Dr. Margon	

Betreff

Besoldungsreform-Gesetz 1993; Stellungnahme

Bzg.: Do. Zl. 921.301/1-II/A/1/93

Zum obbezeichneten Gesetzentwurf gibt das Amt der Salzburger Landesregierung folgende Stellungnahme bekannt:

1. Grundsätzliches:

Der zur Begutachtung ausgesandte Entwurf eines Besoldungsreform-Gesetzes 1993 beinhaltet eine substantielle Änderung insbesondere des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 und des Gehaltsgesetzes 1956, welche zu schwerwiegenden Auswirkungen auf die rechtlichen Rahmenbedingungen bzw. das Gesamtsystem des öffentlichen Dienstes des Bundes führen würde. Die zu erwartenden Auswirkungen werden folgendermaßen beurteilt:

a) Positive Aspekte:

Die Abkehr vom starren Dienstklassensystem in Verbindung mit der Hinwendung zu einer funktionsbezogeneren Bezahlung, welche die Bedeutung des gewährleisteten Grundlaufbahngehaltes zugunsten einer der Gefahr des Verlustes ausgesetzten Zulage zurückdrängt, ist geeignet, gerade jüngere Bedienstete durch das schnellere Erreichen höherer Bezüge für die Wahrnehmung wissens-, denkleistungs- und verantwortungsmäßig hervorgehobener Positionen tendentiell besser zu motivieren. Die Verlängerung des Zeitraumes des provisorischen Dienstverhältnisses bis zur Definitivstellung gibt der Gebietskörperschaft außerdem die

- 2 -

Möglichkeit, vor einer endgültigen Bindung durch den Wegfall der Kündigung das Leistungsvermögen ihres Mitarbeiters genau zu beobachten. Die Erhöhung der Mobilität über erleichterte Versetzungen und Verwendungsänderungen sowie die Beschleunigung der diesbezüglichen Verfahren eröffnet die aus Sicht des Dienstgebers bestmögliche Arbeitsplatzzuordnung eines Beamten gemäß dessen aufgezeigter Fähigkeit und Leistungsbereitschaft. Schließlich vermag die im Rahmen eines verpflichteten Mitarbeitergespräches zu treffende Zielvereinbarung zwischen dem Bediensteten und seinem Vorgesetzten klarere Rahmenbedingungen für die Tätigkeit zu schaffen, die Verantwortungsdelegation zu erleichtern bzw. über die ex-post-Ergebniskontrolle bessere Einblicke in die Leistungsresultate zu gewähren. Anlässlich der geplanten Teamarbeitsbesprechung können notwendige und zweckdienliche Maßnahmen der Aufbau- und Ablauforganisation oder das Erfordernis von Sachbehelfen gemeinsam diskutiert werden. Gut funktionierende Dienststellen mit motivierten, fähigen und nach ihren Möglichkeiten adäquat eingesetzten Mitarbeitern wirken sich reduzierend auf den zur Bewältigung der Aufgaben vorzuzureichenden Gesamtpersonalstand aus.

b) Negative Aspekte:

Die erläuternden Bemerkungen erwähnen mit keinem Wort eine der wichtigsten Funktionen der Beamten, nämlich die für einen Rechtsstaat unverzichtbare Gewährleistung der Legalität der Verwaltung. Zweck des Zusammenspiels von Pragmatisierung, unbefristeter Bestellung auch der höchsten Beamten, bezugsmäßiger Absicherung und erschwelter Versetzbarkeit gegen den Willen des Betroffenen war es nie, die Arbeitsunwilligkeit bzw. Schwerfälligkeit eines Verwaltungsapparates zu fördern, sondern einen rechtlichen Rahmen zu formulieren, der es erst ermöglicht, stets der Rechtslage gemäß vorzugehen. Würden dagegen höchste Positionen nur noch auf Zeit vergeben und ihre Ausübung mit einer bei Nicht-Wiederbestellung in Verlust geratenden Funktionszulage verbunden, oder würde der Verlust bereits alleine durch Organisationsänderungen bzw. Arbeitsplatzabwer-

- 3 -

tungen nach dem dreijährig befristeten Zugeständnis einer sich reduzierenden Ergänzungszulage seitens des Dienstgebers bewirkt, führt das Bestreben, die leitende Funktion beizubehalten, naturgemäß zu einer gewissen Anpassung und Kritiklosigkeit des Beamten. Im Falle eines Strafverfahrens gegen einen weisungskonform, aber gesetzwidrig agierenden Beamten, der begründete Besorgnis um namhafte persönliche Nachteile bei Ablehnung der erfolgten Anordnung glaubhaft zu machen vermag, könnte zwar nicht mehr derselbe strenge Maßstab wie bisher angelegt werden. Ein vermehrt strafrechtlich bedenkliches Verhalten in der Administration wäre gerade in einer Zeit höchst kritischer Beurteilung der Verwaltung durch die Bevölkerung äußerst problematisch. Dazu kommt, daß ein Amtsmissbrauch entweder die Gebietskörperschaft selbst direkt schädigt oder aber Außenstehende, die sich im Wege der Amtshaftung an ihr schadlos halten werden.

2. Anregungen an den Bundesgesetzgeber:

a) Arbeitsplatzbewertung:

Die Einführung von Arbeitsplatzbewertungen nach vorgegebenen Kriterien und Richtverwendungen wird grundsätzlich für sinnvoll erachtet. Die Bewertung jedes einzelnen Arbeitsplatzes ist allerdings mit einem einmaligen immensen Arbeitsaufwand und in der Folge mit der Unzufriedenheit verschiedener Bediensteter verbunden. Die angeführten Bewertungskriterien erscheinen zwar für eine Bewertung von Arbeitsplätzen von Akademikern oder Maturanten geeignet, ob sie jedoch für die Bewertung anderer Verwendungen (handwerklicher oder administrativer Art) ausreichen, erscheint fraglich.

b) Grundlaufbahn - Funktionszulage:

Obwohl das Grundlaufbahn-Modell grundsätzlich begrüßt wird, erscheint die Unterscheidung von Verwendungsgruppen, Funktionsgruppen und Funktionsstufen mit jeweils unterschiedlichen Grundlaufbahnen bzw. Funktionszulagen kompliziert. Ein anschaulicheres System wäre wünschenswert.

- 4 -

Die Verwaltungsdienstzulage ist in das Gehalt der Grundlaufbahn integriert. Es wäre sinnvoll, auch die Dienstalterszulagen nicht als Zulagen auszuweisen, sondern direkt in die Grundlaufbahn zu übernehmen.

Die Neuregelung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Funktions- bzw. Verwendungsabgeltung wird begrüßt. Es ist jedoch erforderlich, deren Ausmaß eindeutig zu regeln (Gebühren für 40 Vertretungstage 40 Tagessätze oder zwei Monatssätze, allenfalls mit anteiliger Sonderzahlung?).

c) Leistungsgerechte Bezahlung:

Der vorliegende Entwurf ist das Ergebnis zahlreicher Verhandlungen und stellt somit einen Kompromiß dar. Es ist jedoch trotzdem festzustellen, daß das Ziel der leistungsgerechten Bezahlung nicht erfüllt ist. Eine Leistungsfeststellung "Über-Norm" wirkt sich zukünftig in der Bezahlung nicht mehr positiv aus: Eine höhere Bezahlung ist nur auf Grund einer höheren Verwendungs- oder Funktionsgruppe möglich. Diese Arbeitsplatzbewertung ist aber nur auf die Aufgaben einer Stelle und nicht auf die Leistung des konkreten Stelleninhabers bezogen. Auch werden die Funktionszulagen umso höher, je höher das Gehalt, also das Dienst- und Lebensalter ist. Leistungsgerechter wären höhere Funktionszulagen für jüngere Funktionsinhaber mit niedrigerem Gehalt.

Gleichschriften dieser Stellungnahme ergehen u.e. an die Verbindungsstelle der Bundesländer, an die übrigen Ämter der Landesregierungen und in 25 Ausfertigungen an das Präsidium des Nationalrates.

Für die Landesregierung:



Dr. Herfrid Hueber
Landesamtsdirektor