

## INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

**Landesrat Max Hiegelsberger**

und

**Direktor HR Mag. Alois Hochedlinger**

**Direktion Inneres und Kommunales des Landes OÖ**

am 19. November 2019

zum Thema

**Gemeinden sind attraktive Arbeitgeber –  
Neue Dienstpostenplanverordnung stärkt  
Flexibilität und Gemeindeautonomie**

### Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:  
Amt der Oö. Landesregierung  
Direktion Präsidium  
Abteilung Presse  
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-114 12  
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88  
landeskorrespondenz@ooe.gv.at  
www.land-oberoesterreich.gv.at

### **Rückfragen-Kontakt:**

**DI Karl-Heinz Schaurhofer BA 0732/7720-11113, 0664/600 72 11113**  
**[www.max-hiegelsberger.at](http://www.max-hiegelsberger.at)**

***„Unsere Gemeinden sind moderne Dienstleistungsanbieter und entwickeln aufgrund von Kooperationen und Schwerpunktlegungen ganz individuelle Profile. Dafür braucht es in erster Linie motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am heiß umkämpften Arbeitsmarkt erst einmal angeworben werden müssen. Die neue Dienstpostenplan-Verordnung gibt den Gemeinden die dafür notwendige Flexibilität und ist damit ein weiterer wichtiger Schritt hin zu mehr Gemeinde-Autonomie.“***

**Landesrat Max Hiegelsberger**

### **Dienstpostenplan regelt Beschäftigungsverhältnisse der Gemeinden**

---

Die Dienstpostenplan-Verordnung (DPP-VO) regelt die Anzahl und die Einstufung der in den Gemeinden anzustellenden Dienstnehmer/innen. Dazu werden die Gemeinden in Größenkategorien zusammengefasst, da sich mit der Größe der Gemeinde auch die Anzahl und der Ausbildungsgrad der Mitarbeiter/innen ändern. Aufgrund des härter werdenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte und der Spezialisierung der Gemeindebedürfnisse wurden Rufe nach einer Flexibilisierung der DPP-VO laut. So werden besonders im Kontext von Gemeindekooperationen spezielle Qualifikationen wie IT-Kenntnisse nachgefragt. Mit der bisherigen Verordnung konnten derartige Qualifikationen am Arbeitsmarkt nicht mehr ausreichend rekrutiert werden.

*„Ende 2018 starteten die Gespräche über die Modernisierung der Dienstpostenplanverordnung. Ziel ist die Ermöglichung eines erweiterten Handlungsspielraumes für die Gemeinden. Dieser ist notwendig, um die Anforderungen an einen modernen Dienstleistungsbetrieb zu erfüllen. Aufgrund der positiven Entwicklung*

*am Arbeitsmarkt herrscht besonders im ländlichen Raum ein starker Wettbewerb um Fachkräfte. Mit der neuen Verordnung können Stellenangebote individueller ausgeschrieben und damit auf die Bedürfnisse der Gemeinden abgestimmt werden. Mit der neuen Verordnung geht das Land Oberösterreich den eingeschlagenen Weg der Deregulierung und Stärkung der Gemeindeautonomie konsequent weiter“, so Landesrat Max Hiegelsberger.*

Die neue Verordnung führt zu keiner Reduzierung bei der quantitativen Ausstattung der Dienstpostenrahmen. Es gibt keine Unterscheidung zwischen Härteausgleichsgemeinden und den sonstigen Gemeinden.

**Schaffung von Dienstpostengruppen (DPG) in Gemeinden  
ab 1.001 Einwohner/innen und einer Umreihungsmöglichkeit  
innerhalb der Dienstpostengruppen**

---

Gemeinden erhalten durch die neue DPP-VO die Möglichkeit, Dienstpostenpläne innerhalb des durch die Dienstpostengruppe festgelegten Rahmens flexibler zu gestalten. Ausgehend von der Grundbewertung besteht somit innerhalb dieses Rahmens und unter Bedachtnahme auf die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie unter Heranziehung der Grundsätze der Oö. Gemeinde-Einreihungsverordnung jeweils eine auf fünf Jahre befristete Umreihungsmöglichkeit (flexible und aufgabenorientierte Einreihung).

DPG 5 = GD 25 bis 21

DPG 4 = GD 20 bis 16

DPG 3 = GD 15 bis 11

*„Die neue Dienstpostenplanverordnung gibt den Gemeinden mehr Spielraum im Umgang mit ihren personellen Ressourcen und führt zu einem Abbau der Bürokratie“*, bestätigt Direktor Alois Hochedlinger.

### **Konkretes Beispiel anhand einer Durchschnittsgemeinde**

---

Die Gemeinden können damit im Bereich der Dienstpostenpläne flexibler gestalten und dies trägt zur Attraktivierung der Arbeitsplätze vor Ort und eine Stärkung der Regionen bei.

Eine Gemeinde mit 2.850 Einwohner/innen hat in der Bauverwaltung Anspruch auf einen Personaleinsatz von einer Person in der GD (Gemeindedienst) 15 als Hauptverantwortliche/r und einer Person im GD 18 (Sachbearbeiter/in).

In der Beispielmgemeinde fallen durch die Erschließung eines größeren Areals als Bauland im Zusammenhang mit den damit erforderlichen Verfahren und verschiedenen Einsprüchen für die Sachbearbeiterin/den Sachbearbeiter vermehrt höherqualifizierte (zum Beispiel vermehrt kompliziertere und umfangreichere Bescheide) Tätigkeiten an. Auf Grund der neuen Verordnung kann für die Sachbearbeiterin/den Sachbearbeiter der Dienstposten ohne Genehmigung anstelle GD 18 mit GD 16 festgesetzt und die/der Bedienstete befristet auf 5 Jahre entsprechend besser entlohnt werden.

Finanziell würde das aktuell bei einem/r Mitarbeiter/in in der Stufe 5 der GD 18 folgendes bedeuten:

GD 18 Stufe 5: 2.355,70 Euro monatlich

GD 16 Stufe 5: 2.609,10 Euro monatlich

Voraussetzung ist, dass die Änderung des Tätigkeitsbereichs in der Arbeitsplatzbeschreibung entsprechend nachvollziehbar festgehalten wird (Darstellung der höher qualifizierten Tätigkeit). Vor Ablauf der

Befristung ist zu prüfen, ob die höherqualifizierte Tätigkeit noch vorliegt;

- wenn ja - für weitere 5 Jahre höherwertige Verwendung in GD 16 möglich
- wenn nein - Entfall der höheren Entlohnung

### **Änderung des Dienstpostenplanrahmens für größere Gemeinden**

---

#### **Gemeinden von 4.501 – 7.000 Einwohner**

In dieser Kategorie waren bisher nur die Dienstposten für die Amtsleitung und für die Bereiche Rechnungswesen und Bauwesen festgelegt. Nunmehr wird der Dienstpostenplanrahmen für diese Kategorie um die nachgereihten Dienstposten ergänzt.

#### **Gemeinden von 10.001 – 15.000 Einwohner, von 15.001 – 22.000 Einwohner und über 22.000 Einwohner**

Auf Grund der Gegebenheiten in der Praxis wird auf die organisatorische Gliederung der Gemeinden Bedacht genommen. Es erfolgt deswegen eine Unterscheidung dahingehend, ob die Gemeindeverwaltung in Abteilungen gegliedert ist oder auch eine Geschäftsgruppenebene vorhanden ist.

### **Weitere Änderungen im Sinne der Deregulierung**

---

#### **Schaffung einer Regelung betreffend die Festsetzung von Dienstpostenplänen bei Verwaltungsgemeinschaften**

Nunmehr wird rechtlich festgelegt, dass für die Festsetzung der Dienstpostenpläne die Gesamtanzahl der Verwaltungsgemeinschaft

angehörenden Gemeinden heranzuziehen ist. Damit gilt für die der Verwaltungsgemeinschaft angehörenden Gemeinden jener Rahmen, der auch für eine Einzelgemeinde mit gleicher Einwohnerzahl Anwendung fände.

### **Reduktion der Genehmigungspflicht**

Es wird festgelegt, dass Änderungen des Dienstpostenplans, mit denen im Bereich der Verwaltung eine Änderung in eine numerisch höhere Funktionslaufbahn oder eine Verringerung der Personaleinheiten erfolgt, nicht der Genehmigungspflicht unterliegen.

### **Rechtliche Klarstellung**

Entsprechend der bisher geübten Praxis wird nunmehr rechtlich fixiert, dass für die Aufnahme von Bediensteten im Sinne des § 9 Abs. 6 Z 6 Oö. GDG 2002 iVm § 58 Abs. 2 Z 5 Oö. GemO 1990 für nicht länger als drei Monate keine Änderung des Dienstpostenplanes erforderlich ist.

### **Festlegung einer Übergangsfrist**

Gemeinden, deren Dienstpostenpläne den möglichen Dienstpostenplanrahmen derzeit überschreiten, haben eine Anpassung herbeizuführen. Dazu wird eine großzügige Übergangsfrist (bis 31. Dezember 2028) festgesetzt.

*„Durch Maßnahmen wie die Reduktion der Genehmigungspflicht wird sich die Zahl der genehmigungspflichtigen Änderungen verringern, was zur eingangs angeführten Deregulierung und zur weiteren Stärkung der Gemeindeautonomie beiträgt“,* so Landesrat Max Hiegelsberger abschließend.

## **Erläuterung des Entlohnungsschemas der Gemeindebediensteten**

---

Gemeindebedienstete werden nach einem fixen Entlohnungsschema mit Einstufungen (Funktionslaufbahnen) je nach Verwendungszweck entlohnt. Dieses Schema startet mit der Funktionslaufbahn GD (Gemeindedienst) 25 für beispielsweise Reinigungskräfte, bis GD 5 für Stadtamtsdirektoren/innen großer Stadtgemeinden. Innerhalb der Funktionslaufbahnen steigen die Bezüge der Mitarbeiter/innen mit der Beschäftigungsdauer. Dies ist in sogenannten Stufen geregelt, wodurch durchschnittlich alle drei Jahre eine Erhöhung der Bezüge erfolgt außerhalb der jährlich ausverhandelten Lohnanpassungen.