

Ergeht per Mail an:

Amt der Tiroler Landesregierung – Verfassungsdienst, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol, Wirtschaftskammer Tirol, Ärztekammer für Tirol, Tiroler Gemeindeverband, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Tirol, Yunion – die Daseinsgewerkschaft – Tirol, Tirol Kliniken GmbH, Zentralbetriebsrat der Tirol Kliniken GmbH, Mitglieder der ARGE Tiroler Altenheime, Bundesverband Lebenswelt Heim

Zirl, 5. Oktober 2020

### **Stellungnahme der ARGE Tiroler Altenheime zum Entwurf, mit dem das G-VBG (2012) geändert wird**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die ARGE Tiroler Altenheime bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfes, mit dem das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz (G-VBG 2012) geändert wird und nimmt zu vorgebrachten Änderungen wie folgt Stellung:

#### **Bildungsteilzeit**

Seit dem Jahr 2013 ist es ArbeitnehmerInnen möglich, nach § 11a AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) Bildungsteilzeit in Anspruch zu nehmen.

**Die ARGE Tiroler Altenheime erbittet eine gesetzliche Verankerung der Bildungsteilzeit in das G-VBG (2012) nach den gesetzlichen Bestimmungen des § 11a AVRAG für alle Gemeindevertragsbediensteten.**

#### **§ 86 Bildungskarenzurlaub**

Zeiten einer Bildungskarenz nach § 87 G-VBG (2012) werden grundsätzlich nicht für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt. Dies gilt auch für die nach § 122 Abs. 5 G-VBG (2012) erforderliche ununterbrochene 10-jährige Dienstzeit, die bei Stellung eines Antrages die Gewährung einer Aufzählung auf die jeweils geltende gleiche Entlohnungsstufe der nächsthöheren Entlohnungsklasse bewirkt. Da auch die Aufzählung aufgrund GK 10+1 ein zeitabhängiges Recht ist, zählt eine Bildungskarenz trotz Vorliegen eines aufrechten Dienstverhältnisses nicht zu dieser ununterbrochenen Dienstzeit. Die Inanspruchnahme eines Bildungskarenzurlaubes soll jedoch nicht die Unterbrechung des Dienstverhältnisses bedeuten. Dies geht aus dem Gesetzestext nicht eindeutig hervor und kann bedeuten, dass die Anrechnung der 10-jährigen ununterbrochenen Dienstzeit nach der Rückkehr aus dem Bildungskarenzurlaub erneut beginnt und Dienstjahre vor dem Bildungskarenzurlaub nicht berücksichtigt werden.

**Es muss sichergestellt werden, dass die Dauer des Dienstverhältnisses nach der Inanspruchnahme eines Bildungskarenzurlaubes fortgesetzt werden kann. Dadurch kann die Zuwendung lt. § 122 Abs. 4 G-VBG (2012), auch wenn die Dienstzeit im Falle einer Inanspruchnahme des Bildungskarenzurlaubes unterbrochen wurde, nach insgesamt 10 Dienstjahren beantragt werden.**

#### **§ 124 Abs. 1 Berücksichtigung von Berufserfahrung und Qualifikation**

In der Optionsberatung 2019 stellte sich heraus, dass Dienstzeiten von HeimhelferInnen nur dann als zweckdienliche und bedeutsame Zeiten angerechnet werden konnten, wenn der Ausbildungslehrgang nach § 19 TSBBG absolviert wurde. Dieser Ausbildungslehrgang wird seit dem 1. Februar 2009

angeboten. Im Rahmen des Projektes wurde zwischen der ARGE Tiroler Altenheime und der Abt. Gemeinden die Vereinbarung getroffen, dass Vordienstzeiten bis zum 1. Juli 2009 (inkl. 5-monatige Ausbildungsübergangsfrist) trotz fehlender Ausbildung angerechnet werden können, wenn diese zweckdienlich sind. Ein Beispiel hierfür ist die Zeit einer Tätigkeit als sog. Stockmädchen vor dem Jahr 2009.

**Vordienstzeiten, die in den Zeitraum fallen als die o.g. Ausbildung nicht absolviert werden konnte, sollen weiterhin angerechnet werden können, sofern diese für die Ausübung der Tätigkeit in der Heimhilfe (GK 1) zweckdienlich und bedeutsam sind.**

### **§ 122 Abs. 4 „GK 10+1“ und § 133 Besondere Zuwendung**

Die ARGE Tiroler Altenheime weist darauf hin, dass beide im G-VBG (2012) als Kann-Bestimmung formulierte Zuwendungen, die Benachteiligung finanzschwacher Gemeinden am Arbeitsmarkt zur Folge haben wird. Kann-Bestimmungen werden nicht über den Tagsatz abgedeckt, sofern diese nicht in die Reihe der Zuwendungen aufgenommen werden, welche den MitarbeiterInnen gebühren. Die Gewährung beider Zuwendungen ist durch die derzeitige Formulierung von der Entscheidung und finanziellen Situation der jeweiligen Gemeinde/des jeweiligen Gemeindeverbandes abhängig. Dadurch kommt es zu einem heterogenen Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Bestimmungen und Zuwendungen und einer Verschlechterung der Arbeitgebersituation im bereits angespannten Arbeitsmarkt der Pflege- und Sozialbetreuungsberufe. Des Weiteren werden MitarbeiterInnen beim Eintritt, Wiedereinstieg oder Wechsel aufgrund der unterschiedlichen Bestimmungen in den Gemeinden verunsichert und gegeben falls, benachteiligt.

**Die gesetzlichen Bestimmungen im § 122 Abs. 4 G-VBG (2012) ist wortgleich mit jener im § 35 Abs. 5 L-BedG. Um gleiche besoldungsrechtliche Voraussetzungen zu gewährleisten ist es notwendig, diese Bestimmung in beiden Gesetzen von einer sog. „Kann-Bestimmung“ in eine Zuwendung, die den Bediensteten gebührt, zu ändern.**

**Für die Zuwendung „GK+1“ nach § 122 Abs. 4, G-VBG (2012) als auch für die besondere Zuwendung nach § 133 G-VBG (2012) muss die Kostendeckung über den Tagsatz der Wohn- und Pflegeheime sichergestellt werden.**

### **§159 Abs. 7 Optionsrecht, Optionserklärung**

Im Jahr 2019 wurden jene Gemeindevertragsbediensteten, die den Pflege- und Sozialbetreuungsberufen angehörten, im Rahmen der Optionsberatung durch die ARGE Tiroler Altenheime über die Änderungen im neuen Entgeltsystem informiert. Des Weiteren konnten die MitarbeiterInnen die Berechnung des persönlichen Gehaltsvergleiches und die Möglichkeit einer persönlichen Beratung in Anspruch nehmen. Mit dem 31.12.2019 endete der Projektauftrag der ARGE Tiroler Altenheime. Aufgrund der Gesetzesänderung im Dezember 2019 durch die „besondere Zulage nach § 132a“ und der Ankündigung, die Optionsfrist bis zum 31.12.2020 zu verlängern, wurde vonseiten der ARGE Tiroler Altenheime eine Verlängerung der Beratungstätigkeit angeboten. Dies wurde abgelehnt. Seitdem erhielten die MitarbeiterInnen bzgl. des G-VBG (2012) keine Informationen.

Mit der erneuten Änderung des G-VBG (2012) ist es nun umso dringender erforderlich, den MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu bieten, sich über die erneute Veränderung ihrer Entlohnung bei einem Umstieg bzw. über die Folgen eines Übertritts in das neue System zu informieren. MitarbeiterInnen, die seit dem 1.1.2020 in diesem Bereich tätig sind und deren Entlohnung bereits nach dem 3. Unterabschnitt des 8. Abschnitts gerichtet ist, benötigen ebenso Auskunft darüber, zu welchen Änderungen es seit dem 1.1.2020 gekommen ist.

**Die ARGE Tiroler Altenheime empfiehlt die Bereitstellung einer zentralen, unabhängigen Informations- und Beratungsstelle, deren Dienste (grundlegende Informationen, Berechnung von Gehaltsvergleichen und Optionsberatung) von den MitarbeiterInnen in Anspruch genommen werden können.**

Im Namen der ARGE Tiroler Altenheime,

Robert Kaufmann  
Obmann

Dr. Reinhard Griener, MSc, MAS  
1. Obmann Stellvertreter

Mag. Hannelore Röck  
2. Obmann Stellvertreterin