



Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Oö.

Landesobmann
AL Martin Lehner

4320 Allerheiligen i. M. 2
Tel. 07262/58012 oder 0676/7784170
E-Mail: lehner@allerheiligen.ooe.gv.at
Datum: 17.10.2018

An den
Österreichischen Städtebund
Landesgruppe Oberösterreich
Per mail:
staedtebund@mag.linz.at

VO der Oö. Landesregierung über Richtlinien für die Festsetzung der Dienstpostenpläne in den oö. Gemeinden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Der Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Oberösterreich nimmt diese gerne wahr und möchte zur vorliegenden Verordnung folgende Anmerkungen machen:

In Österreich - und daher auch in Oberösterreich - gilt das Prinzip der abstrakten Einheitsgemeinde. Danach kommen grundsätzlich jeder Gemeinde unabhängig von ihrer Größe, Einwohnerzahl, Bevölkerung oder finanzieller Ausstattung die gleichen Aufgaben zur Erledigung zu.

Dass die Ausstattung der Gemeinden mit Dienstposten nach Einwohnergrößen unterschiedlich ist, da sich auch aufgrund der Größe einer Gemeinde in der Menge der anfallenden Aufgaben bzw. auch in der konkreten Ausstattung einer Gemeinde mit Infrastruktur Unterschiede ergeben, ist nachvollziehbar und allgemein als zweckmäßig anerkannt.

Nicht nachvollziehbar ist, dass die Gemeinden aber innerhalb einer Einwohner-Größengruppe je nachdem ob es sich um Härteausgleichsgemeinden oder sonstige Gemeinden handelt, unterschiedlich mit Dienstposten ausgestattet werden.



Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Oö.

- a) Ein Dienstpostenplan wird mit Beschluss des Gemeinderates festgelegt und verändert sich nicht automatisch mit dem Umstand, dass eine Gemeinde Härteausgleichsgemeinde ist oder nicht. Es ist nicht festgelegt, wie ein Übergang von einer sonstigen Gemeinde zu einer Härteausgleichsgemeinde sich schließlich im Dienstpostenplan auswirkt. Hat dies nicht unmittelbar Konsequenzen, kommt es zu einer Ungleichbehandlung zwischen Gemeinden ein und derselben Gemeindekategorie.
- b) Ergibt sich bei der Erstellung des Voranschlages, dass eine Gemeinde Härteausgleichsgemeinde wird, hat der Gemeinderat dann bei Beschluss des Voranschlages den Dienstpostenplan anzupassen? Wie soll dies dienstrechtlich mit allen Konsequenzen aussehen? Es müssten dann ja Beschäftigungsumfänge und Einstufungen womöglich gleich angepasst werden.
- c) Wenn den Gemeinden gleiche Aufgaben zukommen, wie kann es dann sein, dass sie unterschiedlich gut mit Dienstposten ausgestattet werden bzw. wie kann man dann auch die unterschiedliche Bewertung von Dienstposten rechtfertigen?
- d) Die Unterscheidung zwischen Härteausgleichsgemeinden und sonstigen Gemeinden ist auch deshalb unsachlich und ungerechtfertigt, da es nicht ausschließlich davon abhängig ist, ob die Gemeindevertretung wirtschaftlich, sparsam und zweckmäßig handelt, ob eine Gemeinde im Härteausgleich ist.
Manche Gemeinden haben aufgrund einer optimalen geografischen und topografischen Lage schon Vorteile als Wirtschaftsstandort etc. Die finanzielle Ausstattung einer Gemeinde ist nicht unbedingt immer auf „ein gutes Wirtschaften“ zurückzuführen.
- e) Die Unterscheidung zwischen Härteausgleichsgemeinde und sonstiger Gemeinde hat auch wesentlichen Einfluss auf das Dienstverhältnis der GemeindemitarbeiterInnen. Dazu ist festzuhalten, dass diese den geringsten Einfluss auf die finanzielle Verfasstheit einer Gemeinde haben, aber unmittelbar davon betroffen werden; va. auch dann, wenn die Gemeinde sich finanziell schlecht entwickelt.
- f) Die Bindung einer Dienstpostenbewertung an die Dauer einer Gemeinderatsperiode ist jedenfalls abzulehnen. Eine dienstliche Schlechterstellung ohne einer ausreichenden Begründung dafür ist willkürlich und leistungsunabhängig.
- g) Es stellt sich überhaupt die Frage, wie das Land OÖ die Gemeinden ausgestattet sehen möchte.

Die Aufgaben der Gemeinden werden immer diffiziler und steigen stetig. Die Ansprüche an die Verwaltung seitens der Bevölkerung steigen va. hinsichtlich der Schnelligkeit und Korrektheit des Verwaltungshandelns. Auch der Gesetzgeber trägt ständig dazu bei, dass Sachverhalte immer komplizierter abzuhandeln sind.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Gemeinden und ihre Bediensteten vermehrt mit Anzeigen und Anklagen konfrontiert werden. Dies lässt immer weniger zu, Sachverhalte „mit Hausverstand“ zu handhaben. Die strenge Bindung an die Buchstaben



Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Oö.

des Gesetzes ist unbedingt erforderlich und andererseits kaum möglich. Voraussetzung für eine schlanke Verwaltung ist in erster Linie eine schlanke Gesetz- und Verordnungsgebung. Solange die Verwaltung mit immer mehr Dokumentationspflichten

überschwemmt wird, wird die Konzentration auf die Dienstleistung für den Bürger kürzer treten müssen und der Verwaltungsapparat nicht schlanker werden können (sh. Dokumentationspflichten für Einlaufschächte, Wasserschieber, Bäume, DSGVO und diverse Berichtspflichten an Land, Bund sowie Statistik Austria, neue Gesetze etc.).

Aber nicht nur die Reduktion der Dienstposten stellt ein Problem dar, sondern auch die schlechtere Bewertung der Dienstposten wird dazu führen, dass die Personalfindung für Gemeinden immer schwieriger wird. Die Gemeinden stehen in Konkurrenz zur Privatwirtschaft, wo der Dienstgeber die Möglichkeit hat, Leistungsanreize zu setzen und qualifiziertes Personal leistungsgerecht zu entlohnen. Im Öffentlichen Dienst sind diese Möglichkeiten verständlicher Weise eingeschränkt. Jedoch wäre es daher umso wichtiger von vornherein eine vernünftige Gehaltsbasis aufgrund einer entsprechenden Dienstpostenbewertung zu schaffen.

- h) In Gemeinden mit 2.501-3500 Einwohnern kann eine sonstige Gemeinde im Finanzwesen einen Dienstposten der GD 11 ausschreiben, in einer Härteausgleichsgemeinde oder auch sonstigen Gemeinde der Kategorie 10.000-15.000 Einwohner kann aber der Geschäftsgruppenleiter für Finanzen nicht besser bewertet werden als GD 11. Wo gibt es hier eine sachliche Differenzierung und wie sieht dazu die Bewertung nach HAY aus? Hier besteht ein Widerspruch zur Einreihungsverordnung.

Ein weiterer Widerspruch zur Einreihungsverordnung besteht in den Gemeinden der Größenklasse 4.501-7.000 Einwohner. Hier wird vorgesehen, dass es zwei Dienstposten der GD 19 geben soll; in der Einreihungsverordnung gibt es dazu aber lediglich die Möglichkeit der Sekretärin für leitende Bedienstete der GD 9 oder 10 bzw. des Bürgermeisters.

- i) Insgesamt ist darauf zu verweisen, dass mit dieser Verordnung der Grundsatz der Gleichbehandlung von Landes- und Gemeindebediensteten sowie der Gemeindebediensteten untereinander jedenfalls verlassen wird.

Grundsätzlich ist eine flexiblere Handhabung der Dienstposten und deren Bewertungen wünschenswert. Die Dienstpostenplanverordnung ist aber das ungeeignete Mittel dafür. Es geht um Rechtssicherheit für die Dienstnehmer der Gemeinden und sollten die Grundsätze eines flexibleren Dienstrechtes im betreffenden Gesetz Niederschlag finden, da eine Verordnung einer anderen politischen Willensbildung und damit auch einem anderen Bestandsschutz unterliegt.

Weiters soll noch auf die äußerst dürftige Ausstattung der Gemeinden bis 1.500 Einwohner hingewiesen werden. Es drängt sich der Verdacht auf, dass mit einer Reihe von Maßnahmen der Verordnungsgebung und Aufsichtsmittel Gemeinden dieser Größenordnungen hin zu Kooperationen und Verwaltungsgemeinschaften bis hin zur Fusionierung getrieben werden sollen. Ehrlicher wäre es,



Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Oö.

zu sagen, was Ziel der Landesregierung ist und partnerschaftlich die geeigneten Maßnahmen mit den Gemeinden zu entwickeln.

Mit freundlichen Grüßen!

Obmann
AL Martin Lehner

2. Obmann-Stellvertreter
AL Mag. Holger Hasenöhr