

Oberösterreichischer



Landesrechnungshof

Sonderprüfung

Übergangsregelung im Zusammenhang

mit dem BAGS-KV

Bericht

Auskünfte

Oberösterreichischer Landesrechnungshof

A-4020 Linz, Promenade 31

Telefon: #43(0)732/7720-11426

Fax: #43(0)732/7720-214089

E-mail: post@lrh-ooe.at

Impressum

Herausgeber: Oberösterreichischer Landesrechnungshof
A-4020 Linz, Promenade 31

Redaktion und Grafik: Oberösterreichischer Landesrechnungshof
Herausgegeben: Linz, im Juni 2009

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	1
Einleitung	4
Normkostenmodell	5
Übergangsregelungen	7
Übergangsregelungen im BAGS-KV und in der „Besoldung Neu“	7
Optionsmöglichkeiten	7
Übergangs- bzw. Einschleifregelungen	7
Verhandelte Übergangsregelungen	8
Auswirkungen auf das Land Oö.	10
Mehrkosten	10
Rücklagen	12
Abfertigungskosten	12
Auswirkungen auf den Träger	14
Auswirkungen auf die Bediensteten der Einrichtungen	15
Vergleich der Gehälter	15
Gehaltsschemata	15
Gehaltszulagen	16
SEG - Zulage	16
Leitungs- und Funktionszulagen	17
Gehaltseinstufungen	18
Gehaltsunterschiede zum BAGS-KV	20
Vergleich sonstiger dienst- und besoldungsrechtlicher Rahmenbedingungen	24

Abkürzungsverzeichnis / Glossar

Begriff	Erklärung
A	
„alte“ (Mitarbeiter)	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von pro mente OÖ. und EXIT-sozial, deren Dienstverhältnis vor dem 01.07.2004 begründet wurde
„alte“ Gehaltsschemen	Trägerindividuelle Gehaltsschemen, die für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von pro mente OÖ. und EXIT-sozial gelten, deren Dienstverhältnis vor 01.07.2004 begründet wurde
„neue“ MitarbeiterInnen	jene Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die ihr Dienstverhältnis bei den Trägern ab dem 01.07.2004 begründeten bzw. begründen
B	
BAGS	Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe
BAGS-KV	Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe
Besoldung „neu“	Ein Besoldungsmodell, das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt, die ab 1.7.2001 neu in den Landesdienst eingetreten sind bzw. eintreten
D	
DJP	Druck, Journalismus, Papier
E	
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
G	
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
K	
KV	Kollektivvertrag
L	
LD	„Landesdienst“. Es gibt derzeit unterschiedliche Funktionslaufbahnen im Landesdienst, die mit LD 25 bis LD 1 bezeichnet werden.
LGBl.	Landesgesetzblatt
LRH	Oö. Landesrechnungshof
M	
MA	Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin
N	
Normkosten(modell)	Vorgabe eines Kostenrahmens für die zu erbringenden Leistungen (im Rahmen eines einheitlichen Modells)
O	
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund

Oö. ChG	Oberösterreichisches Landesgesetz betreffend Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigungen
Oö. GG	Oberösterreichisches Gehaltsgesetz
Oö. LRHG	Oberösterreichisches Landesrechnungshofgesetz
Oö. SHG	Oberösterreichisches Sozialhilfegesetz
S	
SEG (Zulage)	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren - Zulage
Sideletter	Zusatzvereinbarung
T	
taxativ	vollständig, erschöpfend
Träger, Trägereinrichtung	sind Sozialvereine, die im Auftrag des Landes Oö. Dienstleistungen erbringen
V	
valorisieren, Valorisierung	Wertanpassung zB von Gehältern
Verwendungsgruppe (Vwgr.)	Die Berufsfelder der Gesundheits- und Sozialberufe können, je nach Verwendung neun verschiedenen Gruppen zugeordnet werden. Dabei sieht die Verwendungsgruppe 1 die niedrigste und Verwendungsgruppe 9 die höchste Entlohnung vor
VIDA	Teil der österreichischen Gewerkschaftsbewegung

Der Landesrechnungshof (LRH) hat in der Zeit vom 18.11.2008 bis 3.4.2009 über Auftrag der Oö. Landesregierung eine Sonderprüfung im Sinne des § 4 Abs. 3 Z. 5 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Z. 1 des Oö. LRHG, LGBl. Nr. 38/1999 idgF durchgeführt.

Anlass für die Prüfung war ein vom Sozialreferenten mit dem ÖGB ausverhandelter Vorschlag für eine Heranführung der Gehälter von Bediensteten der Sozialvereine EXIT-sozial und pro mente OÖ. an den BAGS-KV (Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe beschäftigt sind). Die Regelung sah einen Übergangszeitraum bis zum Jahr 2046 vor und hätte dem Land Oö. einen finanziellen Mehrbedarf von insgesamt 176,5 Mio. Euro verursacht.

Gegenstand der Prüfung war „festzustellen, inwieweit der Vorschlag von Landesrat Josef Ackerl für eine Übergangsregelung im Vergleich zu den von der Abteilung Soziales mit den sonstigen Trägerorganisationen getroffenen Vereinbarungen den Handlungsgrundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit entspricht und inwieweit die Lösung auch im Vergleich zu den Gehältern der sonstigen Trägerorganisationen, die die gleichen Dienstleistungen erbringen, gerechtfertigt erscheint und mit den Handlungsgrundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit vereinbar ist, dies insbesondere unter vergleichender Berücksichtigung der im Rahmen der „Besoldung Neu“ im Landesdienst getroffenen Vereinbarungen und Regelungen“.

Das Prüfungsteam setzte sich aus Mag. Elke Anast-Kirchsteiger als Prüfungsleiterin und Dr. Susanne Fink zusammen.

Das vorläufige Ergebnis der Prüfung wurde den Vertreterinnen und Vertretern der Abteilung Soziales in der Schlussbesprechung am 5.5.2009 zur Kenntnis gebracht. Dem Sozialreferenten Landesrat Josef Ackerl wurde dieses Ergebnis am 11.5.2009 und dem Landesfinanzreferenten LH Dr. Josef Pühringer am 13.5.2009 zur Kenntnis gebracht.

Weiters wurde das vorläufige Ergebnis den Vertreterinnen und Vertretern von pro mente OÖ. und EXIT-sozial in Besprechungen am 13.5.2009 bzw. 18.5.2009 zur Kenntnis gebracht.

Nachstehend werden in der Regel punktweise die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Absatzbezeichnung), deren Beurteilung durch den LRH (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3 und im Kursivdruck) sowie die allfällige Gegenäußerung des LRH (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

In Tabellen und Anlagen des Berichtes können bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben durch die EDV-gestützte Verarbeitung der Daten rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Kurzfassung

- (1) Mit 1.7.2004 trat der BAGS-KV (Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe beschäftigt sind) in Kraft, der österreichweit einheitliche Regelungen für Bedienstete im Gesundheits- und Sozialbereich schaffen soll. Da ein Großteil der Bediensteten bisher unter dem Niveau des BAGS-KV entlohnt wurde, steigen für das Land Oö. mit der Einführung des KV die Ausgaben im Sozialbereich.
- (2) Die Oö. Landesregierung beauftragte den LRH festzustellen, inwieweit ein vom Sozialreferenten mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) ausverhandelter Vorschlag für eine Heranführung der über dem BAGS-KV liegenden Gehälter von Bediensteten der Sozialvereine pro mente OÖ. und EXIT-sozial an das KV-Niveau den Handlungsgrundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit entspricht. Dieser Vorschlag sah einen Übergangszeitraum bis 2046 vor und hätte dem Land Oö. einen finanziellen Mehrbedarf von insgesamt 176,5 Mio. Euro verursacht.

Im Wesentlichen sind es zwei Sozialvereine, die ihre Bediensteten zum Teil deutlich über dem KV-Niveau entlohnen. Im Jahr 2008 waren das insgesamt 11 % aller dem BAGS-KV unterliegenden Beschäftigten. Der LRH gelangte daher zur Ansicht, dass ein derart langer Übergangszeitraum nicht vertretbar ist. Die eklatante Ungleichbehandlung der Beschäftigten im Sozialbereich sollte nicht noch über einen so langen Zeitraum vom Land Oö. mitgetragen und unterstützt werden.

- (3) Der BAGS-KV gilt uneingeschränkt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach seinem Inkrafttreten begründet wurden. Für Arbeitsverhältnisse, die zu diesem Zeitpunkt bereits bestanden, gilt er mit Ausnahme der Bestimmungen über das Entgelt. Der BAGS-KV ermöglicht es aber, in die Entgeltbestimmungen zu optieren. Außerdem enthält er eine Reihe von Übergangsregelungen zur schrittweisen Heranführung an die BAGS-Gehälter. Für Bedienstete, die nicht in den BAGS-KV optierten, regelt ein Sideletter die Heranführung höherer Löhne an die KV-Gehälter. Bei einem Vergleich mit den Übergangsregelungen der „Besoldung Neu“ im Landesdienst ist zu berücksichtigen, dass hier eine völlig andere Ausgangssituation und Zielsetzung bestand. Während die „Besoldung Neu“ außerdem langfristig zu Personalkosteneinsparungen führt, verursacht der BAGS-KV dem Land Oö. auf Dauer wesentlich höhere Kosten.
- (4) Die im BAGS-KV vorgesehenen Übergangsregelungen reichen nicht aus, um die Gehälter der Bediensteten von pro mente OÖ. und EXIT-sozial innerhalb des angestrebten Zeitraumes von 10 Jahren an das Niveau des BAGS-KV heranzuführen. Es wurden daher unterschiedliche Übergangsszenarien mit den beiden Trägern verhandelt. Zu Jahresbeginn 2008 akzeptierten die Träger eine Variante, die eine jährliche Valorisierung der Ist-Gehälter um 1,65 % vorsah. Wegen des Drucks der Gewerkschaft wurde diese Variante schließlich doch nicht umgesetzt. Stattdessen verhandelte der Sozialreferent mit der Gewerkschaft einen Kompromissvorschlag, der einen Übergangszeitraum bis 2046 und einen kumulierten Mehrbedarf an finanziellen Mitteln von 176,5 Mio. Euro vorsah. Aus Sicht des LRH ist eine Übergangsregelung bis 2046 nicht vertretbar. **Der BAGS-KV sieht für die Heranfüh-**

- rung niedrigerer Gehälter an das KV-Niveau einen Zeitraum von 10 Jahren vor. Nach Ansicht des LRH sollte für Gehälter, die über dem KV liegen ein ähnlich langer Übergangszeitraum angestrebt werden.** Er empfiehlt daher, die Verhandlungen mit den Trägern pro mente OÖ. und EXIT-sozial wieder aufzunehmen, damit ein derartiges Übergangsszenario zumindest ab 2010 umgesetzt werden kann. Gegenüber der vom Sozialreferenten ausverhandelten Variante ergäbe sich damit eine Einsparung für das Land Oö. von rd. 155,5 Mio. Euro.
- (5) Bis zur Einführung des BAGS-KV verwendeten die Träger zum Teil sehr unterschiedliche Gehaltsschemata. Vom LRH angestellte Gehaltsvergleiche ergaben gravierende Unterschiede in der Entlohnung sowohl zwischen den einzelnen Trägern, als auch für gleiche Verwendungen innerhalb eines Trägers. **Nach Ansicht des LRH ist es in keiner Weise zu rechtfertigen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Träger pro mente OÖ. und EXIT-sozial um bis zu rd. 78 % bzw. rd. 81 % höhere Gehälter für die selbe Tätigkeit erhalten, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach BAGS-KV bzw. „Besoldung Neu“ entlohnt werden.** Derartige Gehaltsunterschiede sind nicht nur ungerecht sondern bergen auch erhebliches Konfliktpotenzial.
- (6) Den Dienstverhältnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nicht nach BAGS-KV entlohnt werden, liegen Einzelarbeitsverträge zu Grunde. Für die Umsetzung einer Übergangsregelung ist es notwendig, diese entsprechend zu ändern. Die einzige rechtliche Möglichkeit, die den Dienstgebern dafür zur Verfügung steht, ist die Änderungskündigung. Das bedeutet, dass die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gekündigt werden, falls sie die Änderung der Einzelarbeitsverträge nicht akzeptieren. Derartige Änderungskündigungen wären nur dann nicht nötig, wenn eine entsprechende Übergangsregelung auf KV-Ebene umgesetzt werden würde.
- (7) Um den KV finanzieren zu können, hat die Abteilung Soziales ein Normkostenmodell entwickelt. Sie verfolgt damit das Ziel „gleicher Preis für gleiche Leistung“. Das Normkostenmodell basiert auf durchschnittlichen Gehaltskosten des eingesetzten Personals plus einer 6 %-Pauschale für Fortbildung, Supervision, Zulagen und freiwillige Sozialleistungen. Der LRH hielt ein Normkostenmodell zur Finanzierung der Leistungen für sinnvoll. Das von der Abteilung Soziales entwickelte Modell gibt den Trägern eine gewisse Flexibilität. Er empfiehlt daher, dieses Modell umzusetzen, es aber regelmäßig zu evaluieren.
- (8) Die Abteilung Soziales erstellt ihr Budget bereits auf Basis des Normkostenmodells und hat die den Trägern zur Verfügung gestellten Budgetmittel entsprechend angepasst. Die Kosten der Träger pro mente OÖ. und EXIT-sozial liegen aber noch deutlich über den Normkosten. Weder im Sozialbudget noch bei den Trägern sind ausreichende Reserven vorhanden, um den Fehlbetrag auszugleichen. Um die Leistungserbringung auch in der 2. Hälfte 2009 sicher zu stellen, wird es nach Ansicht des LRH erforderlich sein, die Mittel durch Umschichtungen im Sozialbudget oder aus anderen Teilen des Landeshaushalts aufzubringen. Gleichzeitig wären aber die Träger zu verpflichten, alle ihrerseits möglichen Maßnahmen für die künftige Finanzierbarkeit einzuleiten bzw. zu beschleunigen und ein Übergangsszenario umzusetzen.

(9) Zusammenfassend gibt der LRH folgende Empfehlungen ab:

- I. **Wiederaufnahme der Verhandlungen mit den Trägern pro mente OÖ. und EXIT-sozial über die Umsetzung eines Übergangsszenarios, mit dem die beiden Träger innerhalb von etwa 10 Jahren das Gehaltsniveau des BAGS-KV erreichen (siehe Berichtspunkt 6.2., Umsetzung ab sofort)**
- II. **Zurverfügungstellung der nötigen Budgetmittel für 2009, damit die Leistungserbringung nicht gefährdet wird (siehe Berichtspunkt 8.2., Umsetzung ab sofort)**
- III. **Umsetzung des Normkostenmodells und regelmäßige Evaluierung (siehe Berichtspunkt 2.2., Umsetzung kurzfristig)**

Einleitung

- 1.1. Das Land Oö. bedient sich zur Erfüllung der ihm gemäß Oö. Sozialhilfegesetz (Oö. SHG) und dem Landesgesetz betreffend die Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigungen (Oö. ChG) zukommenden Aufgaben verschiedener Sozialvereine. Die Finanzierung des laufenden Betriebes dieser Vereine erfolgte bisher durch Beiträge des Landes Oö. auf Basis valorisierter Vorjahresergebnisse. In einzelnen Bereichen wurden bereits Leistungsvereinbarungen mit den Trägerorganisationen abgeschlossen.

Am 1.7.2004 trat der BAGS-KV in Kraft. Mit diesem KV sollen österreichweit einheitliche Regelungen für die Bediensteten im Gesundheits- und Sozialbereich geschaffen werden. Gleiche Leistung sollte gleich entlohnt und die Arbeitsbedingungen einheitlich gestaltet werden. Bis zum Inkrafttreten des BAGS-KV gab es nur Kollektivverträge für einzelne Träger (zB für Caritas) sowie unterschiedlichste Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Dienstverträgen.

Der BAGS-KV wurde zwischen der BAGS und der GPA-DJP, Gewerkschaft VIDA verhandelt. Die Financiers waren in diese Verhandlungen nicht einbezogen.

Der KV gilt für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge, deren Arbeitgeber BAGS-Mitglieder sind. Arbeitsverhältnisse, die nach dem Inkrafttreten des KV begründet werden, unterliegen allen Bestimmungen des KV. Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse gilt der KV mit Ausnahme einzelner Bestimmungen, die insbesondere das Entgelt betreffen.

Zum Zeitpunkt der Einführung des BAGS-KV verdienten mehr als 80 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sozialvereinen unter bzw. auf dem Niveau des KV. Vor allem Bedienstete der Träger pro mente OÖ. und EXIT-sozial lagen aber zum Teil deutlich darüber. Insgesamt steigen für das Land Oö. daher mit der Einführung des BAGS-KV die Ausgaben im Sozialbereich. Die Abteilung Soziales hat ein sogenanntes Normkostenmodell entwickelt, durch das gleiche Leistungen der verschiedenen Träger gleich entlohnt und die Finanzierbarkeit sichergestellt werden sollen.

Im Wesentlichen sind es zwei Sozialvereine, die ihre Bediensteten zum Teil deutlich über dem KV-Niveau entlohnen. Im Jahr 2008 waren das insgesamt 11 % aller dem BAGS-KV unterliegenden Beschäftigten.

- 1.2. Der LRH hat bereits im Jahr 2000 in seinem Bericht über die Initiativprüfung „Allgemeine Sozialhilfe, Entgelte an Vertragsanstalten“ auf die unterschiedlichen Gehaltsschemata einzelner Sozialvereine hingewiesen. Der damaligen Kritik des LRH wurde seitens der Vereine der in Ausarbeitung befindliche BAGS-KV entgegengehalten, der eine Vereinheitlichung bringen könnte. Der LRH erachtet generell unterschiedliche Gehaltsschemata in ein und derselben Situation für problematisch, da sie eine Ungleichbehandlung und damit Konfliktpotenzial beinhalten. Er begrüßte daher die Umsetzung des bundesländerübergreifenden BAGS-KV.

Normkostenmodell

- 2.1. Mit einem Normkostenmodell, das sich am BAGS-KV orientiert, verfolgt die Abteilung Soziales das Ziel „gleicher Preis für gleiche Leistung“. Um einen möglichst flexiblen Rahmen für die einzelnen Sozialvereine zu erhalten, hat die Abteilung Soziales je Leistungsbereich (zB psychosozialer Notdienst, psychosoziale Beratung) durchschnittliche Gehaltskosten ermittelt. Dazu wurde das benötigte Personal je Leistungsbereich auf die verschiedenen Verwendungsgruppen des BAGS-KV verteilt. Als Gehaltsstufe wurde im Durchschnitt die Stufe 9 angesetzt. Zusätzlich ist eine Pauschale von 6 % der Personalkosten zur Abgeltung von Fortbildung, Supervision, Zulagen (zB Leiterzulage, SEG-Zulage) und freiwilligen Sozialleistungen vorgesehen.

Beginnend mit 1.7.2004 sollten innerhalb einer Übergangsfrist von 10 Jahren die Personalkosten aller Träger an den von der Abteilung Soziales errechneten Durchschnittssatz je Leistung herangeführt werden. Das bedeutet, dass die Steigerung der Personalkosten von Trägern, die bis dahin unter dem BAGS-Durchschnitt lagen durch Einsparungen bei jenen Trägern, die über diesem Durchschnitt entlohnten, kompensiert werden sollte. Nach Berechnungen der Abteilung Soziales hätte sich damit für die Bereiche Behindertenhilfe und psychiatrische Vor- und Nachsorge im 10. Jahr der Umsetzung (dh 2014) beim vorhandenen Personalstand eine Einsparung von insgesamt rd. 3,3 Mio. Euro ergeben. Damit hätten die Kosten für die zusätzlichen Personaleinheiten, die wegen der im BAGS-KV vorgesehenen Arbeitszeitverkürzung notwendig wurden, fast zur Gänze abgedeckt werden können.

Das Normkostenmodell wurde bereits in der Entwicklungsphase mit Vertretern der Interessensvertretung Sozialunternehmen besprochen und deren Rückmeldungen – soweit von der Abteilung Soziales als sinnvoll erachtet – im Modell entsprechend berücksichtigt. Ende Juni 2006 wurde das Normkostenmodell den Vertreterinnen und Vertretern der Trägerorganisationen (Arbeitgeber) und der Arbeitnehmer präsentiert. Anschließend wurden Verhandlungen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern betreffend Umsetzung und Finanzierung aufgenommen. Diskussionspunkte in diesen Verhandlungen waren insbesondere die 6 %-Pauschale (der Vorschlag der Arbeitgeber lautete hier auf 10,8 %) ¹, die durchschnittliche Gehaltsstufe 9 (Vorschlag Arbeitgeber: Gehaltsstufe 10) und die Übergangsfrist (Vorschlag Arbeitgeber: bis Ende 2017). Die Forderungen der Arbeitnehmervertreter gingen jeweils noch über jene der Arbeitgebervertreter hinaus.

Da in den Verhandlungen keine Einigung erzielt werden konnte, hielt die Abteilung Soziales die unterschiedlichen Positionen fest und übermittelte sie den politischen Entscheidungsträgern. Diese beauftragten die Abteilung Soziales, das Normkostenmodell zur Anwendung zu bringen und die Übergangszeiten in trägerindividuellen Verhandlungen, längstens jedoch bis 2014, festzulegen. Anfang

¹ Eine von der Abteilung Soziales im August 2006 bei den Sozialvereinen durchgeführte Erhebung ergab einen %-Satz für die Pauschale zwischen 1,3 u. 26,5 %.

Oktober 2007 schickte die Abteilung Soziales an alle Träger der Behindertenhilfe, der psychiatrischen Vor- und Nachsorge und der Wohnungslosenhilfe eine entsprechende Information. Die trägerindividuellen Verhandlungen starteten noch im Oktober 2007. Im Februar 2008 stoppte der Sozialreferent des Landes Oö. unter dem Druck der Gewerkschaft die Umsetzung des Normkostenmodells.

- 2.2. Der LRH erachtete die Entwicklung eines Normkostenmodells als wesentliche Voraussetzung für die Ermittlung eines trägerunabhängigen Normpreises für bestimmte Leistungen als sinnvoll.

Die dem Modell zugrunde liegenden Parameter waren für den LRH nachvollziehbar. Aufgrund des im Modell berücksichtigten Verwendungsgruppenmix für die einzelnen Leistungsbereiche sollte seiner Ansicht nach die gute Qualität in der Betreuung beibehalten werden können. Insgesamt bietet das Normkostenmodell den Trägern eine gewisse Flexibilität. Es liegt in ihrer Entscheidung, wofür sie die 6 %-Pauschale primär verwenden. Der LRH begrüßte diesen Handlungsspielraum, ob die Träger damit das Auslangen finden wird insbesondere davon abhängen, in welchem Umfang künftig SEG-Zulagen gewährt werden. Der LRH empfahl, das Normkostenmodell umzusetzen, es aber regelmäßig zu evaluieren.

Da die Abteilung Soziales bereits mit den Normkostensätzen dieses Modells budgetiert, entsteht bei dessen Umsetzung keine zusätzliche Budgetbelastung für das Land Oö.

- 2.3. *Pro mente OÖ. hielt dazu fest, dass es derzeit noch keine Verträge mit dem Land OÖ bzgl. des Normkostenmodells gibt. Problematisch erscheint jedoch die in den Entwürfen festgehaltene Bestimmung, dass eventuelle Verluste nicht vom Land OÖ getragen werden, eventuelle Überschüsse aber nur nach Genehmigung des Landes OÖ verwendet werden dürfen. Damit liegt das wirtschaftliche Risiko ausschließlich beim Träger.*

EXIT-sozial merkte an, dass das vom Land OÖ angesetzte Normkostenmodell für das Budget 2009 in den für EXIT-sozial wesentlichen Leistungsbereichen „Wohnen“ und „Freizeit“ noch nicht festgelegt ist. Durch die fehlende Vereinbarung fehlt auch die dazu gehörige Festlegung des Grundpauschales, mit welcher das Funktions- und Verwaltungspersonal finanziert werden muss. Zur 6% Pauschale hielt EXIT-sozial fest, dass – von der generell zu niedrig bemessenen Pauschale abgesehen - eventuelle zu zahlende SEG-Zulagen unbedingt von der Pauschale ausgenommen bzw. extra finanziert werden müssen! Jedenfalls erachtet es EXIT-sozial als äußerst wichtig, dass die Grundannahmen des Normkostenmodells (VwGr-Mix, durchschnittliche Stufe 9, Leistungsmengen....) einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen werden und gegebenenfalls die nötigen Anpassungen umgehend erfolgen. Der Landesrechnungshof kommt zur Erkenntnis, dass die bisherige gute Qualität durch das Normkostenmodell bestehen bleibt. Für diese Erkenntnis wird aber nur ein einziges Kriterium, nämlich der Verwendungsgruppenmix gemäß KL-QS herangezogen. Andere Parameter wie z.B. ein höherer Betreuungsschlüssel, Kürzung von Fallreflexionszeiten, Teambesprechungszeiten und Fortbildungszeiten, welche ebenfalls einen Einfluss auf die Qualität der Leistung haben, bleiben dabei unberücksichtigt.

- 2.4. Dem LRH war bewusst, dass neben dem Verwendungsgruppenmix auch andere Parameter für die Qualität der Betreuung maßgeblich sind. Diese fließen jedoch in das Normkostenmodell nicht ein und waren daher für dessen Beurteilung nicht relevant.

Übergangsregelungen

Übergangsregelungen im BAGS-KV und in der „Besoldung Neu“

Optionsmöglichkeiten

- 3.1. Der BAGS-KV sah ursprünglich vor, dass die Beschäftigten einmalig innerhalb von 6 Monaten ab Geltung des KV für ihren Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des KV optieren können. Durch eine Ergänzung des KV haben seit 1.1.2007 nun alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gesundheits- und Sozialberufen bis zum Jahr 2014 die Möglichkeit, jährlich bis 30.9. mitzuteilen, dass sie optieren wollen. Die Option wird jeweils mit 1.1. des Folgejahres wirksam. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann jedoch auch vor dem 1.1. des Folgejahres umgestellt werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der „Besoldung Neu“ am 1.7.2001 bereits im Landesdienst befanden, sollten zunächst ein Jahr lang die Möglichkeit haben, in das neue Besoldungssystem zu wechseln. Schließlich wurde die Option in die „Besoldung Neu“ auf Dauer ermöglicht.

- 3.2. Da der BAGS-KV im Bereich der Gehälter einen Übergangszeitraum von 10 Jahren vorsieht, schien dem LRH die Optionsmöglichkeit bis Ende 2014 schlüssig.

Übergangs- bzw. Einschleifregelungen

- 4.1. Während Landesbedienstete bei Optierung in die „Besoldung Neu“ sofort 100 % des (höheren) Gehalts bekommen, enthält der BAGS-KV eine Reihe von Übergangsregelungen. Diese sollen den Arbeitgeber vor einer zu raschen Anhebung des Lohnniveaus im Unternehmen schützen.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bisheriges Gehalt unter dem KV-Gehalt lag, sieht der KV daher eine schrittweise Annäherung an das höhere BAGS-Gehalt vor². Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Inkrafttreten des BAGS-KV begründet wird und die laut KV bei gleicher Tätigkeit ein höheres Gehalt als die Altbelegschaft bekämen, ermöglicht der KV eine schrittweise Heranführung bis Ende 2014.

Für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in den BAGS-KV optiert haben, wurde zwischen der BAGS und der Gewerkschaft in einem Sideletter zum KV eine eigene Vereinbarung getroffen. Für sie wird jeweils die betragsmäßig niedrigste Gehaltsstufe jeder Verwendungsgruppe der beim Träger verwendeten „alten“ Gehaltstabelle um die jährlich vereinbarte prozentuelle KV-Erhöhung angehoben. Der sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag bildet jenen Fixbetrag,

2 § 41: Liegt die Ist-Vergleichssumme unter der KV-Vergleichssumme, so ist der ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Gehalt bis zum Jahresende 2014 abzubauen.

um den alle weiteren Gehaltsstufen der selben Verwendungsgruppe der „alten“ Gehaltstabelle zu erhöhen sind. Mit dieser Einschleifregelung wollen die Kollektivvertragsparteien ein höheres Lohnniveau nach Altrecht an jenes des KV heranzuführen. Der Sideletter gilt derzeit bis Ende 2009.

Im Gegensatz dazu bleiben Landesbedienstete, die nicht in die „Besoldung Neu“ optierten, in ihrem bisherigen Gehaltsschema, das jährlich in gleicher Höhe valorisiert wird, wie das Gehaltsschema im neuen Besoldungssystem.

- 4.2. Zu dieser scheinbaren Ungleichbehandlung der Bediensteten in Gesundheits- und Sozialberufen gegenüber den Landesbediensteten merkte der LRH an, dass bei der Umstellung des Gehaltsschemas im Landesdienst die Ausgangssituation eine völlig andere war, als bei der Einführung des BAGS-KV. Ziele bei der Einführung der „Besoldung Neu“ im Landesdienst waren eine funktionsgerechte Entlohnung zu schaffen, die Lebensverdienstsumme durch höhere Einstiegsgehälter und eine flachere Gehaltskurve umzuverteilen und das Entlohnungssystem möglichst einfach und transparent zu gestalten. Der Arbeitgeber Land hat damit ein Entlohnungssystem durch ein anderes ersetzt.

Der BAGS-KV hingegen gilt grundsätzlich für den gesamten Gesundheits- und Sozialbereich und damit für eine Vielzahl an Arbeitgebern. Die Situation ist somit wesentlich komplexer. Der Großteil der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdient durch den BAGS-KV mehr, ein vergleichsweise sehr geringer Anteil wurde bisher über dem Niveau des BAGS-KV entlohnt. Insgesamt verursacht der BAGS-KV damit dem Land als Financier auf Dauer wesentlich höhere Personalkosten, während die „Besoldung Neu“ beim Land langfristig sogar zu Personalkosteneinsparungen führt.

Verhandelte Übergangsregelungen

- 5.1. Die im BAGS-KV vorgesehenen Übergangsregelungen reichen nicht aus, um die Gehälter einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - insbesondere der Träger pro mente OÖ. und EXIT-sozial – innerhalb des von der Abteilung Soziales angestrebten Zeitraumes von 10 Jahren an das Niveau des BAGS-KV bzw. das Normkostenmodell heranzuführen. Um dieses Ziel zu erreichen und damit die Finanzierbarkeit sicherzustellen, sind einschneidendere Maßnahmen erforderlich, die in trägerindividuellen Verhandlungen festgelegt werden sollten. Dazu wurden von der Abteilung Soziales mit Unterstützung externer Experten und unter Einbindung der Träger unterschiedlichste Übergangsszenarien berechnet.

Zu Jahresbeginn 2008 war eine Variante, die eine Valorisierung der Ist-Gehälter im Jahr 2008 um 3 % und in den Folgejahren um 1,65 % vorsah, ausverhandelt und von den Trägern pro mente OÖ. und EXIT-sozial akzeptiert. Mit dieser Variante hätte pro mente OÖ. das Normkostenmodell im Jahr 2016 erreicht, EXIT-sozial im Jahr 2044. Bis dahin wären dem Land Oö. Mehrkosten gegenüber dem Normkostenmodell von insgesamt rd. 27,5 Mio. Euro entstanden. Die beiden Träger hatten die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits informiert,

die notwendigen Änderungsvereinbarungen bzw. Änderungskündigungen waren vorbereitet. Aufgrund des Drucks der Gewerkschaft, die Protestveranstaltungen organisierte und mit Streiks drohte, wurde diese Variante schließlich doch nicht umgesetzt.

Abweichend von dieser zwischen dem Land Oö. und den Trägern akkordierten Variante verhandelte der Soziallandesrat auf Initiative der Betriebsräte mit der Gewerkschaft einen Kompromissvorschlag aus. Die Gewerkschaft vertrat dabei die Interessen jener rd. 11 % Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Gehälter über dem KV-Niveau lagen. Der Kompromissvorschlag sollte auf KV-Ebene umgesetzt werden. Er sah vor, dass der bis 2009 befristete Sideletter zum BAGS-KV bis 2015 fortgesetzt wird und zusätzlich die Ist-Gehälter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den alten Gehaltsschemata jährlich um 10 % geringer erhöht werden, als die KV-Gehälter. Diese Maßnahmen sollten mit 1.1.2009 wirksam werden. Weiters wurde mit der Gewerkschaft vereinbart, dass seitens des Landes Oö. keine Änderungskündigungen oder die Aufkündigung geltender Betriebsvereinbarungen verlangt wird. Diese Übergangsregelung bedeutet, dass es bis zum Jahr 2046 dauert, bis die Gehälter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von pro mente OÖ. und EXIT-sozial an das BAGS-KV-Niveau herangeführt sind. Der kumulierte Mehrbedarf an finanziellen Mitteln beläuft sich auf rd. 176,5 Mio. Euro.³

- 5.2. Damit die „alten“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine unmittelbaren Gehaltseinbußen erleiden, hielt es der LRH für sinnvoll, ihre Gehälter jährlich geringer zu valorisieren als die KV-Gehälter. Betroffen davon waren im Jahr 2008 rd. 11 % aller Beschäftigten in Oö., für die der BAGS-KV gilt. Je nach prozentuellem Ausmaß der Mindervalorisierung ergibt sich ein kürzerer oder längerer Übergangszeitraum für die Heranführung an die KV-Gehälter.

Ein Übergangszeitraum bis 2046 ist aus Sicht des LRH aber nicht vertretbar. Die eklatante Ungleichbehandlung der Beschäftigten im Sozialbereich, sollte seiner Meinung nach nicht noch über einen derart langen Zeitraum vom Land Oö. mitgetragen und unterstützt werden. Eine Berechnung der Abteilung Soziales ergab für den Zeitraum 2004 bis 2008 für pro mente OÖ. ohnehin bereits eine Überzahlung gegenüber dem Normkostenmodell von rd. 3,9 Mio. Euro, für EXIT-sozial von rd. 900.000,- Euro.

Der BAGS-KV sieht für die Heranführung niedrigerer Gehälter an das KV-Niveau einen Zeitraum von 10 Jahren vor. Nach Ansicht des LRH sollte daher für Gehälter, die über dem KV liegen ein ähnlich langer Übergangszeitraum angestrebt werden.

- 5.3. *Pro mente OÖ. merkte dazu an, dass sie der Feststellung, dass es schon laufend zu Überzahlungen im Vergleich zum Normkostenmodell gekommen ist, aufgrund des Fehlens von Normkostenverträgen mit dem Land OÖ nicht folgen können. Die 6%-Pauschale deckt die darin enthaltenen Kosten nicht ab.*
- 5.4. Der LRH hielt fest, dass die Trägerorganisationen bereits seit 2004 laufend über die Position des Landes zur Abgeltung des BAGS-KV informiert wurden. Dennoch entlohnten sie ihre „alten“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin über dem BAGS-KV-Niveau.

3 Davon pro mente OÖ. rd. 139,9 Mio. Euro, EXIT-sozial rd. 36,6 Mio. Euro.

Auswirkungen auf das Land Oö.

Mehrkosten

- 6.1. Die folgende Tabelle zeigt zusammengefasst die Mehrkosten der unter Punkt 5.1. beschriebenen Übergangsvarianten gegenüber dem Normkostenmodell. Für die von den Trägern Anfang 2008 bereits akzeptierte Variante berechnete die Abteilung Soziales zusätzlich die finanziellen Auswirkungen bei einer Umsetzung ab 2010.

Übergangsvarianten	pro mente OÖ.		EXIT-sozial		Mehrkosten
	Mehrkosten (mio. €)	Zeitraum bis Jahr	Mehrkosten (mio. €)	Zeitraum bis Jahr	gesamt (mio. €)
Variante, die vom Träger 2008 bereits akzeptiert war	14,0	2017	13,5	2044	27,5
Variante, die vom Sozial-Landesrat mit der Gewerkschaft ausverhandelt wurde	139,9	2046	36,6	2046	176,5
Variante, die vom Träger 2008 bereits akzeptiert war (startend 2010)	15,6	2018	13,8	2043	29,4

Die Tabelle zeigt, dass mit der Variante, bei der die Ist-Gehälter ab 2010 jährlich um 1,65 % erhöht werden, pro mente OÖ. die Normkosten 2018 erreichen würde, EXIT-sozial 2043. Die Mehrkosten gegenüber dem Normkostenmodell beliefen sich auf insgesamt rd. 29,4 Mio. Euro. Gegenüber der vom Sozialreferenten ausverhandelten Variante würde sich das Land Oö. rd. 147,1 Mio. Euro ersparen.

- 6.2. Der LRH hielt diese Variante bei pro mente OÖ. für einen gangbaren Weg. Der sich bei EXIT-sozial ergebende Übergangszeitraum bis 2043 schien ihm zu lange, so dass aus seiner Sicht die jährliche Valorisierung der Ist-Gehälter entsprechend geringer ausfallen sollte.

Übergangsvariante für EXIT-sozial	Mehrkosten (mio. €)	Zeitraum bis Jahr
Mit 0,475% Valorisierung p.a.(startend 2010)	5,4	2020

Bei einem angestrebten Übergangszeitraum von 10 Jahren (dh bis 2020) würde sich eine jährliche Valorisierung von 0,475 % ergeben. Die daraus resultierenden Mehrkosten für EXIT-sozial beliefen sich dabei anstelle von 13,8 Mio. auf nur 5,4 Mio. Euro. Dem Land Oö. brächte diese Variante somit eine zusätzliche Ersparnis von 8,4 Mio. Euro⁴.

4 Gegenüber der vom Sozialreferenten ausverhandelten Variante ergäbe sich somit eine Einsparung von insgesamt rd. 155,5 Mio. Euro (147,1 Mio. + 8,4 Mio.).

Der LRH empfahl, die Verhandlungen mit den Trägern pro mente OÖ. und EXIT-sozial wieder aufzunehmen, damit ein entsprechendes Übergangsszenario zumindest ab 2010 umgesetzt werden kann.

- 6.3. *Zu den unter Punkt 6.1. ausgewiesenen Mehrkosten merkte pro mente OÖ. an, dass sich diese auf Basisdaten aus dem Jahr 2006 beziehen und sicherlich nicht mehr aktuell sind.*

Zu dem unter Punkt 6.2. angeführten Übergangszeitraum bis 2020 merkte EXIT-sozial an, dass die Möglichkeit einer freiwilligen Optierung der MitarbeiterInnen in den BAGS-KV und eine damit zusammenhängende Übergangslösung im Schlussbericht nicht berücksichtigt wurde. Diese Möglichkeit ist aber lt. EXIT-sozial insofern bedeutsam, da die Optierung in den BAGS-KV einen Rechtsanspruch für die MitarbeiterInnen darstellt und vom Arbeitgeber zu berücksichtigen ist! Sollten MitarbeiterInnen die Möglichkeit laut Kollektivvertrag nutzen und bis 2014 in den BAGS-KV optieren, so steht ihnen laut KV § 41 der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bezahlte Ist-Lohn/-gehalt als Mindestlohn zu. Da der KV jährlich neu in Kraft tritt, würde für 2010 das Ist - Entgelt, das per 1.1.2009 zustünde, schlagend werden. Die weiteren Valorisierungen richten sich dann jährlich nach BAGS-KV (Ist-Erhöhung!). Diese Variante ist sehr ähnlich der im Vorjahr vorgeschlagenen Übergangsvereinbarung (Einfrierregelung – Variante 2008 Land OÖ Sozialabteilung - Vereine), was aber zur Folge hat, dass für einige ArbeitnehmerInnen von EXIT-sozial der Übergangszeitraum von 10 Jahren nicht ausreichen würde, um vom BAGS-KV „aufgesaugt“ zu werden. Vorteile der Optierungslösung: - Initiative geht von den ArbeitnehmerInnen aus und nicht von den DienstgeberInnen; - freiwilliger Umstieg in den BAGS-KV; - keine Abfertigungszahlungen fällig; - rechtlich einwandfreie, unstrittige Lösung; - kein Widerstand der Betriebsräte, Gewerkschaften; - reibungsfreie und zügige Umsetzung in den Betrieben möglich; - KV-Lösung wird von allen Entscheidungsträgern grundsätzlich akzeptiert. Nachteil:- Kosten für Land OÖ kurz und mittelfristig höher als beim LRH-Vorschlag.

Der Vorschlag des LRH sieht vor, dass alle MitarbeiterInnen von EXIT-sozial innerhalb von 10 Jahren - beginnend ab 1.1. 2010 – das in der jeweiligen Verwendungsgruppe vorgesehene Gehaltsniveau erreichen. Auf das am 1.1.2010 zustehende Ist-Gehalt ist eine jährliche Valorisierung von 0,475 % vorgesehen – damit wäre das BAGS-Niveau lt. den LRH Berechnungen spätestens im Jahre 2020 für alle MitarbeiterInnen erreichbar. Vorteile: - geringere Kosten als alle anderen angedachten Lösungen; - Übergangszeitraum von 10 Jahren vorgesehen; - politische Umsetzbarkeit durch LRH-Empfehlung wahrscheinlich. Nachteile:- Initiative muss vom Arbeitgeber ausgehen; - Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarung nötig; - Abfertigungen bei Änderungskündigung fällig – aber im Regelfall voll zu versteuern, wird für die meisten DienstnehmerInnen nicht attraktiv sein; -Gehaltseinbußen für die betroffenen MitarbeiterInnen sind wesentlich größer als bei Optierung; - mit Widerstand der Betriebsräte und der Gewerkschaften ist zu rechnen; - viele Ausnahmeregelungen nötig, die das Einsparungspotential schmälern (begünstigte Behinderte, Betriebsräte, Personen in Elternkarenz, Personen kurz vor Pensionsantritt ...);- viele Klagen (und damit Rechtsunsicherheit – Rückstellungen) bei den Vereinen sind zu erwarten (z.B. ist nicht klar, ob eine 10-jährige – quasi Einfrierregelung – rechtlich haltbar ist (siehe Gutachten Dr. Resch 2/2008).

- 6.4. Zur Stellungnahme von pro mente OÖ. hielt der LRH fest, dass sich die Größenordnung der berechneten Mehrkosten seit 2006 nicht wesentlich verändert hat, sodass sich auch an der Grundaussage nichts ändert.

Der Stellungnahme von EXIT-sozial entgegnete der LRH, dass § 41 BAGS-KV nur mehr für neu in den Geltungsbereich des KV eintretende Einrichtungen gilt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von EXIT-sozial und pro mente OÖ, die innerhalb der ursprünglich vorgesehenen sechs Monate nicht optierten und nun in den BAGS-KV optieren wollen, gilt hingegen § 41a BAGS-KV. Danach verlängert sich der Zeitraum, in dem eine Optierung möglich ist bis 2014, jedoch enthält § 41a keine Regelung für den Fall, dass das Altrecht bessere Entgeltbedingungen vorsieht als der BAGS-KV.

Rücklagen

- 7.1. Die Bilanzen der Träger pro mente OÖ. und EXIT-sozial wiesen in der Vergangenheit fortwährend zweckgebundene Rücklagen auf. Wie die nachfolgende Übersicht zeigt, existierten zum 1.1.2008 für beide Träger Rücklagenbestände in Höhe von gesamt rd. 560.000 Euro.

Rücklagenübersicht (excl. BWR)	pro mente OÖ.	EXIT-sozial	gesamt
Rücklagen 2005	959.352,28	317.690,00	1.277.042,28
Rücklagen 2006	274.912,03	287.350,00	562.262,03
Rücklagen 2007	353.287,03	203.450,00	556.737,03

Im Rahmen der jährlichen Controllinggespräche analysierte die Abteilung Soziales die jeweils vorhandenen Rücklagenbestände und vereinbarte mit den Trägern nach Möglichkeit deren Auflösung.

- 7.2. Der LRH begrüßte das Vorgehen der Abteilung Soziales und anerkannte, dass die Rücklagenbestände im Vergleich zu den Vorjahren bereits z.T. drastisch gesenkt werden konnten. Er empfahl diese Vorgangsweise in den Folgejahren in einer für das Land und den Träger angemessenen Höhe fortzuführen. Damit könnte zukünftig ein, wenn auch geringer Teil jener Kostensteigerungen ausgeglichen werden, der sich aufgrund der Einführung des BAGS-KV ergibt.

Abfertigungskosten

- 8.1. Seit dem Jahr 2003 gilt in Österreich ein neues Abfertigungsrecht. Dies verpflichtet den Dienstgeber zur Einzahlung in eine Mitarbeitervorsorgekasse und gilt für jene Arbeitsverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 begründet wurden. Folglich unterliegen bereits alle BAGS-KV-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Regelung. Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor diesem Zeitpunkt bestanden, gilt jedoch das alte Abfertigungsrecht weiter. Danach stand Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern v.a. im Falle einer Dienstgeberkündigung eine Abfertigung zu, bei

Dienstnehmerkündigung, berechtigter verschuldeter Entlassung und unberechtigtem Austritt entfiel diese jedoch. Die Träger berücksichtigten als Arbeitgeber die fiktiven Abfertigungsansprüche durch die Bildung von Abfertigungsrückstellungen mit einer angemessenen Wertpapierdeckung.

Die zum Stichtag 31.12.2009 berechneten fiktiven offenen Abfertigungskosten für das Land Oö. beliefen sich bei den Trägern pro mente OÖ. und EXIT-sozial auf insgesamt rd. 6,5 Mio. Euro, wie nachfolgende Übersicht zeigt:

Abfertigungskosten	pro mente OÖ.	EXIT-sozial	gesamt
fiktive Abfertigungsansprüche per 31.12.2009	7.395.000,00	1.448.538,00	8.843.538,00
davon für MitarbeiterInnen im alten Schema	6.965.000,00	1.448.538,00	8.413.538,00
bereits geleistete Zahlungen durch das Land Oö.	-1.334.347,00	-587.550,00	-1.921.897,00
noch offene Abfertigungskosten für das Land Oö.	5.630.653,00	860.988,00	6.491.641,00

Um die Umstellung auf den BAGS-KV voranzutreiben, bot das Land Oö. den Trägern die Finanzierung der Abfertigungen bei einvernehmlicher Auflösung „alter“ Dienstverhältnisse an. Allerdings wurde seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Möglichkeit wenig Gebrauch gemacht.

- 8.2. Der LRH empfahl, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nach den alten Gehaltsschemen entlohnt werden, unter bestimmten Kriterien dann eine Auszahlung der derzeit bestehenden Abfertigungsansprüche anzubieten, wenn diese freiwillig in die Entgeltbestimmungen des BAGS-KV wechseln. Voraussetzung dafür sollte sein, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisher über dem KV-Niveau entlohnt wurden, ihre Personalkosten bis dato (in voller Höhe) durch das Land Oö. getragen wurden und diese Bediensteten innerhalb des festgesetzten Zeitraumes in den BAGS-KV optierten. Als Zeitraum schien dem LRH ein halbes Jahr realistisch.

Im Falle der Nicht-Optierung, sollte das Land Oö. nach Meinung des LRH strikt die gesetzlich vorgesehenen Abfertigungsregelungen einhalten und keinerlei Entgegenkommen durch einvernehmliche Vereinbarungen zeigen.

Die dem Land Oö. dadurch entstehenden Kosten von max. 6,5 Mio. Euro rechtfertigte der LRH mit dem Umstand, dass diese Abfertigungszahlungen ohnehin, wenn auch zu einem späteren Zeitpunkt, mit hoher Wahrscheinlichkeit fällig würden. Aufgrund der anwachsenden Monatsentgelte und steigenden Abfertigungsansprüche würden die Zahlungen sogar noch um einiges höher ausfallen. Ferner sah der LRH darin eine Möglichkeit, die Umstellung auf den BAGS-KV zu beschleunigen und damit die mit dem KV verbundenen Zielsetzungen früher zu erreichen.

- 8.3. *Pro mente OÖ. merkte dazu an, dass das unter Punkt 8.1. erwähnte Abfertigungsangebot seitens des Landes OÖ mit 30.9.2008 zeitlich begrenzt war.*

Auswirkungen auf den Träger

- 9.1. Zwischen dem Finanzreferenten und dem Sozialreferenten des Landes Oö. besteht eine Vereinbarung betreffend die Gestaltung des Sozialbudgets der Jahre 2007 bis 2011. In den Budgetzahlen ist demnach die Umsetzung des BAGS-KV berücksichtigt. Es handelt sich um eine All-inclusive-Vereinbarung, Nachtragsbudgets sind ausgeschlossen.

Mit Schreiben vom 12.1.2009 gab die Abteilung Soziales den Trägern pro mente OÖ. und EXIT-sozial das Budget 2009 bekannt. Darin wurde den Trägern mitgeteilt, dass dem Sozialreferenten keine zusätzlichen Budgetmittel für die Finanzierung des Differenzbetrages zwischen den Kosten des alten Entlohnungsschemas und dem Normkostenmodell, das sich am BAGS-KV orientiert, zur Verfügung gestellt wurden. Weiters wurden die Träger darüber informiert, dass der LRH beauftragt wurde zu überprüfen, inwieweit zusätzliche Budgetmittel herangezogen werden sollten. Am 6.3.2009 folgte ein Schreiben der Abteilung Soziales an die beiden Träger, das sie davon in Kenntnis setzte, dass im Hinblick auf die Budgetmittel 2009 die Monatspauschalen entsprechend nach unten angepasst werden mussten. Somit erhielten die Träger ab diesem Zeitpunkt geringere (Teil-)Beträge, als die Fortschreibung der Vorjahresbudgets 2008 ohne Berücksichtigung einer Valorisierung ergeben hätte. Infolgedessen wären die Träger zu sofortigen Dienstnehmerkündigungen verpflichtet gewesen, um einen drohenden Konkurs abzuwenden. Da sich jedoch der LRH zu diesem Zeitpunkt gerade mitten in der Prüfung dieser Sachlage befand, entschloss man sich dazu, die Berichtsergebnisse abzuwarten.

- 9.2. Der LRH beleuchtete die finanzielle Situation umfassend und stellte fest, dass bereits alle Abfertigungsansparungen aufgebraucht und im Sozialbudget keinerlei Reserven mehr vorhanden waren. Auch die Träger erklärten, nicht in der Lage zu sein, die im Budget 2009 fehlenden Geldmittel aufzubringen.

Um die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in Folge die Betreuung der Kundinnen und Kunden bzw. deren Betreuungsqualität nicht zu gefährden, wird es aus Sicht des LRH notwendig sein, die 2009 fehlenden Mittel durch Umschichtungen im Sozialbudget aufzubringen. Sollte das nicht ausreichen, sind andere Finanzierungsquellen zu überlegen. Gleichzeitig sollten nach Meinung des LRH aber auch die Träger verpflichtet werden, alle ihrerseits möglichen Maßnahmen für die künftige Finanzierbarkeit einzuleiten bzw. zu beschleunigen. Andernfalls wäre nach Ansicht des LRH das Land Oö. gezwungen, über Leistungsverlagerungen zu Trägern, die mit den Normkosten das Auslangen finden, nachzudenken.

Auswirkungen auf die Bediensteten der Einrichtungen

- 10.1. Den Dienstverhältnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach alten Gehaltsschemen entlohnt werden, liegen anstelle von Kollektivverträgen Einzelarbeitsverträge zu Grunde. Möchte nun ein Träger diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das BAGS-KV-Schema überführen, kann er als Dienstgeber eine entsprechende Änderungsvereinbarung anbieten. Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben dann zwei Möglichkeiten: entweder sie akzeptieren die Änderungen, womit es zu keinen Kündigungen kommt, oder sie akzeptieren die Änderungen nicht, womit sie gekündigt sind.
- 10.2. Die Umsetzung einer angemessenen Übergangsregelung für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die derzeit über dem Niveau des BAGS-KV entlohnt werden, wird ohne Änderungskündigungen nicht möglich sein. Diese wären nur dann nicht nötig, wenn eine entsprechende Einschleifregelung zwischen den Kollektivvertragsparteien ausverhandelt und auf KV-Ebene umgesetzt wird. Der LRH kann nicht beurteilen, wie groß die Chancen für eine derartige Regelung sind. Da das Land als Financier in die KV-Verhandlungen grundsätzlich nicht eingebunden ist, sieht er primär die Träger gefordert, dafür zu sorgen, dass ihre Bediensteten das BAGS-KV-Niveau in einem vertretbaren Zeitraum erreichen.
- 10.3. *Pro mente OÖ. teilte dazu mit, dass es aus ihrer Sicht hier zu Vereinbarungen auf der KV-Ebene kommen müsste, was ihrerseits bereits in den Vorstand des BAGS eingebracht und als Thema für die diesjährigen KV-Verhandlungen aufgenommen wurde. Ein Beschluss des BAGS-Vorstands, dass Verhandlungen mit der Gewerkschaft aufgenommen werden liegt vor.*

Vergleich der Gehälter

Gehaltsschemata

- 11.1. Vor Einführung des BAGS-KV verwendeten die Träger zum Teil sehr unterschiedliche Entlohnungsschemata. Diese „alten“ Gehaltsschemen orientierten sich teilweise an jenen des alten Besoldungssystem des Landes Oö. oder sie wurden individuell von den Trägern selbst entworfen. Dazu kommt, dass Vorrückungen in die nächste Gehaltsstufe, die in der Regel eine Gehaltserhöhung mit sich bringen, sehr unterschiedlich gehandhabt wurden.
- 11.2. Nach Ansicht des LRH wurden mit dem BAGS-KV zeitgemäße Entgeltstrukturen geschaffen. Mit einer Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche berücksichtigt er die Arbeitsbedingungen für Gesundheits- und Sozialberufe und bietet eine geeignete Grundlage für die angestrebte Vereinheitlichung der Gehälter. Mit der im BAGS-KV vorgesehenen Vorrückungsregelung wird die anwachsende Berufserfahrung einheitlich entlohnt und ein Auseinanderklaffen der Lebensverdienstsummen, wie es bei den alten Entlohnungsschemata der Fall war, fortan vermieden.

Gehaltszulagen

SEG - Zulage

- 12.1. Grundsätzlich werden im BAGS-KV alle, mit dem Beruf üblicherweise verbundenen Erschwernisse bereits durch Zuordnung in die einzelnen Verwendungsgruppen (als Teil des Berufsbildes) berücksichtigt.⁵ Eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage) ist daher nur - im Einzelfall – für jene Arbeitsstunden zu gewähren, die mit nachweislich erschwerten Arbeitsbedingungen in erheblichem Maße verbunden sind bzw. eine im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen außerordentliche Erschwernis oder Gefahr darstellen. Im Falle regelmäßig überwiegend erschwerten Arbeitsbedingungen⁶ sieht der BAGS-KV anstelle einer stundenweisen Zulagenberechnung eine monatliche SEG-Pauschale vor.

Die „Besoldung Neu“ des Landes Oö. sieht im Rahmen der Dienstvergütung (§ 38 Oö. GG) eine zusätzlich zum Gehalt verrechnete Erschwernisabgeltung bzw. eine Gefahrenabgeltung ebenso nur in Ausnahmesituationen vor. Dies (auch) nur dann, wenn diese nicht ohnehin bereits mit dem Gehalt abgegolten und tatsächlich eine besondere Erschwernis oder Gefahr damit verbunden ist.

Bei den Trägern wurden die SEG-Pauschalen vor der Einführung des BAGS-KV, aber auch danach unterschiedlich gehandhabt bzw. an das Land Oö. verrechnet. Pro mente OÖ. gewährte bis dato die SEG-Zulage nur jenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die ihr Dienstverhältnis vor dem 1.7.2004 begannen. EXIT-sozial, aber auch andere Träger, zahlten die SEG-Zulage immer noch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vollem Ausmaß. Manchmal wurden Teile des Gehalts als SEG-Pauschale bezeichnet und galten infolgedessen als fixe (steuerbegünstigte) Gehaltsbestandteile.

Im Normkostenmodell wird die SEG-Zulage in der 6 %-Pauschale gemeinsam mit der Leiterzulage, der Abgeltung von Fortbildung, Supervision und den freiwilligen Sozialleistungen berücksichtigt.

- 12.2. Nach Auffassung des LRH sollten sich die Vertragspartner des BAGS-KV grundsätzlich an die darin vereinbarten Regelungen halten. Mit der unterschiedlichen Handhabung der SEG-Pauschalen handelten einzelne Vertragspartner entgegen der Ziele des BAGS-KV und stellen diesen damit in Frage.

Der LRH vertrat die Ansicht, dass SEG-Pauschalen gemäß BAGS-KV generell nicht als fixer Gehaltsbestandteil angesehen werden können. Umstände, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen, können nach Ansicht des LRH keinesfalls für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zutreffen. Die Beurteilung, ob eine SEG-Zulage gerechtfertigt erscheint oder nicht, sollte einzig und allein aufgrund der festgelegten kollektivvertraglichen Kriterien erfolgen.

5 So ist zB für Behindertenfachkräfte keine Erschwerniszulage für Heben oder Legen bewegungsunfähiger Personen oder für das Fortbewegen körperlich beeinträchtigter Menschen im Rollstuhl vorgesehen, da dies einen Teil des Berufsbildes darstellt.

6 Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen gem. § 31 Abs. 1 dann vor, wenn mehr als 80 % der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird.

- 12.3. *Pro mente OÖ. merkte dazu an, dass bezüglich der laufenden Klagen im Hinblick auf die SEG-Zulage eine Zusage seitens des Landes OÖ benötigt wird, diese auch rückwirkend zu bedecken.*

Leitungs- und Funktionszulagen

- 13.1. Die Leitungs- und Funktionszulagen sind im BAGS-KV taxativ angeführt und werden zB für die Stationsleitung, die Pflegedienstleitung oder eine Kindergartenleitung gewährt. Andere Leitungs- und Funktionszulagen sind gemäß BAGS-KV im Betrieb zu regeln. In den Verwendungsgruppen des BAGS-KV selbst sind keine Leitungstätigkeiten erwähnt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Leitungsfunktionen beliebig eingestuft und entlohnt werden können. Vielmehr gilt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Bereich leiten, in der Regel in einer höheren Verwendungsgruppe ihres Berufsfeldes einzustufen sind.

Die „Besoldung Neu“ des Landes Oö. sieht (gem. § 31 Oö. GG) nur mehr dann eine Gehaltszulage vor, wenn eine besondere Tätigkeit nicht bereits durch die Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn abgegolten ist und dies wichtige Interessen des Landes erfordern.

Bei pro mente OÖ. existierte aus den alten Gehaltsschemen mitunter eine Vielzahl an Zulagen. Wie die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, wurden diese teilweise auch nach Einführung des BAGS-KV noch für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlt und die Besonderheit der Leistung somit nicht ausschließlich durch die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe berücksichtigt.

pro mente OÖ. Zulagen 2008	Anteil für MA mit Eintritt vor 01.07.2004	Anteil für MA mit Eintritt nach 01.07.2004	gesamt
Leiterzulage	85,14%	14,86%	100,00%
Stellvertreterzulage	90,30%	9,70%	100,00%
Funktionszulage	65,69%	34,31%	100,00%
Sonderzulage	93,52%	6,48%	100,00%
Projektzulage	38,22%	61,78%	100,00%
Koordinationszulage	100,00%	0,00%	100,00%

Bei EXIT-sozial gibt es derartige Zulagen nicht. Stattdessen erhielt jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter, für die das alte Gehaltsschema galt, eine Zulage von 20 % des Gehalts. Beim Verwaltungspersonal wurde diese 20 %ige Zulage als Verwaltungszulage bezeichnet, bei allen anderen Bediensteten als Erschwerniszulage.

- 13.2. Der LRH stellte fest, dass sich die derzeit hohen Personalkosten der Träger pro mente OÖ. und EXIT-sozial nicht zuletzt aus den vielfältigen gewährten Zulagen ergaben, die überwiegend aus den alten Gehaltsschemen und den mit den Jahren gewachsenen Organisationsstrukturen resultierten. Mit der Anwendung des BAGS-KV können künftig Leitungs- und Funktionsverantwortungen in einer Bandbreite von bis zu 3 Verwendungsgruppen Berücksichtigung finden. Zusätzlich gewährte Zulagen sollten damit künftig entfallen und in Folge die gesamten Personalkosten der Träger entlastet werden. Voraussetzung dafür ist aber, dass sich die Träger an die im BAGS-KV vorgesehenen Regelungen halten. Demnach wären neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn ihres Dienstverhältnisses innerhalb der niedrigsten vorgesehenen Verwendungsgruppen einzustufen bzw. zu entlohnen und erst im Laufe der folgenden Dienstjahre mit steigender Verantwortung und möglichen Leitungsfunktionen in eine höhere bzw. die höchstmögliche Verwendungsgruppe einzureihen.
- 13.3. *Pro mente OÖ. teilte dazu mit, dass der Aussage, dass es in der pro mente OÖ. eine Vielzahl an Zulagen gibt, nicht zugestimmt werden kann. Es handelt sich ausschließlich um Funktions- und Leitungszulagen, die an bestimmte Führungsaufgaben bzw. Verantwortlichkeiten gebunden sind. Leitungszulagen sind im BAGS vorgesehen. Sie können nicht wie etwa im Landesschema durch Umstufungen in höhere Verwendungsgruppen abgegolten werden.*
- 13.4. Der LRH hielt fest, dass die in Punkt 13.1. angeführten Zulagen ausschließlich aus dem von pro mente OÖ. erhaltenen Zahlenmaterial für das Jahr 2008 resultierten. Danach erhielten nachweislich im Jahr 2008 eine Vielzahl an BAGS-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von pro mente OÖ. Leitungs- und Funktionszulagen, aber auch Stellvertreter-, Projekt- und Sonderzulagen.

Gehaltseinstufungen

- 14.1. Begründet eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ein Dienstverhältnis, stellt die Ersteinstufung eine wesentliche Grundlage für den weiteren Gehaltsverlauf dar. Durch die Zuordnung in eine bestimmte Verwendungsgruppe und eine - durch die Anrechnung von Vordienstzeiten - angemessene Gehaltsstufe kann die Höhe des Verdienstes sehr unterschiedlich ausfallen.⁷

Eine Gegenüberstellung der Verwendungsgruppen, Gehaltsstufen, Vordienstzeitenanrechnung und Vorrückungen gemäß BAGS-KV, „Besoldung Neu“ bzw. der „alten“ Regelungen bei pro mente OÖ. und EXIT-sozial macht die Unterschiede offensichtlich:

⁷ So erhält zB eine Heimehelferin bzw. ein Heimehelfer unter Berücksichtigung von 10 Dienstjahren laut BAGS-KV (Vwgr. 4) 22.034,60 Euro p.a., gemäß „Besoldung Neu“ (LD 22) 21.913,72 Euro p.a., bei pro mente OÖ. (Stufe c) 29.119,84 Euro p.a. und bei EXIT-sozial (Stufe B) 32.780,01 Euro p.a.. Damit ergeben sich bei diesem Berufsfeld trotz einheitlicher Berücksichtigung von 10 Dienstjahren dennoch Gehaltsunterschiede von rd. 49 %.

	BAGS	Land „Besoldung Neu“	pro mente OÖ.	EXIT-sozial
Anzahl der Verwendungsgruppen	9	25	5	2
Verwendungsgruppen *)	1 (=niedrigste) bis 9 (=höchste)	1 (=höchste) bis 25 (=niedrigste)	a (=höchste) bis e (=niedrigste)	Stufe A (höchste) und B (niedrigste)
Gehaltsstufen	18	15	26	13
Entlohnung im 1. Dienstjahr (in % des Gehalts in der vorgesehenen Verwendung)	100%	95%	100%	100%
Vorrückungen 1- 10 Dienstjahre	alle 2 Jahre	alle 2 Jahre	alle 2 Jahre + 2 weitere **)	alle 2 Jahre
Vorrückungen 10 - 25 Dienstjahre	alle 2 Jahre	alle 3 Jahre	alle 2 Jahre + 3 weitere **)	alle 2 Jahre bzw. 3 Jahre**)
Vorrückungen 25 - 45 Dienstjahre	alle 2 Jahre	alle 4 Jahre	alle 2 Jahre + 4 weitere**)	alle 3 Jahre**)
*) in der „Besoldung Neu“ des Landes werden die Verwendungsgruppen als „LDs“ (= Landesdienst) bezeichnet				
**)pro mente OÖ.: alle 5 Jahre erfolgt eine zusätzliche Vorrückung zu den laufenden Vorrückungen nach den Gehaltsstufen;				
EXIT-sozial: die ersten 20 Jahre erfolgt eine Vorrückung alle 2 Jahre, die nächsten 9 Jahre alle 3 Jahre;				

Die Einführung des BAGS-KV sollte hier eigentlich eine Vereinheitlichung bringen. Tatsächlich werden die Gehaltseinstufungen aber nach wie vor uneinheitlich gehandhabt. Die Träger stufen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilweise in höhere Verwendungsgruppen ein, als der BAGS-KV vorsieht. Dies mit dem Argument, dass der psychosoziale Bereich ungenügend im BAGS-KV abgebildet sei. Diese Vorgangsweise führt dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz BAGS-KV für gleiche Leistungen bei verschiedenen Trägern weiter unterschiedlich entlohnt werden.

- 14.2. Der LRH war der Ansicht, dass die Gehaltseinstufungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Gesundheits- und Sozialberufen uneingeschränkt den Regelungen des BAGS-KV entsprechen sollten. Der KV, als eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragsparteien, gilt als unmittelbar rechtsverbindlich.⁸

8 Vom Kollektivvertrag abweichende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarungen dann zulässig vereinbart werden, wenn diese günstiger sind als der Kollektivvertrag selbst. Wesentlich dabei ist jedoch, dass sich die Funktion der Betriebsvereinbarung auf die Konkretisierung der gesetzlich allgemein formulierten Voraussetzung erschöpft und Ansprüche für sich nicht regelt. Dies bedeutet, dass die Betriebsvereinbarung gesetzliche Formulierungen wie zB „außerordentliche“ Erschwernis näher konkretisiert, aber nicht die Höhe der Entlohnung (zB die Zulagenhöhe) regelt.

Die Sichtweise diverser Träger, die Verwendungsgruppen seien für den psychosozialen Bereich nicht ausreichend, konnte vom LRH nicht geteilt werden. Dies deshalb, weil

- die Definition und Einstufung der jeweiligen Berufsfelder unmittelbar aus der Sach- und Branchenkenntnis der Kollektivvertragsparteien und nicht der Financiers resultierten;
- bereits durch die Einstufung die individuellen erschwerten Arbeitsbedingungen gerade durch den BAGS–KV erstmalig Berücksichtigung fanden, da tätigkeitsorientiert und nicht ausbildungsorientiert entlohnt wird;
- die Mehrheit aller Träger - auch im psychosozialen Bereich - mit der Einstufung in die vom BAGS–KV vorgesehenen Verwendungsgruppen auskommt und
- der BAGS generell gesehen auch eine Besserstellung im Vergleich zu alten Entlohnungsschemen mit sich bringt, wie die vom LRH durchgeführten Gehaltsvergleiche bestätigen.

Abweichungen von den im KV vorgesehenen Einstufungen und die damit einhergehenden Kostenerhöhungen obliegen ausnahmslos der unternehmerischen Verantwortung des Trägers. Das Normkostenmodell, das Leistungen gleich entlohnt, aber dem Träger gewisse Handlungsspielräume hinsichtlich der Personalkosten lässt, bietet dafür eine geeignete Grundlage.

- 14.3. *Pro mente OÖ. teilte dazu mit, dass der Psychosoziale Bereich im BAGS Berücksichtigung findet. Auf Grund der Komplexität der zu erbringenden Leistungen bedarf es allerdings bei der Definition der Verwendungsgruppen einer Nachjustierung, um den Psychosozialen Bereich besser abdecken zu können.*

Gehaltsunterschiede zum BAGS-KV

- 15.1. Die Vielfalt an Gehaltsschemen, Vorrückungs- und Arbeitszeitbestimmungen, sowie unterschiedliche Anrechnungen von Vordienstzeiten brachte vor Einführung des BAGS-KV zwangsläufig Gehaltsunterschiede zwischen den Trägern mit sich. Auch nach Einführung des BAGS–KV existieren bis dato noch Dienstverhältnisse für die die alten Gehaltsschemen gelten, was zu unterschiedlichen Entlohnungen gleicher Arbeitsleistungen innerhalb der einzelnen Träger führt.

Eine vom LRH durchgeführte Vergleichsberechnung der Brutto-Lebensverdienstsumme brachte deutliche Gehaltsunterschiede zu Tage. Dabei wurden die Gehälter auf Basis der Gehaltstabellen 2008 nach dem BAGS–KV, den alten Gehaltsschemen der Träger EXIT-sozial und pro mente OÖ., sowie der „Besoldung Neu“ des Landes Oö. ermittelt und gegenübergestellt. Im Vergleich zum BAGS-KV ergeben sich in einzelnen Fällen folgende Abweichungen:

Lebensverdienst- Bruttogehälter	BAGS - KV	pro mente OÖ. Schema alt	pro mente OÖ. lt. BAGS KV	EXIT-sozial Schema alt	EXIT-sozial lt. BAGS KV	Land OÖ LD
Vwgr. 9: z.B. Psychologen, Heil-Sonderpäd.	100,00%	102,46%	100,00%	119,18%	100,00%	93,41%
Vwgr. 8: z.B. Sozialarb.; Physiotherapeut	100,00%	114,96%	121,52%	144,82%	100,00%	97,86%
Vwgr. 7: z.B. DKS, Sozialpädagogen	100,00%	130,21%	113,26%	164,03%	113,26%	97,41%
Vwgr. 6: z.B. AltenfachbetreuerIn, Fam.helferIn	100,00%	131,75%	108,38%	177,78%	122,76%	97,11%
Vwgr. 5: z.B. Pflegehelfer, Behind.fachkraft i.A.	100,00%	144,24%	100,00%	keine MA	keine MA	95,03%
Vwgr. 4: z.B. AltenfachbetreuerIn, Heim-,Pflegehelfer	100,00%	160,56%	121,87%	168,32%	110,81%	97,34%
Vwgr. 4: z.B. Sekretärin, Hausbetreuer	100,00%	171,24%	100,00%	168,32%	keine MA	97,34%
Vwgr. 2: z.B. angelernte Hilfskräfte	100,00%	154,07%	100,00%	keine MA	keine MA	108,91%
Vwgr. 1: Reinigungskraft, Küchenhilfe	100,00%	161,79%	100,00%	keine MA	100%	107,52%
Anmerkung: Berechnungsgrundlage basiert einheitlich auf Arbeitszeit von 38 h/Woche; regelmäßig geleistete Zulagen und Vergütungen wurden berücksichtigt; bedarfsabhängige Zulagen und individuelle Vergütungen bzw. Sozialleistungen fanden hingegen keine Berücksichtigung.						

15.2. Der LRH stellte fest, dass

- durch die Anwendung des BAGS-KV nahezu alle Berufs- bzw. Verwendungsgruppen innerhalb der Gesundheits- und Sozialberufe in Oberösterreich über den Gehältern der „Besoldung Neu“ des Landes Oö. liegen. Lediglich die Verwendungsgruppen 1 und 2 (z.B. Reinigungskräfte oder angelernte Hilfskräfte) werden im Besoldungssystem des Landes Oö. um rd. 9 % höher entlohnt.
- pro mente OÖ. im Vergleich zum BAGS-KV um bis zu rd. 71 % höhere Gehälter für gleiche Verwendungen zahlt. Im Vergleich zur „Besoldung Neu“ des Landes Oö. beträgt der Unterschied bis zu rd. 74 % .
- EXIT-sozial im Vergleich zum BAGS-KV um bis zu rd. 78 % höhere Gehälter für gleiche Verwendungen gewährt. Die Differenz zur „Besoldung Neu“ beträgt bis zu rd. 81 %.

Die großen Gehaltsunterschiede ergaben sich aufgrund großzügigerer Anrechnung von Vordienstzeiten, kürzerer Vorrückungszeiträume und den in den trägerindividuellen Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitszeiten bzw. bezahlten Pausenzeiten.

Nach Ansicht des LRH ist es in keiner Weise zu rechtfertigen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Träger pro mente OÖ. und EXIT-sozial um bis zu rd. 78 % bzw. rd. 81 % höhere Gehälter für die selbe Tätigkeit erhalten, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach BAGS-KV bzw. „Besoldung Neu“ entlohnt werden. Zudem schien es dem LRH untragbar, dass Gehaltsunterschiede nicht nur zwischen einzelnen Trägern, sondern auch innerhalb eines Trägers existieren. Das bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Trägers für ein und die selbe Arbeit unterschiedlich entlohnt werden, abhängig davon, zu welchem Zeitpunkt ihr Dienstverhältnis begonnen hat. Nach Auffassung des LRH ist das nicht nur ungerecht sondern birgt auch erhebliches Konfliktpotential.

Vor diesem Hintergrund hielt es der LRH für mehr als angebracht, das Normkostenmodell zügig umzusetzen und so zu gewährleisten, dass das Land Oö. künftig die Arbeitsleistungen der Träger gleich entlohnt. In der Verantwortung des Trägers liegt es eine einheitliche, gerechte Entlohnung innerhalb des eigenen Unternehmens zu gewährleisten.

- 15.3. *Pro mente OÖ. merkte dazu an, dass Sekretärinnen lt. BAGS mindestens in Verwendungsgruppe 5 einzustufen sind. Auch eine Einstufung in VWG 6 wäre möglich, wenn entsprechende Aufgaben in der Stellenbeschreibung aufscheinen.*

EXIT-sozial teilte mit, dass der BAGS-KV bei der Einstufung in die Verwendungsgruppen von der überwiegend ausgeübten Tätigkeit ausgeht. Die Einstufungen für den Schlussbericht des LRH erfolgten aus Sicht des Trägers EXIT-sozial jedoch nur auf Grund der Profession. Dadurch ergibt sich bei der Auswertung, dass EXIT-sozial auch im BAGS-KV über den Mindestgehältern liegt (größer 100%).

- 15.4. Der LRH merkte an, dass er die Einstufung einzig und allein aufgrund der im BAGS-KV vorgesehenen Kriterien vornahm. Demnach ist eine Einstufung in die jeweils nächsthöhere Verwendungsgruppe nur dann zulässig, wenn damit ein erweiterter Aufgabenbereich verbunden ist. Die Gründe für die großen Gehaltsunterschiede liegen in der großzügigen Anrechnung von Vordienstzeiten, kürzeren Vorrückungszeiträumen, den vereinbarten Arbeits- und bezahlten Pausenzeiten (vgl. Pkt. 15.2.).
- 16.1. Der Träger EXIT-sozial begann bereits im Zuge der BAGS-KV-Vorbereitungshandlungen von seinem alten Gehaltsmodell abzugehen. Der Einstufung und Entlohnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden die Regelungen des damals zu erwartenden BAGS-KV vorzeitig zugrunde gelegt. Es wurden jedoch sowohl in diesem Übergangsjahr als auch nach Inkrafttreten des KV für einzelne Berufsfelder höhere Verwendungsgruppen herangezogen, als der BAGS-KV vorsieht. So wurde z.B. ein Lebens- und Sozialberater bzw. eine Lebens- und Sozialberaterin, die gemäß BAGS-KV in der Verwendungsgruppe 6 einzustufen wäre, in der Verwendungsgruppe 8 eingestuft, oder ein Behindertenpädagoge bzw. eine Behindertenpädagogin mit Verwendungsgruppe 8 entlohnt, obwohl der BAGS-KV nur die Verwendungsgruppe 7 vorsieht. Zudem gewährte EXIT-sozial - entgegen den Regelungen im BAGS-KV - die SEG-Zulage allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch noch nach Inkrafttreten des KV. Der Träger begründete diese Vorgangsweise damit, dass derzeit Gerichtsverfahren anhängig seien in denen Bedienstete die Zuerkennung der SEG-Zulage einklagen.

- 16.2. Der LRH begrüßte, dass sich EXIT-sozial schon rd. 1 Jahr vor Inkrafttreten des BAGS-KV an diesen anlehnte. Er beanstandete jedoch, dass eine Einstufung in höhere Verwendungsgruppen als im KV vorgesehen nicht der Intention des BAGS-KV entspricht und einem wesentlichen Ziel dieses KV, nämlich der Vereinheitlichung der Gehälter, zu wider läuft. Weiters vertrat der LRH die Ansicht, dass SEG-Zulagen entsprechend den Regelungen im BAGS-KV gewährt werden sollten, solange keine anders lautenden Gerichtsurteile vorliegen.
- 16.3. *EXIT-sozial merkte an, dass deren Einstufung tatsächlich auf Grund der Tätigkeit erfolgt. Dadurch werden z.B. Dipl. BehindertenpädagogInnen welche im Bereich Beratung oder Krise tätig sind, in die VwGr. 8 auf Grund ihrer Tätigkeit entsprechend dem Kollektivvertrag eingestuft. In den Bereichen Wohnen und Freizeit, in welchen noch kein Normkostenmodell vorliegt, erfolgt die Einstufung ebenfalls nach Tätigkeit, wobei EXIT-sozial auf Grund bestehender Konzepte und Stellenbeschreibungen nicht unter der VwGr. 7 (vor 2007 nicht unter der VwGr. 8) einstuft. SozialarbeiterInnen mit akademischem Abschluss (Mag. (FH)) werden nicht wie vom LRH vorgesehen in die VwGr 9, sondern ebenfalls auf Grund der Tätigkeit in die VwGr 8 bzw. VwGr 7 einstuft. Auch andere Berufsgruppen bzw. MitarbeiterInnen, welche eine höhere Ausbildung haben, aber eine der Berufsausbildung entsprechende Tätigkeit nicht überwiegend ausüben, werden bei EXIT-sozial in eine niedrigere - BAGS-KV-konforme - Verwendungsgruppe eingestuft.*
- 16.4. Der LRH hielt betreffend einer BAGS-konformen Einstufung fest, dass lt. BAGS-KV Behindertenfachkräfte grundsätzlich in der Vwgr. 7 einzustufen sind. Erst wenn es sich um Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben handelt, ist die Vwgr. 8 vorgesehen. Als Behindertenfachkräfte gelten Personen, die eine bestimmte Mindestqualifikation aufzuweisen haben. Dabei gilt die Ausbildung zur Behindertenpädagogin bzw. zum Behindertenpädagogen als gleichwertig. Somit sind auch Dipl. Behindertenpädagoginnen und -pädagogen grundsätzlich in der Vwgr. 7 einzustufen.
- 17.1. Der Träger pro mente OÖ. wandte bei der Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum 30.6.2004 unverändert sein eigenes Gehaltsschema an. Seit Inkrafttreten des BAGS-KV wird die SEG-Zulage entsprechend den KV-Bestimmungen gewährt. Auch bei pro mente OÖ. werden aber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in höhere Verwendungsgruppen eingestuft, als der BAGS-KV vorsieht.
- 17.2. Der LRH begrüßte, dass sich pro mente OÖ. hinsichtlich der SEG-Zulagen an die Regelungen des BAGS-KV hält und allfällige Änderungen erst auf Basis vorliegender Gerichtsurteile vornehmen möchte. Der Träger entspricht damit dem Grundsatz der unternehmerischen Vorsicht. Der LRH empfahl jedoch nachdrücklich, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht sofort in die gemäß BAGS-KV höchstmögliche Verwendungsgruppe einzustufen.
- 17.3. *Pro mente OÖ. merkte dazu an, dass sie nicht höher einstuft, als im BAGS vorgesehen. Der BAGS orientiert sich vorwiegend an Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten. Entgegen der Systematik des Landesschemas ist es nicht möglich, MitarbeiterInnen in den ersten Jahren in niedrigere Vwgr. einzustufen, wenn die*

Tätigkeit im Anforderungsprofil und in der Stellenbeschreibung entsprechend gefordert sind. Die Systematik des Landesschemas kann nicht auf den BAGS-KV übergreifen. In diesem Sinne stuft die pro mente OÖ. keinesfalls höher ein als im BAGS-KV vorgesehen. SEG-Zulage ist im BAGS grundsätzlich vorgesehen, wird derzeit nicht bezahlt.

- 17.4. Der LRH entgegnete, dass pro mente OÖ. zwar den BAGS-KV anwendet, jedoch in der Regel in die höchstmögliche Verwendungsgruppe einstuft. Da Berufsfelder lt. BAGS-KV unter Berücksichtigung der jeweiligen Tätigkeitsfelder und Verantwortungsbereiche durchaus eine Bandbreite von bis zu drei Vwgr. aufweisen, ist bei Eintritt nicht automatisch von einer generellen Höchsteinstufung auszugehen.
- 18.1. Pro mente OÖ. und EXIT-sozial gehören zu jenen Trägern, die bereits viele Jahre im psychosozialen Bereich in Oberösterreich tätig sind. Ein Anrechnen der Berufsausbildung und Praxiserfahrung der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war damals wichtig und wesentlich für den Erfolg der Einrichtungen. Mit dem BAGS-KV wurde die Ausbildungsorientierung durch eine stärkere Tätigkeitsorientierung ersetzt, mit dem Ziel einer Vereinheitlichung der Gehälter für gleiche Arbeit.
- 18.2. Der LRH anerkannte das Engagement und die nachhaltigen Erfolge der beiden Träger im psychosozialen Bereich in Oö. Gerade in den Anfängen existierten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwierige Bedingungen. Mit der Einführung des BAGS-KV für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gesundheits- und Sozialberufen kam es zu Änderungen, die sie nicht selbst zu vertreten haben. Die zum Teil eklatanten Gehaltsunterschiede sind nach Ansicht des LRH dennoch nicht gerechtfertigt, zumal in anderen Bundesländern keine Träger bekannt sind, deren Mitarbeiter über dem Niveau des BAGS-KV entlohnt wurden. Der LRH empfahl daher eine angemessene Einschleifregelung umzusetzen (vgl. Pkt. 5.2. bzw. 6.2.).
- 18.3. *Pro mente OÖ. teilte dazu mit, dass es laut einer Umfrage des BAGS-Vorstandes sowohl in anderen Bundesländern höhere Altgehälter, teilweise über KV liegend gibt, die aber anscheinend nicht als Problem von den Kostenträgern gesehen werden.*
- 18.4. Die Abteilung Soziales führte im Zuge der Prüfung eine Umfrage bei den anderen Landesverwaltungen durch. Diese ergab, dass die Träger in den übrigen Bundesländern nicht über dem Niveau des BAGS-KV entlohnen.

Vergleich sonstiger dienst- und besoldungsrechtlicher Rahmenbedingungen

- 19.1. Über den KV hinausgehende sonstige dienst- und besoldungsrechtliche Rahmenbedingungen (wie zB Sozialleistungen) werden bei den Einrichtungen in trägerindividuellen Betriebsvereinbarungen festgehalten. Beim Land Oö. werden diese im Oö. GG insbesondere in den Abschnitten 4 bis 7 geregelt. Aufgrund des langen Bestehens einzelner Träger kam es im Laufe der Jahre zu mehrfachen Änderungen der Betriebsvereinbarungen. Seit Einführung des BAGS-KV kamen auch unterschiedliche Regelungen innerhalb der Träger zur Anwendung, die in der Folge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ein und dem selben Arbeitgeber

unterschiedlich behandelten.

Ein Vergleich der dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen im BAGS-KV, bei den Trägern pro mente OÖ. und EXIT-sozial, sowie beim Land Oö. zeigt folgendes Bild:

	BAGS	Land OÖ	pro mente OÖ.	pro Mente OÖ.	EXIT-sozial	EXIT-sozial
Beginn des Dienstverhältnisses	ab 01.07.2004	„Besoldung Neu“ 01.07.2001	bis 30.06.2004	ab 01.07.2004	bis 30.06.2004	ab 01.07.2004
tatsächl. Arbeitszeit	38 h	39,54 h *)	37,5 h *)	38 h	36,25 h *)	38 h
Fahrtkostenzuschuss **)	KEINER	ab 10km Entfernung vom Wohnort – gestaffelt Mobilitätzuschuss Jobticket	€ 314,16 p.a. (Jahreskarte abzügl. € 8,72 Selbstbehalt p.m.) u. ab 10km gestaffelt	ab 10km Entfernung vom Wohnort, gestaffelt	€ 418,80 p.a.	€ 418,80 p.a.
Bekleidungsentgelt **)	KEINES	€ 310,80 (nur für Sozialpädagogen)	KEINES	KEINES	€ 220 p.a. pro Mitarbeiter	KEINES
Weihnachtsgutscheine **)	KEINE	KEINE	€ 37- 182 p.a. gestaffelt nach Beschäftigungsausmaß, einlösbar nur in PM - Einrichtungen	KEINE	135 Euro für jeden Mitarbeiter, pro Kopf (zB City Ring)	135 Euro für jeden Mitarbeiter, pro Kopf (zB City Ring)
Jubiläumsgeld/ Jubiläumszuwendung/ Pensionskassenbeitrag **)	KEINE	2 fache Brutto-Monatsbezug bzw. Pensionskassenbeitrag	KEINE	KEINE	Gutscheine zwischen € 100-€ 200	Gutscheine zwischen € 100-€ 200
Treueabgeltung (ab 25 DJ)	KEINE	nur für Beamte: Treueabgeltung bzw. aliquote Treueabgeltung + zusätzlich DG - Beitrag zur Pensionskassa v. 1%	KEINE	KEINE	1,5 fache Brutto-Monatsbezug	1,5 fache Brutto-Monatsbezug
Treuebiennale	KEINE	KEINE	Zusätzliche Vorrückung nach jeweils 5 Jahren (bis 31.12.1999)	KEINE	KEINE	KEINE

	BAGS	Land OÖ	pro mente OÖ.	pro Mente OÖ.	EXIT-sozial	EXIT-sozial
sonstige Sozialleistungen	KEINE	Kinder-, Schul-, Haushaltsbeihilfe, Geburtenbeihilfe, Sterbekostenbeitrag, Ermäßigungsausweise, Betriebsküche, Nutzung von günstigen Landeserholungsheimen, Betriebsausflug	Betriebsausflug, Weihnachtessen	Betriebsausflug, Weihnachtessen	Betriebsausflug, Weihnachtessen	Betriebsausflug, Weihnachtessen
<p>*) Land Oö: 40 h pro Woche abzüglich 2 h pro Monat (= 0,46/Woche); pro mente OÖ.: 40h abzügl. 2,5 h bez. Pausen, EXIT-sozial: 38,5 h abzügl. 2,25 h bez. Pausen</p> <p>**) Euro - Beträge basieren auf den Werten des Jahres 2008</p>						

19.2. Der LRH stellte fest, dass trotz der Vielfalt an Betriebsvereinbarungen und Regelungen die Rahmenbedingungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern insgesamt betrachtet doch eher ausgeglichen schienen. Er sah aber die Vielzahl der unterschiedlichen dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen vor allem innerhalb der jeweiligen Träger kritisch. Sie schafften seiner Meinung nach Intransparenz und eine ungleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch wenn das Normkostenmodell den Trägern grundsätzlich einen gewissen Gestaltungsspielraum (zB hinsichtlich freiwilliger Sozialleistungen) lässt, liegt es in der Verantwortung des Trägers im Sinne der Gerechtigkeit und Fairness auf Einheitlichkeit, aber auch Leistbarkeit zu achten. Der LRH empfahl daher, die bestehenden Ungleichbehandlungen sukzessive zu beseitigen.

6 Beilagen

Linz, am 23. Juni 2009

Dr. Helmut Brückner
Direktor des Oö. Landesrechnungshofes

OÖ. Landesrechnungshof	
Eingel.	15. Juni 2009
Lrh.....	Blg.

An den
Landesrechnungshof
Frau Maga. Elke Anast-Kirchsteiger

Promenade 31
4020 LINZ

GESCHÄFTSFÜHRUNG

4040 Linz | Wildbergstraße 10a
t 0 732 / 713429 | Fax 736753 - 90
gf.buero@exitsozial.at
www.exitsozial.at
ZVR 213 12 1822

Linz, 15. 6. 2009

Initiativprüfung BAGS-KV

Vorweg möchten wir uns bei Ihnen für das gute Gesprächsklima bedanken, das ein gemeinsames, konstruktives Arbeiten ermöglichte. Wir können Ihre Berechnungen/Überlegungen nachvollziehen und alle wichtigen Fragen konnten beantwortet werden.

Dennoch möchten wir auf ein paar grundsätzliche Punkte hinweisen, die unseres Erachtens wesentlich für die Interpretation bzw. die abzuleitenden Schlussfolgerungen aus dem Bericht sind:

- der Bericht bezieht sich im wesentlichen auf das sogenannte Normkostenmodell (NKM), das aber noch nicht für alle Leistungsbereiche ausverhandelt ist (Wohnen und Freizeit fehlen noch)
- ein Kollektivvertrag legt immer ein Mindestentgelt fest – hier wird er aber als „Höchstentlohnungsgrundlage“ gesehen
- Aus unserer Sicht entstehen durch die in den „alten Verträgen“ bezahlten Gehälter für das Land O.Ö. keine Mehrkosten. Spätestens seit Inkrafttreten des BAGS-KV (bei EXIT-sozial schon früher durch vorgezogene Anwendung des BAGS-KV-Gehaltsrechtlicher Teil) kommt es zu Kostenreduzierungen
- Die bezahlten Pausen bei EXIT-sozial als zusätzlichen Kostensteigerungsfaktor zu betrachten ist insoferne nicht zulässig, da das NKM bzw. die Leistungspreise ohnehin auf Basis einer 38-Stunden-Woche berechnet sind!

- Die Einstufung von MitarbeiterInnen nach Ausbildung/Beruf in die niedrigstmögliche BAGS-KV-Verwendungsgruppe ist insofern problematisch, da es bei EXIT-sozial – wie in den meisten Sozialbetrieben – keine geregelten Karriereverläufe wie bei den Landesbediensteten gibt und damit kaum die Möglichkeit, in höhere Verwendungsgruppen „aufzusteigen“.
- Bei den Vergleichsberechnungen „Kostenentwicklungen unter verschiedenen Rahmenbedingungen“ wurden Daten aus unterschiedlichen Quellen (Sozialabteilung, KPMG, LRH-Berechnungen) und aus unterschiedlichen Zeiträumen (2006 und 2009) verwendet – dies sollte zweifelsfrei dargestellt werden.

Nun zu einigen Punkten, die einer eingehenderen Betrachtung bedürfen und daher von uns detailliert dargestellt werden:

1. Freiwillige Optierung laut BAGS-KV:

Die Möglichkeit einer freiwilligen Optierung der MitarbeiterInnen in den BAGS-KV und eine damit zusammenhängende Übergangslösung wurde im Schlussbericht nicht berücksichtigt. Diese Möglichkeit ist aber insofern bedeutsam, da die Optierung in den BAGS-KV einen Rechtsanspruch für die MitarbeiterInnen darstellt und vom Arbeitgeber zu berücksichtigen ist!

Sollten MitarbeiterInnen die Möglichkeit laut Kollektivvertrag nutzen und bis 2014 in den BAGS-KV optieren, so steht ihnen laut KV § 41 der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bezahlte Ist-Lohn/-gehalt als Mindestlohn zu. Da der KV jährlich neu in Kraft tritt, würde für 2010 das Ist - Entgelt, das per 1.1.2009 zustünde, schlagend werden.

Die weiteren Valorisationen richten sich dann jährlich nach BAGS-KV (Ist-Erhöhung!).

Diese Variante ist sehr ähnlich der im Vorjahr vorgeschlagenen Übergangsvereinbarung (Einfrierregelung – Variante 2008 Land OÖ Sozialabteilung - Vereine), was aber zur Folge hat, dass für einige ArbeitnehmerInnen von EXIT-sozial der Übergangszeitraum von 10 Jahren nicht ausreichen würde, um vom BAGS-KV „aufgesaugt“ zu werden.

Vorteile der Optierungslösung:

- Initiative geht von den ArbeitnehmerInnen aus und nicht von den DienstgeberInnen
- freiwilliger Umstieg in den BAGS-KV
- keine Abfertigungszahlungen fällig

- rechtlich einwandfreie, unstrittige Lösung
- kein Widerstand der Betriebsräte, Gewerkschaften
- reibungsfreie und zügige Umsetzung in den Betrieben möglich
- KV-Lösung wird von allen Entscheidungsträgern grundsätzlich akzeptiert

Nachteil:

- Kosten für Land OÖ kurz und mittelfristig höher als beim LRH-Vorschlag.

Vorschlag LRH

Der Vorschlag des LRH sieht vor, dass alle MitarbeiterInnen von EXIT-sozial innerhalb von 10 Jahren - beginnend ab 1.1. 2010 – das in der jeweiligen Verwendungsgruppe vorgesehene Gehaltsniveau erreichen. Auf das am 1.1.2010 zustehende Ist-Gehalt ist eine jährliche Valorisierung von 0,475 % vorgesehen – damit wäre das BAGS-Niveau lt. den LRH Berechnungen spätestens im Jahre 2020 für alle MitarbeiterInnen erreichbar.

Vorteile:

- geringere Kosten als alle anderen angedachten Lösungen
- Übergangszeitraum von 10 Jahren vorgesehen
- politische Umsetzbarkeit durch LRH-Empfehlung wahrscheinlich

Nachteile:

- Initiative muss vom Arbeitgeber ausgehen
- Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarung nötig
- Abfertigungen bei Änderungskündigung fällig – aber im Regelfall voll zu versteuern, wird für die meisten DienstnehmerInnen nicht attraktiv sein!
- Gehaltseinbußen für die betroffenen MitarbeiterInnen sind wesentlich größer als bei Optierung
- mit Widerstand der Betriebsräte und der Gewerkschaften ist zu rechnen
- viele Ausnahmeregelungen nötig, die das Einsparungspotential schmälern
 - (begünstigte Behinderte, Betriebsräte, Personen in Elternkarenz, Personen kurz vor Pensionsantritt ...)
- viele Klagen (und damit Rechtsunsicherheit – Rückstellungen) bei den Vereinen sind zu

erwarten (z.B. ist nicht klar, ob eine 10-jährige – quasi Einfrierregelung – rechtlich haltbar ist (siehe Gutachten Dr. Resch 2/2008).

2. Normkostenmodell

Das vom Land OÖ angesetzte Normkostenmodell für das Budget 2009 ist in der für EXIT-sozial wesentlichen Leistungsbereichen „Wohnen“ und „Freizeit“ noch nicht festgelegt.

Durch die fehlende Vereinbarung fehlt auch die dazu gehörige Festlegung des Grundpauschales, mit welcher das Funktions- und Verwaltungspersonal finanziert werden muss.

6% Pauschle:

hier möchten wir festhalten, dass – von der generell zu niedrig bemessenen Pauschale abgesehen - eventuell zu zahlende SEG-Zulagen unbedingt von der Pauschale ausgenommen bzw. extra finanziert werden müssen!

Jedenfalls erachten wir es als äußerst wichtig, dass die Grundannahmen des Normkostenmodells (VwGr-Mix, durchschnittliche Stufe 9, Leistungsmengen....) einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen werden und gegebenenfalls die nötigen Anpassungen umgehend erfolgen.

Der Landesrechnungshof kommt zur Erkenntnis, dass die bisherige gute Qualität durch das Normkostenmodell bestehen bleibt. Für diese Erkenntnis wird aber nur ein einziges Kriterium, nämlich der Verwendungsgruppenmix gemäß KL-QS herangezogen. Andere Parameter wie z.B. ein höherer Betreuungsschlüssel, Kürzung von Fallreflexionszeiten, Teambesprechungszeiten und Fortbildungszeiten, welche ebenfalls einen Einfluss auf die Qualität der Leistung haben, bleiben dabei unberücksichtigt.

3. Einstufung anhand der Berufsgruppe vs. Tätigkeit

Der BAGS-KV geht bei der Einstufung in die Verwendungsgruppen von der überwiegend ausgeübten Tätigkeit aus. Die Einstufungen für den Schlussbericht des LRH erfolgten jedoch nur auf Grund der Profession. Dadurch ergibt sich bei der Auswertung, dass EXIT-sozial auch im BAGS-KV über den Mindestgehältern liegt (größer 100%).

Tatsächlich erfolgt die Einstufung bei EXIT-sozial auf Grund der Tätigkeit. Dadurch werden z.B. Dipl. BehindertenpädagogInnen welche im Bereich Beratung oder Krise tätig sind, in die VwGr. 8 auf Grund ihrer Tätigkeit entsprechend dem Kollektivvertrag eingestuft.

In den Bereichen Wohnen und Freizeit, in welche n noch kein Normkostenmodell vorliegt, erfolgt die Einstufung ebenfalls nach Tätigkeit, wobei EXIT-sozial auf Grund bestehender Konzepte und Stellenbeschreibungen nicht unter der VwGr. 7 (vor 2007 nicht unter der VwGr. 8) einstuft.

Weiters möchten wir darauf hinweisen, dass EXIT-sozial SozialarbeiterInnen mit akademischem Abschluss (Mag. (FH)) nicht wie vom LRH vorgesehen in die VwGr 9 sondern ebenfalls auf Grund der Tätigkeit in die VwGr 8 bzw. VwGR 7 einstuft.

Inzwischen werden auch andere Berufsgruppen bzw. MitarbeiterInnen, welche eine höhere Ausbildung haben, aber eine der Berufsausbildung entsprechende Tätigkeit nicht überwiegend ausüben, in eine niedrigere - BAGS-KV-konforme - Verwendungsgruppe eingestuft.

Schlußbemerkung: Gut qualifizierte MitarbeiterInnen sollen auch angemessen entlohnt werden können! Ein Großteil des Personals ist schon lange bei EXIT-sozial tätig und alle arbeiten sehr engagiert. Das zeugt von einer hohen Identifikation mit dem Unternehmen. Wir halten die von uns gezahlten Gehälter sowohl angesichts der Ausbildung/Qualifikation unserer MitarbeiterInnen als auch aufgrund des Preis-Leistungs-Verhältnisses und der KlientInnenzufriedenheit für angemessen bzw. für „preiswert“ im Sinne des Wortes.

Im unserem Arbeitsfeld – psychische Gesundheit – haben wir es mit hilfesuchenden Personen zu tun, die sich zum Teil in scheinbar ausweglosen und extrem belastenden persönlichen Situationen befinden. Sie sind auf kompetente und qualitativ hochwertige professionelle Hilfe angewiesen – es geht um Schicksale von Menschen!

Natürlich sind wir bereit, zur allgemeinen Kostensenkung beizutragen, jedoch muss die Qualität unserer Angebote erhalten bleiben.

Wir ersuchen Sie, unsere Anmerkungen im Schlussbericht zu berücksichtigen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Mag. Markus Kapsammer
EXIT-sozial, Geschäftsführer

OÖ. Landesrechnungshof
Eingel. 15. Juni 2009
Lrh. M000P/16 Blg. 1

In 23.6.09 total

pro mente | OÖ

Vereinssekretariat, A-4020 Linz, Lonstorferplatz 1/3.Stock., Tel. 0043/732/ 6996 Kl.152, Fax 0043/732/ 6996 Kl. 80,
e-mail: office@promenteooe.at

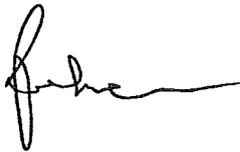
UID-Nr.: ATU 23018605; ZVR: 811735276; DVR 0429937

15. Juni 2009

Sehr geehrte Frau Mag. Anast!

Beiliegend übersenden wir Ihnen unsere Stellungnahme. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Christian Rachbauer
Geschäftsführer

Stellungnahme

Stellungnahme Landesrechnungshof

Präambel

Pro mente OÖ hat seit dem Jahr 2000 eine Reihe von Einsparungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen durchgeführt.

Damit kam es zu einer Kostensenkung einerseits und zu einer nachweislichen Erhöhung der Produktivität der MitarbeiterInnen, die an und zum Teil über die Belastungsgrenze der MitarbeiterInnen geht.

Die Bezahlung der MitarbeiterInnen nach dem alten Gehaltsschema entspricht einerseits der Qualität der Ausbildung der geleisteten Arbeit und ermöglicht andererseits eine hohe Loyalität zum Unternehmen – eine Voraussetzung, dass Wissen und Erfahrung in der komplexen und schwierigen außerstationären Arbeit nicht verloren geht und teure stationäre Aufenthalte verhindert werden können.

Die Systematik des alten Gehaltsschemas wurde zudem in Anlehnung an das alte Gehaltsschema des Landes entwickelt – mit niedrigen Anfangsgehältern, dafür höhere Gehaltssteigerungen im Alter.

Die Budgetvorgabe 2009 der SO führt bis Mitte des Jahres zu einem ernstem Liquiditätsproblem.

Zu 2.2. Normkostenmodell

Es ist festzuhalten, dass es derzeit noch keine Verträge mit dem Land OÖ bzgl. des Normkostenmodells gibt. Problematisch erscheint jedoch, die in den Entwürfen festgehaltene Bestimmung, dass eventuelle Verluste nicht vom Land OÖ getragen werden, eventuelle Überschüsse aber nur nach Genehmigung des Landes OÖ verwendet werden dürfen. Damit liegt das wirtschaftliche Risiko ausschließlich beim Träger.

Zu 5.2

Der Feststellung, dass es schon laufend zu Überzahlungen im Vergleich zum Normkostenmodell gekommen ist, können wir aufgrund des Fehlens von Normkostenverträgen mit dem Land OÖ nicht folgen. Die 6%-Pauschale deckt die darin enthaltenen Kosten nicht ab.

Zu 6.1

Die berechneten Mehrkosten beziehen sich auf Basisdaten aus dem Jahre 2006 und sind sicherlich nicht mehr aktuell.

Zu 8.1

Das Abfertigungsangebot seitens des Landes OÖ war mit 30. 9. 2008 zeitlich begrenzt.

Zu 10.2

Aus unserer Sicht müsste es hier zu Vereinbarungen auf der KV-Ebene kommen, was unsererseits bereits in den Vorstand des BAGS eingebracht und als Thema für die diesjährigen KV-Verhandlungen aufgenommen wurde. Ein Beschluss des BAGS-Vorstands, dass Verhandlungen mit der Gewerkschaft aufgenommen werden liegt vor.

Zu 12.2

Bezüglich der laufenden Klagen im Hinblick auf die SEG-Zulage wird eine Zusage seitens des Landes OÖ benötigt, diese auch rückwirkend zu bedecken.

Zu 13.2

Der Aussage, dass es in der pro mente OÖ. eine Vielzahl an Zulagen gibt, kann nicht zugestimmt werden. Es handelt sich ausschließlich um Funktions- und Leitungszulagen, die an bestimmte Führungsaufgaben bzw. Verantwortlichkeiten gebunden sind. Leitungszulagen sind im BAGS vorgesehen. Sie können nicht wie etwa im Landesschema durch Umstufungen in höhere Verwendungsgruppen abgegolten werden.

Zu 14.2.

Der Psychosoziale Bereich findet im BAGS Berücksichtigung. Auf Grund der Komplexität der zu erbringenden Leistungen bedarf es allerdings bei der Definition der Verwendungsgruppen einer Nachjustierung, um den Psychosozialen Bereich besser abdecken zu können.

Zu 15.2

Sekretärinnen sind lt. BAGS mindestens in Verwendungsgruppe 5 einzustufen. Auch eine Einstufung in VWG 6 wäre möglich, wenn entsprechende Aufgaben in der Stellenbeschreibung aufscheinen.

Zu 17.1

Pro mente stuft nicht höher ein als im BAGS vorgesehen.

Der BAGS-KV orientiert sich vorwiegend an Tätigkeiten. Die BAGS-Einstufungen folgen daher den jeweiligen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten. Entgegen der Systematik des Landesschemas, ist es nicht möglich, MitarbeiterInnen in den ersten Jahren in niedrigere VWG einzustufen, wenn die Tätigkeiten im Anforderungsprofil und in der Stellenbeschreibung entsprechend gefordert sind. Die Systematik des Landesschemas kann nicht auf den BAGS-KV übergreifen. In diesem Sinne stuft die pro mente keinesfalls höher ein als im BAGS-KV vorgesehen.

SEG-Zulage ist im BAGS grundsätzlich vorgesehen, wird derzeit nicht bezahlt.

Zu 18.2

Laut einer Umfrage des BAGS-Vorstands gibt es sowohl in anderen Bundesländern höhere Altgehälter, teilweise weit über KV liegend, die aber anscheinend nicht als Problem von den Kostenträgern gesehen werden.

AKTENVERMERK

Gegenstand: Schlussbesprechung über die Sonderprüfung betreffend Übergangsregelung im Zusammenhang mit dem BAGS-KV
Aktenzahl: LRH-140019/2009-An
Ort und Datum: LRH, Promenade 31, am 5.5.2009
Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Mag. Renate Hackl (Abteilung Soziales)
Mag. Michael Hammer (Abteilung Soziales)
Mag. Wolf-Dieter Haslinger (Abteilung Soziales)
HR Dr. Alfred Roller (Abteilung Soziales)
Mitglieder des LRH: Mag. Elke Anast-Kirchsteiger
Dr. Susanne Fink

Den oben angeführten Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist das vorläufige Ergebnis der Sonderprüfung in der gegenständlichen Schlussbesprechung vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht worden.

Über den Inhalt des vorgetragenen Ergebnisses konnte inklusive der während der Schlussbesprechung vorgenommenen Änderungen übereinstimmende Auffassung erzielt werden.

Die oben angeführten Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzichten auf die gemäß § 6 Abs. 5 Oö. LRHG eingeräumte Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme zum vorläufigen Ergebnis.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

Roller
.....
Hackl
.....
Hammer
.....
Haslinger
.....
.....

Mitglieder des LRH:

Dr. Alfred Roller
.....
Mag. Elke Anast-Kirchsteiger
.....
.....
.....
.....

AKTENVERMERK

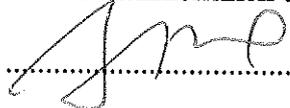
Gegenstand: Schlussbesprechung über die Sonderprüfung betreffend
Übergangsregelung im Zusammenhang mit dem BAGS-KV
Aktenzahl: LRH-140019/10-2009-An
Ort und Datum: Büro LR Ackerl, am 11. Mai 2009
Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Landesrat Josef Ackerl
Mitglieder des LRH: Dr. Helmut Brückner
Mag. Elke Anast-Kirchsteiger
Dr. Susanne Fink

Den oben angeführten Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist das vorläufige Ergebnis der Sonderprüfung in der gegenständlichen Schlussbesprechung vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht worden.

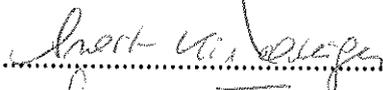
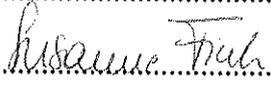
Über den Inhalt des vorgetragenen Ergebnisses konnte inklusive der während der Schlussbesprechung vorgenommenen Änderungen übereinstimmende Auffassung erzielt werden. Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mündlich eingebrachten Stellungnahmen wurden eingearbeitet (Kennzeichnung mit 3 an der zweiten Stelle und mit Kursivdruck).

Die oben angeführten Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzichten auf die gemäß § 6 Abs. 5 Oö. LRHG eingeräumte Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme zum vorläufigen Ergebnis.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:


.....
.....
.....
.....
.....

Mitglieder des LRH:


.....

.....

.....
.....
.....

AKTENVERMERK

Gegenstand: Schlussbesprechung über die Sonderprüfung betreffend
Übergangsregelung im Zusammenhang mit dem BAGS-KV

Aktenzahl: LRH-140019/13-2009-An

Ort und Datum: Oö. Landesrechnungshof, Promenade 31, 4021 Linz,
am 13. Mai 2009

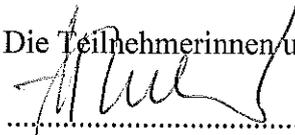
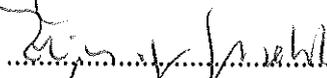
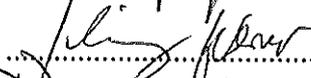
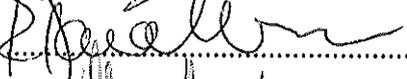
Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Doz. Dr. Werner Schöny
Mag. Christian Rachbauer
DSA Rita Donabauer
Mag. Gerald Zeininger
Mag. Helmut Nehr
Mag. Alexandra Riegler
Martin Herzberger

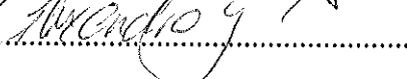
Mitglieder des LRH: Mag. Elke Anast-Kirchsteiger
Dr. Susanne Fink

Den oben angeführten Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist das vorläufige Ergebnis der Sonderprüfung in der gegenständlichen Schlussbesprechung vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht worden.

Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mündlich eingebrachten Stellungnahmen wurden eingearbeitet (Kennzeichnung mit 3 an der zweiten Stelle und mit Kursivdruck). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer behalten sich die Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme gemäß § 6 Abs. 5 Oö. LRHG vor.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:


.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Mitglieder des LRH:


.....

.....
.....

AKTENVERMERK

Gegenstand: Schlussbesprechung über die Sonderprüfung betreffend
Übergangsregelung im Zusammenhang mit dem BAGS-KV

Aktenzahl: LRH-140019/15-2009-An

Ort und Datum: Oö. Landesrechnungshof, Promenade 31, 4021 Linz,
am 18. Mai 2009

EXIT-sozial: Mag. Markus Kapsammer (Geschäftsführer)
Dr. Reinhard Jäger (Obmann)
MSc Ulrike Gomelsky (Bereichsleiterin)
Mag. (FH) Reinhard Heinetsberger (Bereichsleiter)
Gabriele Munz (Personalreferat)
Mag. Karin Antlanger (Betriebsratsvorsitzende)

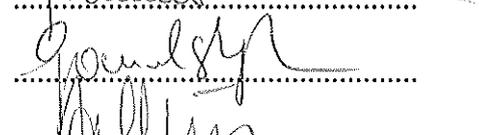
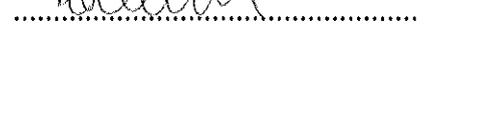
Mitglieder des LRH: Mag. Elke Anast-Kirchsteiger
Dr. Susanne Fink

Den oben angeführten Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist das vorläufige Ergebnis der Sonderprüfung in der gegenständlichen Schlussbesprechung vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht worden.

Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mündlich eingebrachten Stellungnahmen wurden eingearbeitet (Kennzeichnung mit 3 an der zweiten Stelle und mit Kursivdruck). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer behalten sich die Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme gemäß § 6 Abs. 5 Oö. LRHG vor.

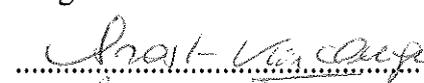
EXIT-sozial:


.....

.....

.....

.....

.....

Mitglieder des LRH:


.....

.....
.....