

Gesetz vom über das Dienst- und Besoldungsrecht der Gemeindebediensteten des Burgenlandes (Burgenländisches Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgl. GemBG 2014)

Der Landtag hat beschlossen:

Präambel

Das folgende Gesetz, mit dem das Dienstverhältnis der Gemeindebediensteten geregelt wird, soll im Zusammenwirken der demokratisch gewählten Organe der Gemeinde mit den Gemeindebediensteten eine den Interessen der Gemeinde und der Rechtsstaatlichkeit verpflichtete Verwaltung gewährleisten. Es soll von gegenseitiger Achtung und Verantwortung füreinander getragen sein und von dem Bemühen, das Wohl der in der Gemeinde verkörperten Gemeinschaft aller Bürgerinnen und Bürger zu erhalten und zu fördern.

INHALTSVERZEICHNIS

I. HAUPTSTÜCK

Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt

Anwendungsbereich, Zuständigkeit, Begriffsbestimmung

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Zuständigkeit
- § 3 Begriffsbestimmung

2. Abschnitt

Personalverwaltung

- § 4 Dienstpostenplan
- § 5 Stellenausschreibung
- § 6 Aufnahme in das Dienstverhältnis
- § 7 Personalverzeichnis
- § 8 Personalakt
- § 9 Elektronische Datenverarbeitung
- § 10 Verwendungsbeschränkungen

3. Abschnitt

Beginn des Dienstverhältnisses

- § 11 Begründung des Dienstverhältnisses
- § 12 Dienstvertrag
- § 13 Befristete Dienstverträge - Benachteiligungsverbot, Informationspflicht
- § 14 Sonderverträge

4. Abschnitt
Ausbildung der Gemeindebediensteten

- § 15 Dienstliche Ausbildung
- § 16 Gemeindeverwaltungsdienstprüfung
- § 17 Ständige Fortbildung

5. Abschnitt
Leiterin oder Leiter des Gemeindeamtes

- § 18 Gemeindeamtsleiterin oder Gemeindeamtsleiter
- § 19 Besoldungsrechtliche Stellung
- § 20 Abberufung von der Leitung des Gemeindeamtes

II. HAUPTSTÜCK
Pflichten der Gemeindebediensteten

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

- § 21 Dienstpflichten, Pflichtenangelobung
- § 22 Achtungsvoller Umgang
- § 23 Dienstpflichten der Vorgesetzten und der Dienststellenleiterinnen und der Dienststellenleiter
- § 24 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
- § 25 Mitarbeitergespräche
- § 26 Amtsverschwiegenheit
- § 27 Befangenheit
- § 28 Dienstweg
- § 29 Dienstort, Dienstzuteilung, Versetzung
- § 30 Entsendung
- § 31 Personalzuweisung

2. Abschnitt
Dienstzeit

- § 32 Begriffsbestimmungen
- § 33 Dienstplan
- § 34 Höchstgrenzen der Dienstzeit
- § 35 Ruhepausen
- § 36 Tägliche Ruhezeiten
- § 37 Wochenruhezeit
- § 38 Nachtarbeit
- § 39 Ausnahmebestimmungen
- § 40 Reisezeit
- § 41 Mehrdienstleistung
- § 42 Bereitschaftsdienst und Journaldienst
- § 43 Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass
- § 44 Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes
- § 45 Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit
- § 46 Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit
- § 47 Pfllegeteilzeit

3. Abschnitt
Sonstige Dienstpflichten

- § 48 Meldepflichten
- § 49 Schutz vor Benachteiligung
- § 50 Meldung der Dienstverhinderung
- § 51 Nebenbeschäftigung
- § 52 Abgabe eines Gutachtens
- § 53 Geschenkannahme
- § 54 Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachleistungen

III. HAUPTSTÜCK

Rechte der Gemeindebediensteten

1. Abschnitt

Dienstbezüge

- § 55 Bezüge
- § 56 Entlohnungsschema
- § 57 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I
- § 58 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II
- § 59 Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung
- § 60 Monatsentgelt in der Ausbildungsphase
- § 61 Kinderzulage
- § 62 Funktionszulage
- § 63 Teuerungszulage
- § 64 Anfall und Einstellung des Monatsentgelts
- § 65 Auszahlung
- § 66 Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen
- § 67 Vorrückungstichtag
- § 68 Überstellung
- § 69 Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung
- § 70 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 71 Ansprüche bei Dienstverhinderung
- § 72 Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 73 Verjährung

2. Abschnitt

Nebengebühren

- § 74 Anspruch auf Nebengebühren
- § 75 Nebengebühren bei herabgesetzter Wochendienstzeit und bei Teilzeitbeschäftigung
- § 76 Überstundenvergütung
- § 77 Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan
- § 78 Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage)
- § 79 Journaldienstzulage
- § 80 Bereitschaftsentschädigung
- § 81 Mehrleistungszulagen
- § 82 Belohnung
- § 83 Erschwerniszulage
- § 84 Gefahrenzulage
- § 85 Aufwandsentschädigung
- § 86 Fehlgeldentschädigung
- § 87 Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes

3. Abschnitt

Sonstige Zuwendungen

- § 88 Fahrtkostenzuschuss
- § 89 Jubiläumszuwendung

4. Abschnitt

Dienstreisen

- § 90 Sinngemäße Anwendung des LBBG 2001

5. Abschnitt

Erholungsurlaub

- § 91 Anspruch auf Erholungsurlaub
- § 92 Ausmaß des Erholungsurlaubs
- § 93 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte
- § 94 Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden
- § 95 Verbrauch des Erholungsurlaubes
- § 96 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
- § 97 Erkrankung während des Erholungsurlaubes
- § 98 Verfall des Erholungsurlaubes
- § 99 Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes

6. Abschnitt **Gemeindebedienstete in politischen Funktionen**

- § 100 Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag
- § 101 Bewerbung um ein Mandat
- § 102 Außerdienststellung
- § 103 Dienstfreistellung für Gemeindemandatare
- § 104 Entfall der Bezüge während einer Außerdienststellung gemäß § 100 Abs. 3 oder 4 oder § 102
- § 105 Bezüge bei Dienstfreistellung nach § 100 Abs. 1

7. Abschnitt **Karenzurlaub, Sonderurlaub und sonstige Dienstbefreiungen**

- § 106 Karenzurlaub
- § 107 Frühkarenzurlaub für Väter
- § 108 Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen
- § 109 Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte
- § 110 Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 111 Bildungskarenz
- § 112 Sonderurlaub
- § 113 Pflegefreistellung
- § 114 Familienhospizfreistellung
- § 115 Bezüge während der Familienhospizfreistellung
- § 116 Sabbatical
- § 117 Bezüge während des Sabbaticals
- § 118 Dienstbefreiung - Kuraufenthalt

8. Abschnitt **Schutz der Gemeindebediensteten vor Benachteiligungen**

- § 119 Verhalten bei Gefahr
- § 120 Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte
- § 121 Kontrollmaßnahmen

9. Abschnitt **Sonderbestimmungen**

- § 122 Pensionskassenvorsorge
- § 123 Ausbildungs- oder Präsenzdienst
- § 124 Eingetragene Partnerschaft

IV. HAUPTSTÜCK **Beendigung des Dienstverhältnisses**

- § 125 Endigungsgründe
- § 126 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung)
- § 127 Kündigung
- § 128 Kündigungsfristen
- § 129 Sonderurlaub während der Kündigungsfrist
- § 130 Abfertigung
- § 131 Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 132 Folgebeschäftigungen
- § 133 Zeugnis

V. HAUPTSTÜCK **Zuständigkeit**

- § 134 Zuständigkeit der Kollegialorgane
- § 135 Zuständigkeit - Gemeindeverband, Verwaltungsgemeinschaft
- § 136 Dienstgeberwechsel
- § 137 Zuständigkeit der Landesregierung

VI. HAUPTSTÜCK **Sonderbestimmungen für Bedienstete der Freistädte Eisenstadt und Rust**

- § 138 Anwendungsbereich

- § 139 Funktionszulage
§ 140 Zuständigkeit

VII. HAUPTSTÜCK

Sonderbestimmungen für Gemeindebedienstete in der schulischen Tagesbetreuung

- § 141 Anwendungsbereich
§ 142 Einreihung in das Entlohnungsschema IL
§ 143 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas IL
§ 144 Monatsentgelt
§ 145 Dienstvertrag
§ 146 Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
§ 147 Verwendung
§ 148 Beschäftigungsausmaß
§ 149 Erholungsurlaub
§ 150 Sabbatical
§ 151 Kündigung

VIII. HAUPTSTÜCK

Sonderbestimmungen für Bedienstete bestimmter Gemeindeverbände

- § 152 Anwendungsbereich

IX. HAUPTSTÜCK

Übergangsbestimmungen

- § 153 Stellenausschreibungen
§ 154 Dienstliche Ausbildung
§ 155 Vorrückungstichtag
§ 156 Ansprüche während des Beschäftigungsverbot nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG
§ 157 Gemeindeverbände nach dem Gemeindebedienstetengesetz 1971

X. HAUPTSTÜCK

Schlussbestimmungen

- § 158 Verweise
§ 159 Verweisung in anderen Landesgesetzen
§ 160 Umsetzungshinweise
§ 161 Eigener Wirkungsbereich
§ 162 Inkrafttreten

Anlage zu § 67 Abs. 4 Z 6

I. HAUPTSTÜCK

Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt

Anwendungsbereich, Zuständigkeit, Begriffsbestimmung

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz ist, soweit Abs. 2 und das Gemeindebediensteten-Überleitungsgesetz 2014 - GemBÜG 2014 nicht anderes bestimmen, auf Personen anzuwenden, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde, einem Gemeindeverband einer Verwaltungsgemeinschaft oder einer Stadt mit eigenem Statut stehen (Gemeindebedienstete).

- (2) Dieses Gesetz ist, unbeschadet der Bestimmung des Abs. 3 und des § 159, nicht anzuwenden
1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz, LGBL. Nr. 30/1993, geregelt wird,
 2. auf Lehrlinge,
 3. auf die Magistratsdirektorin oder den Magistratsdirektor der Freistädte Eisenstadt und Rust.

(3) Die in Abs. 1 angeführten Dienstgeberinnen und Dienstgeber dürfen kein öffentliches Dienstverhältnis begründen. Ein Bescheid, mit dem dennoch ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis begründet

wird, ist unwirksam. Dies gilt nicht für die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit den in Abs. 2 Z 3 angeführten Personen.

§ 2

Zuständigkeit

Zuständiges Organ zur Vertretung der Gemeinden in Dienstrechtsangelegenheiten der Gemeindebediensteten ist, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt wird, die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister.

§ 3

Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und andere Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe der Gemeinden, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(2) Soweit in diesem Gesetz die Begriffe „Gemeinde“ oder „Gemeinden“ verwendet werden, sind darunter die Gemeinden, Gemeindeverbände, Verwaltungsgemeinschaften und Städte mit eigenem Statut als Dienstgeberinnen oder Dienstgeber zu verstehen.

(3) Soweit in diesem Gesetz die Begriffe „Gemeindebedienstete“ oder „Gemeindebediensteten“ verwendet werden, sind darunter auch die Bediensteten der Gemeindeverbände, der Verwaltungsgemeinschaften und Städte mit eigenem Statut zu verstehen.

(4) Soweit in diesem Gesetz die Begriffe „Gemeindeamtsleiterin“, „Gemeindeamtsleiter“, „Leiterin des Gemeindeamtes“ oder „Leiter des Gemeindeamtes“ verwendet werden, sind darunter auch die Leiterinnen oder Leiter der Ämter der Gemeindeverbände und Verwaltungsgemeinschaften zu verstehen.

2. Abschnitt

Personalverwaltung

§ 4

Dienstpostenplan

(1) Der Gemeinderat hat für die Gemeindebediensteten einen Dienstpostenplan zu erstellen. Der Dienstpostenplan legt die Planstellen und die zulässige Anzahl der Gemeindebediensteten für das jeweilige Jahr fest. Die Planstellen werden nach Bereichen der Personalverwaltung (Planstellenbereichen) und innerhalb dieser nach dienstrechtlichen Merkmalen gegliedert.

(2) Im Dienstpostenplan dürfen die Planstellen für Gemeindebedienstete nur in der Art und Anzahl vorgesehen werden, die zur Bewältigung der Aufgaben der Gemeinde notwendig ist, wobei mindestens eine Planstelle für die Leiterin oder den Leiter des Gemeindeamtes vorzusehen ist.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die wechselseitigen Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Gemeindebediensteten nicht berührt.

§ 5

Stellenausschreibung

(1) Jeder unbefristeten oder länger als sechs Monate befristeten Erstaufnahme von Gemeindebediensteten hat eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen. In der Ausschreibung ist eine Bewerbungsfrist von mindestens zwei Wochen vorzusehen. Die Ausschreibung ist vom Beginn bis zum Ende der Bewerbungsfrist durch Anschlag an der Amtstafel der Gemeinde oder sonst in zweckentsprechender Weise kundzumachen.

(2) Das Gesuch ist mit der Geburtsurkunde, dem Staatsbürgerschaftsnachweis und mit dem Nachweis der Erfüllung der gesetzlichen Anstellungserfordernisse und der in der Stellenausschreibung darüber hinaus geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten zu belegen.

(3) Die befristete oder unbefristete Verlängerung des Dienstverhältnisses einer oder eines nicht länger als sechs Monate befristet aufgenommenen Gemeindebediensteten ist nicht ausschreibungspflichtig.

§ 6

Aufnahme in das Dienstverhältnis

(1) Als Gemeindebedienstete dürfen nur Personen aufgenommen werden, bei denen nachstehende Voraussetzungen zutreffen:

1. a) bei Verwendungen gemäß Abs. 2 die österreichische Staatsbürgerschaft,
b) bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,
2. die volle Handlungsfähigkeit, ausgenommen ihre Beschränkung wegen Minderjährigkeit,
3. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, sowie die Erfüllung der in diesem Gesetz oder in besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen, und
4. ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren.

(2) Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, das nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Gemeindebediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Solche Verwendungen sind insbesondere jene, die

1. die unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben, insbesondere in leitender Funktion, und
2. die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates

beinhalten.

(3) Die Voraussetzung der fachlichen Eignung gemäß Abs. 1 Z 3 umfasst auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Bei Verwendungen, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

(4) Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber, die das betreffende Erfordernis erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, können die Gemeinden von den Erfordernissen des Abs. 1 Z 1 und 3 in begründeten Ausnahmefällen absehen.

(5) Eine vor Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses oder von der Dauer einer bestimmten Dienstzeit abhängen, nur in den Fällen der §§ 66, 67, 71, 92 und 131 zu berücksichtigen.

(6) Die Gemeinden sind ermächtigt, vor jeder Neuaufnahme eine Strafregisterauskunft gemäß § 9 des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen. Soll die Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen erfolgen, so sind die Gemeinden ermächtigt, zusätzlich eine Auskunft gemäß § 9a des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen.

(7) Strafregisterauskünfte gemäß Abs. 6 sind nach ihrer Überprüfung unverzüglich zu löschen.

§ 7

Personalverzeichnis

(1) Die Gemeinden haben über alle Gemeindebediensteten ein aktuelles Personalverzeichnis zu führen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können für Teilbereiche getrennte Personalverzeichnisse geführt werden. Den Gemeindebediensteten sind ihre eigenen Personaldaten möglichst in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen, wenn sie dies verlangen.

(2) Die Gemeindebediensteten sind im Personalverzeichnis getrennt nach Entlohnungsgruppen anzuführen.

(3) Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

1. Name und Geburtsdatum,
2. Vorrückungstichtag,
3. Dienstantrittstag,
4. Tag der Wirksamkeit der Aufnahme in die Entlohnungsgruppe, der die Gemeindebediensteten angehören,
5. Entlohnungsstufe und Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe,
6. Dienststelle der Gemeindebediensteten,
7. Stichtage für Jubiläumszuwendung, Erhöhung des Urlaubsausmaßes, Abfertigung und Ansprüche bei Dienstverhinderung.

§ 8

Personalakt

Über alle Gemeindebediensteten ist ein Personalakt zu führen, der alle die Person und das Dienstverhältnis betreffenden Urkunden und rechtlich bedeutsamen Schriftstücke zu enthalten hat. Die Gemeindebediensteten haben das Recht, in ihren Personalakt Einsicht zu nehmen und von den darin enthaltenen Schriftstücken Abschriften (Kopien) herzustellen, soweit dieser Einsichtnahme nicht eine Schädigung berechtigter Interessen dritter Personen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Gemeinde entgegensteht. Soweit der Personalakt elektronisch geführt wird, kann die Einsicht auf Verlangen in jeder technisch möglichen Form erfolgen.

§ 9

Elektronische Datenverarbeitung

(1) Die Gemeinden sind ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der Gemeindebediensteten und deren Angehörigen, sowie von Personen, die sonst in einem vertraglichen Beschäftigungsverhältnis oder einem Ausbildungsverhältnis zur Gemeinde stehen, automationsunterstützt zu verarbeiten, soweit dies für die Personalverwaltung notwendig ist.

(2) Die Gemeinden sind ermächtigt, Daten aus den von Abs. 1 erfassten Personaldatensystemen für statistische Auswertungen zu verwenden, soweit dies zur Wahrnehmung der ihnen gesetzlich übertragenen Aufgaben im Bereich der allgemeinen Personalangelegenheiten öffentlich Bediensteter und der finanziellen Angelegenheiten der Dienstverhältnisse öffentlich Bediensteter eine wesentliche Voraussetzung bildet.

§ 10

Verwendungsbeschränkungen

(1) Gemeindebedienstete dürfen mit Angehörigen (§ 27 Abs. 2 und 3) nicht in der Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung oder in Dienstbereichen verwendet werden, in denen sie in einem Wiewungs- oder Kontrollverhältnis zueinander stehen. Diese Verwendungsbeschränkungen gelten auch im Verhältnis zwischen Gemeindebediensteten und Gemeindevertragsbediensteten oder Beamtinnen und Beamten oder Lehrlingen.

(2) Der Gemeinderat kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen des Abs. 1 genehmigen, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

3. Abschnitt

Beginn des Dienstverhältnisses

§ 11

Begründung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis der Gemeindebediensteten wird durch Vertrag (Dienstvertrag) begründet und kann auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen werden.

(2) Das Dienstverhältnis gilt für eine bestimmte Zeit abgeschlossen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten zeitlich begrenzten Arbeit, auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder auf einen sonst objektiv bestimmbareren Zeitraum abgestellt ist.

(3) Ein für eine bestimmte Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis kann einmal auf die Dauer von höchstens einem Jahr verlängert werden; in gleicher Weise kann auch ein der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildung zum Erwerb einer Berufsberechtigung dienendes Dienstverhältnis verlängert werden. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre. Ein zur Vertretung begründetes Dienstverhältnis kann aber für die Dauer der weiteren Vertretung jeweils verlängert werden.

(4) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.

(5) Übersteigt die gesamte Dienstzeit der mit Gemeindebediensteten zu Vertretungszwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

(6) In den Fällen der Abs. 1 und 2 sind, soweit § 71 Abs. 10 nicht anderes bestimmt, Zeiten früherer befristeter und allfälliger unbefristeter Dienstverhältnisse zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder

zu einem inländischen Gemeindeverband für Ansprüche zu berücksichtigen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, wenn

1. zwischen der Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als drei Monate verstrichen sind und
2. das jeweilige Dienstverhältnis durch Zeitablauf oder durch Kündigung seitens der Gemeinde geendet hat.

§ 12

Dienstvertrag

(1) Den Gemeindebediensteten ist eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrags unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses, dessen Änderungen (Nachtrag zum Dienstvertrag) spätestens einen Monat nach deren Wirksamkeitsbeginn, auszufolgen. Die Ausfertigungen sind jeweils von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls festzusetzen:

1. den Beginn des Dienstverhältnisses,
2. die Festlegung des gesamten Gemeindegebietes als Dienstort (§ 29),
3. die Benennung der Person, für die die Gemeindebediensteten zur Vertretung aufgenommen werden,
4. die Art, Dauer und das Ende des Dienstverhältnisses (§ 11 Abs. 2 bis 4)
5. die Beschäftigungsart, die Zuweisung des Entlohnungsschemas und der Entlohnungsgruppe,
6. das Ausmaß der Beschäftigung (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
7. die dienstliche Ausbildung, die erfolgreich zu absolvieren ist,
8. dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung als die auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Bestimmungen.

§ 13

Befristete Dienstverträge - Benachteiligungsverbot, Informationspflicht

(1) Gemeindebedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Gemeindebediensteten mit einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(2) Die Gemeinden haben Gemeindebedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über in der Gemeinde frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten für die Gemeindebediensteten leicht zugänglichen Stelle erfolgen.

§ 14

Sonderverträge

(1) In begründeten, im Interesse der Gemeinde gelegenen Ausnahmefällen können im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen dieses Gesetzes zugunsten oder zuungunsten der Gemeindebediensteten abweichen. Solche Dienstverträge bedürfen der Schriftform und sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(2) Sonderverträge, die unter Nichteinhaltung der Formvorschriften des Abs. 1 oder der Zuständigkeitsvorschrift des § 134 Z 2 lit. e zustande kommen, sind gemäß § 879 Abs. 1 ABGB absolut nichtig. Forderungen der Gemeinden auf Rückzahlung von Leistungen, die auf Grund des nichtigen Sondervertrags erbracht wurden, kann die Einrede des gutgläubigen Verbrauchs (§ 72 Abs. 1) nicht entgegengehalten werden.

4. Abschnitt

Ausbildung der Gemeindebediensteten

§ 15

Dienstliche Ausbildung

(1) Die dienstliche Ausbildung der Gemeindebediensteten richtet sich nach den nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 und der §§ 16 und 17 sinngemäß anzuwendenden Bestimmungen des 4. Abschnittes des 1. Hauptstückes des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998.

(2) Soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt, sind die Gemeindebediensteten der Entlohnungsgruppen gv1, gv2, gv3 und gv4 verpflichtet, innerhalb von vier Jahren nach Beginn des Dienstverhältnisses eine Grundausbildung zu absolvieren. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann diese Frist im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag erstreckt werden.

(3) Die Grundausbildung ist durch Verordnung der Landesregierung zu regeln. In dieser Verordnung ist bei der Festlegung der Gegenstände des Ausbildungslehrganges und der Prüfungsgegenstände auf die von der Gemeinde zu vollziehenden Rechtsvorschriften besonders Bedacht zu nehmen. Vor Erlassung dieser Verordnung sind die Interessensvertretungen der Gemeinden und der Gemeindebediensteten zu hören.

(4) Die Gemeinden haben dafür zu sorgen, dass den Gemeindebediensteten der Entlohnungsgruppe gv1, gv2, gv3 und gv4 die Grundausbildung so rechtzeitig vermittelt wird, dass sie die Dienstprüfung innerhalb der gesetzlichen oder vertraglichen Frist ablegen können.

(5) Die Frist zur Absolvierung der Grundausbildung nach Abs. 2 verlängert sich um

1. höchstens drei Jahre

a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 - MSchG oder nach den §§ 4 bis 7 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBI. Nr. 16/2005, und einer Karenz nach dem Bgld. MVKG,

b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;

2. höchstens zwei Jahre

a) um Zeiten der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes,

b) um Zeiten eines Karenzurlaubs nach § 106 der zur Ausbildung der Gemeindebediensteten für ihre dienstliche Verwendung gewährt worden ist.

(6) Die Abs. 1 bis 5 und die §§ 16 und 60 sind auf Gemeindebedienstete, die in Kinderbetreuungseinrichtungen einschließlich der schulischen Tagesbetreuung verwendet werden, nicht anzuwenden.

§ 16

Gemeindeverwaltungsdienstprüfung

(1) Die Gemeindebediensteten haben die Gemeindeverwaltungsdienstprüfung vor der beim Amt der Landesregierung eingerichteten Prüfungskommission für die Gemeindeverwaltungsdienstprüfung abzugeben.

(2) Die Prüfungskommission besteht aus vier Mitgliedern, von denen ein rechtskundiges Mitglied den Vorsitz führt; sie werden von der Landesregierung auf die Dauer von fünf Jahren bestellt. Für jedes Mitglied ist jeweils für dieselbe Dauer und mit derselben Qualifikation ein Ersatzmitglied für den Fall der Verhinderung zu bestellen. Das rechtskundige Mitglied, das den Vorsitz führt, und ein weiteres Mitglied sind dem Aktivstand der Landesbediensteten, die zwei weiteren Mitglieder dem Aktivstand der Gemeindebediensteten zu entnehmen, wobei ein Mitglied mindestens vier Jahre als Standesbeamtin oder Standesbeamter in einer Gemeinde des Burgenlandes tätig gewesen sein muss.

(3) Bei Stimmgleichheit der von der Prüfungskommission gefassten Beschlüsse gilt jene Meinung als angenommen, für die jenes Mitglied gestimmt hat, das den Vorsitz geführt hat.

§ 17

Ständige Fortbildung

(1) Gemeindebedienstete sollen aus eigenem Bemühen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten fortwährend erweitern und vertiefen und jene Fortbildungsveranstaltungen besuchen, die sie in die Lage versetzen, ihre dienstlichen Aufgaben besser und erfolgreicher zu erfüllen.

(2) Die Gemeinde kann - wenn es die dienstlichen Interessen erfordern - verlangen, dass Gemeindebedienstete während der Dienstzeit an Fortbildungs- und Lehrveranstaltungen, in denen die für die Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden, teilnehmen und diese Veranstaltungen erforderlichenfalls auch mit einer Prüfung abschließen. Die Gemeindebediensteten sind verpflichtet, einem derartigen Verlangen zu entsprechen.

(3) Sofern dem nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, ist seitens der Gemeinde sicherzustellen, dass Gemeindebedienstete des Entlohnungsschemas I an mindestens drei Fortbildungsveranstaltungen pro Jahr teilnehmen.

5. Abschnitt

Leiterin oder Leiter des Gemeindeamtes

§ 18

Gemeindeamtsleiterin oder Gemeindeamtsleiter

(1) Alle der Gemeinde obliegenden Aufgaben werden durch das Gemeindeamt besorgt. Es besteht aus der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister als Vorstand sowie der Leiterin oder dem Leiter des Gemeindeamtes und den übrigen Bediensteten.

(2) Die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes hat für einen gesetzmäßigen, einheitlichen sowie sparsamen, geregelten, wirtschaftlichen und zweckmäßigen Geschäftsgang in sämtlichen Geschäften der Gemeinde zu sorgen; ihr oder ihm obliegt auch die Führung der Dienst- und Fachaufsicht über alle Gemeindebediensteten. Die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes führt die Verwendungsbezeichnung „Amtfrau“ oder „Amtmann“.

(3) Zur Leiterin oder zum Leiter des Gemeindeamtes kann nur eine Person bestellt werden, die neben der Erfüllung der allgemeinen Anstellungserfordernisse

1. die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt,
2. das 18. Lebensjahr vollendet hat,
3. die Reifeprüfung an einer höheren Schule oder die Berufsreifeprüfung erfolgreich abgelegt hat,
4. die Gemeindeverwaltungsdienstprüfung erfolgreich abgelegt hat und
5. über jenes Maß an Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich der Gemeindeverwaltung und der Mitarbeiterführung verfügt, das erforderlich ist, um die in Abs. 2 genannten Aufgaben erfüllen zu können.

(4) Die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung an einer höheren Schule (Abs. 3 Z 3) wird ersetzt

1. durch ein abgeschlossenes ordentliches Universitätsstudium gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 oder
2. durch den Abschluss der für einen Fachhochschul-Studiengang vorgeschriebenen Studien und Prüfungen im Sinne des § 5 des Bundesgesetzes über Fachhochschul-Studiengänge.

(5) Die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter erfolgt durch den Gemeinderat.

(6) Der Gemeinderat kann für die Leiterin oder den Leiter des Gemeindeamtes eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter bestellen, wenn dies der Umfang der Gemeindegeschäfte im Hinblick auf die Einwohnerzahl und die wirtschaftliche, touristische und kulturelle Bedeutung der Gemeinde erfordert. Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(7) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat für die Dauer der Vakanz der Leiterinnen- oder Leiterstelle oder für die Dauer der Verhinderung der Leiterin oder des Leiters des Gemeindeamtes aus dem Stand der Gemeindebediensteten eine oder einen im Sinne der Abs. 3 und 4 geeignete Stellvertreterin oder geeigneten Stellvertreter zu bestimmen, wenn eine solche oder ein solcher nicht bereits vom Gemeinderat gemäß Abs. 6 bestellt worden und diese Maßnahme im Interesse der ordnungsgemäßen Besorgung der Gemeindegeschäfte geboten ist. Stehen solche qualifizierte Gemeindebedienstete nicht zur Verfügung, kann eine Gemeindeamtsleiterin oder ein Gemeindeamtsleiter einer anderen Gemeinde im Rahmen einer Nebenbeschäftigung oder einer Personalzuweisung (§ 31) von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter bestellt und darüber hinaus auch zur Einschulung zukünftiger Gemeindeamtsleiterinnen oder -leiter als Mentorin oder Mentor herangezogen werden.

(8) Wird die Stelle einer Gemeindeamtsleiterin oder eines Gemeindeamtsleiters frei, hat die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister die Stelle im Landesamtsblatt für das Burgenland derart auszuschreiben, dass Bewerberinnen und Bewerber eine Frist von mindestens sechs Wochen nach Ausschreibung offen steht. Das Gesuch ist mit der Geburtsurkunde, dem Staatsbürgerschaftsnachweis und mit dem Nachweis der Erfüllung der Anstellungserfordernisse und der in der Stellenausschreibung darüber hinaus geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten zu belegen. Die Bewerberinnen und Bewerber haben ihrem Gesuch überdies ein amtsärztliches Zeugnis über ihren Gesundheitszustand anzuschließen.

(9) Jede freie Stelle der Leiterin oder des Leiters des Gemeindeamtes ist nach Maßgabe entsprechender Dienstpostenpläne (§ 4) so rasch wie möglich nachzubesetzen.

(10) Die Nichterfüllung des Bestellungserfordernisses des Abs. 3 Z 5 kann nachgesehen werden, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber, die oder der dieses Erfordernis erfüllt, nicht vorhanden ist. In diesem Fall hat die Gemeinde dafür zu sorgen, dass die oder der zur Leiterin oder zum Leiter des

Gemeindeamtes bestellte Bewerberin oder Bewerber von einer Gemeindeamtsleiterin oder einem Gemeindeamtsleiter einer anderen Gemeinde eingeschult und bei der Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben entsprechend betreut wird. Abs. 7 zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

§ 19

Besoldungsrechtliche Stellung

(1) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, ist die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes in die Entlohnungsgruppe gv2 einzustufen.

(2) Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern der in § 62 Abs. 2 Z 1 angeführten Gemeinden, die das Studium der Rechtswissenschaften oder der Wirtschaftswissenschaften (Master, Magister oder Doktor) an einer Universität oder Fachhochschule erfolgreich abgeschlossen haben, können in die Entlohnungsgruppe gv1 eingestuft werden.

§ 20

Abberufung von der Leitung des Gemeindeamtes

(1) Die Abberufung von der Verwendung als Leiterin oder Leiter des Gemeindeamtes ist ohne Zustimmung der oder des betroffenen Gemeindebediensteten nur zulässig, wenn an der Abberufung ein wichtiges dienstliches Interesse besteht. Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor,

1. wenn die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht hat oder
2. wenn die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes Dienstpflichten verletzt hat und wegen der Art und Schwere der von ihr oder ihm begangenen Dienstpflichtverletzungen die Belassung in der Leitungsfunktion nicht vertretbar erscheint oder
3. wenn die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes sich für die Erfüllung der mit der Leitungsfunktion verbundenen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist.

(2) Der abberufenen Leiterin oder dem abberufenen Leiter des Gemeindeamtes ist eine Verwendung zuzuweisen, die ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe entspricht. Steht eine solche Verwendung nicht zur Verfügung, so ist ihr oder ihm auch ohne ihre oder seine Zustimmung eine Verwendung der nächstniedrigeren Entlohnungsgruppe zuzuweisen. Hiedurch ändert sich die Einstufung und die Entlohnung. §§ 68 und 69 sind anzuwenden.

II. HAUPTSTÜCK

Pflichten der Gemeindebediensteten

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 21

Dienstpflichten, Pflichtenangelobung

(1) Die Gemeindebediensteten haben beim Dienstantritt durch Handschlag zu geloben, die Gesetze der Republik Österreich und des Landes Burgenland zu befolgen und alle mit ihrem Dienst verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen.

(2) Die Gemeindebediensteten sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen; sie haben in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(3) Die Gemeindebediensteten haben alle Bürgerinnen und Bürger, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

(4) Die Gemeindebediensteten haben vorübergehend außerhalb der ihnen zugewiesenen Aufgaben auch andere dienstliche Arbeiten auszuführen.

§ 22

Achtungsvoller Umgang

Gemeindebedienstete haben einander achtungsvoll zu begegnen und sich so zu verhalten, dass die menschliche Würde anderer Personen nicht verletzt wird; gleichzeitig fördern sie die dienstliche Zusammenarbeit.

§ 23

Dienstpflichten der Vorgesetzten und der Dienststellenleiterinnen und der Dienststellenleiter

(1) Die Vorgesetzten haben darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Sie haben ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Sie haben das dienstliche Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Weiters haben sie darauf hinzuwirken, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen.

(2) Die Leiterinnen und Leiter von Dienststellen oder Dienststellenteilen haben außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihnen unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

(3) Wird den Leiterinnen oder Leitern von Dienststellen in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der von ihnen geleiteten Dienststelle betrifft, so haben sie dies unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn sie selbst dazu berufen sind, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 der Strafprozessordnung 1975 (StPO).

(4) Keine Pflicht zur Meldung nach Abs. 3 besteht,

1. wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf, oder
2. wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadensbereinigende Maßnahmen entfallen.

§ 24

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

(1) Vorgesetzte sind alle Organwalterinnen und Organwalter, die mit der Dienst- oder Fachaufsicht über die Gemeindebediensteten betraut sind.

(2) Die Gemeindebediensteten haben ihre Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit (verfassungs-)gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen.

(3) Die Gemeindebediensteten können die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(4) Halten die Gemeindebediensteten Weisungen von Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, haben sie, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisungen ihre Bedenken den Vorgesetzten mitzuteilen. Die Vorgesetzten haben solche Weisungen schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gelten.

§ 25

Mitarbeitergespräche

Die Gemeindebediensteten sorgen - im Zusammenwirken mit den demokratisch gewählten Organen der Gemeinde - für eine den Interessen der Gemeindebürgerinnen und Gemeindebürger verpflichtete Verwaltung. Daher bemühen sie sich, den Erfolg der gemeinsamen Arbeit - aber auch die für eine eigenverantwortliche Arbeit erforderliche persönliche Zufriedenheit und das eigene Wohlbefinden - zu fördern, indem sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - vertrauensvolle Gespräche, insbesondere zur Hintanhaltung von Konflikten, führen.

§ 26

Amtsverschwiegenheit

(1) Die Gemeindebediensteten sind über alle ihnen ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber allen Personen, denen sie über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen haben, zur Verschwiegenheit verpflichtet (Amtsverschwiegenheit).

(2) Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) Haben Gemeindebedienstete vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und lässt sich aus der Ladung erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so haben sie dies der Gemeinde zu melden. Die Gemeinde hat zu entscheiden, ob die Gemeindebediensteten von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden sind. Die Gemeinde hat dabei das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der den Gemeindebediensteten allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Die Gemeinde kann die Entbindung von der Amtsverschwiegenheit unter der Voraussetzung aussprechen, dass die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

(4) Lässt sich hingegen aus der Ladung nicht erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, und stellt sich dies erst bei der Aussage der Gemeindebediensteten heraus, so haben die Gemeindebediensteten die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde oder das vernehmende Gericht die Aussage für erforderlich, so hat sie die Entbindung der Gemeindebediensteten von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu beantragen. Die Gemeinde hat gemäß Abs. 3 zweiter bis vierter Satz vorzugehen.

§ 27

Befangenheit

(1) Die Gemeindebediensteten haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen,

1. wenn es sich um ihre eigenen Angelegenheiten oder um jene ihrer Angehörigen (Abs. 2 und 3) oder um jene eines ihrer Pflegebefohlenen handelt;
2. wenn sie als Bevollmächtigte einer Partei noch bestellt sind oder bestellt waren,;
3. wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.

Bei Gefahr im Verzug haben, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch die befangenen Gemeindebediensteten die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen.

(2) Angehörige sind

1. die Ehegattin oder der Ehegatte;
2. die Verwandten in gerader Linie und die Verwandten zweiten, dritten und vierten Grades in der Seitenlinie;
3. die Verschwägerten in gerader Linie und die Verschwägerten zweiten Grades in der Seitenlinie;
4. die Wahl- (Pflege-) Eltern und die Wahl- (Pflege-) Kinder;
5. Personen, die miteinander in Lebensgemeinschaft leben, sowie Kinder und Enkel einer dieser Personen im Verhältnis zur anderen Person;
6. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner.

(3) Die durch eine Ehe oder eingetragene Partnerschaft begründete Eigenschaft von Personen als Angehörige bleibt aufrecht, auch wenn die Ehe oder die eingetragene Partnerschaft nicht mehr besteht. Abs. 2 Z 3 gilt für eingetragene Partnerinnen und Partner sinngemäß.

(4) § 7 AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

§ 28

Dienstweg

(1) Die Gemeindebediensteten haben Anbringen, die sich auf ihr Dienstverhältnis oder auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, bei ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen. Diese haben das Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

(2) Von der Einbringung im Dienstweg darf bei Gefahr im Verzug sowie dann abgesehen werden, wenn die Einhaltung des Dienstweges den Gemeindebediensteten billigerweise nicht zumutbar ist.

§ 29

Dienstort, Dienstzuteilung, Versetzung

(1) Dienstort ist das Gebiet der Dienstbergemeinde. Innerhalb des Gemeindegebietes können die Gemeindebediensteten im Rahmen der dienstvertraglich vereinbarten Verwendung jederzeit auch ohne ihre Zustimmung einer anderen Dienststelle oder mehreren anderen Dienststellen der Gemeinde vorübergehend (Dienstzuteilung) oder dauernd (Versetzung) zur Dienstleistung zugewiesen werden.

(2) Auf die Versetzung und Dienstzuteilung von Bediensteten der Gemeindeverbände und Verwaltungsgemeinschaften sind die §§ 15 und 16 des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, anzuwenden.

§ 30

Entsendung

(1) Die Gemeinde kann die Gemeindebediensteten mit ihrer Zustimmung zu Aus- und Fortbildungszwecken für ihre dienstliche Verwendung zu einer Einrichtung eines anderen inländischen Rechtsträgers im Inland entsenden.

(2) Auf die Entsendung sind die Bestimmungen über die Dienstzuteilung anzuwenden. Für die Dauer einer solchen Entsendung gilt die betreffende Einrichtung als Dienststelle.

(3) Eine Entsendung darf die dem Anlass angemessene Dauer, längstens jedoch sechs Monate, nicht übersteigen.

(4) Erhalten die Gemeindebediensteten für die Tätigkeit selbst, zu der sie entsandt worden sind oder im Zusammenhang mit ihr Zuwendungen von dritter Seite, so haben sie diese Zuwendungen der Gemeinde abzuführen.

(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden, wenn die Gemeindebediensteten auf alle ihnen aus Anlass der Entsendung nach dem 4. Abschnitt des III. Hauptstückes gebührenden Leistungen schriftlich verzichten; ein teilweiser Verzicht ist unzulässig. Ein Verzicht ist rechtsunwirksam, wenn ihm eine Bedingung beigefügt ist. Der Verzicht oder ein allfälliger Widerruf des Verzichts werden ab dem dem Einlangen folgenden Monatsersten wirksam; langen sie an einem Monatsersten ein, dann ab diesem.

§ 31

Personalzuweisung

Auf die Zuweisung von Gemeindebediensteten zu einem von der Gemeinde verschiedenen Rechtsträger sind die §§ 1 bis 8 des Burgenländischen Personalzuweisungs- und Betriebsübergangsgesetzes - Bgld. PBÜ-G, LGBl. Nr. 27/2004, sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die im Bgld. PBÜ-G der Landesregierung übertragenen Aufgaben hinsichtlich der Gemeindebediensteten dem Gemeinderat zukommen. § 18 Abs. 7 und 10 wird hiedurch nicht berührt.

2. Abschnitt

Dienstzeit

§ 32

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Abschnittes ist:

1. Dienstzeit: die Zeit

- a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit),
- b) einer Dienststellenbereitschaft,
- c) eines Journaldienstes,

- d) der Mehrdienstleistung.
- 2. Mehrdienstleistung:
 - a) die Überstunden,
 - b) jene Teile des Journaldienstes, während derer die Gemeindebediensteten verpflichtet sind, der dienstlichen Tätigkeit nachzugehen,
 - c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 41 Abs. 2 im selben Kalendermonat im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden.
- 3. Tagesdienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden.
- 4. Wochendienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag.

§ 33

Dienstplan

(1) Die Gemeindebediensteten haben die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn sie nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend sind. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit kann automationsunterstützt erfasst werden.

(2) Die regelmäßige Wochendienstzeit der Gemeindebediensteten beträgt 40 Stunden. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums ist im Dienstplan festzulegen.

(3) Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Gemeindebediensteten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die Wochendienstzeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche aufgeteilt werden. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(4) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die gleitende Dienstzeit eingeführt werden. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der die Gemeindebediensteten den Beginn und das Ende der täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen können. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit haben die Gemeindebediensteten jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Arbeitszeit bei Abwesenheit vom Dienst. Die Erfüllung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochendienstzeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, von den unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind

- 1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans sowie
- 2. eine Obergrenze für die jeweils in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben oder Zeitschulden festzulegen.

(5) Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Dabei darf die regelmäßige Wochendienstzeit im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres nicht über- oder unterschritten werden. Schichtdienst ist jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplans hinaus aufrechterhalten werden muss und Gemeindebedienstete einander ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablösen. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.

(6) Ist im Rahmen eines Dienstplans regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und werden Gemeindebedienstete zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten eingeteilt, so ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- oder Feiertagen gilt als Werktagsdienst. Werden Gemeindebedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(7) Für Gemeindebedienstete, in deren Dienstzeit auf Grund der Eigenart des Dienstes regelmäßig oder in erheblichem Umfang Dienstbereitschaft beziehungsweise Wartezeiten fallen und diese durch organisatorische Maßnahmen nicht vermieden werden können, kann der Gemeinderat durch Verordnung

bestimmen, dass der Dienstplan eine längere als die in den Abs. 2 und 5 vorgesehene Wochendienstzeit umfasst (verlängerter Dienstplan). Soweit die Wochendienstzeit nach dem verlängerten Dienstplan die in den Abs. 2 oder 5 vorgesehene Wochendienstzeit übersteigt, gilt diese Zeit nicht als Dienstzeit im Sinne dieses Abschnittes.

§ 34

Höchstgrenzen der Dienstzeit

- (1) Die Tagesdienstzeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.
- (2) Von der Höchstgrenze gemäß Abs. 1 kann bei Tätigkeiten abgewichen werden,
 1. die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind oder
 2. die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion zu gewährleisten, insbesondere bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten oder Pflege, Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen (zB in Heimen) oder
 3. im Falle eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls, insbesondere
 - a) in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Gemeinde oder
 - b) im Fremdenverkehr,

wenn den betroffenen Gemeindebediensteten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage eine tägliche oder wöchentliche Ruhezeit verlängert wird. Die Ruhezeit ist um das Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat.

(3) Die Wochendienstzeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochendienstzeit bleiben Zeiten, in denen die Gemeindebediensteten vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend sind, außer Betracht.

(4) Über die Höchstgrenze gemäß Abs. 3 hinaus sind längere Dienstzeiten nur mit Zustimmung der Gemeindebediensteten zulässig. Den Gemeindebediensteten, die nicht bereit sind, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen sind verpflichtet, aktuelle Listen über Gemeindebedienstete zu führen, die sich zur Erbringung längerer Dienste bereit erklärt haben. Die aktualisierten Listen sind jeweils der Gemeinde vorzulegen.

(5) Bei Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände sind von Abs. 1 abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes der Gesundheit und des Lebens von Menschen, der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit oder zur Abwehr eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

§ 35

Ruhepausen

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Gemeindebediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.

§ 36

Tägliche Ruhezeiten

Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist den Gemeindebediensteten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

§ 37

Wochenruhezeit

(1) Den Gemeindebediensteten ist eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von mindestens 35 Stunden einschließlich der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Diese Wochenruhezeit schließt grundsätzlich den Sonntag ein; ist dies aus wichtigen dienstlichen Gründen aber nicht möglich, einen anderen Tag der Woche.

(2) Wird die Wochenruhezeit während einer Kalenderwoche unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Kalenderwoche um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten wurde.

§ 38

Nachtarbeit

(1) Die Dienstzeit der Gemeindebediensteten, die regelmäßig in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens drei Stunden ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen haben (Nachtarbeit), darf je 24-Stunden-Zeitraum im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Dienstzeit von Gemeindebediensteten in Nachtarbeit, deren Dienst mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist (Nachtschwerarbeit), darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, acht Stunden nicht überschreiten. Der Gemeinderat hat durch Verordnung zu bestimmen, welche Tätigkeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

(3) Der Gesundheitszustand von Gemeindebediensteten in Nachtarbeit ist auf deren eigenen Wunsch vor Übernahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als drei Jahren ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dafür trägt die Gemeinde.

(4) Gemeindebediensteten in Nachtarbeit mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind.

§ 39

Ausnahmebestimmungen

(1) Die §§ 34 bis 38 sind auf Gemeindebedienstete mit spezifischen Aufgaben der Gemeinden, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, insbesondere

1. bei der Erfüllung von Aufgaben für die kollegialen Organe der Gemeinde oder
2. in den Katastrophenschutzdiensten,

insoweit nicht anzuwenden, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung dieser Bestimmungen zwingend entgegenstehen.

(2) In den Fällen des Abs. 1 ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Bedachtnahme auf die in den §§ 34 bis 38 dargestellten Schutzzwecke ein größtmöglicher Schutz der Gesundheit und eine größtmögliche Sicherheit der Gemeindebediensteten gewährleistet ist.

§ 40

Reisezeit

(1) Reisezeit ist jene Zeit, die von Gemeindebediensteten, die eine Dienstreise durchzuführen haben, aufgewendet werden muss, um die Wegstrecke von ihrer Dienststelle zum Dienstverrichtungsort, von diesem zu einem anderen Dienstverrichtungsort und von dort zu ihrer Dienststelle zurückzulegen. In den Fällen, in denen die Gemeindebediensteten die Reise nicht von der Dienststelle aus beginnen oder nach ihrer Beendigung nicht unmittelbar in die Dienststelle zurückkehren, gilt als Zeitpunkt des Beginnes und der Beendigung in den Fällen des § 57 Abs. 2 und 3 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, der Zeitpunkt, in dem die Gemeindebediensteten den Wohnort erreicht bzw. verlassen haben, in allen übrigen Fällen der Zeitpunkt, in dem die Gemeindebediensteten die Dienststelle verlassen oder wiederbetreten hätten, wenn diese tatsächlich Ausgangspunkt und Endpunkt ihrer Reise gewesen wäre.

(2) Reisezeit gilt als Dienstzeit im Ausmaß von

1. 100% der Reisezeit, soweit diese innerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden liegt,
2. 66,66% der Reisezeit, soweit diese außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden liegt und die Gemeindebediensteten ein Kraftfahrzeug selbst lenken,
3. 33,33% der Reisezeit, soweit dieser außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden liegt und
 - a) die weitere Voraussetzung nach Z 2 nicht erfüllt ist oder
 - b) die Gemeindebediensteten ein eigenes Kraftfahrzeug lenken, ohne dass sie Anspruch auf eine besondere Entschädigung (§ 62 Abs. 2 LBBG 2001) haben.

(3) Reisezeiten, die außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden liegen, gelten in dem sich aus Abs. 2 Z 2 und 3 ergebenden Ausmaß und nach Maßgabe der Bestimmungen des § 41 als Überstunden. Sie sind nach den Bestimmungen des § 41 abzugelten.

(4) Abweichend von Abs. 2 Z 2 gilt für Gemeindebedienstete, zu deren Aufgabenbereich das Lenken von Dienstkraftwagen zählt, die Reisezeit im Ausmaß von 100% stets als Dienstzeit.

§ 41

Mehrdienstleistung

(1) Die Gemeindebediensteten haben auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung). Den auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

1. die Gemeindebediensteten zur Anordnung der Mehrdienstleistung Befugte nicht erreichen konnten,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
3. die Notwendigkeit der Mehrdienstleistung nicht auf Umstände zurückgeht, die von den Gemeindebediensteten, die die Mehrdienstleistung erbracht haben, hätten vermieden werden können, und
4. die Gemeindebediensteten diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich melden; sind die Gemeindebediensteten durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne ihr Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.

(2) An Werktagen erbrachte Mehrdienstleistungen (ausgenommen jene nach § 32 Z 2 lit. b) sind nach Möglichkeit im selben Kalendermonat im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Mehrdienstleistungen außerhalb der Nachtzeit sind vor Mehrdienstleistungen in der Nachtzeit (22 Uhr bis 6 Uhr) auszugleichen. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

(3) Mehrdienstleistungen an Werktagen, die im betreffenden Kalendermonat nicht durch Freizeit ausgeglichen sind, gelten mit Ablauf des Kalendermonats als Überstunden. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Überstunden und sind nach den Bestimmungen der Abs. 4 und 5 abzugelten.

(4) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1 : 1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(5) Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 27 Abs. 9a Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesrechtlichen Vorschriften und nach § 45 Abs. 3 dieses Gesetzes ist, soweit sie die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 33 Abs. 2 oder 7 nicht überschreiten, Abs. 4 nicht anzuwenden. Solche Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1 : 1,25 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Soweit jedoch Zeiten einer solchen Dienstleistung die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 33 Abs. 2 oder 7 überschreiten, ist Abs. 4 anzuwenden.

(6) Den Gemeindebediensteten ist bis zum Ende des auf den Kalendermonat der Dienstleistung folgenden Kalendermonats mitzuteilen, auf welche Werktagsüberstunden welche Abgeltungsart des Abs. 4 angewendet wird. Diese Frist kann mit Zustimmung der Gemeindebediensteten erstreckt werden.

(7) Werktagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Werktagsüberstunden in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen.

(8) Ein Freizeitausgleich für Werktagsüberstunden ist bis zum Ende des sechsten auf den Kalendermonat der Dienstleistung folgenden Monats zulässig. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich auf Antrag der Gemeindebediensteten oder mit deren Zustimmung erstreckt werden.

(9) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

1. Zeiten einer von den Gemeindebediensteten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (zB im Fall eines Dienstaustausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung), und

2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen.

Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abzugelten.

§ 42

Bereitschaftsdienst und Journaldienst

(1) Die Gemeindebediensteten können aus dienstlichen Gründen verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Dienststellenbereitschaft, Journaldienst).

(2) Die Gemeindebediensteten können aus dienstlichen Gründen weiters verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in ihrer Wohnung erreichbar zu halten und von sich aus bei Eintritt von ihnen zu beobachtender Umstände ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Wohnungsbereitschaft).

(3) Soweit es dienstliche Rücksichten zwingend erfordern, können die Gemeindebediensteten fallweise verpflichtet werden, in ihrer dienstfreien Zeit ihren Aufenthalt so zu wählen, dass sie jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt ihres Dienstes bereit sind (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit.

§ 43

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass

(1) Mit den Gemeindebediensteten ist über ihren Antrag die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes einschließlich des Beginns, der Dauer und des Ausmaßes nach den Bestimmungen der Abs. 2 bis 6 zu vereinbaren, wenn der Verwendung im angestrebten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so zu vereinbaren, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Das Ausmaß darf nicht weniger als 20 und nicht mehr als 39 Stunden betragen.

(3) Die Herabsetzung kann für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres vereinbart werden. Übersteigen die gesamten Zeiträume einer solchen Herabsetzung für die Gemeindebediensteten insgesamt fünf Jahre, so bleibt das zuletzt gewährte Ausmaß der Herabsetzung ab diesem Zeitpunkt bis zu seiner allfälligen Änderung gemäß § 46 Abs. 1 dauernd wirksam.

(4) Die regelmäßige Wochendienstzeit darf nicht herabgesetzt werden, wenn die Gemeindebediensteten infolge der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnten.

(5) Im Falle einer Vereinbarung gemäß Abs. 1 tritt für die Dauer der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit diese an die Stelle einer allenfalls bestehenden Teilbeschäftigung anderer Art.

(6) Abs. 1 ist auf nicht vollbeschäftigte Gemeindebedienstete nur anzuwenden, wenn dadurch ein bestehendes oder für die Zukunft vereinbartes Beschäftigungsausmaß nicht erhöht wird.

(7) Durch die Abs. 1 bis 6 und durch § 44 wird die Möglichkeit nicht beschränkt, außerhalb des Anwendungsbereiches dieser Bestimmungen dienstvertraglich eine befristete oder unbefristete Teilbeschäftigung zu vereinbaren.

§ 44

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes

(1) Mit den Gemeindebediensteten ist über ihren Antrag die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung

1. eines eigenen Kindes,
2. eines Wahl- oder Pflegekindes oder
3. eines sonstigen Kindes, für dessen Unterhalt die Gemeindebediensteten und (oder) deren Ehegattin oder Ehegatte überwiegend aufkommen,

bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu vereinbaren. § 43 Abs. 2 und 4 bis 7 ist anzuwenden.

(2) Die Herabsetzung kann für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zum Schuleintritt des Kindes vereinbart werden. Sie endet spätestens mit dem Schuleintritt des Kindes.

(3) Eine solche Herabsetzung ist nur zulässig, wenn

1. das Kind dem Haushalt der Gemeindebediensteten angehört und noch nicht schulpflichtig ist und
2. die Gemeindebediensteten das Kind überwiegend selbst betreuen wollen.

(4) Die Gemeindebediensteten haben den Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5) Abweichend von Abs. 1 und 2 ist den Gemeindebediensteten für die von Ihnen beantragte Dauer, während der sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auch unter die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu vereinbaren, wenn sie dies verlangen.

(6) Abweichend von Abs. 2 und 3 ist eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 bezogen wird, auch nach dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes hinaus zu vereinbaren, wenn sie dies verlangen. Der gemeinsame Haushalt nach Abs. 3 Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

§ 45

Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit

(1) Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Gemeindebediensteten Dienst zu versehen haben, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Gemeindebediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

(2) Lassen im Falle einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist es soweit zu überschreiten, als dies nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(3) Abgesehen vom Fall des Abs. 2 können Gemeindebedienstete, deren regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 43, 44 oder 47 herabgesetzt worden ist, über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und Gemeindebedienstete, deren regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung stehen.

§ 46

Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit

(1) Auf Antrag der Gemeindebediensteten ist eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 43 oder 44 zu vereinbaren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 43, 44 oder 47 ist zu verfügen, wenn die Gemeindebediensteten eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nehmen.

(3) Zeiten, um die sich dadurch ein ursprünglich vorgesehener Zeitraum der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 43 verkürzt, bleiben für eine neuerliche Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gewahrt. Bruchteile eines Jahres können bei einer neuerlichen Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 43 nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

§ 47

Pflegezeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 108 Abs. 1 Z 2 oder 3 ist die regelmäßige Wochendienstzeit der Gemeindebediensteten auf ihren Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen (Pflegezeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 45 ist anzuwenden.

(2) Eine Pflgeteilzeit ist für jede zu betreuende Angehörige oder jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 Bundespflegegeldgesetz) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflgeteilzeit auf Antrag zulässig.

(3) Die Gemeinde hat auf Antrag der Gemeindebediensteten die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit zu vereinbaren bei

1. Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. nicht nur vorübergehender Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. Tod

der oder des nahen Angehörigen.

3. Abschnitt Sonstige Dienstpflichten

§ 48

Meldepflichten

(1) Wird den Gemeindebediensteten in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der Dienststelle betrifft, der sie angehören, so haben sie dies unverzüglich der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle zu melden. Es besteht jedoch keine Pflicht zur Meldung wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf; davon abweichend kann die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle aus Gründen, die in der Person, auf die sich die amtliche Tätigkeit bezieht, gelegen sind oder die in der amtlichen Tätigkeit selbst liegen, eine Meldepflicht verfügen.

(2) Ist eine Dienstverhinderung der Gemeindebediensteten ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen, haben die Gemeindebediensteten dies unverzüglich ihrer Gemeinde zu melden. Auf Verlangen der Gemeinde haben sie sämtliche für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Daten und Beweismittel bekanntzugeben.

(3) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, haben die Gemeindebediensteten der Gemeinde zu melden:

1. Namensänderung,
2. Standesveränderung,
3. jede Veränderung ihrer Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit(en) und jede Veränderung ihres unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,
4. Änderung des Wohnsitzes,
5. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, der Dienstkleidung, des Dienstabzeichens und sonstiger Sachbehalte,
6. Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes.

§ 49

Schutz vor Benachteiligung

Die Gemeindebediensteten, die im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Gesetzes über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch die Vertreterin oder den Vertreter der Gemeinde als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden.

§ 50

Meldung der Dienstverhinderung

(1) Sind Gemeindebedienstete durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, ihren Dienst zu versehen, so haben sie dies ohne Verzug ihren Vorgesetzten anzuzeigen und auf deren Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen. Der Grund ist jedenfalls zu bescheinigen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert.

(2) Gemeindebedienstete, die wegen Krankheit vom Dienst abwesend sind, sind verpflichtet, sich auf Anordnung ihrer Vorgesetzten einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(3) Kommen Gemeindebedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so verlieren sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf ihre Bezüge, es sei denn, sie machen glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtungen unabwendbare Hindernisse entgegenstanden sind.

§ 51

Nebenbeschäftigung

(1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die die Gemeindebediensteten außerhalb ihres Dienstverhältnisses ausüben.

(2) Die Gemeindebediensteten dürfen keine Nebenbeschäftigung ausüben, die sie an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung einer Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

(3) Die Gemeindebediensteten haben der Gemeinde jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung einer solchen unverzüglich zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt.

(4) Die Gemeindebediensteten,

1. deren regelmäßige Wochendienstzeit nach § 44 herabgesetzt worden ist oder
2. die eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nehmen oder
3. die sich in einem Karenzurlaub nach § 108 befinden

dürfen eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn und insoweit die Gemeinde dies genehmigt. Die Genehmigung ist in den Fällen des Abs. 2 sowie dann zu versagen, wenn die Ausübung dieser Nebenbeschäftigung dem Grund der nach Z 1 bis 3 getroffenen Maßnahme widerstreitet.

(5) Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts haben die Gemeindebediensteten jedenfalls zu melden.

(6) Die Ausübung einer aus den Gründen des Abs. 2 unzulässigen Nebenbeschäftigung oder Tätigkeit im Sinne des Abs. 5 ist von der Gemeinde unverzüglich mit schriftlicher Weisung zu untersagen.

§ 52

Abgabe eines Gutachtens

Die Gemeindebediensteten bedürfen für die außergerichtliche Abgabe eines Sachverständigengutachtens über Angelegenheiten, die mit ihren dienstlichen Aufgaben in einem Zusammenhang stehen, der Genehmigung der Gemeinde. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn nach Gegenstand und Zweck des Gutachtens dienstliche Interessen gefährdet werden.

§ 53

Geschenkannahme

(1) Den Gemeindebediensteten ist es untersagt, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

(2) Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenke im Sinne des Abs. 1.

(3) Ehrengeschenke sind Gegenstände, die die Gemeindebediensteten von Staaten, öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Traditionsinstitutionen für Verdienste oder aus Courtoisie übergaben werden.

(4) Die Gemeindebediensteten dürfen Ehrengeschenke entgegennehmen. Sie haben ihre Gemeinde umgehend davon in Kenntnis zu setzen. Diese hat das Ehrengeschenk zu vereinnahmen. Die eingegangenen Ehrengeschenke sind zu verwerten und deren Erlös für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Bediensteten zu verwenden.

(5) Ehrengeschenke von geringfügigem oder lediglich symbolischem Wert können den Gemeindebediensteten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

§ 54

Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachleistungen

(1) Die Gemeinde hat den Gemeindebediensteten nach Maßgabe des dienstlichen Bedarfs Dienstkleidung, Dienstabzeichen und sonstige Sachbehelfe beizustellen.

(2) Wenn es dienstliche Gründe erfordern, sind die Gemeindebediensteten im Dienst verpflichtet,

1. eine Dienstkleidung zu tragen oder
2. sich mit einem Dienstabzeichen oder einem Dienstausweis auszuweisen.

(3) Dienstausweise können folgende Daten der Gemeindebediensteten enthalten, soweit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind oder die Gemeindebediensteten diese wünschen:

1. ein fälschungssicheres Lichtbild,
2. die Bezeichnung der Dienststelle,
3. die Personalnummer,
4. die Kurzbezeichnung für die ausgeübte Verwendung (Funktion),
5. den Vor- und den Familien- oder Nachnamen,
6. einen allfälligen akademischen Grad,
7. das Geburtsdatum,
8. die Unterschrift.

(4) Der Gemeinderat hat festzulegen, in welchen Verwendungen und unter welchen näheren Voraussetzungen die Pflicht besteht, sich mit einem Dienstabzeichen oder dem Dienstausweis auszuweisen, und bei welchen Anlässen die Dienstkleidung außerhalb des Dienstes getragen werden darf.

(5) Die Gemeindebediensteten haben die Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstigen Sachbehelfe, die ihnen zur Verfügung gestellt worden sind, sorgsam zu behandeln.

(6) Werden Gemeindebediensteten neben ihrem Bezug Sachleistungen gewährt, so haben sie hiefür eine angemessene Vergütung zu leisten, die im Wege der Aufrechnung hereingebracht werden kann. Bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung ist auf die örtlichen Verhältnisse sowie auf die der Gemeinde erwachsenden Gestehungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird vom Gemeinderat allgemein oder im Einzelfall festgesetzt.

(7) Die Vergütung für Dienstkleider kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse der Gemeinde geboten erscheinen lässt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstkleidern in das Eigentum der Gemeindebediensteten ist jedoch nur zulässig, wenn die Tragdauer abgelaufen ist.

III. HAUPTSTÜCK

Rechte der Gemeindebediensteten

1. Abschnitt

Dienstbezüge

§ 55

Bezüge

(1) Den Gemeindebediensteten gebühren das Monatsentgelt und allfällige Zulagen (Dienstzulagen, Funktionszulagen, Kinderzulage, Ergänzungszulagen, Teuerungszulage).

(2) Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, sind Dienstzulagen, Funktionszulagen und Ergänzungszulagen dem Monatsentgelt zuzuzählen.

(3) Außer dem Monatsentgelt gebührt den Gemeindebediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Monatsentgelts (und der Kinderzulage), die ihnen für den Monat der Auszahlung zustehen. Stehen Gemeindebediensteten während des Kalendervierteljahres, für das ihnen die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsentgelts, so gebührt ihnen als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

(4) Das Monatsentgelt bestimmt sich nach dem Entlohnungsschema und der Entlohnungsgruppe, in welche die Gemeindebediensteten eingereiht sind.

(5) Die Gemeindebediensteten sind bei ihrer Einstellung in jene Entlohnungsstufe einzureihen, die sich für die jeweilige Entlohnungsgruppe unter Zugrundelegung des Dienstalters (Vorrückungstichtag) ergibt.

§ 56

Entlohnungsschema

(1) Das Entlohnungsschema I umfasst folgende Entlohnungsgruppen:

- gv1 = höherer Dienst
- gv2 = gehobener Dienst
- gv3 = Fachdienst
- gv4 = mittlerer Dienst
- gv5 = Hilfsdienst.

(2) Die in der Anlage 1 zum LBDG 1997 geregelten Ernennungserfordernisse für die Beamtinnen und Beamten in handwerklicher Verwendung gelten als Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II.

Hiebei entsprechen

- der Verwendungsgruppe P1 die Entlohnungsgruppe gh1,
- der Verwendungsgruppe P2 die Entlohnungsgruppe gh2,
- der Verwendungsgruppe P3 die Entlohnungsgruppe gh3,
- der Verwendungsgruppe P4 die Entlohnungsgruppe gh4,
- der Verwendungsgruppe P5 die Entlohnungsgruppe gh5.

§ 57

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

(1) Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Gemeindebediensteten des Entlohnungsschemas I beträgt:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	gv 1	gv 2	gv 3	gv 4	gv 5
1	3.033,80	2.350,50	1.923,80	1.796,50	1.754,40
2	3.195,90	2.458,20	1.975,70	1.827,90	1.779,90
3	3.358,10	2.565,90	2.027,80	1.859,40	1.805,30
4	3.520,20	2.673,60	2.079,80	1.890,80	1.830,80
5	3.682,30	2.781,30	2.131,80	1.922,20	1.856,20
6	3.844,50	2.889,00	2.183,90	1.953,70	1.881,70
7	4.006,60	2.996,70	2.235,90	1.985,10	1.907,10
8	4.168,80	3.104,30	2.287,90	2.016,50	1.932,60
9	4.330,90	3.212,00	2.339,90	2.048,00	1.958,00
10	4.493,00	3.319,70	2.391,90	2.079,40	1.983,50
11	4.655,20	3.427,40	2.443,90	2.110,80	2.008,90
12	-	3.535,10	2.496,00	2.142,30	2.034,40

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

§ 58

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

(1) Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Gemeindebediensteten des Entlohnungsschemas II beträgt:

in der	in der Entlohnungsgruppe
--------	--------------------------

Entlohnungs- stufe	gh1	gh2	gh3	gh4	gh5
1	1.898,20	1.820,20	1.787,70	1.754,40	1.719,90
2	1.944,90	1.858,90	1.820,50	1.779,90	1.734,00
3	1.991,50	1.897,50	1.853,40	1.805,30	1.748,10
4	2.038,10	1.936,10	1.886,20	1.830,80	1.762,20
5	2.084,80	1.974,80	1.919,10	1.856,20	1.776,30
6	2.131,40	2.013,40	1.951,90	1.881,70	1.790,40
7	2.178,10	2.052,00	1.984,80	1.907,10	1.804,50
8	2.224,70	2.090,70	2.017,70	1.932,60	1.818,60
9	2.271,40	2.129,30	2.050,50	1.958,00	1.832,70
10	2.318,00	2.167,90	2.083,40	1.983,50	1.846,80
11	2.364,60	2.206,60	2.116,20	2.008,90	1.860,90
12	2.411,30	2.245,20	2.149,10	2.034,40	1.875,00

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(3) Ergibt sich die Notwendigkeit, Gemeindebedienstete des Entlohnungsschemas II vorübergehend zu Arbeiten heranzuziehen, die von Gemeindebediensteten einer höheren Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas II versehen werden, so gebührt ihnen für die Dauer dieser Verwendung eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt, auf das sie in der höheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätten, jedoch nur dann, wenn die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als einen Monat dauert. Die Dauer dieser Verwendung darf sechs Monate nicht überschreiten.

§ 59

Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung

Nicht vollbeschäftigte Gemeindebedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgelts; die Kinderzulage gebührt jedoch in ungekürzter Höhe.

§ 60

Monatsentgelt in der Ausbildungsphase

(1) In der Ausbildungsphase gebührt das jeweilige Monatsentgelt (§ 55 Abs. 2) in einem um 5% verminderten Ausmaß.

(2) Als Ausbildungsphase gelten in den Entlohnungsgruppen gv1 und gv2 die ersten vier Jahre und in den Entlohnungsgruppen gv3 und gv4 die ersten zwei Jahre des Dienstverhältnisses.

(3) Auf die Zeit der Ausbildungsphase können

1. Zeiten, die die Gemeindebediensteten vor Beginn des Dienstverhältnisses in einem anderen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu einem inländischen Gemeindeverband oder zu einer gemäß § 67 Abs. 9 gleichzuhaltenden Gebietskörperschaft zurückgelegt haben und
2. Zeiten einer Tätigkeit oder eines Studiums, die nach § 67 Abs. 10 oder 11 zur Gänze für die Festsetzung des Vorrückungsstichtags berücksichtigt worden sind,

angerechnet werden, soweit sie für die Verwendung der Gemeindebediensteten von besonderer Bedeutung und dazu geeignet sind, die erforderliche Ausbildungszeit ganz oder teilweise zu ersetzen.

(4) Der Ablauf der Ausbildungsphase wird gehemmt, solange die Gemeindebediensteten eine für ihre gegenwärtige Verwendung vorgeschriebene Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert haben.

(5) Die Gemeinden haben die Gemeindebediensteten der jeweils in Betracht kommenden Grundausbildung zuzuweisen. Erfolgt die Zuweisung nicht so rechtzeitig, dass die Gemeindebediensteten die Grundausbildung innerhalb der nach Abs. 2 für ihre Entlohnungsgruppe vorgesehenen Frist abschließen können, gilt die Ausbildungsphase abweichend von Abs. 4 als mit dem Tag vollendet, der sich aus Abs. 2 ergibt.

§ 61

Kinderzulage

(1) Die Gemeindebediensteten beziehen Kinderzulagen in der Höhe von 14,50 Euro monatlich - soweit im Abs. 3 nicht anderes bestimmt ist - für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird:

1. eheliche Kinder,
2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. uneheliche Kinder,
5. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der Gemeindebediensteten angehören und die Gemeindebediensteten überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufkommen.

(2) Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf die Kinderzulage nach Abs. 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegattin oder Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 EStG 1988 verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz ASVG monatlich übersteigen.

(3) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, so gebührt die Kinderzulage nur den Gemeindebediensteten, deren Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der älteren Gemeindebediensteten vor.

(4) Dem Haushalt der Gemeindebediensteten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung der Gemeindebediensteten deren Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

(5) Die Gemeindebediensteten sind verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn sie aber nachweisen, dass sie von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt haben, binnen einem Monat nach Kenntnis, ihrer Gemeinde zu melden.

§ 62

Funktionszulage

(1) Die Leiterinnen und Leiter der Gemeindeämter beziehen ab dem dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens ihrer Bestellung folgenden Monatsersten, wird die Bestellung mit einem Monatsersten wirksam, ab diesem Tag, für die Dauer der Ausübung dieser Funktion eine Funktionszulage; sie beträgt in Euro monatlich:

in der Funktionszulagen-gruppe	in Gemeinden	Euro
1	bis 2000 Einwohner	450
2	von 2001 bis 3500 Einwohner	550
3	von 3501 bis 5000 Einwohner	650
4	über 5000 Einwohner	750

Die Ermittlung der Einwohnerzahl richtet sich nach § 25 des Burgenländischen Gemeindebezügegesetzes.

(2) Eine Zulage gemäß der der Einwohnerzahl der Gemeinde nach nächsthöheren Funktionszulagen-gruppe beziehen Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern, die auf Grund des Umfangs der Gemeinde-geschäfte im Hinblick auf die wirtschaftliche, touristische oder kulturelle Bedeutung der Gemeinde ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Gemeindegeschäfte zu tragen haben und diese Verantwortung über dem Maß an Verantwortung liegt, das Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern in Gemeinden der gleichen Funktionszulagen-gruppe zu tragen haben. Dies trifft auf folgende Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern zu:

1. Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern jener Gemeinden, die nach der Anlage A zur Verordnung der Burgenländischen Landesregierung, mit der ein Landesentwicklungsprogramm 2011 erlassen wird (LEP 2011), LGBl. Nr. 71/2011, als
 - a) Zentrale Standorte der Stufen 1 bis 3 (Z 3.1.2.2. und 3.1.2.3. der Anlage A) oder
 - b) Betriebs-, Gewerbe- und Industriestandorte oder Industriekernzonen (Z 3.1.3.3. und 3.1.3.5. der Anlage A) oder
 - c) touristische Aufenthaltsstandorte der Stufe 2 (Z 3.1.4.2. der Anlage A)gelten;
 2. Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern jener Gemeinden, die gemäß § 1 der Verordnung der Burgenländischen Landesregierung über die Einteilung der Gemeinden in Ortsklassen, LGBl. Nr. 77/2012, in die Ortsklasse I eingestuft sind.
- (3) Eine Zulage gemäß der der Einwohnerzahl des Gemeindeverbandes oder der Verwaltungsgemeinschaft nach nächsthöheren Funktionszulagengruppe beziehen Leiterinnen und Leiter von Ämtern von Gemeindeverbänden und Verwaltungsgemeinschaften. In diesen Fällen ist Abs. 2 nicht anzuwenden.
- (4) Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern gebührt die Funktionszulage
1. in einem um 50% der Differenz zwischen der Funktionszulage ihrer Funktionszulagengruppe nach Abs. 1 und der Funktionszulage der nächsthöheren Funktionszulagengruppe nach Abs. 1 erhöhten Ausmaß, wenn die Gemeinde aus zwei bis vier Ortsteilen besteht,
 2. in einem um 100% der Differenz zwischen der Funktionszulage ihrer Funktionszulagengruppe nach Abs. 1 und der Funktionszulage der nächsthöheren Funktionszulagengruppe nach Abs. 1 erhöhten Ausmaß, wenn die Gemeinde aus mehr als vier Ortsteilen besteht.
- (5) Die Funktionszulage für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäß § 18 Abs. 6 beträgt 25%, für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäß § 18 Abs. 7 30% der Zulage gemäß Abs. 1 bis 4.
- (6) Eine Funktionszulage gebührt für die Dauer der Ausübung der jeweiligen Funktion auch den Gemeindebediensteten, die nicht unter die Abs. 1 bis 5 fallen, wenn sie ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen haben, wenn diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Gemeindebedienstete in gleicher entgeltrechtlicher Stellung zu tragen haben. Eine Funktionszulage gebührt nicht, wenn die Verantwortung bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten wird.
- (7) Die Funktionszulage gemäß Abs. 6 ist in einem Prozentsatz der Zulage gemäß Abs. 1 bis 4 zu bemessen. Sie darf 50% dieser Zulage nicht übersteigen. Innerhalb dieser Grenze ist die Funktionszulage nach dem Grad der höheren Verantwortung zu bemessen.
- (8) Die Abberufung von der einen Anspruch auf Funktionszulage begründenden Funktion bedarf nicht der Zustimmung der Gemeindebediensteten.
- (9) Durch die Funktionszulage gelten alle Mehraufwendungen (§ 85) der Gemeindebediensteten mit Ausnahme der Mehraufwendungen im Zusammenhang mit auswärtigen Dienstverrichtungen (§ 85 Abs. 2) oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Standesbeamtin oder -beamter als abgegolten.
- (10) Abs. 4 gilt nicht, wenn Abs. 2 anzuwenden ist.

§ 63

Teuerungszulage

Zur Anpassung des Monatsentgelts und der in § 62 angeführten Zulagen an geänderte Lebenshaltungskosten kann die Landesregierung Teuerungszulagen - und zwar in Hundertsätzen - festsetzen. Sie können für das Monatsentgelt und die einzelnen Zulagen verschieden hoch festgesetzt werden.

§ 64

Anfall und Einstellung des Monatsentgelts

- (1) Der Anspruch auf das Monatsentgelt beginnt mit dem Tag des Dienstantritts.
- (2) Bei Änderungen des Monatsentgelts ist, wenn nicht etwas anderes festgelegt wird oder sich aus den Bestimmungen dieses Gesetzes ergibt, der Tag des Wirksamwerdens der bezüglichen Maßnahme bestimmend.
- (3) Der Anspruch auf das Monatsentgelt endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Wenn jedoch die Gemeinde ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der Gemeindebediensteten trifft, so behalten diese ihre vertragsmäßigen Ansprüche auf das Monatsentgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungs-

mäßige Kündigung durch die Gemeinde hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was sie durch anderweitige Verwendung erworben haben. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraums hat die Einrechnung zu unterbleiben.

(4) Gebührt das Monatsentgelt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsentgelts, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des entsprechenden Monatsentgelts.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sind auf die Kinderzulage sinngemäß anzuwenden.

§ 65

Auszahlung

(1) Das Monatsentgelt und die Kinderzulage sind für den Kalendermonat zu berechnen und spätestens am 15. jedes Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Dienstverhältnisses, auszuzahlen. Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.

(2) Die Sonderzahlungen sind spätestens auszuzahlen:
für das erste Kalendervierteljahr am 15. März,
für das zweite Kalendervierteljahr am 15. Juni,
für das dritte Kalendervierteljahr am 15. September
für das vierte Kalendervierteljahr am 15. November.

Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheiden Gemeindebedienstete vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

(3) Auszahlungsbeträge oder einzelne Bestandteile der Bezüge sind nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

(4) Die Gemeindebediensteten sind verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihnen gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatsentgelt, die Kinderzulage und die Sonderzahlung spätestens an den in den Abs. 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen. Die im ersten Satz angeführte Verpflichtung gilt nicht für Gemeindebedienstete, die für einen vorübergehenden Bedarf aufgenommen werden.

§ 66

Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen

(1) Für die Vorrückung ist der Vorrückungsstichtag (§ 67) maßgebend. Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, beträgt der für die Vorrückung in die zweite in jeder Entlohnungsgruppe in Betracht kommende Entlohnungsstufe erforderliche Zeitraum sieben Jahre, ansonsten vier Jahre.

(2) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des siebenjährigen Zeitraums folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die vier- oder siebenjährige Frist gilt auch dann als Vorrückungstermin vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

§ 67

Vorrückungsstichtag

(1) Der Vorrückungsstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, unter Beachtung der einschränkenden Bestimmungen der Abs. 12 bis 15 dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:

1. die im Abs. 3 angeführten Zeiten zur Gänze,
2. sonstige Zeiten, die
 - a) die Erfordernisse der Abs. 10 oder 11 erfüllen, zur Gänze,
 - b) die die Erfordernisse der Abs. 10 oder 11 nicht erfüllen,
 - aa) bis zu drei Jahren zur Gänze und
 - bb) bis zu weiteren elf Jahren zur Hälfte.

(2) Das Ausmaß der gemäß Abs. 1 Z 2 lit. b sublit. aa und Abs. 3 Z 6 vorangesetzten Zeiten und der gemäß Abs. 3 Z 4 lit. d vorangesetzten Lehrzeiten darf insgesamt drei Jahre nicht übersteigen. Wurde jedoch

1. eine Ausbildung gemäß Abs. 3 Z 6 abgeschlossen, die auf Grund der jeweiligen schulrechtlichen Vorschriften mehr als zwölf Schulstufen erforderte, so verlängert sich dieser Zeitraum um ein Jahr für jede über zwölf hinaus gehende Schulstufe;
2. eine Lehre gemäß Abs. 3 Z 4 lit. d abgeschlossen, die auf Grund der jeweiligen Vorschriften eine Lehrzeit von mehr als 36 Monaten erforderte, so verlängert sich dieser Zeitraum um einen Monat für jeden über 36 Monate hinaus gehenden Monat der Lehrzeit.

(3) Gemäß Abs. 1 Z 1 sind voranzusetzen:

1. die Zeit, die
 - a) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu einem inländischen Gemeindeverband oder
 - b) als Lehrkraft
 - aa) an einer inländischen öffentlichen Schule, Universität oder Hochschule oder
 - bb) an der Akademie der bildenden Künste oder
 - cc) an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen privaten Schule, Universität oder Hochschule oder
 - dd) an einer Pädagogischen Hochschule oder Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wienzurückgelegt worden ist;
2. die Zeit der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 sowie die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes;
3. die Zeit, in der auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes ein Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% bestanden hat;
4. die Zeit
 - a) des Unterrichtspraktikums im Sinne des Unterrichtspraktikumsgesetzes oder der Einführung in das praktische Lehramt,
 - b) der Gerichtspraxis (Rechtspraktikantenzeit),
 - c) der nach dem Ärztegesetz 1998 zur ärztlichen Berufsausübung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeit an einer zugelassenen Ausbildungsstätte,
 - d) der Eignungsausbildung nach den §§ 2b bis 2d VBG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2003 geltenden Fassung, des Verwaltungspraktikums gemäß Abschnitt Ia VBG oder nach dem 1a. Abschnitt des Bgld. LVBG 2013 oder in einem Ausbildungsverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft als Lehrling,
 - e) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes anzuwenden waren,
 - f) in einem Dienstverhältnis, das im Rahmen der Rechtsfähigkeit einer inländischen öffentlichen Universität oder inländischen öffentlichen Universität der Künste, der Akademie der Wissenschaften, der Österreichischen Nationalbibliothek oder einer sonstigen wissenschaftlichen Einrichtung gemäß Forschungsorganisationsgesetz oder eines Bundesmuseums oder des Österreichischen Patentamtes eingegangen worden ist;
5. die Zeit einer Verwendung oder Ausbildung, wenn sie für entsprechend eingestufte Beamtinnen und Beamte in der Anlage 1 des LBDG 1997 für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten
 - a) in der Verwendungsgruppe A über das Erfordernis der abgeschlossenen Hochschulbildung hinaus,
 - b) in der Verwendungsgruppe B über das Erfordernis der erfolgreichen Ablegung der Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung an einer höheren Schule hinausvorgeschrieben ist;
6. bei Gemeindebediensteten, die in die Entlohnungsgruppen gv1, gv2 oder l2 aufgenommen werden, die Zeit des erfolgreichen Studiums
 - a) an einer höheren Schule oder

b) - solange die Gemeindebediensteten damals noch keine Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung erfolgreich abgelegt haben - an einer Akademie für Sozialarbeit

bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Gemeindebediensteten den Abschluss dieser Ausbildung auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens hätten erreichen können; mögliche schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen sind nicht zu berücksichtigen. Als Zeitpunkt des möglichen Schulabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzunehmen;

7. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Akademie oder an einer den Akademien verwandten Lehranstalt, das für die Gemeindebediensteten Aufnahmeerfordernis gewesen ist bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren, sofern jedoch das Studium lehrplanmäßig länger dauert, bis zum Höchstausmaß des lehrplanmäßig vorgesehenen Studiums;
8. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Universität der Künste, Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie oder einer Fachhochschule (Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge), das für die Gemeindebediensteten in der Entlohnungsgruppe gv1 Aufnahmeerfordernis ist.

(4) Die Anrechnung eines Studiums gemäß Abs. 3 Z 8 umfasst

1. bei Bakkalaureats- und Magisterstudien, auf die ausschließlich das Universitätsgesetz 2002 oder das FHStG anzuwenden sind, höchstens die Studiendauer, die sich bei Teilung der in den für die betreffenden Bakkalaureats- und Magisterstudien erlassenen Curricula insgesamt vorgesehenen ECTS-Anrechnungspunkte durch 60 ergibt. Sollten Curricula einer inländischen Universität für die Bakkalaureats- und Magisterstudien der entsprechenden Studienrichtung insgesamt eine geringere Anzahl an ECTS-Anrechnungspunkten vorsehen, so sind diese durch 60 zu teilen;
2. bei Diplomstudien gemäß § 54 Abs. 2 des Universitätsgesetzes 2002, die in der Anlage 1 des UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;
3. bei Studien, auf die ausschließlich das UniStG und die auf Grund des UniStG zu beschließenden Studienpläne anzuwenden sind, höchstens die in der Anlage 1 des UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;
4. bei Studien, auf die das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden sind, und bei Studien, auf die die nach dem Allgemeinen Hochschul-Studiengesetz erlassenen besonderen Studiengesetze auf Grund des § 77 Abs. 2 UniStG anzuwenden sind, höchstens die in den besonderen Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studienzweig vorgesehene Studiendauer;
5. bei Doktoratsstudien, für die die Zulassung aufgrund eines fachlich in Frage kommenden Fachhochschul-Diplomstudienganges oder Fachhochschul-Magisterstudienganges oder eines anderen gleichwertigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung erfolgte, höchstens die Studiendauer, die sich aufgrund der Z 1 bis Z 4 ergeben würde;
6. bei Studien, auf die keine der Z 1 bis Z 5 zutrifft, höchstens das in der Anlage festgesetzte Ausmaß.

(5) Haben die Gemeindebediensteten nach einem Diplomstudium, auf das das Universitätsgesetz 2002, das UniStG oder das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen und

1. a) war auf dieses Doktoratsstudium weder das Universitätsgesetz 2002, das UniStG noch das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden oder
b) wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den Studienvorschriften nicht genau festgelegt, ist gemäß Abs. 3 Z 8 die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zum Höchstausmaß von einem Jahr,
2. wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den Studienvorschriften genau festgelegt, ist gemäß Abs. 3 Z 8 die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zu der in den Studienvorschriften festgelegten Dauer

für die Ermittlung des Vorrückungsstichtags zu berücksichtigen.

(6) Haben die Gemeindebediensteten nach einem Diplomstudium, auf das weder das Universitätsgesetz 2002, das UniStG noch das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen, zählen beide Studien gemeinsam auf das in der Anlage 1 des UniStG vorgesehene Höchstausmaß.

(7) Das Doktoratsstudium ist gemäß Abs. 3 Z 8 in der nach den Abs. 5 oder 6 maßgebenden Dauer auch dann zu berücksichtigen, wenn die Ernennungserfordernisse für gleichartig eingestufte Landesbeamtinnen und Landesbeamte lediglich den Abschluss des entsprechenden Diplom- oder Magisterstudiums vorschreiben.

(8) Bei der Berücksichtigung von Studienzeiten nach Abs. 3 Z 7 und 8 gilt als Laufzeit des Sommersemesters die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember. Hat das Studium mit einem Trimester begonnen, so ist als Beginn des Studiums, wenn das erste Trimester ein Sommer- oder Herbsttrimester war, der 1. Juli, wenn das erste Trimester ein Wintertrimester war, der 1. Jänner des betreffenden Jahres anzusehen.

(9) Soweit Abs. 3 die Berücksichtigung von Dienstzeiten oder Zeiten als Lehrkraft von der Zurücklegung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, einer inländischen Schule oder sonst genannten inländischen Einrichtung abhängig macht, sind diese Zeiten auch dann zur Gänze für den Vorrückungstichtag zu berücksichtigen, wenn sie

1. bei einer vergleichbaren Einrichtung eines Staates zurückgelegt worden sind, deren oder dessen Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Europäischen Union ist, oder
2. nach dem 31. Dezember 1979 bei einer vergleichbaren Einrichtung des Staates zurückgelegt worden sind, mit dem das Assoziierungsabkommen vom 29. 12. 1964, 1229/1964, mit der Türkei, geschlossen worden ist, oder
3. bei einer vergleichbaren Einrichtung der Schweiz (Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, BGBl. III Nr. 133/2002) zurückgelegt worden sind,
4. bei einer Einrichtung der Europäischen Union oder bei einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, zurückgelegt worden sind.

(10) Zeiten gemäß Abs. 1 Z 2, in denen die Gemeindebediensteten eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben haben, können im öffentlichen Interesse insoweit zur Gänze berücksichtigt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung der Gemeindebediensteten von besonderer Bedeutung ist. Solche Zeiten können jedoch höchstens in folgendem Ausmaß zur Gänze berücksichtigt werden:

1. in den Entlohnungsgruppen gv1, gv2 oder in gleichwertigen Entlohnungsgruppen fünf Jahre,
2. in den Entlohnungsgruppen gv3, h1 oder in gleichwertigen Entlohnungsgruppen drei Jahre und
3. in allen anderen Entlohnungsgruppen zwei Jahre.

(11) Zeiten gemäß Abs. 10 sind jedenfalls zur Gänze zu berücksichtigen,

1. soweit sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband nach Abs. 10 oder nach einer gleichartigen Bestimmung einer anderen Rechtsvorschrift zur Gänze berücksichtigt worden sind und
2. die Gemeindebediensteten bei Beginn des nunmehrigen Dienstverhältnisses nach wie vor die hierfür maßgebende Verwendung ausüben.

(12) Zeiträume, in die die nachstehend angeführten Zeiten fallen, sind von einer Voraussetzung nach Abs. 1 ausgeschlossen:

1. die Zeit, die nach Abs. 3 Z 1 oder Z 4 lit. e, f oder g oder nach Abs. 9 zu berücksichtigen wäre, wenn die Gemeindebediensteten auf Grund einer solchen Beschäftigung einen Ruhegenuss beziehen, es sei denn, dass der Ruhegenuss nach den hierfür geltenden Bestimmungen wegen des bestehenden vertraglichen Dienstverhältnisses zur Gemeinde zur Gänze ruht oder infolge der Berücksichtigung der Dienstzeit für die Ermittlung des Vorrückungstichtages ruhen würde,
2. die Dienstzeit in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen ist,
3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.

Die Einschränkung der Z 2 gilt nicht für Zeiten, die nur deshalb nicht voll für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam waren, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß zurückgelegt wurden, das unter der Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (zB wegen eines Karenzurlaubs), ist die Z 2 hingegen anzuwenden.

(13) Die im Abs. 3 Z 1 und 4 lit. d bis g angeführten Zeiten sind in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Falle einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die höhere Entlohnungsgruppe gemäß § 68 für die Vorrückung anrechenbar wären, wenn sie

1. in den Fällen, in denen das gegenwärtige Dienstverhältnis in einer der Entlohnungsgruppen l2a begonnen hat, vor Erfüllung des Erfordernisses der erfolgreichen Absolvierung einer Akademie oder den Akademien verwandten Lehranstalt oder eines Erfordernisses liegen, das dieses Erfordernis ersetzt oder an seine Stelle tritt;
2. in den Fällen, in denen das gegenwärtige Dienstverhältnis in der Entlohnungsgruppen gv1 begonnen hat, vor der Erfüllung des für entsprechend eingestufte Landesbeamtinnen und Landesbeamte vorgeschriebenen Ernennungserfordernisses der abgeschlossenen Hochschulbildung oder der Erfüllung eines Anstellungserfordernisses liegen, das bei entsprechend eingestufteten Landesbeamtinnen und Landesbeamten das erstgenannte Ernennungserfordernis ersetzt oder an seine Stelle tritt;
3. in den Fällen der Z 1 und 2 zwar nach der Erfüllung der angeführten Erfordernisse liegen, aber in einer Einstufung zurückgelegt worden sind, die der Entlohnungsgruppe, in der das gegenwärtige Dienstverhältnis begonnen hat, nicht mindestens gleichwertig ist.

(14) Die gemäß Abs. 1 Z 2 lit. b, Abs. 3 Z 7 und 8 und Abs. 10 und 11 berücksichtigten Zeiträume sind in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Falle einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die höhere Entlohnungsgruppe für die Vorrückung anrechenbar wären, wenn auf sie die Voraussetzungen des Abs. 13 Z 1 oder 2 zutreffen.

(15) Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist - abgesehen von den Fällen des § 6 Abs. 6 des Opferfürsorgegesetzes - unzulässig. Nicht voranzusetzen sind ferner die in Abs. 3 Z 2 und 3 angeführten Zeiten, soweit sie in einen gemäß Abs. 3 Z 7 oder 8 zu berücksichtigenden Zeitraum fallen.

(16) Der Vorrückungstichtag ist im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag anzuführen und soll möglichst gleichzeitig mit der Aufnahme der Gemeindebediensteten festgestellt werden.

(17) Werden Gemeindebedienstete in eine der im Abs. 3 Z 6 angeführten Entlohnungsgruppen überstellt, so ist deren Vorrückungstichtag mit Wirkung vom Tag der Überstellung insoweit zu verbessern, als sich aus der Anwendung des Abs. 3 Z 5 bis 8 eine Verbesserung für ihre neue Entlohnungsgruppe ergibt. Soweit sie in Betracht kommen, sind hiebei die Abs. 12, 14 und 15 anzuwenden.

(18) Vollenden Gemeindebedienstete der Entlohnungsgruppe gv1

1. das Studium, das für eine entsprechende Einstufung als Landesbeamtin oder Landesbeamter als Ernennungserfordernis vorgeschrieben ist, oder
2. das Doktoratsstudium zu einem solchen Studium

erst nach ihrer Einstufung in diese Entlohnungsgruppe, ist ihr Vorrückungstichtag mit Wirkung vom Tag des Abschlusses des betreffenden Studiums insoweit zu verbessern, als sich aus der Anwendung des Abs. 3 Z 8 oder der Abs. 4 bis 8, 13 oder 14 ein günstigerer Vorrückungstichtag ergeben hätte, wenn dieses Studium bereits am Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen gewesen wäre.

§ 68

Überstellung

(1) Überstellung ist die Einreihung von Gemeindebediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe.

(2) Für die Ermittlung des in der neuen Entlohnungsgruppe gebührenden Monatsentgelts werden die Entlohnungsgruppen wie folgt zusammengefasst:

1. Entlohnungsgruppen gv2, gv3, gv4, gv5, gh1 bis gh5;
2. Entlohnungsgruppe gv1.

(3) Werden Gemeindebedienstete aus einer Entlohnungsgruppe in eine gleichwertige oder höhere Entlohnungsgruppe derselben Ziffer des Abs. 2 überstellt, so ändern sich deren Entlohnungsstufen und Vorrückungstermine nicht.

(4) Werden Gemeindebedienstete aus einer Entlohnungsgruppe in eine höhere Entlohnungsgruppe einer anderen Ziffer des Abs. 2 überstellt, so gebühren ihnen diejenige Entlohnungsstufe und derjenige Vorrückungstermin, die sich ergeben würden, wenn sie die Zeiten, die für die Vorrückung in ihrer bisherigen Entlohnungsgruppe maßgebend waren, in einem um sechs Jahre übersteigenden Ausmaß in der neuen Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätten; für Gemeindebedienstete mit abgeschlossener Hochschulbildung gemäß Anlage 1 Z 1.1 LBDG 1997 beträgt dieses Ausmaß vier Jahre.

(5) Erfüllen Gemeindebediensteten das im Abs. 4 angeführte Erfordernis der abgeschlossenen Hochschulbildung gemäß Anlage 1 Z 1.1 LBDG 1997 erst nach der Überstellung in die Entlohnungsgruppe a, sind ihre Entlohnungsstufe und ihr Vorrückungstermin mit Wirkung vom Tag des Erfüllung dieses Erfordernisses entsprechend dem Abs. 4 neu festzusetzen.

(6) Werden Gemeindebedienstete in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so gebühren ihnen die Entlohnungsstufe und Vorrückungstermin, die sich ergeben hätten, wenn sie die Zeit, die für die Vorrückung in der bisherigen Entlohnungsgruppe maßgebend war, als Gemeindebedienstete der niedrigeren Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätten.

(7) Sind Gemeindebedienstete in eine höhere Entlohnungsgruppe überstellt worden und werden sie nachher in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so sind sie so zu behandeln, als ob sie bis zur Überstellung in die niedrigere Entlohnungsgruppe in der Entlohnungsgruppe geblieben wären, aus der sie in die höhere Entlohnungsgruppe überstellt worden sind.

§ 69

Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung

(1) Ist nach einer Überstellung das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das Monatsentgelt, das den Gemeindebediensteten jeweils in ihrer bisherigen Entlohnungsgruppe zukommen würde, gebührt den Gemeindebediensteten eine Ergänzungszulage auf dieses Monatsentgelt.

(2) Die Ergänzungszulage ist nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgelts einzuziehen, wenn die Gemeindebediensteten

1. in ein anderes Entlohnungsschema oder
2. in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt werden.

(3) Bei der Ermittlung der Ergänzungszulage sind die im § 55 Abs. 1 angeführten Zulagen dem Monatsentgelt zuzurechnen. Nicht zuzurechnen ist jedoch die Funktionszulage.

§ 70

Vorschuss und Geldaushilfe

(1) Den Gemeindebediensteten kann auf Ansuchen ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens 7 300 Euro gewährt werden, wenn sie

1. unverschuldet in Notlage geraten sind oder
2. sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen.

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug vom gebührenden Monatsentgelt längstens binnen 120 Monaten hereinzubringen. Scheiden die Gemeindebediensteten vor Tilgung des Vorschusses aus dem Dienstverhältnis aus, so sind zur Rückzahlung die den ausscheidenden Gemeindebediensteten zustehenden Geldleistungen heranzuziehen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind auf Gemeindebedienstete, mit denen ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, nicht anzuwenden.

(4) Sind Gemeindebedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihnen auch eine Geldaushilfe gewährt werden.

(5) Geldaushilfen anlässlich der Geburt eines Kindes (Geburtsaushilfe), anlässlich der Eheschließung (Heiratsaushilfe) oder anlässlich des Weihnachtsfestes (Weihnachtsbeihilfe) dürfen nur unter jenen Voraussetzungen und höchstens in jenem Ausmaß gewährt werden, wie sie für Landesbedienstete vorgesehen sind. Eine Pauschalierung oder Umwandlung in Sachbezüge ist hiebei zulässig.

(6) Den Gemeindebediensteten, gegen die Anzeige wegen des Verdachtes einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, sind für die ihnen nachweislich zu ihrer zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen notwendigen Kosten auf deren Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Gehalts (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung zu gewähren, wenn das Strafverfahren eingestellt oder ein Freispruch gefällt worden ist.

§ 71

Ansprüche bei Dienstverhinderung

(1) Sind Gemeindebedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben, so behalten sie den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(2) Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die die Gemeindebediensteten eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz beziehen, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50% beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Dritteln auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70% beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird.

(3) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt den Gemeindebediensteten für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgelts und der Kinderzulage.

(4) Die in den Abs. 1 bis 3 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs. 6 etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(5) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalls, die die Gemeindebediensteten nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, können die Leistungen der Gemeinde gemäß Abs. 1 und 3 über die in den Abs. 1 bis 3 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(7) Werden Gemeindebedienstete nach Antritt des Dienstes durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung gehindert, so gebühren ihnen das Monatsentgelt und die Kinderzulage für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(8) Weiblichen Gemeindebediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Regelungen nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe des Durchschnitts der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbots gebührenden Bezüge erreichen. Ist dies nicht der Fall, gebührt ihnen eine Ergänzung darauf. § 55 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Eintrittes des Beschäftigungsverbots nach dem Bgld. MVKG karenziert ist, ist der Durchschnitt der letzten drei Monate vor Antritt der Karenz maßgebend. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 7 ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Die Gemeinde hat den Gemeindebediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß Satz 1 zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, so endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern die Gemeindebediensteten bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten haben und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von den Gemeindebediensteten der Gemeinde bekanntgegebene Wohnadresse.

(10) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem inländischen Gemeindeverband sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Dienstverhältnis durch

Kündigung seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Dienstverhältnisses im Sinne der Abs. 1 und 7 zuzurechnen.

§ 72

Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

(1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergengüsse) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, der Gemeinde zu ersetzen.

(2) Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den aus dem Dienstverhältnis gebührenden Leistungen hereinzubringen; hiebei können Raten festgesetzt werden. Bei der Festsetzung der Raten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der Ersatzpflichtigen Rücksicht zu nehmen. Ist die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich, so sind die Ersatzpflichtigen zum Ersatz zu verhalten.

(3) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen kann Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung eine besondere Härte bedeuten würde oder wenn das Verfahren zur Hereinbringung mit Kosten und Weiterungen verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zum Rückforderungsbetrag stehen würden.

§ 73

Verjährung

(1) Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

(2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen (§ 72) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

(3) Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

(4) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechts über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass die schriftliche Geltendmachung eines noch nicht verjährten Anspruchs durch die Gemeindebediensteten gegenüber der Gemeinde die Verjährung unterbricht.

(5) Bringen die Gemeindebediensteten innerhalb von drei Monaten nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung oder - falls die Gemeinde binnen zwölf Monaten keine endgültige Entscheidung trifft - nach Ablauf dieser Frist keine Klage ein, so gilt die Unterbrechung als nicht eingetreten.

2. Abschnitt

Nebengebühren

§ 74

Anspruch auf Nebengebühren

(1) Ein Anspruch auf eine Nebengebühr kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf das Monatsentgelt besteht. Nebengebühren sind:

1. die Überstundenvergütung (§ 76)
2. die Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan (§ 77)
3. die Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage) (§ 78)
4. die Journaldienstzulage (§ 79)
5. die Bereitschaftsentschädigung (§ 80)
6. die Mehrleistungszulage (§ 81)
7. die Belohnung (§ 82)
8. die Erschwerniszulage (§ 83)
9. die Gefahrenzulage (§ 84)
10. die Aufwandsentschädigung (§ 85)
11. die Fehlgeldentschädigung (§ 86)
12. die Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes (§ 87)

(2) Die unter Abs. 1 Z 1, 4 bis 6 und 8 bis 11 angeführten Nebengebühren sowie die im Abs. 1 Z 3 angeführte Sonn- und Feiertagsvergütung können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine solche Nebengebühr begründen, dauernd oder so regelmäßig erbracht werden,

dass die Ermittlung monatlicher Durchschnittswerte möglich ist (Einzelpauschale). Die Festsetzung einheitlicher Pauschale für im Wesentlichen gleichartige Dienste ist zulässig (Gruppenpauschale). Bei pauschalierten Nebengebühren für zeitliche Mehrleistungen ist zu bestimmen, welcher Teil der Vergütung den Überstundenzuschlag darstellt.

(3) Das Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedachtnahme auf Abs. 5 angemessen zu sein und ist

1. bei Einzelpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Monatsentgelts,
2. bei Gruppenpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung,
3. bei Pauschalierung von Nebengebühren gemäß Abs. 1 Z 2, 4 bis 6, 8 und 9 in einem Prozentsatz des Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung und
4. bei den übrigen Nebengebühren in einem Eurobetrag

festzusetzen.

(4) Pauschalierte Nebengebühren sind mit dem jeweiligen Monatsentgelt im Voraus auszuzahlen.

(5) Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen die Gemeindebediensteten den Anspruch auf das Monatsentgelt behalten, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls nicht berührt. Sind die Gemeindebediensteten aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Tag an bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.

(6) Die pauschalierte Nebengebühr ruht auch während der Zeit einer Entgeltkürzung gemäß § 71 Abs. 3 und 7.

(7) Die pauschalierte Nebengebühr kann jederzeit auch ohne Zustimmung der Gemeindebediensteten neu bemessen werden. Sie ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Falle der Erhöhung der pauschalierten Nebengebühr mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten, in allen anderen Fällen mit dem auf die Zustellung der Entscheidung über die Neubemessung folgenden Monatsersten wirksam.

(8) Treten Gemeindebedienstete mit Anspruch auf eine pauschalierte Nebengebühr unmittelbar

1. nach Ablauf eines Karenzurlaubs oder einer Karenz oder
2. im Anschluss an einen Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst

erst nach dem ersten Arbeitstag eines Kalendermonats den Dienst wieder an, so gebührt ihnen für den betreffenden Kalendermonat für jeden Kalendertag bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes nur der verhältnismäßige Teil dieser Nebengebühr.

§ 75

Nebengebühren bei herabgesetzter Wochendienstzeit und bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Für Zeiträume, in denen

1. die regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 43, 44 oder 47 herabgesetzt ist oder
2. die Gemeindebediensteten eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen,

gebühren den Gemeindebediensteten abweichend vom § 74 Abs. 2 bis 5 keine pauschalierten Nebengebühren der im § 74 Abs. 1 Z 1 und 3 bis 5 angeführten Art. Laufende pauschalierte Nebengebühren dieser Art erlöschen abweichend vom § 74 Abs. 7 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach den Z 1 oder 2.

(2) Sonstige pauschalierte Nebengebühren gebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 74 Abs. 2 bis 5 durch die auf Grund der Herabsetzung der Wochendienstzeit oder der Teilzeitbeschäftigung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierten Nebengebühren wird abweichend vom § 74 Abs. 7 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs. 1 Z 1 oder 2 gilt.

§ 76

Überstundenvergütung

(1) Den Gemeindebediensteten gebührt für Überstunden, die

1. nicht in Freizeit oder
2. gemäß § 41 Abs. 4 Z 3 oder Abs. 5 Z 3 im Verhältnis 1:1 in Freizeit
ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst

1. im Falle des § 41 Abs. 4 Z 2 oder Abs. 5 Z 2 die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag,
2. im Falle des § 41 Abs. 4 Z 3 oder Abs. 5 Z 3 den Überstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrags durch die 4,33 fache Anzahl der für die Gemeindebediensteten gemäß § 33 Abs. 2 geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Monatsentgelt und den Zulagen der Gemeindebediensteten.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt

1. für Überstunden gemäß § 41 Abs. 4
 - a) außerhalb der Nachtzeit 50%,
 - b) während der Nachtzeit (22 Uhr bis 6 Uhr) 100% und
2. für Überstunden gemäß § 41 Abs. 5 25%

der Grundvergütung.

(5) Die Überstundenvergütung gebührt bereits vor Ablauf der im § 41 Abs. 8 angeführten Frist, wenn feststeht, dass ein Freizeitausgleich bis zum Ablauf dieser Frist nicht möglich sein wird und eine Fristerstreckung mangels Zustimmung der Gemeindebediensteten nicht in Betracht kommt.

(6) Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist der Kalendermonat. Die im Kalendermonat geleisteten Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden, die sich dabei ergeben, gebührt den Gemeindebediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

(7) Die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen begründet, auch wenn sie dienstlich notwendig ist, weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Anspruch auf Überstundenvergütung.

(8) Wären zusätzliche Dienstleistungen von teilzeitbeschäftigten Gemeindebediensteten oder zusätzliche Dienstleistungen nach § 45 Abs. 3, mit denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 33 Abs. 2 oder 7 überschritten wird, mit verschiedenen hohen Überstundenzuschlägen abzugelten, so sind zunächst jene Dienstleistungen abzugelten, für die die höheren Überstundenzuschläge gebühren.

(9) Der Zuschlag nach Abs. 4 Z 2 gebührt nicht, wenn bei gleitender Dienstzeit die Wochendienstzeit innerhalb des Kalendermonats im Durchschnitt nicht überschritten wird.

§ 77

Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan

(1) Gemeindebedienstete, für die ein Dienstplan gemäß § 33 Abs. 7 gilt, gebührt für die über die im § 33 Abs. 2 angeführte Wochendienstzeit hinausgehende in den Dienstplan fallende Zeit eine monatliche Pauschalvergütung.

(2) Bei der Festsetzung der Pauschalvergütung ist auf das Ausmaß und die Intensität der Inanspruchnahme Bedacht zu nehmen. Eine einheitliche Festsetzung der Höhe der Pauschalvergütung für Gemeindebedienstete gleicher Entlohnungsgruppen ist zulässig.

(3) Auf die Pauschalvergütung ist § 74 Abs. 2 letzter Satz und Abs. 3 bis 7 anzuwenden.

§ 78

Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage)

(1) Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt den Gemeindebediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 76 eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2) Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 76 Abs. 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100% und ab der neunten Stunde 200% der Grundvergütung.

(3) Für Zeiten zusätzlicher Dienstleistungen teilzeitbeschäftigter Gemeindebediensteter und Zeiten zusätzlicher Dienstleistungen nach § 45 Abs. 3 beträgt der Zuschlag abweichend von Abs. 2 für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 25% und ab der neunten Stunde 50%.

(4) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und werden die Gemeindebediensteten turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, so gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; werden die Gemeindebediensteten während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(5) Den unter Abs. 4 fallenden Gemeindebediensteten, die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst leisten, gebühren für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage im Ausmaß von 1,5 ‰ des Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung.

(6) § 76 Abs. 7 bis 9 ist anzuwenden.

§ 79

Journaldienstzulage

(1) Gemeindebedienstete, die außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden zu einem Journaldienst herangezogen werden, gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaft und Dienstleistung an Stelle der Vergütungen nach den §§ 76 und 78 eine Journaldienstzulage.

(2) Die Höhe der Journaldienstzulage ist unter Bedachtnahme auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme während dieses Dienstes festzusetzen.

(3) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn Gemeindebedienstete im Monat nicht öfter als zweimal zu einem Journaldienst herangezogen werden; in diesem Fall sind die Journaldienststunden bis zum Ende des auf die Leistung des Journaldienstes folgenden Monats durch Freizeit auszugleichen.

§ 80

Bereitschaftsentschädigung

(1) Gemeindebedienstete, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten haben, um bei Bedarf auf der Stelle ihre dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 76 bis 79 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(2) Gemeindebedienstete, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden sowohl in ihrer Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt der von ihnen zu beobachtender Umstände ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen haben, gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 76 bis 79 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

(3) Gemeindebedienstete, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden erreichbar zu halten haben (Rufbereitschaft), gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 76 bis 79 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

§ 81

Mehrleistungszulagen

(1) Gemeindebedienstete, die eine in fachlicher Hinsicht zumindest gute Leistung erbringen, die - bezogen auf eine Zeiteinheit - in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung liegt, gebührt eine Mehrleistungszulage.

(2) Bei der Bemessung der Mehrleistungszulage ist auf das Verhältnis der Mehrleistung zur Normalleistung Bedacht zu nehmen.

§ 82

Belohnung

Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel können Gemeindebediensteten für besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, Belohnungen gewährt werden. Belohnungen können auch aus sonstigen besonderen Anlässen gewährt werden.

§ 83

Erschwerniszulage

(1) Gemeindebediensteten, die ihren Dienst unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten müssen, gebührt eine Erschwerniszulage. Davon ausgenommen ist die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen.

(2) Bei der Bemessung der Erschwerniszulage ist auf die Art und das Ausmaß der Erschwernis angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 84

Gefahrenzulage

(1) Gemeindebediensteten, die Dienste verrichten, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Leben verbunden sind, gebührt eine Gefahrenzulage.

(2) Bei der Bemessung der Gefahrenzulage ist auf die Art und das Ausmaß der Gefahr angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 85

Aufwandsentschädigung

(1) Gemeindebedienstete haben Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihnen in Ausübung ihres Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist.

(2) Der Ersatz des Mehraufwandes, der Gemeindebediensteten durch eine auswärtige Dienstverrichtung entsteht, ist, soweit es sich nicht um den Ersatz eines Schadens handelt, nach den Bestimmungen des 4. Abschnittes des III. Hauptstückes zu bemessen.

§ 86

Fehlgeldentschädigung

(1) Gemeindebedienstete, die in erheblichem Ausmaß mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld beschäftigt sind, gebührt zum Ausgleich von Verlusten, die ihnen durch entschuldbare Fehlleistungen im Verkehr mit Parteien und im inneren Amtsverkehr entstehen können, eine Fehlgeldentschädigung.

(2) Die Fehlgeldentschädigung ist unter Zugrundelegung von Erfahrungswerten nach Billigkeit zu bemessen.

§ 87

Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes

(1) Gemeindebedienstete, die bei einer Gemeinde beschäftigt sind, die in der auf Grund des § 2 Abs. 1 Z 3 des Volksgruppengesetzes ergangenen Verordnung angeführt sind, die die dort zugelassene Sprache einer Volksgruppe im Sinne des § 1 Abs. 2 des Volksgruppengesetzes beherrschen und diese Sprache in Vollziehung des Volksgruppengesetzes tatsächlich verwenden, gebührt auf Antrag eine monatliche Vergütung.

(2) Die Vergütung gilt als Erschwerniszulage. Sie ist nach Art und Umfang der tatsächlichen Anwendung der Sprache gemäß Abs. 1 in Prozentsätzen der im § 52c LBBG 2001 angeführten Dienstzulage zu bemessen.

(3) Auf den Anspruch und das Ruhen der Vergütung ist § 74 Abs. 5, 6 und 7 sinngemäß anzuwenden.

(4) Sind - bezogen auf den Zeitraum eines Kalenderjahres - erhebliche Änderungen in den Bemessungsvoraussetzungen des Abs. 2 eingetreten, so ist die Vergütung mit Beginn des Folgejahres neu festzusetzen.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf Gemeindebedienstete, die eine Dienstzulage gemäß § 6 Abs. 2 des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes beziehen, und auf Gemeindebedienstete, die die Sprache einer Volksgruppe im Sinne des Abs. 1 ausschließlich in ihrer Eigenschaft als hierfür bestellte Dolmetscherinnen oder Dolmetscher oder Übersetzerinnen oder Übersetzer verwenden, nicht anzuwenden.

3. Abschnitt

Sonstige Zuwendungen

§ 88

Fahrtkostenzuschuss

- (1) Gemeindebediensteten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn
 1. die kürzeste einfache Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung mindestens elf Kilometer beträgt und
 2. sie diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurücklegen.
- (2) Der Fahrtkostenzuschuss beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1,21 Euro pro Kilometer der kürzesten einfachen Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 und darf jenen Betrag nicht übersteigen, der für eine Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 von 80 km gebührt.
- (3) Für die Ermittlung der Kilometerzahl ist die Wegstrecke im Sinne des Abs. 1 Z 1 - mit Ausnahme einer Wegstrecke von weniger als elf Kilometern - auf volle Kilometer kaufmännisch zu runden.
- (4) Der Betrag nach Abs. 2 ändert sich um den Prozentsatz, um den sich das Gehalt der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung ändert. Der geänderte Betrag ist nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.
- (5) Auf den Anspruch und das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 74 Abs. 1, 5, 6 und 7 sinngemäß anzuwenden.
- (6) Die Gemeindebediensteten haben alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruchs auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen einer Woche schriftlich zu melden. Wird die Meldung später erstattet, so gebührt der Fahrtkostenzuschuss oder seine Erhöhung von dem der Meldung folgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an. In den übrigen Fällen wird die Neubemessung des Fahrtkostenzuschusses mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung an einem Monatsersten erfolgte, mit diesem Tag wirksam.
- (7) Der Fahrtkostenzuschuss ist mit dem jeweiligen Monatsentgelt im Voraus auszuzahlen. Bereits ausgezahlte, nicht gebührende Beträge sind hereinzubringen.
- (8) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung.

§ 89

Jubiläumswuwendung

- (1) Gemeindebediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumswuwendung gewährt werden. Die Jubiläumswuwendung beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 200% und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 400% des Monatsentgelts, das der besoldungsrechtlichen Stellung der Gemeindebediensteten in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt, einschließlich der Kinderzulage.
- (2) Zur Dienstzeit im Sinne des Abs. 1 zählen:
 1. die im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
 2. die im § 67 Abs. 3 angeführten Zeiten, soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungsstichtags berücksichtigt wurden,
 3. die im Ausbildungs- oder Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, einem inländischen Gemeindeverband oder einer gemäß § 67 Abs. 9 diesen Einrichtungen gleichzuhaltenden Einrichtung zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen oder durch die Anwendung der Überstellungsbestimmungen für die Vorrückung unwirksam geworden sind;
 4. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen von der Gemeinde übernommen worden und die Gemeinde gegenüber den Bediensteten in die Rechte der Dienstgeberin oder des Dienstgebers eingetreten ist.
- (3) Die in einem Dienstverhältnis zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft als der Gemeinde oder bei einer den angeführten Einrichtungen vergleichbaren Einrichtung nach § 67 Abs. 9 zurückgelegten Zeiten zählen jedoch nicht zur Dienstzeit im Sinne des Abs. 1, wenn sie bei dieser Gebietskörperschaft oder dieser vergleichbaren Einrichtung einen Anspruch auf eine vergleichbare Jubiläumswuwendung bewirkt haben oder für einen künftigen derartigen Anspruch zählen.

(4) Die Jubiläumszuwendung im Ausmaß von 400% des Monatsentgelts und der Kinderzulage kann auch gewährt werden, wenn

1. Gemeindebedienstete durch Tod aus dem Dienstverhältnis ausscheiden oder
2. das Dienstverhältnis endet und zum Zeitpunkt des Endens des Dienstverhältnisses die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Pensionsleistung nach § 253 oder § 253b in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung in Verbindung mit § 607 Abs. 10 ASVG erfüllt sind

und die Gemeindebediensteten beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis eine Dienstzeit von mindestens 35 Jahren aufweisen.

In diesen Fällen ist der Jubiläumszuwendung das Monatsentgelt, das der besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt des Endens des Dienstverhältnisses entspricht, einschließlich der Kinderzulage zugrunde zu legen.

(5) Haben Gemeindebedienstete die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und konnte diese infolge ihres Todesfalls nicht ausgezahlt werden, so kann die Jubiläumszuwendung deren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(6) Die Jubiläumszuwendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums als nächster folgt. Scheiden jedoch Gemeindebedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumszuwendung spätestens mit dem Ausscheiden der Gemeindebediensteten aus dem Dienstverhältnis fällig.

(7) Die Jubiläumszuwendung für teilbeschäftigte Gemeindebedienstete ist jedoch nach jenem Teil des ihrer Einstufung entsprechenden Monatsentgelts zu bemessen, der ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in ihrem bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

4. Abschnitt Dienstreisen

§ 90

Sinngemäße Anwendung des LBBG 2001

(1) Soweit im Folgenden nicht anders bestimmt ist, sind auf die Gemeindebediensteten die für die Landesvertragsbediensteten jeweils geltenden reisegebührenrechtlichen Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

(2) Für die Gemeindebediensteten beträgt die besondere Entschädigung für Personen- und Kombinationskraftwagen (§ 62 Abs. 3 Z 2 LBBG 2001) je Fahrkilometer 0,42 Euro.

5. Abschnitt Erholungsurlaub

§ 91

Anspruch auf Erholungsurlaub

Gemeindebedienstete haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

§ 92

Ausmaß des Erholungsurlaubs

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

1. 28 Arbeitstage bei einem Dienstalter von weniger als 28 Jahren,
2. 33 Arbeitstage bei einem Dienstalter von 28 Jahren.

(2) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis der Gemeindebediensteten begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub.

(3) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubs, einer Außerdienststellung gemäß § 102, einer Dienstfreistellung gemäß § 114 oder § 116 Abs. 1,
2. einer Karenz nach dem Bgld. MVKG oder

3. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. In den Fällen der Z 1 tritt die Aliquotierung bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung und im Fall der Z 2 ab Antritt ein.

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, so sind sie auf ganze Tage aufzurunden.

(5) Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 1. Juli. Das für das höhere Urlaubsausmaß maßgebende Dienstalter gilt auch dann als am 1. Juli erreicht, wenn es vor Ablauf des dem Stichtag folgenden 30. September vollendet wird.

(6) Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 1 bis 5 ist die Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist; zum Dienstalter zählt für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft (oder einem Gemeindeverband) zurückgelegte Zeit. Zeiten, die den Gemeindebediensteten wegen der Überstellung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht angerechnet wurden, sind für den Urlaub in dem Ausmaß anzurechnen, in dem sie in einer niedrigeren Entlohnungsgruppe anrechenbar wären. Den Gemeindebediensteten, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweisen und einer Entlohnungsgruppe angehören, für die die volle Hochschulbildung vorgeschrieben ist, ist die Zeit dieses Studiums für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Der für das Studium angerechnete Zeitraum vermindert sich insoweit, als den Gemeindebediensteten die Zeit des Studiums bei der Feststellung des Dienstalters bereits berücksichtigt wurde.

(7) Ist dem Dienstverhältnis ein Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband unmittelbar vorangegangen, ist bei der Anwendung des Abs. 2 so vorzugehen, als ob das Dienstverhältnis mit dem ersten Tag des früheren Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses begonnen hätte. Der im vorangegangenen Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband verbrauchte Erholungsurlaub oder vergleichbare Freistellungsanspruch ist vom gesamten Urlaubsanspruch abzuziehen.

§ 93

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte

(1) Gemeindebedienstete haben Anspruch auf Erhöhung des ihnen gemäß § 92 gebührenden Urlaubsausmaßes um 2 Arbeitstage, wenn am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Opferfürsorgegesetzes oder des Heeresversorgungsgesetzes wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienste einer Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes;
3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21/1953, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.

(2) Das im Abs. 1 genannte Ausmaß von 2 Arbeitstagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

40% auf 4 Arbeitstage,

50% auf 5 Arbeitstage,

60% auf 6 Arbeitstage.

(3) Blinde Gemeindebedienstete haben jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 6 Arbeitstage.

§ 94

Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden

(1) Versehen Gemeindebedienstete Schicht- oder Wechseldienst oder einen unregelmäßigen Dienst, so kann der Dienstgeber, wenn dies im Interesse des Dienstes geboten erscheint und den Interessen der Gemeindebediensteten nicht zuwiderläuft, das in den §§ 92 und 93 ausgedrückte Urlaubsausmaß in Stunden ausdrücken.

(2) Die Stundenzahl nach Abs. 1

1. erhöht sich entsprechend, wenn die Gemeindebediensteten einem verlängerten Dienstplan im Sinne des § 33 Abs. 7 unterliegen,
2. vermindert sich entsprechend, wenn die Gemeindebediensteten nicht vollbeschäftigt sind.

Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne der Z 1 und 2 ist das gemäß Abs. 1 in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

(3) Den Gemeindebediensteten, deren Urlaubsausmaß in Stunden ausgedrückt ist, sind für die Zeit ihres Erholungsurlaubs so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als sie in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätten.

(4) Ergeben sich bei der Umrechnung des Urlaubsausmaßes Bruchteile von Stunden, so sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(5) Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Umrechnung des Erholungsurlaubs gemäß Abs. 1 ist ein noch ausstehender Urlaubsrest von Stunden auf Arbeitstage umzurechnen. Ergeben sich bei dieser Umrechnung Bruchteile eines Arbeitstags, so ist dieser Teil des Erholungsurlaubs weiterhin nach Stunden zu verbrauchen.

§ 95

Verbrauch des Erholungsurlaubs

(1) Über den Verbrauch des Erholungsurlaubs ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu treffen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Gemeindebediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Die Gemeindebediensteten haben Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaubs ungeteilt zu verbrauchen.

(2) In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses darf der Verbrauch des Erholungsurlaubs ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nicht übersteigen.

§ 96

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

Gemeindebediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf ihren Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teils des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubs gewährt werden.

§ 97

Erkrankung während des Erholungsurlaubs

(1) Erkrankten Gemeindebedienstete während des Erholungsurlaubs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Arbeitstage fallende Tage der Erkrankung, an denen die Gemeindebediensteten durch die Erkrankung dienstunfähig waren, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Ist das Urlaubsausmaß der Gemeindebediensteten in Stunden ausgedrückt (§ 94), so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie die Gemeindebediensteten während der Tage ihrer Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätten.

(2) Die Gemeindebediensteten haben der Dienststelle, mit der die Vereinbarung über den Erholungsurlaub getroffen wurde, nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht von den Gemeindebediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes haben die Gemeindebediensteten ohne schuldhaftes Verzug ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankten Gemeindebedienstete während eines Erholungsurlaubs im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgt und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommen Gemeindebedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(3) Erkrankten Gemeindebedienstete, die während eines Erholungsurlaubs eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 gelten auch für Gemeindebedienstete, die infolge eines Unfalls dienstunfähig waren.

(5) Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für die notwendige Pflege von Angehörigen gemäß § 113 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4 während des Erholungsurlaubs mit der Maßgabe, dass die in Abs. 2 geregelte Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf der Angehörigen zu erfolgen hat.

§ 98

Verfall des Erholungsurlaubs

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn die Gemeindebediensteten den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht haben. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall oder aufgrund eines Beschäftigungsverbots nach dem Bgld. MVKG oder dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des zweitfolgenden Kalenderjahres ein. Haben die Gemeindebediensteten eine Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

§ 99

Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantrittes

(1) Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubs schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Anordnung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubs ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen.

(2) Konnten Gemeindebedienstete wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder sind die Gemeindebediensteten aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihnen die hiedurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 90 in Verbindung mit § 67 LBBG 2001 zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihnen im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinne des § 113, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs ohne die Gemeindebediensteten nicht zumutbar ist.

6. Abschnitt

Gemeindebedienstete in politischen Funktionen

§ 100

Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag

(1) Soweit im § 102 Z 1 nicht anderes bestimmt ist, ist Gemeindebediensteten, die Mitglieder des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages sind, die zur Ausübung ihres Mandats erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihnen beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit unter anteiliger Kürzung ihrer Bezüge zu gewähren. Dienstplanerleichterungen (zB Dienstaustausch, Einarbeitung) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen in größtmöglichem Ausmaß einzuräumen.

(2) Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1 ist von den Gemeindebediensteten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandats erforderliche Zeit beginnend vom Tag der Angelobung bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr im Vorhinein festzulegen. Über- oder Unterschreitungen dieses Prozentsatzes im Durchrechnungszeitraum sind zulässig. Gemeindebedienstete, die Mitglieder des Nationalrates oder des Bundesrates sind, haben das Ausmaß der von ihnen festgelegten Dienstfreistellung im Dienstweg der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission mitzuteilen. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen solchen Gemeindebediensteten und ihren Dienstgebern über das Ausmaß von Über- oder Unterschreitungen der Dienstfreistellung hat die Kommission dazu auf Antrag der Gemeinde oder der Gemeindebediensteten eine Stellungnahme abzugeben.

(3) Gemeindebedienstete, die Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages sind, sind jedoch abweichend von Abs. 1 außer Dienst zu stellen, wenn sie dies beantragen.

(4) Ist eine Weiterbeschäftigung der Gemeindebediensteten nach Abs. 1 auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, weil die weitere Tätigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz

1. auf Grund der Feststellung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 des Unv-Transparenz-G unzulässig ist oder
2. auf Grund der besonderen Gegebenheiten neben der Ausübung des Mandates nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebs möglich wäre,

so ist den Gemeindebediensteten im Fall der Z 1 innerhalb von zwei Monaten nach der Entscheidung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 des Unvereinbarkeitsgesetzes 1983 und im Fall der Z 2 innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Funktion ein ihrer bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit ihrer Zustimmung - ein ihrer bisherigen Verwendung möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in den Z 1 und 2 angeführten Umstände zutrifft. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist danach zu trachten, den Gemeindebediensteten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihnen gewählten Umfang anzubieten. § 29 ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Verweigern Gemeindebedienstete nach Z 1 ihre Zustimmung für die Zuweisung eines ihrer bisherigen Verwendung möglichst gleichwertigen Arbeitsplatzes, so sind sie mit Ablauf der zweimonatigen Frist unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen.

(5) Wird über die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach Abs. 4 kein Einvernehmen mit den Gemeindebediensteten erzielt, hat die Gemeinde hierüber zu entscheiden. Bei Mitgliedern des Nationalrates und des Bundesrates ist zuvor auf Antrag der Gemeinde oder der Gemeindebediensteten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission zu den bestehenden Meinungsverschiedenheiten einzuholen.

(6) Ist durch Landesverfassungsgesetz eine Einrichtung mit den gleichen Befugnissen wie die Kommission gemäß Art. 59b B-VG geschaffen worden, so sind Abs. 2 letzter Satz und Abs. 5 letzter Satz auf Gemeindebedienstete, die Mitglieder des betreffenden Landtages sind, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Stellungnahme von der gemäß Art. 95 Abs. 5 B-VG geschaffenen Einrichtung einzuholen ist.

§ 101

Bewerbung um ein Mandat

Den Gemeindebediensteten, die sich um das Amt der Bundespräsidentin oder des Bundespräsidenten oder ein Mandat im Nationalrat, im Europäischen Parlament oder in einem Landtag bewerben, ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit zu gewähren.

§ 102

Außerdienststellung

Gemeindebedienstete sind, solange sie die folgenden Funktionen bekleiden, unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen:

1. Bundespräsidentin oder Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretärin oder Staatssekretär, Präsidentin oder Präsident des Rechnungshofes, Präsidentin oder Präsident des Nationalrates, Obfrau oder Obmann eines Klubs des Nationalrates, Amtsführende Präsidentin oder Amtsführender Präsident des Landesschulrates (Stadtschulrates für Wien), Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung (in Wien die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister oder Amtsführende Stadträtin oder Amtsführender Stadtrat), Direktorin oder Direktor des Landes-Rechnungshofes oder
2. Mitglied
 - a) des Europäischen Parlaments oder
 - b) der Kommission der Europäischen Union.

§ 103

Dienstfreistellung für Gemeindemandatäre

(1) Den vollbeschäftigten Gemeindebediensteten, die die Funktion

1. einer Bürgermeisterin oder eines Bürgermeisters oder
2. eines Mitglieds eines Gemeindevorstandes, eines Stadtsenates oder eines Gemeinderates

bekleiden, ist auf deren Ansuchen die zur Ausübung des Mandats erforderliche Dienstfreistellung zu gewähren, wenn der Gemeinde von der Gebietskörperschaft, für die die Gemeindebediensteten tätig werden, Ersatz nach Abs. 8 geleistet wird oder die Gemeindebediensteten diese Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge beantragt haben. Üben die Gemeindebediensteten das Mandat in jener Gemeinde

aus, zu der sie in einem Dienstverhältnis stehen, kommt nur eine Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge in Betracht.

(2) Die Dienstfreistellung ist nur dann zu gewähren, wenn

1. mit Dienstplanerleichterung (zB Einarbeitung, Dienstaustausch) oder
2. durch Gewährung der erforderlichen freien Zeit bis zum Höchstausmaß von 90 Stunden je Kalenderjahr, bei Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern bis zum Höchstausmaß von 400 Stunden je Kalenderjahr,

nicht das Auslangen gefunden werden kann. Eine Maßnahme nach Z 2 ist nur zulässig, wenn Maßnahmen nach Z 1 nicht möglich sind oder nicht ausreichen.

(3) Eine Dienstfreistellung darf nicht gewährt werden, wenn die Gemeindebediensteten eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nehmen.

(4) Die Dienstfreistellung kann bis zum Ausmaß der Hälfte der regelmäßigen Wochendienstzeit der Gemeindebediensteten gewährt werden. Dieses Ausmaß verkürzt sich um jene Stunden freier Zeit, die den Gemeindebediensteten gemäß Abs. 2 Z 2 gewährt werden. Die Dienstfreistellung darf nur in vollen Stunden gewährt werden.

(5) Dienstfreistellung, Dienstplanerleichterungen und Gewährung der erforderlichen freien Zeit dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen und sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandats erforderlichen Zeiträume möglichst gleichmäßig und bleibend im Vorhinein datums- und uhrzeitmäßig festzulegen.

(6) Die Gewährung der erforderlichen freien Zeit soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres 8 Stunden, bei Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern 34 Stunden nicht überschreiten. Die Dienstfreistellung soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres 78 Stunden nicht überschreiten. In einer Kalenderwoche darf höchstens die Hälfte der als Monatsdurchschnitt festgelegten Dienstfreistellung in Anspruch genommen werden.

(7) Die Höchstgrenzen der Freizeitgewährung gemäß Abs. 2 und Abs. 6 erster und zweiter Satz sind während einer Teilzeitbeschäftigung anteilmäßig zu kürzen.

(8) Der Ersatz für die Dienstfreistellung hat zu umfassen:

1. den der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden Aktivitätsaufwand für die Gemeindebediensteten und
2. einen Zuschlag im Ausmaß von 30% der der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden Bezüge nach § 55 (mit Ausnahme der Kinderzulage).

(9) Auf die den Gemeindebediensteten auf Ansuchen unter anteiliger Kürzung der Bezüge gewährte Dienstfreistellung ist § 64 Abs. 4 anzuwenden. Wird das Ausmaß der Dienstfreistellung nicht einheitlich für alle Wochen eines Kalendervierteljahres festgelegt, ist für das Ausmaß der Kürzung der Monatsdurchschnitt des jeweiligen Kalendervierteljahres heranzuziehen.

§ 104

Entfall der Bezüge während einer Außerdienststellung gemäß § 100 Abs. 3 oder 4 oder § 102

Die Bezüge von Gemeindebediensteten, die gemäß § 100 Abs. 3 oder 4 letzter Satz oder § 102 außer Dienst gestellt wurden, entfallen für die Dauer der Außerdienststellung. Vom ersten Tag der Außerdienststellung bis zum Tag des Wiederantritts des Dienstes ist für jeden Kalendermonat der verhältnismäßige Teil der Dienstbezüge im Sinne des § 105 Abs. 4 (einschließlich der Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen) abzuziehen. Umfasst ein solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Dienstbezüge. Bereits ausbezahlte, nicht gebührende Bezüge sind hereinzubringen.

§ 105

Bezüge bei Dienstfreistellung nach § 100 Abs. 1

(1) Eine den Gemeindebediensteten unter anteiliger Kürzung der Bezüge gewährte Dienstfreistellung gemäß § 100 Abs. 1 bewirkt eine Kürzung der Dienstbezüge, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25% dieser Dienstbezüge. Ausgenommen sind die Ansprüche nach dem 4. Abschnitt des III. Hauptstückes. Die Dienstbezüge von Gemeindebediensteten, die Mitglieder des

Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages sind und die weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt sind, sind um 25% zu kürzen.

(2) Überschreiten Gemeindebedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, erhöht sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Die Gemeindebediensteten haben die dadurch entstandenen Übergenüsse abweichend von § 72 Abs. 1 in jedem Fall der Gemeinde zu ersetzen.

(3) Unterschreiten die Gemeindebediensteten im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, vermindert sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25% der Dienstbezüge nicht unterschreiten. Die Differenz ist den Gemeindebediensteten nachzuzahlen.

(4) Dienstbezüge im Sinne des Abs. 1 sind alle auf Grund des Dienstverhältnisses nach dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften gebührenden Geldleistungen mit Ausnahme jener Geldleistungen, mit denen zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden. Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen gebühren im Durchrechnungszeitraum nur, wenn die Gemeindebediensteten die volle Wochendienstleistung überschreiten.

7. Abschnitt

Karenzurlaub, Sonderurlaub und sonstige Dienstbefreiungen

§ 106

Karenzurlaub

(1) Den Gemeindebediensteten kann auf Antrag ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Gemeindebedienstete,

1. die befristet zum Mitglied eines Organs einer zwischenstaatlichen Einrichtung über Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt werden oder
2. die zur Vizepräsidentin oder zum Vizepräsidenten eines Landesschulrates oder des Stadtschulrates für Wien bestellt werden,

sind für die Dauer dieser Mitgliedschaft gegen Entfall des Monatsentgeltes beurlaubt.

(3) Ein Karenzurlaub endet spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er gemeinsam mit früheren Karenzurlauben eine Gesamtdauer von zehn Jahren erreicht. Auf die Gesamtdauer von zehn Jahren sind frühere, nach dienstrechtlichen Vorschriften des Landes gewährte Karenzurlaube anzurechnen, ausgenommen Zeiten von Karenzen nach dem Bgld. MVKG.

(4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Gemeindebediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie oder ihre Ehegattin oder ihr Ehegatte aufkommen, längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind,
2. auf die ein Rechtsanspruch besteht oder
3. die kraft Gesetzes eintreten.

§ 107

Frühkarenzurlaub für Väter

(1) Den Gemeindebediensteten ist auf ihr Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt ihres Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, ihrer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. MVKG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn sie mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter im gemeinsamen Haushalt leben. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die im § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Die Gemeindebediensteten haben Beginn und Dauer des Karenzurlaubs spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbekundenden Umstände unverzüglich darzulegen.

(3) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter aufgehoben wird.

(4) Die Zeit des Karenzurlaubs ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem Bgld. MVKG zu behandeln.

§ 108

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen

(1) Gemeindebediensteten ist auf ihr Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmen, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und ihre Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 3), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder
2. einer im § 114 Abs. 1 angeführten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz - BPGG unter gänzlicher Beanspruchung ihrer Arbeitskraft in häuslicher Umgebung oder,
3. einer demenziell erkrankten oder minderjährigen in § 114 Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 BPGG

widmen.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) Ein Karenzurlaub gemäß Abs. 1 Z 3 hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jede zu betreuende Angehörige oder jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

(3) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 Z 1 liegt vor, solange das behinderte Kind

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(4) Beträgt die beabsichtigte Dauer des Karenzurlaubs gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubs spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5) Die Gemeindebediensteten haben den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1 und 3) innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(6) Die Zeit des Karenzurlaubs ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Sie wird aber mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

(7) Auf Antrag der Gemeindebediensteten kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn

1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügbaren Dauer des Karenzurlaubs für die Gemeindebediensteten eine Härte bedeuten würde und
3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 109

Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte

(1) Die Zeit eines Karenzurlaubs ist, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(2) Die Zeit einer Karenz nach dem Bgld. MVKG bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.

(3) Die Zeit des Karenzurlaubs nach § 106 Abs. 4 Z 1 wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

(4) Die Zeit eines Karenzurlaubs ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, in den nachstehend angeführten Fällen bis zum jeweils angeführten zeitlichen Höchstausmaß zu berücksichtigen,

1. wenn der Karenzurlaub kraft Gesetzes eintritt: für die Dauer des Anlasses des Karenzurlaubs;
2. wenn der Karenzurlaub
 - a) zur Ausbildung der Gemeindebediensteten für ihre dienstliche Verwendung gewährt worden ist: höchstens drei Jahre;
 - b) zur
 - aa) Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß den §§ 3 oder 4 des Entwicklungshelfergesetzes oder
 - bb) Teilnahme an Partnerschaftsprojekten im Rahmen von Außenhilfsprogrammen der Europäischen Union (insbesondere sogenannten Twinning-Projekten) oder
 - cc) Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft, zu einem inländischen Gemeindeverband oder zu einer vergleichbaren Einrichtung eines Staates, der oder dessen Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Union ist, gewährt worden ist: insgesamt höchstens fünf Jahre;
 - c) zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, gewährt worden ist: höchstens zehn Jahre.

(5) Zeiten eines früheren Karenzurlaubs, die für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt worden sind, sind auf die Höchstdauer nach Abs. 4 Z 2 anzurechnen. Dies gilt nicht für berücksichtigte Zeiten eines Karenzurlaubs, der kraft Gesetzes eingetreten ist oder auf dessen Gewährung ein Rechtsanspruch bestanden hat.

§ 110

Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz

(1) Mit dem Antritt eines die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenzurlaubs oder einer die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenz ist, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, die Abberufung der Gemeindebediensteten von ihren Arbeitsplätzen verbunden. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubs oder der Karenz zurückgelegte Karenzurlaubs- und Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechsmonatsfrist zusammenzuzählen.

(2) Haben die Gemeindebediensteten Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch genommen, so haben sie darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes

1. wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem sie vor Antritt der Karenz verwendet wurden, oder
2. wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz ihrer Dienststelle oder
3. wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle

betraut zu werden. Bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle ist nach Möglichkeit auf Wünsche der Gemeindebediensteten Bedacht zu nehmen, die sich auf die örtliche Lage des Arbeitsplatzes beziehen.

§ 111

Bildungskarenz

(1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat, kann mit den Gemeindebediensteten eine Bildungskarenz unter Entfall der Bezüge für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die dienstlichen Erfordernisse und die berechtigten Interessen der Gemeindebediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Zeit einer Bildungskarenz wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

(3) § 11 Abs. 3 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes und § 110 Abs. 1 sind auf die Bildungskarenz sinngemäß anzuwenden.

§ 112

Sonderurlaub

(1) Den Gemeindebediensteten kann aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub nach Maßgabe der Abs. 5 und 6 gewährt werden.

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubs behalten die Gemeindebediensteten den Anspruch auf die vollen Bezüge.

(3) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.

(4) Ein Sonderurlaub kann nach vorheriger Meldung an die Gemeinde insbesondere beansprucht werden

1. im Ausmaß von einem Arbeitstag anlässlich
 - a) der Niederkunft der Ehegattin oder der Lebensgefährtin,
 - b) der Eheschließung der Kinder,
 - c) des Todes von Schwiegereltern, Großeltern und Geschwistern;
2. im Ausmaß von zwei Arbeitstagen anlässlich
 - a) des Todes der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, eigener Kinder oder eines Elternteils,
 - b) der Übersiedlung des eigenen Haushalts.

(5) Ein Sonderurlaub kann mit Genehmigung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters insbesondere gewährt werden

1. im Ausmaß von fünf Arbeitstagen anlässlich
 - a) der Verhehlung (bei erster Ehe oder bei Eheschließung nach erfolgtem Ableben des anderen Ehepartners),
 - b) der bevorstehenden Dienstprüfungen;
2. in einem dem Anlass entsprechenden Ausmaß
 - a) zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im öffentlichen Bereich (zB als Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr, als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter beim Österreichischen Roten Kreuz, Arbeitersamariterbund)
 - b) zur ehrenamtlichen Mitarbeit in kulturellen und sportlichen Organisationen.

§ 113

Pflegefreistellung

(1) Die Gemeindebediensteten haben - unbeschadet des § 112 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der die Gemeindebediensteten in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft leben oder

2. wegen der notwendigen Betreuung ihres Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die Gemeindebediensteten in Lebensgemeinschaft oder eingetragenen Partnerschaft leben, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 23 Abs. 2 Z 1 bis 4 Bgld. MVKG für diese Pflege ausfällt, oder
3. wegen der Begleitung ihres erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit denen sie in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft leben, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Als nahe Angehörige sind die Ehegattin, der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit den Gemeindebediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit denen die Gemeindebediensteten in Lebensgemeinschaft leben.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochen- dienstzeit der Gemeindebediensteten nach § 33 Abs. 2 und 6 nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend, wenn die Gemeindebediensteten teilbeschäftigt sind.

(4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 112 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn die Gemeindebediensteten

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht haben und
2. wegen der notwendigen Pflege ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Personen, mit denen die Gemeindebediensteten in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft leben), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert sind.

(5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichten die Gemeindebediensteten jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

(6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß der Gemeindebediensteten während des Kalenderjahres, so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzu- rechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht. Bruchteile von Stunden sind hiebei auf volle Stunden aufzurunden.

(7) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit der Gemeinde angetreten werden.

(8) Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 97 Abs. 5 ist auf das Ausmaß nach den Abs. 3 und 4 anzurechnen.

(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) haben auch jene Gemeindebediensteten Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 7, die nicht mit ihrem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt leben.

§ 114

Familienhospizfreistellung

(1) Den Gemeindebediensteten ist auf ihr Ansuchen die zum Zweck der Sterbebegleitung von nahen Angehörigen im Sinne des § 113 Abs. 2 für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeit- raum erforderliche

1. Dienstplanerleichterung (zB Dienstaustausch, Einarbeitung),
2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in dem von ihnen beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung ihrer Bezüge oder
3. gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge

zu gewähren. Eine solche Maßnahme ist auch für die Sterbebegleitung von Schwiegereltern, Schwieger- kindern und Wahl- und Pflegeeltern zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheb- lichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen. Auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochen- dienstzeit sind die §§ 45 und 46 Abs. 1 und 2 anzuwenden. Den Gemeindebediensteten ist auf ihr Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Die Gemeindebediensteten haben sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der Gemeinde ist eine schriftliche Bescheinigung über das Angehörigenverhältnis vorzulegen.

(3) Über die von den Gemeindebediensteten beantragte Maßnahme ist innerhalb von fünf Arbeitstagen, über die Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Einlangen des Ansuchens zu entscheiden.

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auch bei der Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern der Gemeindebediensteten (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der die Gemeindebediensteten in Lebensgemeinschaft leben) anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt werden; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

(5) Die Gemeindebediensteten haben für Kinder ihrer eingetragenen Partnerinnen oder Partner nach Maßgabe der Abs. 1 bis 5 insoweit Anspruch auf Familienhospizfreistellung, als kein Elternteil für die Begleitung oder Betreuung zur Verfügung steht.

(6) Auf die Zeit der gänzlichen Dienstfreistellung gemäß Abs. 1 Z 3 ist § 109 Abs. 2 anzuwenden.

§ 115

Bezüge während der Familienhospizfreistellung

(1) Auf die Zeit der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 114 Abs. 1 Z 2 ist § 59 anzuwenden.

(2) Die Bezüge von Gemeindebediensteten, die gemäß § 114 Abs. 1 Z 3 gänzlich dienstfrei gestellt wurden, entfallen für die Dauer der Dienstfreistellung. Vom ersten Tag der Dienstfreistellung bis zum Tag des Wiederantritts des Dienstes ist für jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil der Dienstbezüge im Sinne des § 105 Abs. 4 (einschließlich der Geldleistungen für zeit- und mengenmäßige Mehrleistungen) abzuziehen. Umfasst ein solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Dienstbezüge. Bereits ausbezahlte nicht gebührende Bezüge sind hereinzubringen.

§ 116

Sabbatical

(1) Mit Gemeindebediensteten kann eine Dienstfreistellung in der Dauer von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Kürzung der Bezüge innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vereinbart werden, wenn

1. keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und
2. die Gemeindebediensteten seit mindestens fünf Jahren im Dienst einer Gemeinde stehen.

(2) Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen Gemeindebediensteten und Gemeinde zu vereinbaren. Die Gemeinde darf eine derartige Vereinbarung nicht eingehen, wenn für die Dauer der Freistellung voraussichtlich eine Vertretung erforderlich sein wird und nicht gewährleistet ist, dass die erforderliche Vertretung entweder durch geeignete vorhandene Gemeindebedienstete oder durch ausschließlich zum Zweck dieser Vertretung in ein befristetes vertragliches Dienstverhältnis aufzunehmende geeignete Gemeindebedienstete wahrgenommen werden kann.

(3) Die Freistellung darf im Falle einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Die Gemeindebediensteten dürfen während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(4) Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) haben die Gemeindebediensteten entsprechend demjenigen Beschäftigungsausmaß, das für sie ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.

(5) Auf Ansuchen der Gemeindebediensteten kann das Sabbatical beendet werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz,
2. gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung,
3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
4. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
5. Beschäftigungsverbot nach dem MSchG oder Bgld. MVKG,

sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

§ 117

Bezüge während des Sabbaticals

(1) Für die Dauer der Rahmenzeit nach § 116 gebührt den Gemeindebediensteten das Monatsentgelt in dem Ausmaß, das

1. ihrer besoldungsrechtlichen Stellung und
2. dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht.

Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.

(2) Der Anspruch auf allfällige Nebengebühren, Vergütungen und Abgeltungen besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem sie gebühren würden, wenn kein Sabbatical nach § 116 gewährt worden wäre. Während der Freistellung besteht kein Anspruch auf Nebengebühren, Vergütungen und Abgeltungen, abgesehen von einer allfälligen Jubiläumszuwendung.

(3) Besteht während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Beschäftigungsausmaß oder ändert sich dieses während der Dienstleistungszeit, ist Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Monatsentgelt während der (restlichen) Dienstleistungszeit bei möglichst gleichmäßiger Aufteilung über die (restliche) Rahmenzeit höchstens in dem Ausmaß gebührt, das dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß entspricht. Wird die Freistellung vorzeitig beendet, so sind die Bezüge entsprechend der Dauer der abgelaufenen Rahmenzeit abzurechnen. Gegen eine sich daraus allenfalls ergebende Forderung der Gemeinde kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

(4) Wird das Sabbatical vorzeitig beendet, sind die während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührenden Bezüge unter Berücksichtigung der bis zur Beendigung tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Eine sich daraus allenfalls ergebende Forderung der Gemeinde ist, sofern möglich, durch Abzug von den Bezügen der Gemeindebediensteten hereinzubringen; gegen eine solche Forderung kann Verbrauch in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Besteht wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Forderung der Gemeinde auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden.

§ 118

Dienstbefreiung - Kuraufenthalt

(1) Den Gemeindebediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

1. ein Sozialversicherungsträger oder das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
2. die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte „Kneipp-Kur“) besteht und ärztlich überwacht wird.

(2) Den Gemeindebediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn die Gemeindebediensteten zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen werden und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder vom Sozialversicherungsträger satzungsgemäß getragen werden.

(3) Eine Dienstfreistellung nach Abs. 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

8. Abschnitt

Schutz der Gemeindebediensteten vor Benachteiligungen

§ 119

Verhalten bei Gefahr

Gemeindebedienstete, die keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Burgenländischen Bediensteten-schutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBI. Nr. 37/2001, verbundene besondere Dienstpflichten insbesondere zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen und die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deshalb im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem

beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde gekündigt oder entlassen werden. Das gleiche gilt, wenn Gemeindebedienstete unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, weil sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

§ 120

Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte

Sicherheitsvertrauenspersonen und Gemeindebedienstete, die als Präventivfachkräfte oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde gekündigt oder entlassen werden.

§ 121

Kontrollmaßnahmen

Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig.

9. Abschnitt

Sonderbestimmungen

§ 122

Pensionskassenvorsorge

(1) Die Gemeinde kann jenen Gemeindebediensteten eine Pensionskassenzusage im Sinne des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes - BPG erteilen, die im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung das 58. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Zu diesem Zweck kann die Gemeinde mit den zuständigen Organen der Personalvertretung - wenn aber eine Personalvertretung nicht eingerichtet ist, direkt mit den Gemeindebediensteten - eine Vereinbarung im Sinne des § 3 Abs. 2 BPG abschließen.

(2) Vereinbarungen gemäß Abs. 1 haben insbesondere Regelungen über das Beitrags- und Leistungsrecht sowie über den Wirksamkeitsbeginn der Einbeziehung der Gemeindebediensteten in die Pensionskassenvorsorge zu enthalten.

(3) Auf die Pensionskassenvorsorge der in Abs. 1 genannten Gemeindebediensteten sind - soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist - die Bestimmungen des BPG anzuwenden.

§ 123

Ausbildungs- oder Präsenzdienst

Auf Gemeindebedienstete, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, ist das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sinngemäß anzuwenden.

§ 124

Eingetragene Partnerschaft

Folgende Bestimmungen dieses Gesetzes sind auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Gemeindebediensteten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG) sinngemäß anzuwenden: § 112 Abs. 4 und 6, § 113 Abs. 2, § 130 Abs. 3 und 4.

IV. HAUPTSTÜCK

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 125

Endigungsgründe

- (1) Das Dienstverhältnis der Gemeindebediensteten endet
 1. durch Tod oder
 2. durch einverständliche Lösung oder
 3. durch Zeitablauf nach § 71 Abs. 9 oder

4. durch vorzeitige Auflösung oder
5. - wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist - mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war, oder
6. - wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen worden ist - durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist oder
7. durch Begründung eines Dienstverhältnisses zum Bund als Mitglied des Bundesverwaltungsgerichtes oder des Bundesfinanzgerichtes oder zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als Mitglied eines Landesverwaltungsgerichtes.

(2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

(3) Eine entgegen den Vorschriften des § 127 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen den Vorschriften des § 126 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinne des § 127 Abs. 2 oder 3 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

(4) In den Fällen des Abs. 3 ist § 64 Abs. 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß anzuwenden.

(5) Gemeindebedienstete haben der Gemeinde im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs. 1 Z 2), durch vorzeitige Auflösung (§ 126) oder durch Kündigung (§ 127) die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Sechzigstel. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus den im § 127 Abs. 2 Z 2 und 5 und Abs. 3 angeführten Gründen gekündigt worden ist oder
2. die Gemeindebediensteten aus den im § 126 Abs. 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten sind oder
3. die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung das Sechsfache des Gehalts der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen nicht übersteigen.

(6) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind

1. die Kosten einer Grundausbildung,
2. die Kosten, die der Gemeinde aus Anlass der Vertretung der Gemeindebediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die den Gemeindebediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,

nicht zu berücksichtigen.

(7) Bei der Reduktion der Ausbildungskosten nach Abs. 5 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubs, mit Ausnahme einer Karenz nach dem Bgld. MVKG, nicht zu berücksichtigen.

§ 126

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung)

(1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 11 Abs. 2), vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

(2) Ein wichtiger Grund, der die Gemeinde zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigt, liegt insbesondere vor,

1. wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Gemeindebediensteten die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
2. wenn die Gemeindebediensteten sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die sie des Vertrauens der Gemeinde unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lassen oder wenn sie sich in ihrer dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorwürfe zuwenden lassen;

3. wenn die Gemeindebediensteten ihren Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigen oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen;
4. wenn sich die Gemeindebediensteten weigern, ihre Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten zu fügen;
5. wenn die Gemeindebediensteten eine Nebenbeschäftigung betreiben, die dem Anstand widerspricht oder die sie an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer Dienstpflichten hindert und sie diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgeben;
6. wenn sich die Gemeindebediensteten eine im § 97 Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschaffen oder missbräuchlich verwenden.

(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen Gemeindebedienstete ergangen, das bei einer Beamtin oder einem Beamten

1. den Amtsverlust gemäß § 27 StGB zur Folge hätte oder
2. gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 LBDG 1997 zur Auflösung des Beamtendienstverhältnisses führen würde,

so gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils als aufgelöst, sofern es nicht bereits nach Abs. 2 vorzeitig aufgelöst wurde. Dies ist für aus der Auflösung des Dienstverhältnisses resultierende Ansprüche einer Entlassung gemäß Abs. 2 gleichzuhalten.

(4) Das gleiche gilt

1. bei Gemeindebediensteten in einer gemäß § 6 Abs. 2 Inländern vorbehaltenen Verwendung für den Fall des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft;
2. bei anderen Gemeindebediensteten bei Wegfall der Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 lit. b, wenn nicht die Nachsicht nach § 6 Abs. 4 vor dem Wegfall erteilt worden ist.

(5) Ein wichtiger Grund, der die Gemeindebediensteten zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die Gemeindebediensteten zur Dienstleistung unfähig werden oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen können.

§ 127

Kündigung

(1) Die Gemeinde kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

(2) Ein Grund, der die Gemeinde nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die Gemeindebediensteten

1. ihre Dienstpflicht gröblich verletzen, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweisen,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreichen, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Gründen, die sie zu vertreten haben oder die in ihrer Person gelegen sind,
 - a) eine Grundausbildung nach § 15 Abs. 2 nicht innerhalb der in dieser Bestimmung festgelegten Frist erfolgreich absolviert oder
 - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
 - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
5. handlungsunfähig werden,
6. ein Verhalten setzen oder gesetzt haben, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung für männliche Versicherte vorgeschriebene Anfallsalter erreicht haben,
8. das 65. Lebensjahr vollendet haben, und einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis haben oder mit Erfolg geltend machen können.

(3) Die Gemeinde kann das Dienstverhältnis der Gemeindebediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfangs, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine

Weiterbeschäftigung in einer ihrer Einstufung entsprechenden Verwendung nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem sie das 45. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht haben.

(4) Gemeindebedienstete dürfen nicht wegen Bedarfsmangels (Abs. 4) gekündigt werden, wenn sie im Rahmen ihrer Dienstverhältnisse mit einer zeitlich begrenzten Funktion betraut sind oder betraut waren.

(5) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei weiblichen Gemeindebediensteten vor und nach ihrer Niederkunft gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.

§ 128

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von	
weniger als 6 Monaten	1 Woche,
6 Monaten	2 Wochen,
1 Jahr	1 Monat,
2 Jahren	2 Monate,
5 Jahren	3 Monate,
10 Jahren	4 Monate,
15 Jahren	5 Monate.

Sie hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist § 71 Abs. 10 sinngemäß anzuwenden.

§ 129

Sonderurlaub während der Kündigungsfrist

(1) Bei Kündigung durch die Gemeinde ist den Gemeindebediensteten auf deren Ansuchen während der Kündigungsfrist ein Sonderurlaub im Ausmaß von wöchentlich mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit zu gewähren.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn

1. die Gemeindebediensteten einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung haben und
2. eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

§ 130

Abfertigung

(1) Den Gemeindebediensteten gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,

1. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 11 Abs. 2) und durch Zeitablauf geendet hat, es sei denn, dass es sich um ein Dienstverhältnis zu Vertretungszwecken handelt;
2. wenn das Dienstverhältnis von der Gemeinde nach § 127 Abs. 2 Z 1, 3 oder 6 gekündigt wurde;
3. wenn das Dienstverhältnis von den Gemeindebediensteten gekündigt wurde;
4. wenn die Gemeindebediensteten ein Verschulden an der Entlassung (§ 126 Abs. 2) trifft;
5. wenn die Gemeindebediensteten gemäß § 126 Abs. 3 oder 4 entlassen wurden;
6. wenn die Gemeindebediensteten ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten (§ 126 Abs. 5);
7. wenn das Dienstverhältnis einverständlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt.

(3) Abweichend vom Abs. 2 gebührt den Gemeindebediensteten eine Abfertigung, wenn sie

1. verheiratet sind und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Eheschließung oder
2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder

- b) Annahme eines von ihnen allein oder gemeinsam mit dem anderen Ehepartner an Kindes Statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
- c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 22 Abs. 1 Z 2 oder § 35 MVKG), das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn das Kind im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, oder
- 3. spätestens zwei Monate vor Ablauf einer Karenz nach dem Bgld. MVKG oder
- 4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 27 und 28 Bgld. MVKG oder nach § 35 Bgld. MVKG

das Dienstverhältnis kündigen.

(4) Aus dem Anlass der Eheschließung kann nur einer der beiden Ehepartner - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 3 Z 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft (zu einem inländischen Gemeindeverband) und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle des Abs. 3 Z 1 der Anspruch des älteren Ehepartners, in den Fällen des Abs. 3 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs. 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft (zu einem inländischen Gemeindeverband) besteht.

(5) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung den Gemeindebediensteten auch dann, wenn das Dienstverhältnis

- 1. bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
- 2. wegen der Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch die Gemeindebediensteten gekündigt wird.

(6) Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

- 3 Jahren das Zweifache,
- 5 Jahren das Dreifache,
- 10 Jahren das Vierfache,
- 15 Jahren das Sechsfache,
- 20 Jahren das Neunfache,
- 25 Jahren das Zwölfwache

des den Gemeindebediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Kinderzulage.

(7) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 47 oder nach dem Bgld. MVKG infolge Kündigung durch die Gemeinde, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß der Gemeindebediensteten zugrunde zu legen.

(8) In den Fällen des Abs. 3 Z 4 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz nach dem Bgld. MVKG auszugehen.

(9) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft (einem inländischen Gemeindeverband) sind der Dauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 6 zuzurechnen. Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

- 1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht;
- 2. wenn das Dienstverhältnis
 - a) noch andauert oder
 - b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erlosch oder, falls Abs. 2 auf das Dienstverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre;
- 3. wenn die Gemeindebediensteten bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten haben, soweit diese Abfertigung nicht rückerstattet wurde; bei teilweiser Rückerstattung

ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß zuzurechnen. Eine Rückerstattung gemäß § 40 Abs. 4 LBBG 2001 ist einer vollständigen Rückerstattung der Abfertigung gleichzuhalten.

Die in Z 2 lit. b angeführten Ausschlussgründe liegen nicht vor, wenn das Dienstverhältnis im Einverständnis mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber ausschließlich deswegen beendet wurde, um ein Dienstverhältnis zur Gemeinde einzugehen, und dieses Gemeindedienstverhältnis an das beendete Dienstverhältnis unmittelbar anschließt.

(10) Wird das Dienstverhältnis durch Tod der Gemeindebediensteten gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des den Gemeindebediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Kinderzulage. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder die verstorbenen Gemeindebediensteten in ihrer letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

(11) Werden Gemeindebedienstete, die gemäß Abs. 3

1. das Dienstverhältnis gekündigt oder
2. ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt

haben, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft (einem inländischen Gemeindeverband) aufgenommen, so haben sie der Gemeinde die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

(12) Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung ist bei Vorliegen der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld (§ 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen.

§ 131

Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Den Gemeindebediensteten gebührt für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Kalenderjahr entsprechenden Erholungsurlaub. Bereits verbrauchter Erholungsurlaub dieses Kalenderjahres ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

(2) Bemessungsbasis der Ersatzleistung sind das Monatsentgelt und die Kinderzulage, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubs dieses Kalenderjahres gebühren würden. Bei der Ermittlung der Bemessungsbasis ist von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der Gemeindebediensteten auszugehen. Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubs gemäß Abs. 1 zum vollen Urlaubsausmaß entspricht. Die Umrechnung des Urlaubsausmaßes von Arbeitstagen auf Werktage hat in der Weise zu erfolgen, dass elf Arbeitstagen zwölf Werktage entsprechen.

(3) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die Gemeindebediensteten ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

(4) Bei einem bereits erfolgten Verbrauch des Erholungsurlaubs über das aliquote Ausmaß hinaus ist das zu viel empfangene Monatsentgelt und die Kinderzulage von den Gemeindebediensteten nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

(5) Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt eine Ersatzleistung in der Höhe des Monatsentgelts und der Kinderzulage, die den Gemeindebediensteten während des Erholungsurlaubs zugekommen wären, wenn sie diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätten, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 47 oder nach dem Bgld. MVKG durch

1. Entlassung ohne Verschulden der Gemeindebediensteten,
2. begründeten vorzeitigen Austritt der Gemeindebediensteten,
3. Kündigung durch die Gemeinde oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 2 jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, für die Gemeindebediensteten überwiegend maßgebend war.

(7) Die Ersatzleistung nach den Abs. 1, 2, 5 und 6 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod der Gemeindebediensteten endet.

§ 132

Folgebeschäftigungen

(1) Den Gemeindebediensteten ist es nach Beendigung des Dienstverhältnisses für die Dauer von sechs Monaten untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofs, eines Landesrechnungshofs oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition ihre dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten, tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns haben die Gemeindebediensteten der Gemeinde eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen der Gemeindebediensteten unbillig erschwert wird, oder
2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt, oder
3. die Gemeinde oder eine oder einer ihrer Vertreterinnen oder Vertreter durch schuldhaftes Verhalten den Gemeindebediensteten begründeten Anlass zur vorzeitigen Auflösung oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben haben, oder
4. die Gemeinde das Dienstverhältnis löst, sofern keiner der in § 127 Abs. 2 Z 1, 3, 4 und 6 bis 8 oder § 126 Abs. 2 aufgezählten Gründe vorliegt, oder
5. das Dienstverhältnis gemäß § 125 Abs. 1 Z 5 endet.

§ 133

Zeugnis

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist den Gemeindebediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art ihrer Dienstleistung auszustellen.

V. HAUPTSTÜCK

Zuständigkeit

§ 134

Zuständigkeit der Kollegialorgane

Zuständiges Organ zur Vertretung der Gemeinde in Dienstrechtsangelegenheiten der Gemeindebediensteten ist, unbeschadet der Bestimmung des § 2,

1. der Gemeindevorstand
 - a) zur Bewilligung eines Sonderurlaubs von mehr als zwei Wochen und zur Bewilligung eines Karenzurlaubs, auf den kein Rechtsanspruch besteht,
 - b) zur befristeten Aufnahme von Bediensteten für länger als sechs Monate, jedoch nicht für mehr als ein Jahr, sowie zur Änderung ihrer Dienstverträge,

- c) zur befristeten Aufnahme von Bediensteten zur Vertretung, wenn der Vertretungsfall ein Beschäftigungsverbot oder eine Karenz nach dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Vorschriften ist, sowie zur Änderung ihrer Dienstverträge,
 - d) zur befristeten Verlängerung von Dienstverhältnissen, wenn hiedurch eine Gesamtdauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten aber nicht von einem Jahr überschritten wird, sowie in den Fällen der lit. c,
 - e) zur einverständlichen Lösung des Dienstverhältnisses gemäß § 125 Abs. 1 Z 2, soweit nicht gemäß § 25 Abs. 2 Z 4 der Burgenländischen Gemeindeordnung 2003 – Bgld. GemO 2003, LGBl. Nr. 55/2003, die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister zuständig ist, sowie zum Abschluss einer Vereinbarung über eine Abfertigung gemäß § 136 Abs. 2 Z 7,
 - f) zur vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 126, soweit nicht gemäß § 25 Abs. 2 Z 4 Bgld. GemO 2003 die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister zuständig ist,
 - g) zur Kündigung des Dienstverhältnisses gemäß § 127,
 - h) zur Zuerkennung und Bemessung von Erschwerniszulagen (§ 83), Gefahrenzulagen (§ 84) und Aufwandsentschädigungen (§ 85).
2. der Gemeinderat
- a) zur Erlassung von Verordnungen,
 - b) zur Entsendung von Gemeindebediensteten (§ 30),
 - c) zur unbefristeten oder zur befristeten Aufnahme von Gemeindebediensteten für länger als ein Jahr sowie zur Änderung ihrer Dienstverträge,
 - d) zur unbefristeten oder zur befristeten Verlängerung von Dienstverhältnissen, wenn hiedurch eine Gesamtdauer des Dienstverhältnisses von einem Jahr überschritten wird,
 - e) zum Abschluss von Sonderverträgen (§ 14),
 - f) zur Bestellung und Abberufung von Leiterinnen oder Leitern des Gemeindeamtes (§§ 18 und 20),
 - g) sowie zur Zuerkennung und Bemessung von Belohnungen (§ 82) und von sonstigen in diesem Gesetz vorgesehenen Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, sowie von freiwilligen Sozialleistungen.

§ 135

Zuständigkeit - Gemeindeverband, Verwaltungsgemeinschaft

(1) In Gemeindeverbänden sind die der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zugeordneten Aufgaben von der Verbandsobfrau oder vom Verbandsobmann wahrzunehmen; an die Stelle des Gemeindevorstands tritt der Verbandsvorstand und an die Stelle des Gemeinderats die Verbandsversammlung. Wenn kein Verbandsvorstand besteht, ist die Verbandsobfrau oder der Verbandsobmann zuständig.

(2) Von Abs. 2 abweichende gesetzliche Regelungen werden nicht berührt.

(3) In Verwaltungsgemeinschaften nimmt die der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister sowie dem Gemeindevorstand obliegenden Aufgaben die oder der Vorsitzende des Verwaltungsausschusses und die dem Gemeinderat obliegenden Aufgaben der Verwaltungsausschuss wahr.

§ 136

Dienstgeberwechsel

(1) (Verfassungsbestimmung) Im Falle der Vereinigung von Gemeinden (§ 8 Bgld. GemO 2003) gehen die Rechte und Pflichten dieser Gemeinden als Dienstgeber auf die neue Gemeinde über. Im Übrigen werden die Dienstverhältnisse der Bediensteten der vereinigten Gemeinden durch die Vereinigung nicht berührt.

(2) (Verfassungsbestimmung) Im Falle der Trennung einer Gemeinde (§ 9 Bgld. GemO 2003) oder Aufteilung einer Gemeinde (§ 10 Abs. 2 Bgld. GemO 2003) ist in der die Trennung verfügenden Verordnung oder in dem die Trennung oder die Aufteilung verfügenden Gesetz zu bestimmen, auf welche der Trenngemeinden bzw. der die aufgeteilte Gemeinde übernehmenden Gemeinden die Rechte und Pflichten der Stammgemeinde bzw. der aufgeteilten Gemeinde als Dienstgeber der bei ihr beschäftigten Gemeindebediensteten übergehen. Abs. 1 zweiter Satz gilt sinngemäß.

§ 137

Zuständigkeit der Landesregierung

(1) Aufsichtsbehörde im Sinne des 6. Hauptstücks der Bgld. GemO 2003 ist die Landesregierung.

(2) Die Landesregierung kann zur gemeinsamen Anstellung von Gemeindevertragsbediensteten, zur Besorgung der dienstrechtlichen Maßnahmen hinsichtlich der zu einem Gemeindeverband im Dienstverhältnis stehenden Gemeindebediensteten, sowie zur Bereitstellung der erforderlichen Sachmittel durch Verordnung aus Gemeinden desselben politischen Bezirks Gemeindeverbände nach den Bestimmungen des Bgld. Gemeindeverbandsgesetzes, LGBl. Nr. 20/1987, bilden.

VI. HAUPTSTÜCK

Sonderbestimmungen für Bedienstete der Freistädte Eisenstadt und Rust

§ 138

Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Hauptstücks gelten für die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Freistadt Eisenstadt oder zur Freistadt Rust stehenden Bediensteten, im Folgenden als „Gemeindebedienstete-Eisenstadt, Rust“ bezeichnet.

(2) Auf Gemeindebedienstete-Eisenstadt, Rust sind die Hauptstücke I. bis V., VII., IX. und X. anzuwenden, soweit das VI. Hauptstück nicht anderes bestimmt. Nicht anzuwenden sind jedoch jene Bestimmungen, die sich ausdrücklich auf Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern beziehen.

§ 139

Funktionszulage

(1) Auf die Gemeindebediensteten-Eisenstadt, Rust sind anstelle des § 62 die folgenden Abs. 2 bis 4 anzuwenden.

(2) Jenen Gemeindebediensteten-Eisenstadt, Rust, die ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen haben, gebührt eine Funktionszulage, wenn diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Gemeindebedienstete-Eisenstadt, Rust in gleicher entgeltrechtlicher Stellung zu tragen haben.

(3) Die Funktionszulage ist in einem Prozentsatz des Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung zu bemessen. Sie darf 50% dieses Gehaltes nicht übersteigen. Innerhalb dieser Grenze ist die Funktionszulage nach dem Grad der höheren Verantwortung zu bemessen.

(4) Bei der Gewährung der Funktionszulage kann auch festgelegt werden, dass mit der Funktionszulage alle Mehrleistungen der oder des Gemeindebediensteten-Eisenstadt, Rust in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten. In diesem Fall ist bei der Bemessung der Funktionszulage auch auf die von der oder dem Gemeindebediensteten-Eisenstadt, Rust in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen Bedacht zu nehmen.

§ 140

Zuständigkeit

Hinsichtlich der Gemeindebediensteten-Eisenstadt, Rust richtet sich die Organzuständigkeit nach dem Eisenstädter Stadtrecht 2003 - EisStR 2003, LGBl. Nr. 56/2003, bzw. nach dem Ruster Stadtrecht 2003 - RusterStR 2003, LGBl. Nr. 57/2003.

VII. HAUPTSTÜCK

Sonderbestimmungen für Gemeindebedienstete in der schulischen Tagesbetreuung

§ 141

Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Hauptstücks gelten für die Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher sowie Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen, die im Betreuungsteil (ausgenommen die gegenstandsbezogene Lernzeit) ganztägiger Schulformen verwendet werden. Diese Personen werden im Folgenden als „Betreuungspersonen“ bezeichnet.

(2) Auf Betreuungspersonen sind die Hauptstücke I. bis VI. und die Hauptstücke IX. und X. anzuwenden, soweit das VII. Hauptstück nicht anderes bestimmt. Nicht anzuwenden sind jedoch jene Bestimmungen, die sich ausdrücklich auf Gemeindebedienstete anderer Entlohnungsschemata beziehen.

(3) Abweichend von § 31 sind die §§ 3, 4, 7 und 8 Bgld. PBÜ-G nicht anzuwenden. § 6 Abs. 3 Bgld. PBÜ-G ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass fachlich und innerdienstlich die Leiterin oder der Leiter der Schule Vorgesetzte oder Vorgesetzter der zugewiesenen Betreuungsperson ist, solange nicht eine eigenständige Leitung für den Bereich der schulischen Tagesbetreuung bestellt ist.

§ 142

Einreihung in das Entlohnungsschema IL

Die Betreuungspersonen sind in das Entlohnungsschema IL einzureihen.

§ 143

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas IL

(1) Das Entlohnungsschema IL umfasst die Entlohnungsgruppen l2b1 und l3.

(2) Voraussetzung für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe l2b1 ist

1. die Verwendung als Betreuungsperson im Betreuungsteil (individuelle Lernzeit oder Freizeit) ganztägiger Schulformen und
2. a) die Erfüllung der Erfordernisse für die Verwendungsgruppen L2a2, L2a1 oder L2b1 (Artikel I und II Z 2 bis 4 der Anlage zum LDG 1984) oder
b) die Ablegung der Reife- und Diplomprüfung bzw. der Diplomprüfung einer Bildungsanstalt für Sozialpädagogik oder einer Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik (Zusatzausbildung Hortpädagogik).

(3) Voraussetzung für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe l3 ist

1. die Verwendung als Freizeitpädagogin oder Freizeitpädagoge im Freizeitteil ganztägiger Schulformen und
2. der erfolgreiche Abschluss des Hochschullehrganges für Freizeitpädagogik gemäß dem Hochschulgesetz 2005.

(4) Die Nichterfüllung des Erfordernisses nach Abs. 3 Z 2 kann aus dienstlichen Gründen nachgesehen werden, wenn eine gleichgeeignete Bewerberin oder ein gleichgeeigneter Bewerber, die oder der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden ist.

(5) Für von § 6 Abs. 1 Z 1 lit. b erfasste Personen mit einem Ausbildungsnachweis, der zum unmittelbaren Zugang zu einem solchen Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes berechtigt, der einer der in den Abs. 2 und 3 angeführten Verwendungen im Wesentlichen entspricht, gilt zusätzlich folgendes:

1. Im Fall des Abs. 2 Z 2 lit. a ist ein Bescheid gemäß Artikel I Abs. 11 der Anlage zum LDG 1984 vorzulegen.
2. Im Fall des Abs. 2 Z 2 lit. b ist ein Bescheid gemäß § 3 Abs. 8 des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Kindergärtner(innen) und Erzieher(innen), LGBl. Nr. 1/1998, vorzulegen.
3. Im Fall des Abs. 3 Z 2 ist § 5 Bgld. LVBG 2013 mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, dass für die Anerkennung die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister zuständig ist.

§ 144

Monatsentgelt

(1) Das Monatsentgelt der Betreuungspersonen beträgt

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe	
	l2b1	l3
Euro		
1	1.774,50	1.601,70
2	1.805,70	1.627,70
3	1.838,60	1.653,60
4	1.871,70	1.679,60
5	1.907,20	1.705,60
6	1.998,50	1.745,90

7	2.091,60	1.808,80
8	2.184,50	1.875,70
9	2.276,60	1.945,80
10	2.369,40	2.016,90
11	2.461,70	2.088,90
12	2.589,70	2.159,60
13	2.717,80	2.231,90
14	2.845,30	2.304,00
15	2.972,80	2.402,80
16	3.085,80	2.501,90
17	3.204,00	2.600,10
18	3.331,20	2.698,70
19	3.447,10	2.797,20

(2) Abweichend von § 66 betragen die Vorrückungszeiträume fünf Jahre (statt sieben Jahren) und zwei Jahre (statt vier Jahren).

§ 145

Dienstvertrag

(1) Die Verwendung in der Nachmittagsbetreuung gilt als nicht gesicherte Verwendung. Darauf ist im Dienstvertrag ausdrücklich hinzuweisen.

(2) Bei Betreuungspersonen mit einer Gesamtverwendungsdauer im Ausmaß von weniger als fünf Jahren können Stunden von der Gemeinde ohne Zustimmung der Betreuungsperson in Wegfall gebracht werden, wobei sich das Monatsentgelt entsprechend ändert.

(3) Auf Betreuungspersonen ist § 11 Abs. 3 erster Satz nicht anzuwenden. Übersteigt die Gesamtverwendungsdauer der mit Betreuungspersonen aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

§ 146

Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer

In die im § 145 Abs. 2 und 3 und im § 151 angeführte Gesamtverwendungsdauer sind bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren einzurechnen:

1. Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 bis 7 Bgl. MVKG,
2. Zeiten einer Karenz nach dem Bgl. MVKG und
3. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

§ 147

Verwendung

(1) Die dienstvertraglich vereinbarte Verwendung als Kindergärtnerin (Kindergartenleiterin) oder Kindergärtner (Kindergartenleiter) oder als Horterzieherin (Hortleiterin) oder Horterzieher (Hortleiter) umfasst auch die Verwendung als Betreuungsperson und die dienstvertraglich vereinbarte Verwendung als Betreuungsperson umfasst auch die Verwendung als Kindergärtnerin oder Kindergärtner oder als Horterzieherin oder Horterzieher, wenn die oder der Gemeindebedienstete die Erfordernisse für die jeweils andere Verwendung erfüllt.

(2) Umfasst die dienstvertraglich vereinbarte Verwendung Aufgaben unterschiedlichen Inhalts oder unterschiedlicher Wertigkeit (Abs. 1), so richtet sich die dienst- und besoldungsrechtliche Behandlung nicht nach dem Überwiegen, sondern es ist jede Verwendung getrennt dienst- und besoldungsrechtlich zu behandeln.

§ 148

Beschäftigungsausmaß

(1) Die regelmäßige Wochendienstzeit beträgt 40 Stunden. § 33 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr tritt.

(2) Von der wöchentlichen Dienstzeit entfallen 36 Stunden auf die Betreuung der Schülerinnen und Schüler. Die Betreuungszeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse durch einen

Dienstplan möglichst gleichmäßig bleibend aufzuteilen. Die restlichen 4 Stunden pro Woche dienen für jeweils erforderliche Vorbereitungsarbeiten, Koordinierungsgespräche und Elternberatung.

(3) Bei teilzeitbeschäftigten Betreuungspersonen verringert sich die Gruppenarbeit und die übrige Zeit der Dienstverpflichtung entsprechend dem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung.

§ 149

Erholungsurlaub

(1) Das Urlaubsausmaß der Betreuungspersonen beträgt in jedem Schuljahr (§ 150) einschließlich der gesetzlichen Beurlaubung (Abs. 2):

1. 38 Arbeitstage bei einem Dienstalder von weniger als 28 Jahren und

2. 43 Arbeitstage bei einem Dienstalder von 28 Jahren.

§ 154 Abs. 11 ist anzuwenden.

(2) Die in Abs. 1 genannten Personen gelten an Arbeitstagen, an denen eine schulische Tagesbetreuung nicht angeboten wird, insoweit als beurlaubt, als das in Abs. 1 angeführte Urlaubsausmaß nicht überschritten wird.

§ 150

Sabbatical

§ 116 ist auf Betreuungspersonen mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Rahmenzeit und die Freistellung grundsätzlich volle Schuljahre zu umfassen haben. Als Schuljahr gilt dabei jeweils der Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August.

§ 151

Kündigung

Bei Betreuungspersonen mit einer Gesamtverwendungsdauer von weniger als fünf Jahren ist der Kündigungsgrund des § 127 Abs. 3 auch dann erfüllt, wenn die Betreuungsperson wegen Wegfalls von Stunden (§ 145 Abs. 2) nicht mehr innerhalb der Gemeinde an einer Kinderbetreuungseinrichtung (Schule, Kindergarten usw.) zumindest im Ausmaß einer Wochenstunde beschäftigt werden kann. Die im § 127 Abs. 3 enthaltene Kündigungsbeschränkung ist auch in diesem Fall anzuwenden.

VIII. HAUPTSTÜCK

Sonderbestimmungen für Bedienstete bestimmter Gemeindeverbände

§ 152

Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Hauptstücks gelten für Bedienstete von Gemeindeverbänden mit Ausnahme jener Gemeindeverbände, die zur gemeinsamen Anstellung von Gemeindebediensteten, zur Besorgung der dienstrechtlichen Maßnahmen hinsichtlich der zu einem Gemeindeverband im Dienstverhältnis stehenden Gemeindebediensteten sowie zur Bereitstellung der erforderlichen Sachmittel nach § 33 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 oder nach dem Gemeindeverbandsgesetz gebildet wurden bzw. werden.

(2) Auf die in den Anwendungsbereich dieses Hauptstücks fallenden Bediensteten sind die Hauptstücke I. bis V., IX. und X. anzuwenden, soweit das VIII. Hauptstück nicht anderes bestimmt.

(3) Die §§ 15 und 16 sind auf die in Abs. 2 genannten Bediensteten nicht anzuwenden.

(4) Die Bestimmungen dieses Gesetzes, die sich auf Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern beziehen, gelten auch für leitende Bedienstete (zB Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter) der unter dieses Hauptstück fallenden Gemeindeverbände.

IX. HAUPTSTÜCK

Übergangsbestimmungen

§ 153

Stellenausschreibungen

(1) Stellenausschreibungen gemäß § 6 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 gelten als Ausschreibungen gemäß § 18 Abs. 8 oder § 5 Abs. 1, wenn die Ausschreibung vor dem 1. Jänner 2015 im Landesamtsblatt für das Burgenland verlautbart und die ausgeschriebene Stelle nicht vor dem 1. Jänner 2015 besetzt wurde.

(2) Stellenausschreibungen gemäß § 18 Abs. 8 oder § 5 Abs. 1 können bereits vor dem 1. Jänner 2015 vorgenommen werden.

§ 154

Dienstliche Ausbildung

(1) Grundausbildungen, die vor dem Inkrafttreten der in § 15 Abs. 3 vorgesehenen Verordnung der Landesregierung erfolgreich abgeschlossen wurden, gelten als Grundausbildungen im Sinne dieser Verordnung.

(2) Vor dem Inkrafttreten der in § 15 Abs. 3 vorgesehenen Verordnung der Landesregierung erfolgreich abgelegte Teilprüfungen oder Prüfungsabschnitte sind auf die Grundausbildung anzurechnen. Die begonnene Grundausbildung ist nach den Bestimmungen der von der Landesregierung aufgrund des § 15 Abs. 3 zu erlassenden Verordnung abzuschließen. Erfolgte Anrechnungen behalten ihre Gültigkeit.

(3) Bis zum Inkrafttreten der in § 15 Abs. 3 vorgesehenen Verordnung der Landesregierung sind auf die Grundausbildung der Gemeindebediensteten die Grundausbildungsverordnungen für die Landesbediensteten, hinsichtlich der Gemeindebediensteten der Entlohnungsgruppe gv2 zusätzlich auch der 3. Abschnitt des I. Teils des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, mit der Maßgabe weiterhin sinngemäß anzuwenden, dass die Besonderheiten des Gemeindedienstes, insbesondere bei der Gestaltung der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte, der Ausbildungslehrgänge und des Prüfungsverfahrens, zu berücksichtigen sind.

§ 155

Vorrückungstichtag

(1) Auf Gemeindebedienstete, die

1. vor dem 1. September 1995 in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft eingetreten und
2. seither ohne Unterbrechung in einem Dienstverhältnis oder in mehreren Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu inländischen Gebietskörperschaften gestanden sind,

sind die Regelungen des § 26 VBG oder des § 12 GehG über die Berücksichtigung sonstiger Zeiten in der bis zum Ablauf des 31. August 1995 nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 oder dem Landesbeamtengesetz 1985, jeweils in Verbindung mit dem Gemeindebedienstetengesetz 1971, für die Gemeindebediensteten geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(2) Auf Aufnahmen in das Dienstverhältnis, die vor dem 1. September 2002 erfolgten, ist anstelle des § 67 Abs. 10 und 11 § 26 Abs. 3 VBG, § 12 Abs. 3 GehG oder § 10 Abs. 9 LBBG 2001 in der bis zum 31. August 2002 für die Gemeindebediensteten geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(3) Eine Neufestsetzung des Vorrückungstichtages und der daraus resultierenden besoldungs-(entgelt)rechtlichen Stellung aufgrund der §§ 66 und 67 erfolgt nur auf Antrag.

(4) Auf Personen, die keinen korrekten Antrag nach Abs. 3 und 6 stellen,

1. sind § 3 Abs. 3 sowie §§ 19 und 26 Abs. 1 VBG oder §§ 8 und 10 Abs. 1 LBBG 2001 weiterhin in der am 31. Dezember 2003 für die Gemeindebediensteten geltenden Fassung anzuwenden und
2. ist § 67 Abs. 2 nicht anzuwenden.

(5) Auf Personen, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2001 (23. Dezember 2011) in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde standen, sind die Abs. 3 und 4

1. sowohl bei der erstmaligen Festsetzung ihres Vorrückungstichtages
2. als auch bei dessen Festsetzung anlässlich ihrer Überleitung aus einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde in ein Dienstverhältnis nach diesem Gesetz

sinngemäß anzuwenden.

(6) Anträge gemäß Abs. 3 sind unter Verwendung des in der Anlage 2 zu § 113 Abs. 10 LBBG 2001 festgelegten Formulars zu stellen. Vertragsbediensteten, die einen Antrag gemäß Abs. 10 ohne Verwendung des Formulars stellen oder vor dem Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2011 (23. Dezember 2011) die Neufestsetzung ihres Vorrückungsstichtages oder ihrer entgeltrechtlichen Stellung aufgrund von Vordienstzeiten vor dem Tag der Vollendung des 18. Lebensjahres oder die Nachzahlung von Bezügen aus diesem Anlass beantragt haben, ist aufzutragen, den Antrag unter Verwendung des Formulars binnen angemessener Frist erneut einzubringen. Wird der Antrag unter Verwendung des Formulars innerhalb der gesetzten Frist neu eingebracht, gilt er als zum ursprünglichen Zeitpunkt richtig eingebracht, ansonsten als zurückgezogen. Der Antrag kann binnen sechs Wochen nach Erhalt der Mitteilung über die Neufestsetzung der entgeltrechtlichen Stellung widerrufen werden.

(7) Für besoldungs(entgelt)rechtliche Ansprüche, die sich aus einer Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages ergeben, ist der Zeitraum vom 18. Juni 2009 bis zum Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2011 (23. Dezember 2011) nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 70 dieses Gesetzes anzurechnen.

(8) Auf Personen, deren Vorrückungsstichtag gemäß Abs. 1 weiterhin nach § 26 VBG oder § 12 GehG in der am 31. August 1995 für Gemeindebedienstete geltenden Fassung festgesetzt ist, ist im Fall korrekter Antragstellung nach Abs. 3 und 6

1. § 67 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der Anwendung der Z 2 lit. b sublit. bb die Obergrenze von elf Jahren entfällt, und
2. § 67 Abs. 2 anzuwenden.

(9) Für Personen, deren Vorrückungsstichtag nicht gemäß § 3b Abs. 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 oder gemäß § 113 Abs. 3 LBBG 2001 verbessert wurde, sind sonstige Zeiten nach § 67 Abs. 1 Z 2 lit. b sublit. bb nur bis zu weiteren drei Jahren zur Hälfte anzurechnen.

(10) Bei der Berechnung der Dienstzeit gemäß § 89 Abs. 2 Z 2 ist bei Personen, die am 23. Dezember 2011 in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde standen

1. § 10 Abs. 1 LBBG 2001 weiterhin in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung und
2. § 10 Abs. 1a nicht anzuwenden.

(11) Den in Abs. 4 angeführten Personen gebührt das höhere Urlaubsausmaß im Sinne des § 92 Abs. 1 Z 2 bereits bei einem Dienstalder von 25 Jahren. Zum Dienstalder zählt für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde zurückgelegte Zeit.

(12) § 117 Bgld. LVBG 2013 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 156

Ansprüche während des Beschäftigungsverbot nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG

(1) Für Gemeindebedienstete, deren Dienstverhältnis zur Gemeinde vor dem 1. Jänner 2011 begründet wurde, gilt anstelle des § 71 Abs. 8 folgender Abs. 2.

(2) Weiblichen Gemeindebediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Regelungen nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des § 71 Abs. 1.

§ 157

Gemeindeverbände nach dem Gemeindebedienstetengesetz 1971

In Gemeindeverbänden nach dem Gemeindebedienstetengesetz 1971 tritt an die Stelle der Verbandsobfrau oder des Verbandsobmannes die Obfrau oder der Obmann des Gemeindeverbandsausschusses und an die Stelle der Verbandsversammlung der Gemeindeverbandsausschuss (§ 135 Abs. 1).

X. HAUPTSTÜCK

Schlussbestimmungen

§ 158

Verweise

(1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird, sind diese Landesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:

1. Allgemeines Hochschul-Studiengesetz, BGBl. Nr. 177/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/1997,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2014,
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 161/2013,
4. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2014,
5. Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
6. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
7. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
8. Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2014,
9. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
10. Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl. Nr. 282/1990 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
11. Gesetz über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung – BAK-G, BGBl. I Nr. 72/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2013,
12. Bundespflegegeldgesetz, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2014,
13. Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2014,
14. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 179/2013,
15. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 187/2013,
16. Fachhochschul-Studiengesetz - FHSStG, BGBl. Nr. 340/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 45/2014,
17. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2014,
18. Forschungsorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 341/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2004,
19. Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 8/2014,
20. Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2013,
21. Hochschulgesetz 2005, BGBl. I Nr. 30/2006, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 124/2013,
22. Kriegsoferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2013,
23. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984 – LDG 1984, BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/2014,

24. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
26. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/2014,
27. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/2014,
28. Strafprozeßordnung 1975 - StPO, BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 71/2014,
29. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 195/2013,
30. Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 45/2014,
31. Universitäts-Studiengesetz (UniStG), BGBl. I Nr. 48/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2008,
32. Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl. Nr. 145/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013,
33. Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetz – Unv-Transparenz-G, BGBl. Nr. 330/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 141/2013,
34. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86/1948, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 8/2014,
35. Volksgruppengesetz, BGBl. Nr. 396/1976, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 84/2013,
36. Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 181/2013,
37. Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2013,
38. Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013.

§ 159

Verweisung in anderen Landesgesetzen

(1) Soweit in Landesgesetzen auf Bestimmungen des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 Bezug genommen oder verwiesen oder dieses Gesetz für anwendbar erklärt wird, treten an die Stelle der oder zusätzlich zu den bezogenen oder verwiesenen Bestimmungen die Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) Auf die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde, einem Gemeindeverband oder zu den Freistädten Eisenstadt oder Rust stehenden Personen, die in den Anwendungsbereich des Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetzes, LGBl. Nr. 30/1993, fallen, sind - abweichend von § 1 Abs. 2 Z 1 des Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetzes - das VII. Hauptstück mit den aus dem Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetz sich ergebenden Abweichungen sinngemäß anzuwenden. Anstelle der §§ 142, 143 Abs. 2 und 3, §§ 145, 146, 148 und 149 sind die §§ 39, 42b, 42c, 42d, 42e, 42f, 42g, 43, 44, 44d und 46 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) sinngemäß anzuwenden.

§ 160

Umsetzungshinweise

(1) Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989 S. 1 in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1137/2008, ABl. Nr. L 311 vom 21.11.2008, S. 1,
2. Richtlinie 90/270/EWG bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990 S. 14,
3. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 014 vom 20.01.1998 S. 9,
4. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999 S. 43,

5. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16,
6. Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 082 vom 22.03.2001 S. 16,
7. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003 S. 9,
8. Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 016 vom 23.01.2004 S. 44,
9. Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30.04.2004 S. 77,
10. Richtlinie 2005/36/EG die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 22, in der Fassung der Richtlinie 2013/25/EU, ABl. Nr. L 158 vom 10.06.2013 S. 368,
11. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23,
12. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18.06.2009 S. 17,
13. Richtlinie 2010/18/EG zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 068 vom 18.03.2010 S. 13,
14. Richtlinie 2011/51/EU zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG zur Erweiterung ihres Anwendungsbereiches auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ABl. Nr. L 132 vom 19.05.2011 S. 1,
15. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 337 vom 20.12.2011 S. 9,
16. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23.12.2011 S. 1.

(2) Durch die §§ 66, 67 und 155 Abs. 3 bis 11 dieses Gesetzes wird für den Bereich der Vorrückung im Gemeindedienstverhältnis die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16, im Landesrecht umgesetzt.

§ 161

Eigener Wirkungsbereich

Die in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinden sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

§ 162

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist.
- (2) § 153 Abs. 2 tritt mit 1. November 2014 in Kraft.
- (3) (Verfassungsbestimmung) § 136 tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft.

**Anlage
zu § 67 Abs. 4 Z 6**

Das Höchstausmaß für die Berücksichtigung der Zeit des Hochschulstudiums nach § 67 Abs. 4 Z 6 des Gemeindebedienstetengesetzes 2014 beträgt:

- a) sieben Jahre für die Studienrichtungen Chemie, Nachrichtentechnik und Elektrotechnik;
- b) sechs Jahre für die Studienrichtungen Bauingenieurwesen, Medizin, Schiffstechnik und Technische Chemie;
- c) fünfeinhalb Jahre für die Studienrichtungen Physik, Architektur, Maschinenbau, Technische Physik, Wirtschaftsingenieurwesen, Kulturtechnik, Bergwesen, Hüttenwesen, Erdölwesen und Markscheidewesen;
- d) fünf Jahre für die Studienrichtungen Theologie, Psychologie, Tierheilkunde, Feuerungs- und Gastechnik, Papier- und Zellstofftechnik, Vermessungswesen und Forstwirtschaft;
- e) viereinhalb Jahre für alle übrigen Studienrichtungen.

Vorblatt

Probleme:

1. Das Dienstrecht der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu den Gemeinden stehenden Bediensteten (Gemeindevertragsbedienstete) wird zur Zeit in der Weise geregelt, dass der Landesgesetzgeber unter Anwendung der Rechtssetzungstechnik der statischen Verweisung die für das Dienstrecht der Gemeindevertragsbediensteten maßgebenden Bundesgesetze - mit wenigen Abweichungen - sinngemäß auf die Gemeindevertragsbediensteten anwendet. Diese Verweisungstechnik wird den rechtsstaatlichen Anforderungen an die Verständlichkeit und Lesbarkeit eines Gesetzes in keiner Weise gerecht.
2. Im Burgenländischen Landesdienst werden mit verfassungsrechtlich gebotenen Ausnahmen schon seit vielen Jahren keine öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse begründet. Auch im Gemeindedienst ist seit 1. Jänner 2014 die Anstellung beamteter Gemeinde- und Kreisärzte gesetzlich ausgeschlossen. Lediglich Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern müssen nach geltender Rechtslage als Beamtinnen oder Beamte angestellt werden.
3. Das Besoldungssystem im Gemeindedienst weist relativ niedrige Einstiegs- und hohe Endbezüge und damit einen steilen Gehaltskurvenverlauf auf. Damit wird den Anforderungen an ein in weiten Teilen der Privatwirtschaft aber auch des öffentlichen Dienstes in anderen Bundesländern bereits eingeführtes modernes Besoldungssystem nicht Rechnung getragen.

Ziel:

1. Schaffung eines eigenständigen Dienstrechts für die Gemeindebediensteten unter Beachtung der Erfordernisse der Rechtsklarheit und Verständlichkeit.
2. Abschaffung der „Pragmatisierung“ im Gemeindedienst unter Wahrung der Rechtsposition jener Gemeindebediensteten, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde stehen.
3. Abflachung der Entgeltkurven durch Erhöhung der Anfangsbezüge und Absenkung der Endbezüge bei annähernd gleichbleibenden Lebensverdienstsummen auf der Grundlage einer Barwertberechnung.

Lösung und Inhalt:

1. Vollkodifizierung des Dienstrechts der Gemeindebediensteten.
2. Aufnahme aller Gemeindebediensteten ab Wirksamkeitsbeginn dieses Gesetzes nur mehr als Vertragsbedienstete mit Schaffung eines Rechtsanspruchs der Beamtinnen und Beamten auf Überleitung in das neue privatrechtliche Gemeindedienstrecht.
3. Schaffung eines neuen Besoldungssystems mit flacherem Verlauf der Laufbahnkurven zwingend für alle neu aufzunehmenden Gemeindebediensteten und optional für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits in einem - öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen - Dienstverhältnis zur Gemeinde stehenden Bediensteten. Einführung von Funktionszulagen für leitende Gemeindebedienstete.

Alternativen:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe die Darstellung der finanziellen Auswirkungen der geplanten Maßnahmen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Gesetzesentwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Der Entwurf sieht einerseits Maßnahmen vor, zu denen das Land auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist. Jene Regelungen, die nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen. Die im Umsetzungshinweis (§ 159) angeführten EU-Richtlinien wurden bereits vor dem Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 für den Bereich des Gemeindedienstes durch Verweisung auch auf landesrechtliche

Umsetzungsnormen im Dienstrecht der Landesbediensteten (siehe § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971) umgesetzt.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält Verfassungsbestimmungen (§ 136 Abs. 1 und 2). Eine Mitwirkung von Bundesorganen an der Vollziehung ist nicht vorgesehen.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Vollkodifizierung des Gemeindedienstrechts

Das Gemeindebedienstetengesetz 1971 hat durch § 32 Abs. 1 und durch § 39 Abs. 1 das für das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Burgenland maßgebende Landesvertragsbedienstetengesetz 2013, LGBl. Nr. 57/2013, in der jeweils geltenden Fassung als auf die Vertragsbediensteten der Gemeinden, Gemeindeverbände nach § 33 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 und der Freistädte Eisenstadt und Rust für sinngemäß anwendbar erklärt. Durch diese Verweisungstechnik wurde der Zugang zum Dienstrecht der Gemeindebediensteten sowohl für den Rechtsunterworfenen als auch für den Rechtsanwender wesentlich erschwert.

Der Verfassungsgerichtshof hat erkannt, dass - abgeleitet aus dem rechtsstaatlichen Prinzip - der Inhalt eines Gesetzes der breiten Öffentlichkeit in klarer und erschöpfender Weise zur Kenntnis zu bringen ist, weil der Normunterworfene die Möglichkeit haben muss, sich der Norm gemäß zu verhalten. Diesem Erfordernis entspricht zum Beispiel eine Vorschrift nicht, zu deren Sinnermittlung subtile verfassungsrechtliche Kenntnisse, qualifizierte juristische Befähigung und Erfahrung sowie geradezu archivarisches Fleiß von Nöten ist (VfSlg. 3130/1956). Auch hat der Verfassungsgerichtshof die Aufhebung einer Verordnung angeordnet, und zwar weil nur „mit subtiler Sachkenntnis, außerordentlichen methodischen Fähigkeiten und einer gewissen Lust zum Lösen von Denksport-Aufgaben überhaupt verstanden werden kann, welche Anordnungen hier getroffen werden sollen“ (VfSlg. 12.420/1990). Was an „Mindestmaß an Verständlichkeit“ für eine Verordnung gilt, muss umso mehr für ein Gesetz gelten. Doch die Gestaltung des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 erfüllt die rechtsstaatlichen Anforderungen - sie sind nicht nur an die Kundmachung (VfSlg. 3130/1956), sondern auch an die Formulierung des Normtextes zu stellen (VfSlg. 12.420/1990) - an die Verständlichkeit einer Norm in zunehmendem Maße nicht.

Die mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf vorgeschlagene Kodifizierung des Gemeindebedienstetenrechts soll durch präzise und übersichtliche Festlegung der Rechte und Pflichten der Gemeindevertragsbediensteten es dem Rechtsunterworfenen ermöglichen, sein Verhalten normgerecht zu gestalten. Der Entwurf stellt damit einen weiteren wichtigen Schritt auf dem Weg der Rechtsbereinigung und Verwaltungsreform sowie zu einer bürgernahen Landesrechtsordnung dar. Vor allem aber soll dem rechtsstaatlichen Prinzip als Grundlage jeder demokratischen Ordnung zum Durchbruch verholfen werden.

B. Abschaffung der Pragmatisierung

Nach der geltenden Rechtslage (§ 9 Abs. 1 iVm § 5 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971) muss zumindest die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes eine Beamtin oder ein Beamter sein. Je nach Größe der Gemeinde können noch weitere Gemeindebedienstete zu Beamtinnen oder Beamten der Verwendungsgruppe B ernannt werden. In den meisten burgenländischen Gemeinden dürfen hingegen nur die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes pragmatisiert werden. In den Freistädten Eisenstadt und Rust unterliegen Beamtinnen- und Beamtenernennungen überhaupt keinen gesetzlichen Beschränkungen. Gemäß § 22 Abs. 1 leg.cit. hat das Land den Gemeinden und Gemeindeverbänden den Aufwand zu ersetzen, der durch die Anwendung der für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten geltenden pensionsrechtlichen Bestimmungen auf Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte sowie deren Hinterbliebene erwächst. Gemäß Abs. 3 der zit. Gesetzesstelle haben die Gemeinden und Gemeindeverbände dem Land zu dem von ihm zu tragenden Pensionsaufwand einen Beitrag in der Höhe des dreifachen Pensionsbeitrages, den die Gemeindebeamtin oder der Gemeindebeamte jeweils zu erbringen hat, zu leisten.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, dass Gemeindebedienstete ab dem Wirksamkeitsbeginn des Bgld. GemBG 2014 nur mehr in ein privatrechtliches Dienstverhältnis zur jeweiligen Gemeinde aufgenommen werden dürfen. Einer Anstellung als Beamtin oder als Beamter würde jede gesetzliche Grundlage fehlen. Ausnahmen gelten nur für die Magistratsdirektorin oder den Magistratsdirektor der Freistädte Eisenstadt und Rust, deren Pragmatisierung verfassungsgesetzlich geboten ist. In den öffentlich-rechtlichen Status der bereits pragmatisierten Gemeindebediensteten kann gegen ihren Willen aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht eingegriffen werden. Diesen Bediensteten wird allerdings die Möglichkeit eröffnet, freiwillig innerhalb einer bestimmten Frist in das privatrechtliche Gemeindedienstrecht zu optieren. Tun sie das nicht, bleiben sie weiterhin Beamtinnen oder Beamte der jeweiligen Gemeinde mit allen bisherigen Rechten, Pflichten und Anwartschaften auf Pensionsversorgung.

Für die Abschaffung der Pragmatisierung im Gemeindedienst sprechen folgende Überlegungen:

1. Im Landesdienst werden - von verfassungsrechtlich gebotenen Ausnahmen (zB Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor, Landesverwaltungsrichterrinnen und -richter)

abgesehen - seit nahezu 15 Jahren keine öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse mehr begründet. Auch die Pragmatisierung der Gemeinde- und Kreisärzte wurde bereits abgeschafft. Die nunmehr vorgeschlagenen Maßnahmen im Gemeindedienst stellen eine konsequente Weiterverfolgung des politischen Zieles dar, sowohl die Landes- als auch die Gemeindeverwaltung innerhalb des verfassungsrechtlich vorgegebenen Rahmens durch privatrechtliche Bedienstete besorgen zu lassen.

2. Die Abberufung einer Gemeindebeamtin oder eines Gemeindebeamten von der Funktion als Leiterin oder Leiter des Gemeindeamtes ist nach geltendem Recht in den meisten Gemeinden selbst dann nicht möglich, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht, da die weitaus überwiegende Anzahl von Gemeinden nur über einen von der Aufsichtsbehörde genehmigten Beamtendienstposten verfügt und Gemeindeamtsleiterin oder -leiter nach geltendem Recht eine Beamtin oder ein Beamter sein muss. Demgegenüber ist im vorliegenden Entwurf vorgesehen, dass eine Leiterin oder ein Leiter des Gemeindeamtes von dieser Funktion abberufen und durch jemand anderen ersetzt werden kann, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse (pflichtwidriges Verhalten, unbefriedigender Arbeitserfolg) an dieser Maßnahme besteht.
3. Eine Beamtin oder ein Beamter kann nur wegen sehr schwerer Dienstpflichtverletzungen in einem langwierigen Disziplinarverfahren entlassen werden. Die Disziplinarstrafe der Entlassung wurde allerdings bisher über eine Gemeindebeamtin oder einen Gemeindebeamten noch nie verhängt. In einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehende Gemeindebedienstete können hingegen wegen pflichtwidrigen Verhaltens nicht nur entlassen, sondern auch gekündigt werden.
4. Der Pensionsaufwand der Gemeindebeamtinnen und -beamten belastet sowohl das Landesbudget als auch die Budgets der Gemeinden in erheblichem Ausmaß (siehe hierzu die finanziellen Erläuterungen). Die Abschaffung der Pragmatisierung führt langfristig zu einer deutlichen Entlastung des Landeshaushalts und der Gemeindehaushalte.

C. Besoldungsreform

Das derzeitige Besoldungssystem der Gemeindebediensteten ist gekennzeichnet durch vergleichsweise niedrige Einstiegs- und hohe Endbezüge. Daraus resultiert eine relativ steile Lohnkurve und ein prozentuell zu hoher Endbezug im Vergleich zum Anfangsbezug. Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht ein neues Besoldungssystem vor, das die Gehaltskurven in den einzelnen Entlohnungsgruppen deutlich abflacht. Weitere Kernpunkte der Besoldung-neu sind weitgehend gleichbleibende Nettolohnsummen unter Berücksichtigung einer zweiprozentigen Verzinsung (Barwertberechnung), der Einbau der derzeitigen Verwaltungsdienstzulage, Personalzulage und Ergänzungszulagen in das Grundentgelt, die Schaffung von Funktionszulagen für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern und für sonstige Bedienstete mit Leitungsverantwortung, die Einführung einer Ausbildungsphase am Laufbahnbeginn mit gekürzten Bezügen und die Verlängerung der Vorrückungszeiträume von zwei Jahren auf vier Jahre. Die Besoldung-neu soll für alle Gemeindebediensteten, die ab dem Inkrafttreten des Bgld. GemGB 2014 neu aufgenommen werden, kraft Gesetzes gelten. Alle anderen Gemeindebediensteten (Vertragsbedienstete, Beamtinnen und Beamte) haben das Recht, innerhalb einer bestimmten Frist in das neue Besoldungssystem zu wechseln.

Für die vorgeschlagene Besoldung-neu sprechen folgende Gründe:

1. Die geplante Entlohnung ist marktorientierter als das derzeitige System, da auch in vielen Branchen der Privatwirtschaft aber auch im öffentlichen Dienst anderer Bundesländer der Verlauf der Lebensverdienstkurve durch höhere Einstiegsgehälter und Abflachung der Gehaltskurve im weiteren Zeitverlauf an die Lebensbedürfnisse (zB Familiengründung, Hausbau) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aktuelle kollektivvertragliche Entwicklungen angepasst wurde.
2. Höhere Anfangsbezüge erleichtern die Gewinnung geeigneter Bediensteter für die Gemeinde insbesondere in Berufen, die infolge des geringen Angebots von Arbeitskräften auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Mangelberufe anzusehen sind.
3. Durch flache Gehaltskurven werden die für die Erfüllung der mit den meisten Arbeitsplätzen im Gemeindedienst verbundenen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und insbes. Erfahrungen sowie die Belastungen und Anforderungen realitätsnaher abgebildet als durch steile Lebensverdienstverläufe. In vielen Verwendungen im Gemeindedienst ist dem dienstaltersabhängigen Erfahrungszuwachs nicht jene Bedeutung beizumessen, die den im geltenden Recht vorgesehenen steilen Lohnanstieg rechtfertigen könnte. Die vorgeschlagene Abflachung der Laufbahnkurven spiegelt daher den für die Tätigkeit im Gemeindedienst erforderlichen Erfahrungsanstieg besser wider als das derzeitige System.

D. Betreuungsteil ganztägiger Schulformen

Das Dienstrecht jener Gemeindebediensteten, die in der Nachmittagsbetreuung von Schulen verwendet werden, deren gesetzlicher Schulerhalter die Gemeinden sind, ist derzeit äußerst unzulänglich und intransparent geregelt. Die meisten Gemeinden behelfen sich daher mit dienstvertraglichen Einzel- bzw. Sonderregelungen, was allerdings zu einem uneinheitlichen und zersplitterten Dienstrecht dieser Bedienstetengruppe im Burgenland führt.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht daher ein einheitliches Dienst- und Besoldungsrecht dieser Betreuungspersonen vor, das in einem eigenen Abschnitt geregelt wird. Kernpunkte der Regelung sind die besoldungsmäßige Einstufung, das Beschäftigungsausmaß (Wochenstundenzahl bei Vollbeschäftigung) und das Ausmaß des Erholungsurlaubs.

Überleitungs- und Wahrungsbestimmungen für Betreuungspersonen, deren Dienstverhältnis bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, enthält das gleichzeitig eingebrachte Gemeindebediensteten-Überleitungsgesetz 2014 - GemBÜG 2014.

E. Weitere Inhalte

- Schaffung einer Vertretungsregelung für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern, ua. auch durch Stärkung der interkommunalen Zusammenarbeit
- Neuregelung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern, insbesondere in Bezug auf Einstufung, Verantwortungsabgeltung und Abberufung von der Funktion
- Aufnahme von Gemeindebediensteten für einen längeren Zeitraum als sechs Monate nur nach Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung
- Neuregelung des Ausbildungs- und Prüfungswesens der Gemeindebediensteten mit Einführung einer sog. Ausbildungsphase zu Laufbahnbeginn
- Einbeziehung der Bediensteten aller Gemeindeverbände (und nicht nur - wie derzeit - der auf Grund des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 gebildeten Gemeindeverbände) und Verwaltungsgemeinschaften in den persönlichen Anwendungsbereich des Bgld. GemBG 2014
- Einführung verpflichtender Mitarbeitergespräche in den Gemeinden
- Klarstellung, dass auf die Personalzuweisung von Gemeindebediensteten die Bestimmungen des Burgenländischen Personalzuweisungs- und Betriebsübergangsgesetzes - Bgld. PBÜ-G anzuwenden sind
- Berücksichtigung der Gemeindegröße (Einwohnerzahl), der Anzahl der Ortsverwaltungsteile und der wirtschaftlichen, touristischen und kulturellen Bedeutung der Gemeinden bei der Entlohnung jener Gemeindebediensteten, die ein besonderes Maß an Verantwortung zu tragen haben
- Neuregelung der Zuständigkeit der Gemeindeorgane in dienstrechtlichen Angelegenheiten
- Regelung des dienstrechtlichen Schicksals von Gemeindebediensteten, deren Gemeinde als Folge einer Gemeindetrennung, -vereinigung oder -aufteilung aufgelöst oder verändert wird

F. Finanzielle Auswirkungen

1. Finanzielle Auswirkungen für das Land

Gemäß § 22 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 hat das Land Burgenland den Gemeinden und Gemeindeverbänden den Aufwand zu ersetzen, der durch die Anwendung der für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten geltenden pensionsrechtlichen Bestimmungen auf Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte sowie auf deren Hinterbliebene erwächst. Gemäß Abs. 3 leg.cit. haben die Gemeinden und Gemeindeverbände dem Land zu dem nach Maßgabe des Abs. 1 zu tragenden Pensionsaufwand einen Beitrag in der Höhe des dreifachen Pensionsbeitrags, den die Gemeindebeamtin oder der Gemeindebeamte jeweils zu erbringen hat, zu leisten.

1.1. Entfall der Einnahmen aus Pensionsbeiträgen

Der Gesamtpensionsaufwand für alle Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten betrug im Jahr 2013 (vorläufiger Rechnungsabschluss 2013) €4 470 000,--. Die Einnahmen des Landes aus den von den Gemeinden zu entrichtenden Pensionsbeiträgen betragen im Jahr 2013 (vorläufiger Rechnungsabschluss 2013) €2 735 000,--. Der vom Land zu tragende Nettopensionsaufwand betrug daher im Jahr 2013 insgesamt €1 735 000,--. Die Abschaffung der „Pragmatisierung“ ab 1. Jänner 2015 führt zu einem Entfall an Pensionsbeitragseinnahmen und damit zu einer Erhöhung des Gesamtnettopensionsaufwandes des Landes für die Gemeindebeamtinnen und -beamten. Der gesamte Ausfall an Pensionsbeiträgen (Dienstnehmer- und Gemeindeanteil) wird für die nächsten 25

Jahre rund 37,5 Millionen Euro betragen. Die Höhe des Entfalls der aus den Pensionsbeiträgen resultierenden Einnahmen für die Jahre 2015 bis 2039 ist aus den folgenden Berechnungen ersichtlich, wobei folgende Annahmen zugrunde gelegt wurden:

Pensionsantrittsalter 62 Jahre

Pensionsbeitragseinnahmen pro Beamtin oder Beamten jährlich €16.500,--

Zahl der im Jahr 2015 in das neue Besoldungssystem optierenden Gemeindebeamtinnen und beamten: 10

Höhe der Pensionsbeitragseinnahmen pro Optierungsfall im Jahr 2015: €10.000,-- mit einer jährlichen Steigerung von 2% aufgrund von Vorrückungen und Beförderungen

durchschnittl. PB (pro Monat/Jahr)		1375	16500	Anzahl: 10 Personen			
Jahr	Anzahl der Pensionsantritte	Anzahl der Entfallmonate im Austrittsjahr	Entfall PB im Antrittsjahr	jährl. Entfall des PB gesamt	Ausfälle gesamt	kum. PB-Ausfall pro Jahr	Ausfall von PB aufgrund Optierung
2015	6	44	60.500	99.000	6	60.500	100.000
2016	3	11	15.125	49.500	9	114.125	102.000
2017	10	50	68.750	165.000	19	217.250	104.040
2018	4	37	50.875	66.000	23	364.375	106.121
2019	6	39	53.625	99.000	29	433.125	108.243
2020	5	47	64.625	82.500	34	543.125	110.408
2021	12	65	89.375	198.000	46	650.375	112.616
2022	12	83	114.125	198.000	58	873.125	114.869
2023	5	32	44.000	82.500	63	1.001.000	117.166
2024	12	76	104.500	198.000	75	1.144.000	119.509
2025	2	15	20.625	33.000	77	1.258.125	121.899
2026	11	62	85.250	181.500	88	1.355.750	124.337
2027	7	53	72.875	115.500	95	1.524.875	126.824
2028	7	59	81.125	115.500	102	1.648.625	129.361
2029	3	20	27.500	49.500	105	1.710.500	131.948
2030	4	36	49.500	66.000	109	1.782.000	134.587
2031	6	49	67.375	99.000	115	1.865.875	137.279
2032	3	18	24.750	49.500	118	1.922.250	140.024
2033	5	41	56.375	82.500	123	2.003.375	142.825
2034	6	35	48.125	99.000	129	2.077.625	145.681
2035	5	36	49.500	82.500	134	2.178.000	148.595
2036	5	33	45.375	82.500	139	2.256.375	151.567
2037	8	58	79.750	132.000	147	2.373.250	154.598
2038	1	5	6.875	16.500	148	2.432.375	157.690
2039	3	19	26.125	49.500	151	2.468.125	160.844
151		1.406.625		2.491.500	34.258.125		3.203.030
gesamter Ausfall an Pensionsbeiträgen über 25 Jahre:					37.461.155		

1.2 Entfall des Pensionsaufwandes

Der Umstand, dass ab 1. Jänner 2015 keine öffentlich-rechtlichen Gemeindedienstverhältnisse begründet werden können, führt zu einem sukzessiven Wegfall des vom Land gemäß § 22 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 zu tragenden Pensionsaufwandes der Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten. Diese finanziellen Auswirkungen kommen allerdings erst zum Tragen, wenn die oder der erste Gemeindebedienstete, die oder der nicht mehr als Beamtin oder Beamter angestellt wird, Pensionsleistungen in Anspruch nimmt. Dies wird in rund 25 Jahren, sohin etwa ab 2040, der Fall sein. Der gesamte Pensionsaufwand wird erst in rund 55 Jahren (ab etwa 2069) wegfallen. Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung des vom Land für die Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten zu tragenden Gesamtpensionsaufwand brutto und netto:

vorauss. Entwicklung des Pensionsaufwandes für Gemeindebeamten

		Daten aus jew. RA												
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1/080008/7600/002	Ruhebezüge	2.392.862,00	2.385.028,65	2.517.558,99	2.574.385,15	2.539.299,94	2.704.395,66	2.865.738,62	3.036.260,34	2.952.000,00	3.116.000,00	3.116.000,00	3.526.000,00	3.526.000,00
	Bedienstete (PKR 161)	59	61	64	59	63	64	70	72	73	72	76	76	86
	NeuPensionist									1	6	3	12	3
	Sterbefall									2	2	3	2	3
	Neuzugang stirbt 18 Jahre später									0	0	0	0	0
	Gesamt GA-Pensionisten	59	61	64	59	63	64	70	72	72	76	76	86	86
	Schnitt/Person	40.556,98	39.098,83	39.336,86	43.633,65	40.306,35	42.256,18	40.939,12	42.170,28	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00
2/080025/8505/001	Pensionsbeiträge (Gemeindeanteil)	1.522.638,75	1.600.099,20	1.640.879,62	1.737.409,06	1.737.559,99	1.761.302,39	1.808.565,30	1.823.164,15	1.826.000,00	1.760.000,00	1.727.000,00	1.595.000,00	1.562.000,00
	Schnitt/Aktive	9.063,33	9.756,70	9.884,82	10.593,96	10.530,67	10.483,94	11.163,98	10.917,15	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00
2/080025/8800	Pensionsbeiträge (Gemeindebeamte)	761.319,38	800.049,59	820.439,80	868.704,53	868.780,01	880.651,19	904.282,64	911.582,07	913.000,00	880.000,00	863.500,00	797.500,00	781.000,00
	Schnitt/Aktive	4.531,66	4.878,35	4.942,41	5.296,98	5.265,33	5.241,97	5.681,99	5.458,58	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00
	Aktive GA-Bedienstete (PKR 101)	168	164	166	164	165	168	162	167	166	160	157	145	142
	Nettopensionsaufwand	108.903,87	-15.120,14	56.239,57	-31.728,44	-67.040,06	62.442,08	152.890,68	301.514,12	213.000,00	476.000,00	525.500,00	1.133.500,00	1.183.000,00
	Pensionsbeiträge gesamt	2.283.958,13	2.400.148,79	2.461.319,42	2.606.113,59	2.606.340,00	2.641.953,58	2.712.847,94	2.734.746,22	2.739.000,00	2.640.000,00	2.590.500,00	2.392.500,00	2.343.000,00

Eckpunkte

Pensionsantritt mit 62

Ausscheiden mit 80

Ø-Bruttopension 41.000 Euro/Jahr

Ø-Pensionsbeiträge (Gem+Bed) 16.500 Euro/Jahr

keine Berücksichtigung des Pensionsversicherungsbeitrages da aus RA nicht auswertbar!

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
	3.649.000,00	3.649.000,00	4.018.000,00	4.346.000,00	4.428.000,00	4.756.000,00	4.756.000,00	4.961.000,00	5.166.000,00	5.207.000,00	5.125.000,00	5.207.000,00	5.330.000,00	5.371.000,00	5.207.000,00	5.330.000,00	5.043.000,00
86	5	89	89	98	106	108	116	116	121	126	127	125	127	130	131	127	130
6	5	13	11	3	5	11	3	11	9	5	3	5	5	4	4	6	5
3	5	4	3	3	3	3	3	6	4	4	5	3	2	2	0	0	0
89	89	98	106	106	108	116	116	121	126	127	125	127	130	131	127	130	123
41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00
1.496.000,00	1.441.000,00	1.298.000,00	1.177.000,00	1.122.000,00	1.122.000,00	1.001.000,00	968.000,00	847.000,00	748.000,00	693.000,00	660.000,00	605.000,00	550.000,00	506.000,00	462.000,00	396.000,00	341.000,00
11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00

748.000,00	720.500,00	649.000,00	588.500,00	561.000,00	500.500,00	484.000,00	423.500,00	374.000,00	346.500,00	302.500,00	330.000,00	275.000,00	253.000,00	231.000,00	198.000,00	170.500,00
5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00

136	131	118	107	102	91	88	77	68	63	60	55	50	46	42	36	31
1.405.000,00	1.487.500,00	2.071.000,00	2.580.500,00	2.745.000,00	3.254.500,00	3.304.000,00	3.690.500,00	4.044.000,00	4.167.500,00	4.135.000,00	4.299.500,00	4.505.000,00	4.612.000,00	4.514.000,00	4.736.000,00	4.531.500,00
2.244.000,00	2.161.500,00	1.947.000,00	1.765.500,00	1.663.000,00	1.501.500,00	1.452.000,00	1.270.500,00	1.122.000,00	1.039.500,00	990.000,00	907.500,00	825.000,00	759.000,00	693.000,00	594.000,00	511.500,00

Letzter Aktiver in Pension!
-> Pensionsbeiträge = 0

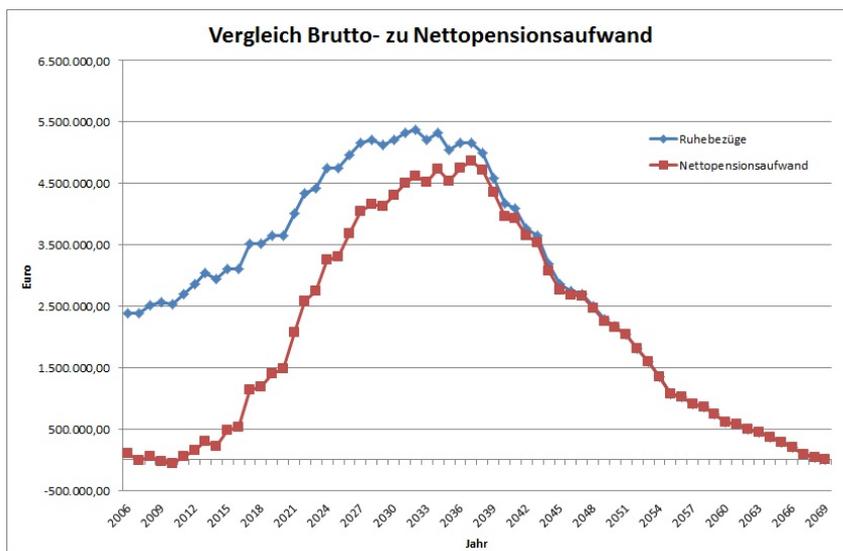
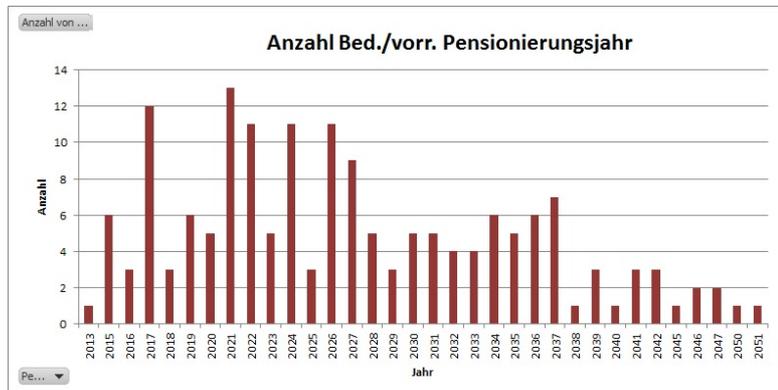
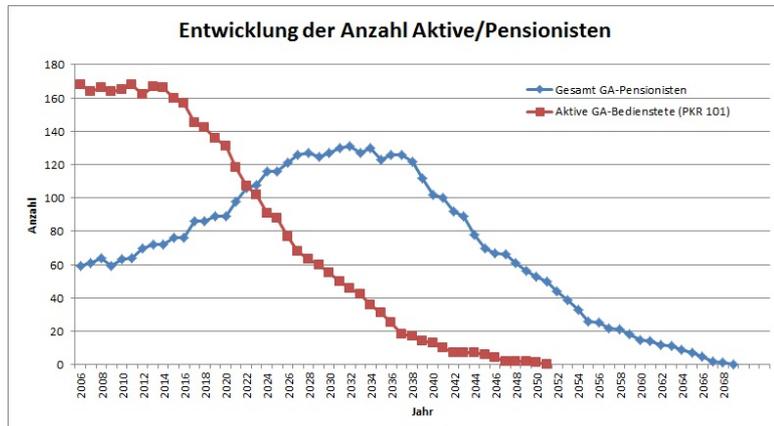
	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052
	5.166.000,00	5.166.000,00	5.002.000,00	4.592.000,00	4.182.000,00	4.100.000,00	3.772.000,00	3.649.000,00	3.198.000,00	2.870.000,00	2.747.000,00	2.706.000,00	2.501.000,00	2.296.000,00	2.173.000,00	2.050.000,00	1.804.000,00
123		126	126	122	112	102	100	92	89	78	70	67	66	61	56	53	50
	6	7	1	3	1	3	3	0	0	0	2	2	0	0	1	1	
	0	1	0	0	0	0	0	0	-11	-9	-5	-3	-5	0	0	0	
	-3	-6	-5	-13	-11	-5	-11	-3									
	126	126	122	112	102	100	92	89	78	70	67	66	61	56	53	50	44
41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00
275.000,00	198.000,00	187.000,00	154.000,00	143.000,00	110.000,00	77.000,00	77.000,00	77.000,00	77.000,00	66.000,00	44.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00	11.000,00	11.000,00	0,00
11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	

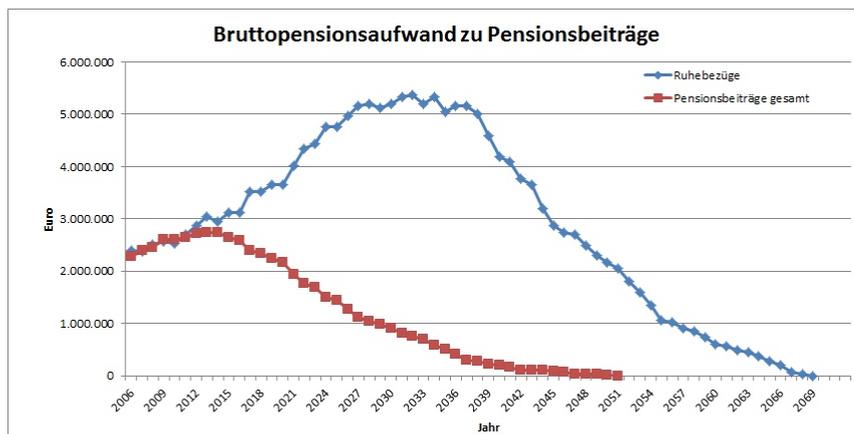
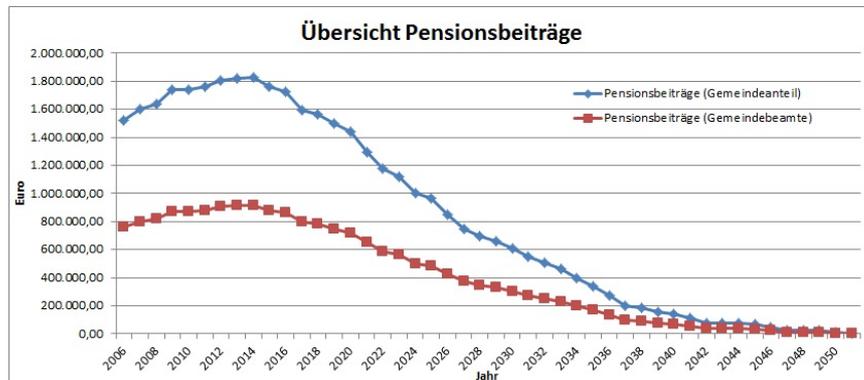
137.500,00	99.000,00	93.500,00	77.000,00	71.500,00	55.000,00	38.500,00	38.500,00	38.500,00	38.500,00	33.000,00	22.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	5.500,00	5.500,00	0,00
5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	0,00

4.753.500,00	4.869.000,00	4.721.500,00	4.361.000,00	3.967.500,00	3.935.000,00	3.656.500,00	3.533.500,00	3.082.500,00	2.771.000,00	2.681.000,00	2.673.000,00	2.468.000,00	2.263.000,00	2.156.500,00	2.050.000,00	1.804.000,00
412.500,00	297.000,00	280.500,00	231.000,00	214.500,00	165.000,00	115.500,00	115.500,00	115.500,00	99.000,00	66.000,00	33.000,00	33.000,00	33.000,00	16.500,00	0,00	

Letzter Pensionist scheidet aus!
Pensionsaufwand = 0!

2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069
1.599.000,00	1.353.000,00	1.066.000,00	1.025.000,00	902.000,00	861.000,00	738.000,00	615.000,00	574.000,00	492.000,00	451.000,00	369.000,00	287.000,00	205.000,00	82.000,00	41.000,00	0,00
44	39	33	26	25	22	21	18	15	14	12	11	9	7	5	2	1
-5	-6	-7	-1	-3	-1	-3	-3	-1	-2	-1	-2	-2	-2	-3	-1	-1
39	33	26	25	22	21	18	15	14	12	11	9	7	5	2	1	0
41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00	41.000,00
1.599.000,00	1.353.000,00	1.066.000,00	1.025.000,00	902.000,00	861.000,00	738.000,00	615.000,00	574.000,00	492.000,00	451.000,00	369.000,00	287.000,00	205.000,00	82.000,00	41.000,00	0,00





2. Finanzielle Auswirkungen für die Gemeinden und die Gemeindebediensteten

2.1. Neuregelungen des Besoldungssystems

Die Neuregelung des Besoldungssystems ist für die Gemeinden im Wesentlichen kostenneutral, dh. der Gesamtbruttoaufwand über die gesamte Aktivzeit (durchschnittliche Laufbahnlänge) einer oder eines Gemeindebediensteten in der Besoldung-neu entspricht weitgehend dem Gesamtbruttoaufwand im bisherigen Besoldungssystem.

Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhöhung der Einstiegsbezüge und die Absenkung der Endbezüge den Bruttoaufwand für die Gemeinden in der ersten Laufbahnhälfte deutlich erhöht. In der zweiten Laufbahnhälfte ist demgegenüber die finanzielle Belastung der Gemeinden erheblich geringer als im derzeitigen Besoldungssystem. Hinsichtlich der Leiterinnen und Leiter der Gemeindeämter ist zu berücksichtigen, dass diese nach der aktuellen Rechtslage ausschließlich Beamtinnen oder Beamte sind. Sie erreichen in der Regel die Dienstklasse VII und beziehen eine Leiterzulage in der Höhe von 27% von V/2 (Verwendungszulage nach § 44 Abs. 1 Z 3 LBBG 2001 und Aufwandsentschädigung). Durch die im Bgld. GemBG 2014 vorgesehene Grundlaufbahn der Entlohnungsgruppe gv2 wird lediglich die bisherige Laufbahn einer Gemeindebeamtin oder eines Gemeindebeamten nachgebildet, die oder der in der Dienstklasse VI in den Ruhestand tritt. Der Beförderungssprung in die Dienstklasse VII und die derzeitige Leiterzulage werden im neuen Besoldungssystem in einer Funktionszulage zusammengefasst. Die Höhe der Funktionszulage bewegt sich - je nach Einwohnerzahl, nach Anzahl der Ortsverwaltungsteile sowie wirtschaftlicher, touristischer und kultureller Bedeutung der Gemeinde - zwischen €450,- und €750,- monatlich. Daraus resultiert, dass der Bruttopersonalaufwand für die Leiterin oder den Leiter des Gemeindeamtes, bezogen auf die gesamte Laufbahnzeit, insbesondere für bevölkerungsstärkere Gemeinden etwas höher und für kleinere Gemeinden etwas niedriger sein wird als nach der derzeitigen Rechtslage.

Die folgenden Vergleichsberechnungen und Diagramme stellen die Differenz zwischen dem Bruttopersonalaufwand im alten und im neuen Besoldungssystem in allen Entlohnungsgruppen sowie den Verlauf der Gehaltskurven im alten und im neuen System dar, wobei folgende Annahmen zugrunde gelegt wurden:

Laufbahnbeginn 22. Geburtstag (Entlohnungsgruppe a und gv1) bzw.

18. Geburtstag (alle anderen Entlohnungsgruppen)

Laufbahnende 62. Geburtstag (Pensionsantritt)

Vordienstzeiten bei Dienstantritt 3 Jahre

Verzinsung der Laufbahndifferenzen mit einem Zinssatz von 2%

Entlohnungsgruppe a (gv1)

VERGLEICHSBERECHNUNG: AUFWAND.ZU MONATS-,JAHRES-,LEBENSVERDIENST

Stand Geburtsjahr: 01.03.2014

Gemeindedienst
geb. vor 1.12.89

JA Alter bei DA 22
bei Pension 62

Vorgabe

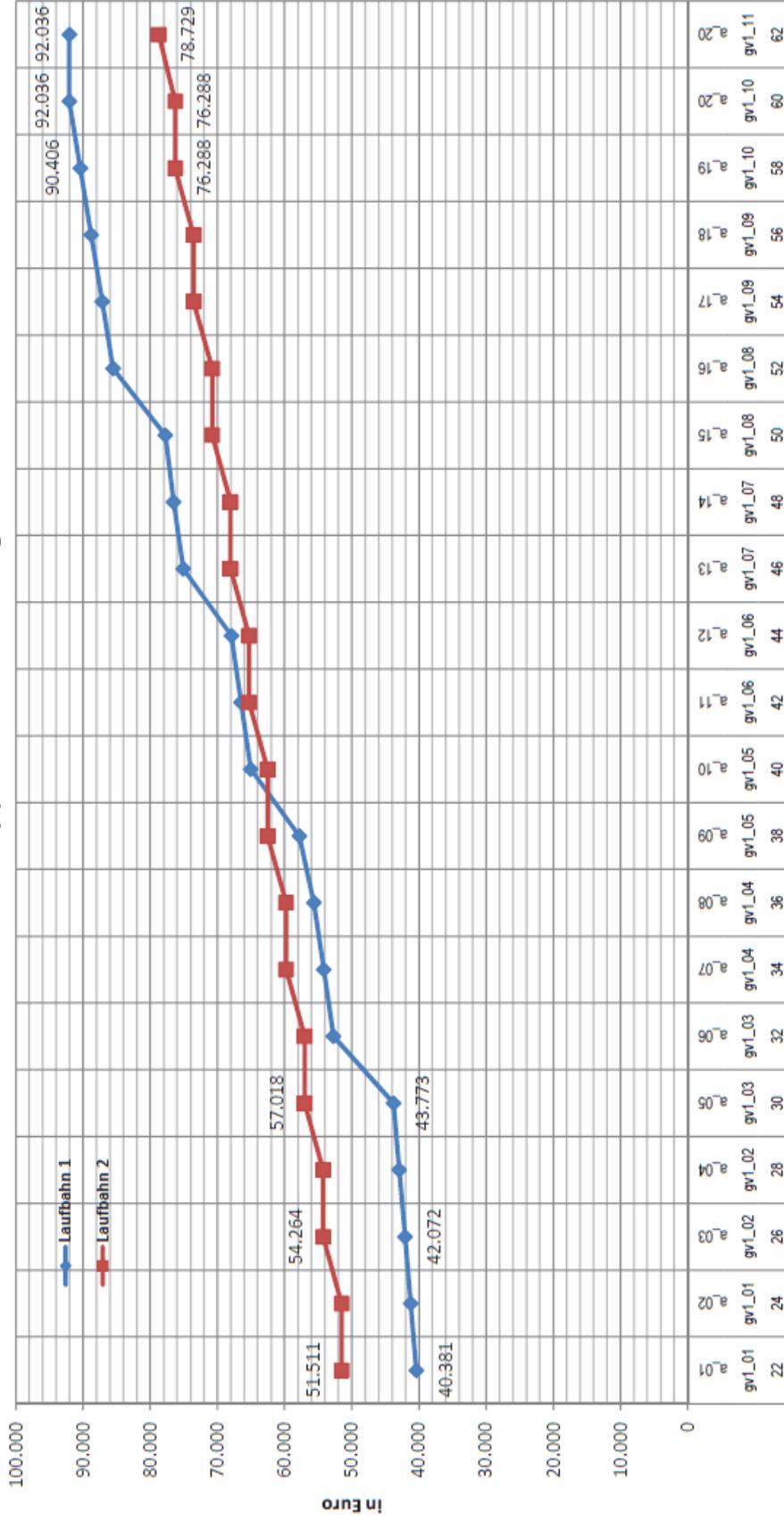
Gegenüberstellung Laufbahn 1= VBa zu Laufbahn 2= GV1 (a)
besondere Zulagen: Laufbahn 1 = ohne besondere Zulage, Laufbahn 2 = ohne besondere Zulage

Altkennungen: DO,DOB=Oerbeiterbezüge, DN,DNB=Oerbeiterbezüge, FB= Pensionsbeiträge, JA=Jahr.
Brutto bezieht auf Gehalt, Entgeltzulage, VDB= Verwaltungszulage, PZ=Personalzulage zuzüglich besondere Zulage (Eingabedat).
Bei den DV-, bzw. DG-Beträgen sind die Abzüge außer Lohnsteuer berücksichtigt.

Jahr	DE	Alter	Laufbahn 1				Laufbahn 2				Zinssatz	Differenz Laufbahn 2) - 1)				
			1) Jahres Brutto	1) Jahres DNB	1) DG Aufwand	1) DG Netto	2) Jahres Brutto	2) Jahres DNB	2) DG Aufwand	2) DG Netto		DIFF DO J. Jahresaufw	DIFF DN J. Netto verz.	DIFF DO J. Aufw umverz	DIFF DN J. Aufw umverz	
2014	3	20	9,00	31.296	7.085	40.381	27.446	0,01	7.453	11.131	11.131	11.131	11.131	11.131	11.131	11.131
2015	4	21	9,00	33.296	7.285	40.581	27.646	0,01	7.653	11.331	11.331	11.331	11.331	11.331	11.331	11.331
2016	5	22	9,00	35.296	7.485	40.781	27.846	0,01	7.853	11.531	11.531	11.531	11.531	11.531	11.531	11.531
2017	6	23	9,00	37.296	7.685	40.981	28.046	0,01	8.053	11.731	11.731	11.731	11.731	11.731	11.731	11.731
2018	7	24	9,00	39.296	7.885	41.181	28.246	0,01	8.253	11.931	11.931	11.931	11.931	11.931	11.931	11.931
2019	8	25	9,00	41.296	8.085	41.381	28.446	0,01	8.453	12.131	12.131	12.131	12.131	12.131	12.131	12.131
2020	9	26	9,00	43.296	8.285	41.581	28.646	0,01	8.653	12.331	12.331	12.331	12.331	12.331	12.331	12.331
2021	10	27	9,00	45.296	8.485	41.781	28.846	0,01	8.853	12.531	12.531	12.531	12.531	12.531	12.531	12.531
2022	11	28	9,00	47.296	8.685	41.981	29.046	0,01	9.053	12.731	12.731	12.731	12.731	12.731	12.731	12.731
2023	12	29	9,00	49.296	8.885	42.181	29.246	0,01	9.253	12.931	12.931	12.931	12.931	12.931	12.931	12.931
2024	13	30	9,00	51.296	9.085	42.381	29.446	0,01	9.453	13.131	13.131	13.131	13.131	13.131	13.131	13.131
2025	14	31	9,00	53.296	9.285	42.581	29.646	0,01	9.653	13.331	13.331	13.331	13.331	13.331	13.331	13.331
2026	15	32	9,00	55.296	9.485	42.781	29.846	0,01	9.853	13.531	13.531	13.531	13.531	13.531	13.531	13.531
2027	16	33	9,00	57.296	9.685	42.981	30.046	0,01	10.053	13.731	13.731	13.731	13.731	13.731	13.731	13.731
2028	17	34	9,00	59.296	9.885	43.181	30.246	0,01	10.253	13.931	13.931	13.931	13.931	13.931	13.931	13.931
2029	18	35	9,00	61.296	10.085	43.381	30.446	0,01	10.453	14.131	14.131	14.131	14.131	14.131	14.131	14.131
2030	19	36	9,00	63.296	10.285	43.581	30.646	0,01	10.653	14.331	14.331	14.331	14.331	14.331	14.331	14.331
2031	20	37	9,00	65.296	10.485	43.781	30.846	0,01	10.853	14.531	14.531	14.531	14.531	14.531	14.531	14.531
2032	21	38	9,00	67.296	10.685	43.981	31.046	0,01	11.053	14.731	14.731	14.731	14.731	14.731	14.731	14.731
2033	22	39	9,00	69.296	10.885	44.181	31.246	0,01	11.253	14.931	14.931	14.931	14.931	14.931	14.931	14.931
2034	23	40	9,00	71.296	11.085	44.381	31.446	0,01	11.453	15.131	15.131	15.131	15.131	15.131	15.131	15.131
2035	24	41	9,00	73.296	11.285	44.581	31.646	0,01	11.653	15.331	15.331	15.331	15.331	15.331	15.331	15.331
2036	25	42	9,00	75.296	11.485	44.781	31.846	0,01	11.853	15.531	15.531	15.531	15.531	15.531	15.531	15.531
2037	26	43	9,00	77.296	11.685	44.981	32.046	0,01	12.053	15.731	15.731	15.731	15.731	15.731	15.731	15.731
2038	27	44	9,00	79.296	11.885	45.181	32.246	0,01	12.253	15.931	15.931	15.931	15.931	15.931	15.931	15.931
2039	28	45	9,00	81.296	12.085	45.381	32.446	0,01	12.453	16.131	16.131	16.131	16.131	16.131	16.131	16.131
2040	29	46	9,00	83.296	12.285	45.581	32.646	0,01	12.653	16.331	16.331	16.331	16.331	16.331	16.331	16.331
2041	30	47	9,00	85.296	12.485	45.781	32.846	0,01	12.853	16.531	16.531	16.531	16.531	16.531	16.531	16.531
2042	31	48	9,00	87.296	12.685	45.981	33.046	0,01	13.053	16.731	16.731	16.731	16.731	16.731	16.731	16.731
2043	32	49	9,00	89.296	12.885	46.181	33.246	0,01	13.253	16.931	16.931	16.931	16.931	16.931	16.931	16.931
2044	33	50	9,00	91.296	13.085	46.381	33.446	0,01	13.453	17.131	17.131	17.131	17.131	17.131	17.131	17.131
2045	34	51	9,00	93.296	13.285	46.581	33.646	0,01	13.653	17.331	17.331	17.331	17.331	17.331	17.331	17.331
2046	35	52	9,00	95.296	13.485	46.781	33.846	0,01	13.853	17.531	17.531	17.531	17.531	17.531	17.531	17.531
2047	36	53	9,00	97.296	13.685	46.981	34.046	0,01	14.053	17.731	17.731	17.731	17.731	17.731	17.731	17.731
2048	37	54	9,00	99.296	13.885	47.181	34.246	0,01	14.253	17.931	17.931	17.931	17.931	17.931	17.931	17.931
2049	38	55	9,00	101.296	14.085	47.381	34.446	0,01	14.453	18.131	18.131	18.131	18.131	18.131	18.131	18.131
2050	39	56	9,00	103.296	14.285	47.581	34.646	0,01	14.653	18.331	18.331	18.331	18.331	18.331	18.331	18.331
2051	40	57	9,00	105.296	14.485	47.781	34.846	0,01	14.853	18.531	18.531	18.531	18.531	18.531	18.531	18.531
2052	41	58	9,00	107.296	14.685	47.981	35.046	0,01	15.053	18.731	18.731	18.731	18.731	18.731	18.731	18.731
2053	42	59	9,00	109.296	14.885	48.181	35.246	0,01	15.253	18.931	18.931	18.931	18.931	18.931	18.931	18.931
2054	43	60	9,00	111.296	15.085	48.381	35.446	0,01	15.453	19.131	19.131	19.131	19.131	19.131	19.131	19.131
2055	44	61	9,00	113.296	15.285	48.581	35.646	0,01	15.653	19.331	19.331	19.331	19.331	19.331	19.331	19.331
2056	45	62	9,00	115.296	15.485	48.781	35.846	0,01	15.853	19.531	19.531	19.531	19.531	19.531	19.531	19.531
2057	46	63	9,00	117.296	15.685	48.981	36.046	0,01	16.053	19.731	19.731	19.731	19.731	19.731	19.731	19.731
2058	47	64	9,00	119.296	15.885	49.181	36.246	0,01	16.253	19.931	19.931	19.931	19.931	19.931	19.931	19.931
2059	48	65	9,00	121.296	16.085	49.381	36.446	0,01	16.453	20.131	20.131	20.131	20.131	20.131	20.131	20.131
2060	49	66	9,00	123.296	16.285	49.581	36.646	0,01	16.653	20.331	20.331	20.331	20.331	20.331	20.331	20.331
2061	50	67	9,00	125.296	16.485	49.781	36.846	0,01	16.853	20.531	20.531	20.531	20.531	20.531	20.531	20.531
2062	51	68	9,00	127.296	16.685	49.981	37.046	0,01	17.053	20.731	20.731	20.731	20.731	20.731	20.731	20.731
2063	52	69	9,00	129.296	16.885	50.181	37.246	0,01	17.253	20.931	20.931	20.931	20.931	20.931	20.931	20.931
2064	53	70	9,00	131.296	17.085	50.381	37.446	0,01	17.453	21.131	21.131	21.131	21.131	21.131	21.131	21.131
2065	54	71	9,00	133.296	17.285	50.581	37.646	0,01	17.653	21.331	21.331	21.331	21.331	21.331	21.331	21.331
2066	55	72	9,00	135.296	17.485	50.781	37.846	0,01	17.853	21.531	21.531	21.531	21.531	21.531	21.531	21.531
2067	56	73	9,00	137.296	17.685	50.981	38.046	0,01	18.053	21.731	21.731	21.731	21.731	21.731	21.731	21.731
2068	57	74	9,00	139.296	17.885	51.181	38.246	0,01	18.253	21.931	21.931	21.931	21.931	21.931	21.931	21.931
2069	58	75	9,00	141.296	18.085	51.381	38.446	0,01	18.453	22.131	22.131	22.131	22.131	22.131	22.131	22.131
2070	59	76	9,00	143.296	18.285	51.581	38.646	0,01	18.653	22.331	22.331	22.331	22.331	22.331	22.331	22.331
2071	60	77	9,00	145.296	18.485	51.781	38.846	0,01	18.853	22.531	22.531	22.531	22.531	22.531	22.531	22.531
2072	61	78	9,00	147.296	18.685	51.981	39.046	0,01	19.053	22.731	22.731	22.731	22.731	22.731	22.731	22.731
2073	62	79	9,00	149.296	18.885	52.181	39.246	0,01	19.253	22.931	22.931	22.931	22.931	22.931	22.931	22.931
2074	63	80	9,00	151.296	19.085	52.381	39.446	0,01	19.453	23.131	23.131	23.131	23.131	23.131	23.131	23.131
2075	64	81	9,00	153.296	19.285	52.581	39.646	0,01	19.653	23.331	23.331	23.331	23.331	23.331	23.331	23.331
2076	65	82	9,00	155.296	19.485	52.781	39.846	0,01	19.853	23.531	23.531	23.531	23.531	23.531	23.531	23.531
2077	66	83	9,00	157.296	19.685	52.981	40.046	0,01	20.053	23.731	23.731	23.731	23.731	23.731	23.731	23.731
2078	67	84	9,00	159.296	19.885	53.181	40.246	0,01	20.253	23.931	23.931	23.931	23.931	23		

DIAGRAMM 3

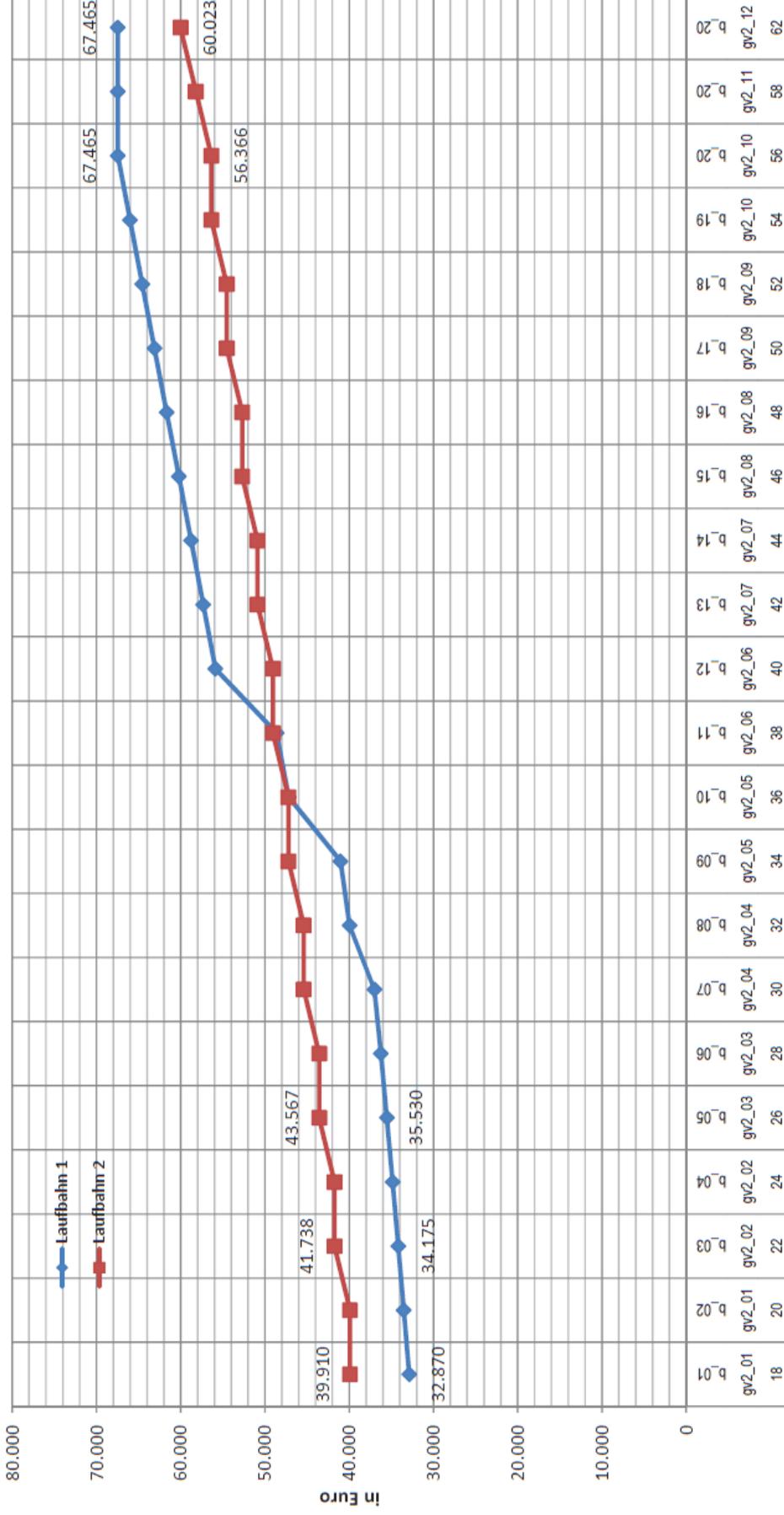
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB a ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GV1 (a) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

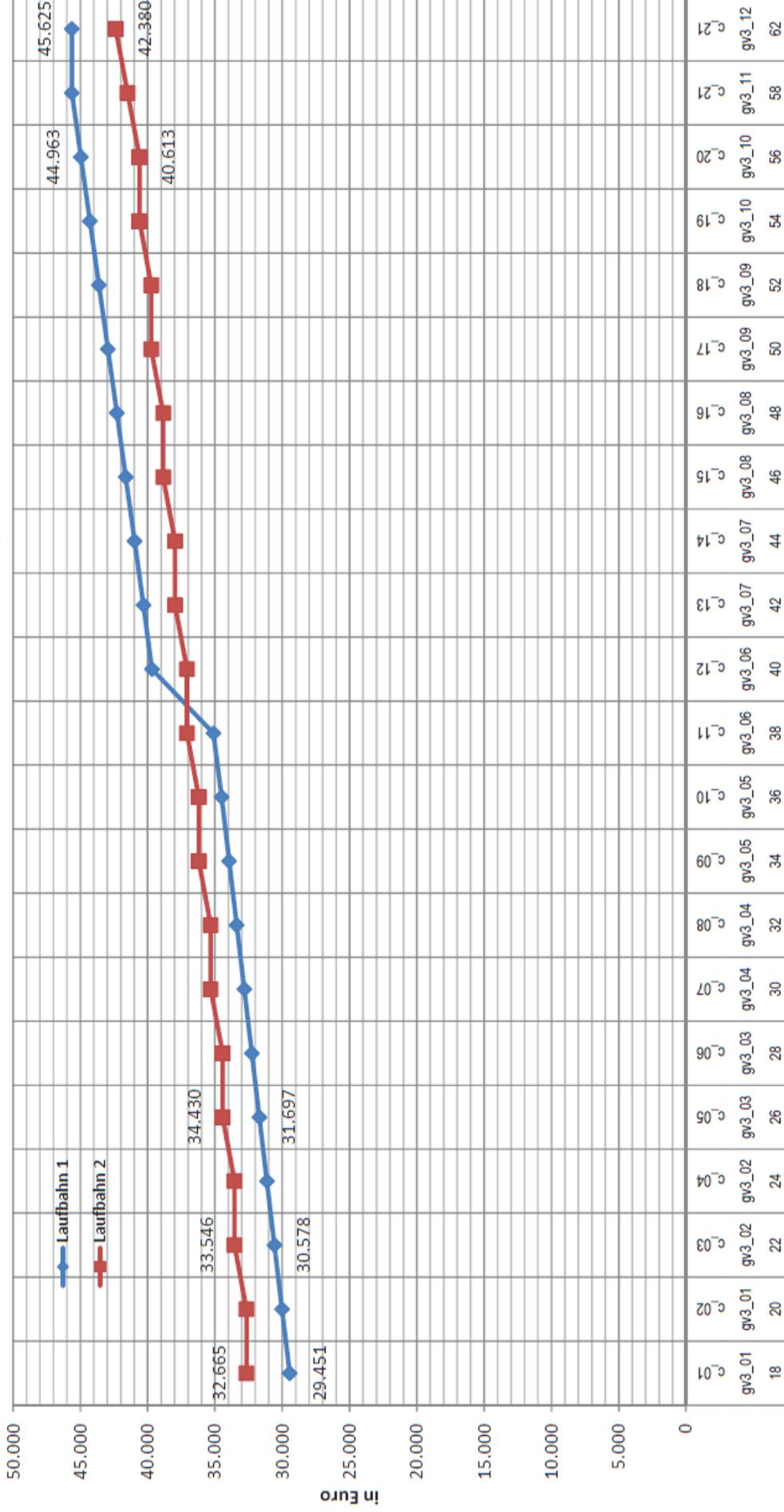
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB b ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GV2 (b) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

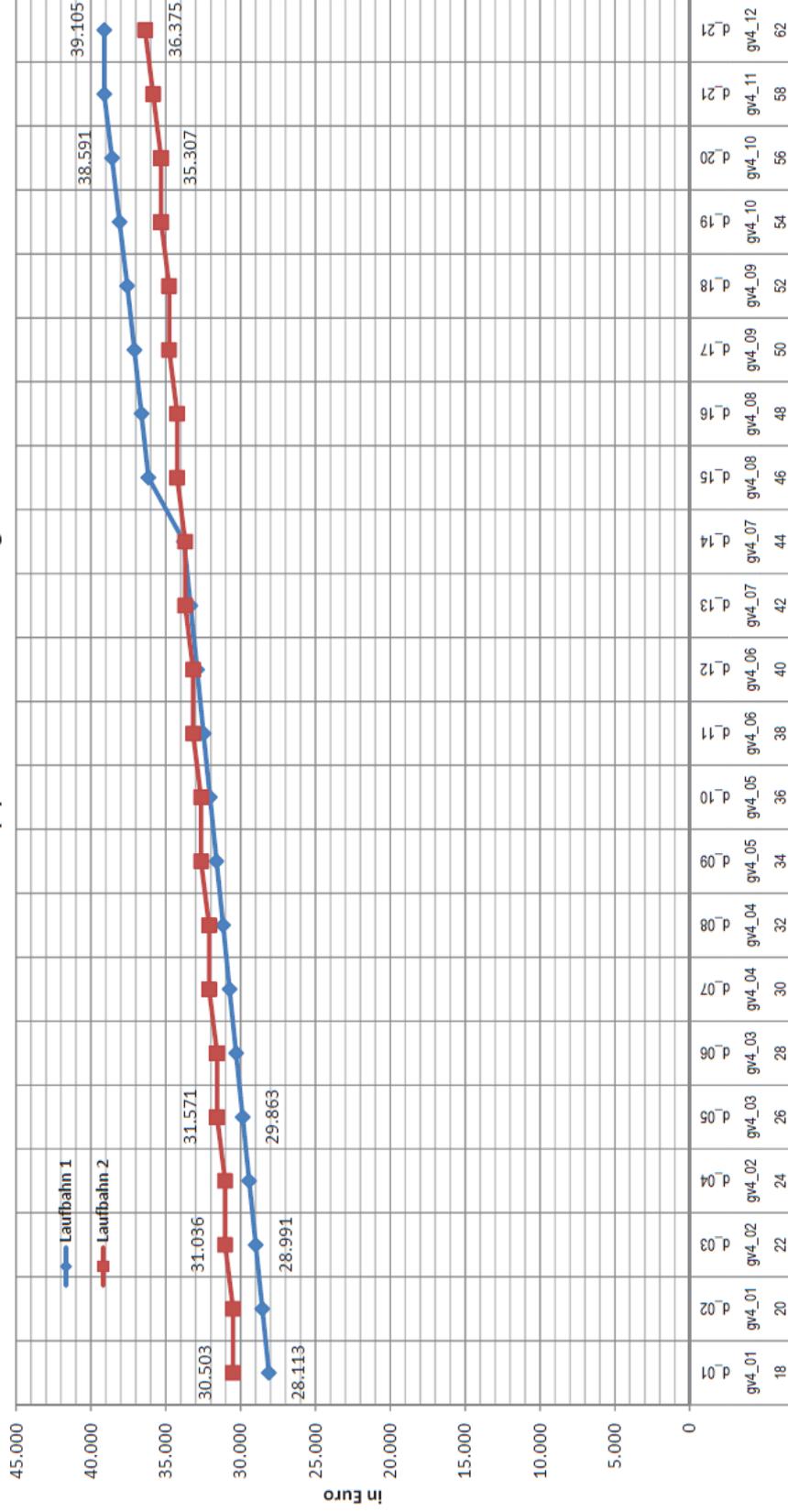
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB c ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GV3 (c) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

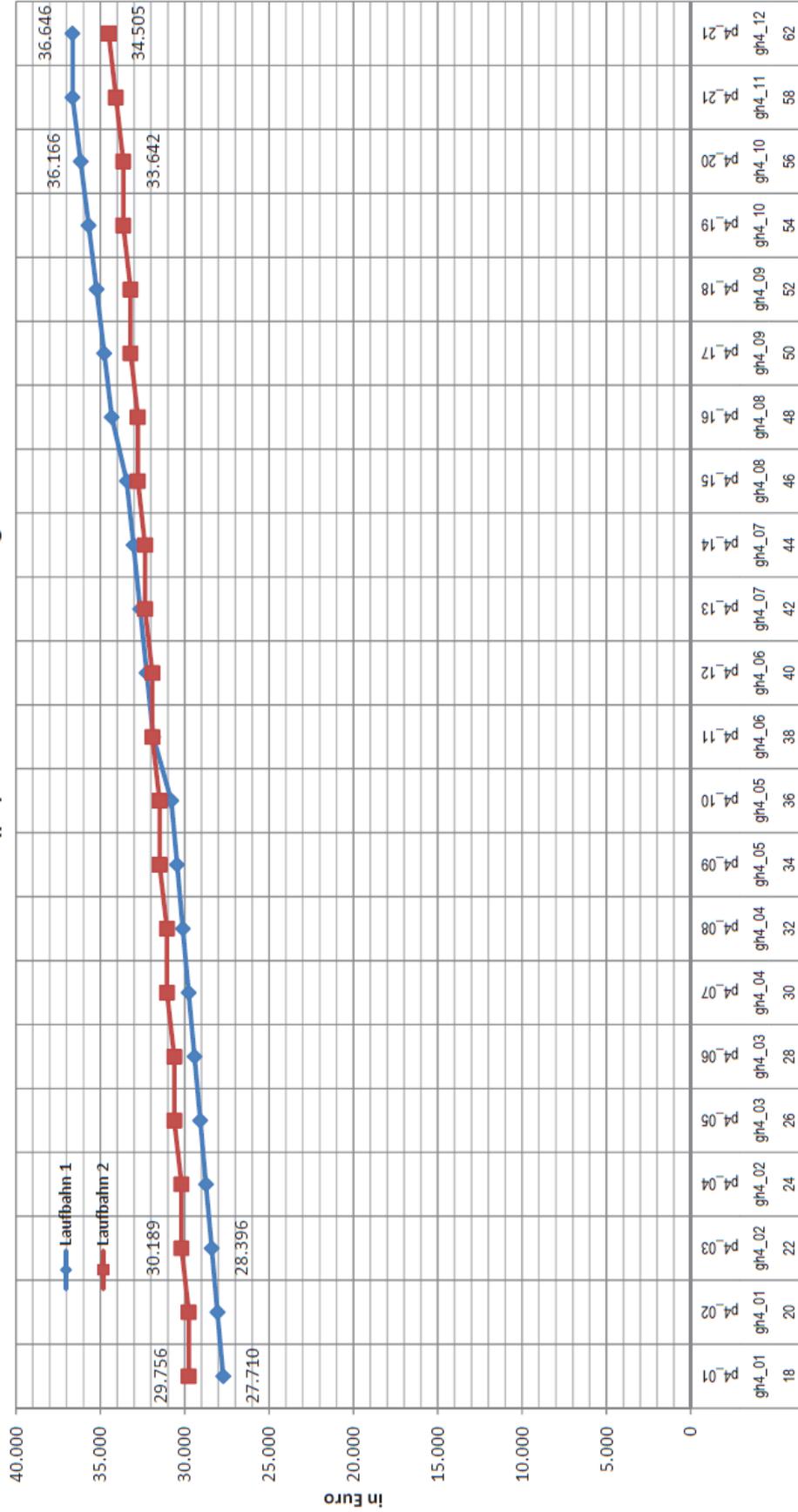
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB d ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GV4 (d) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

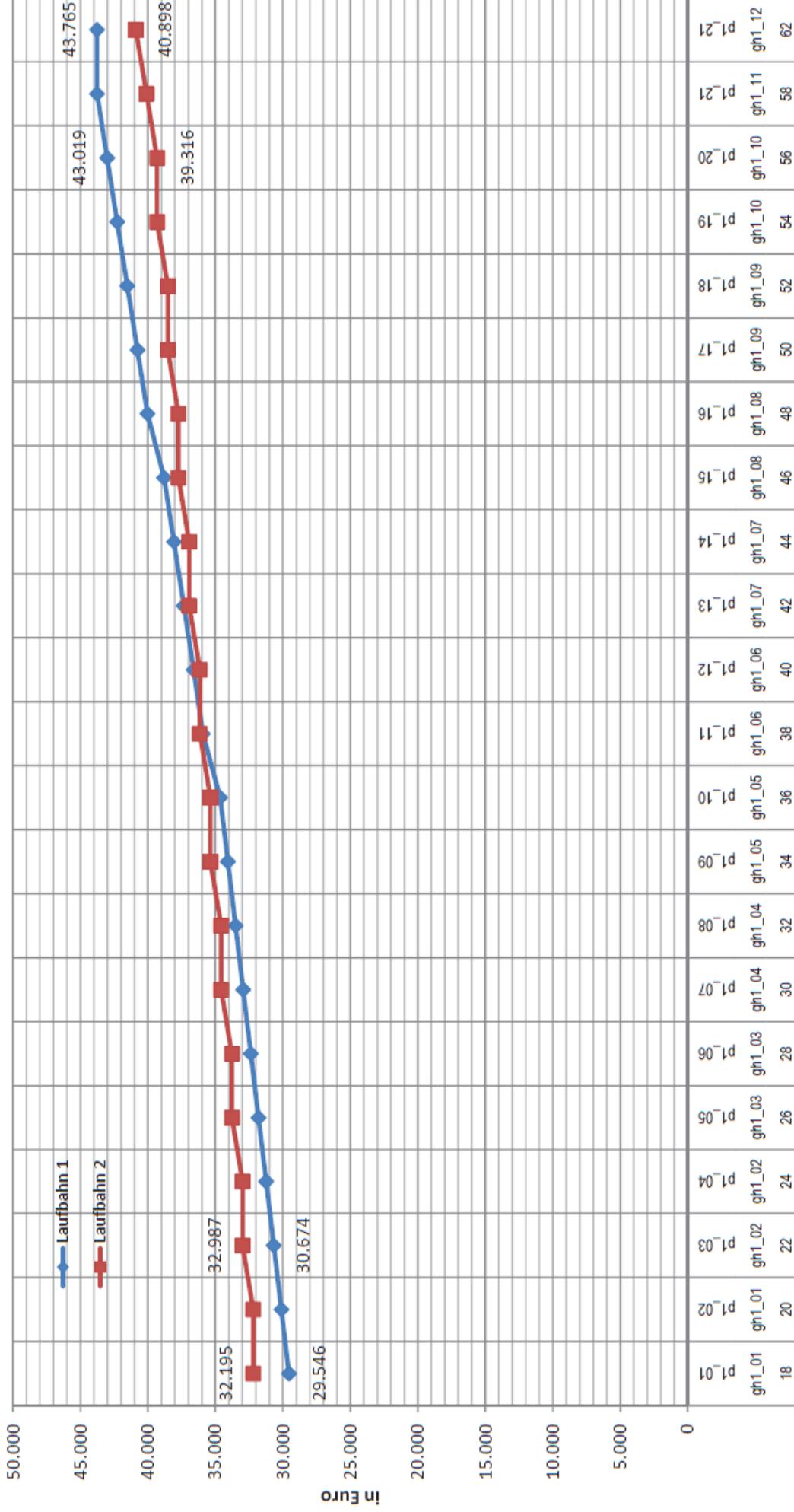
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB p4 ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GH4 (p4) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

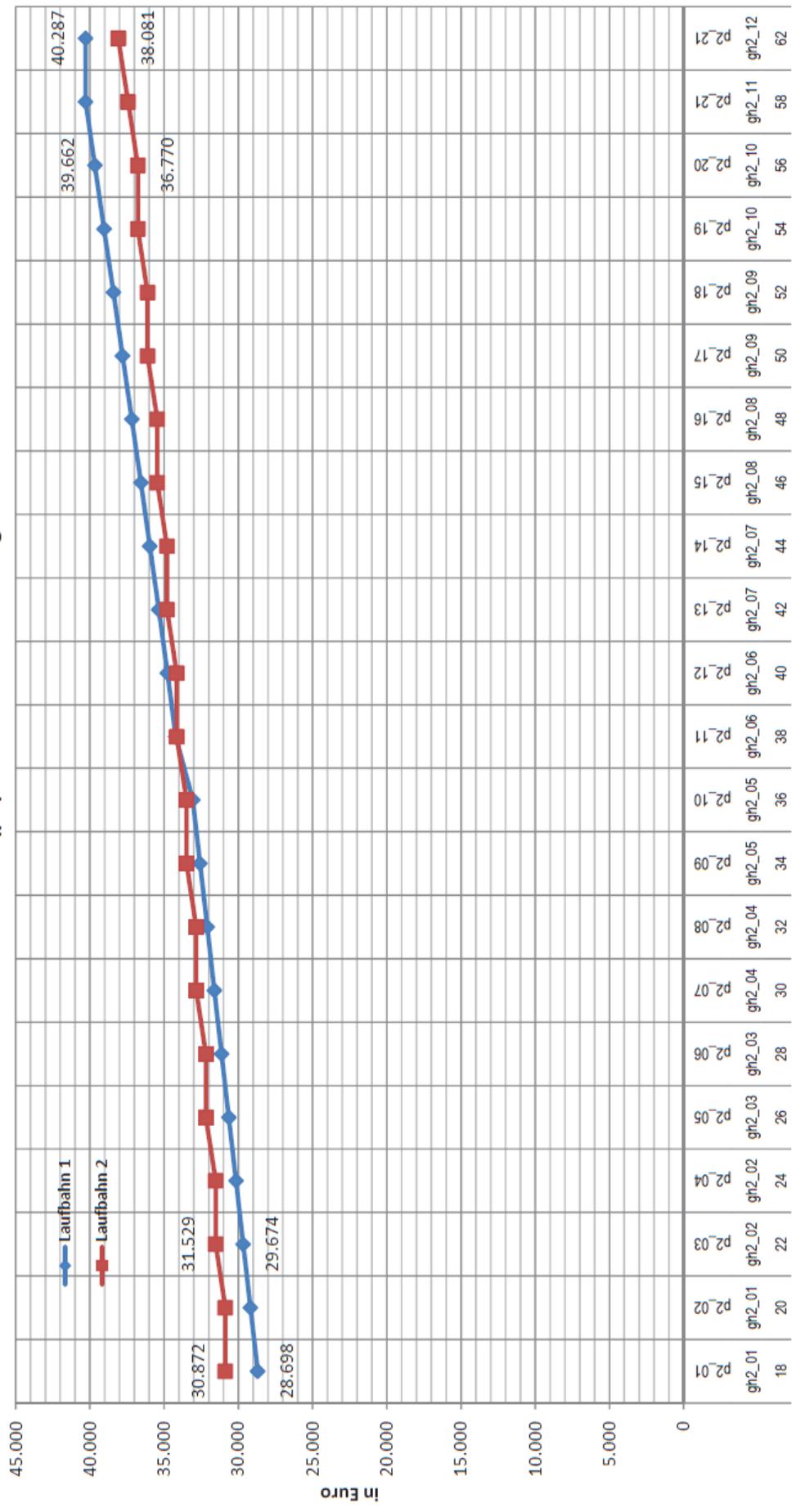
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GH1 (p1) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

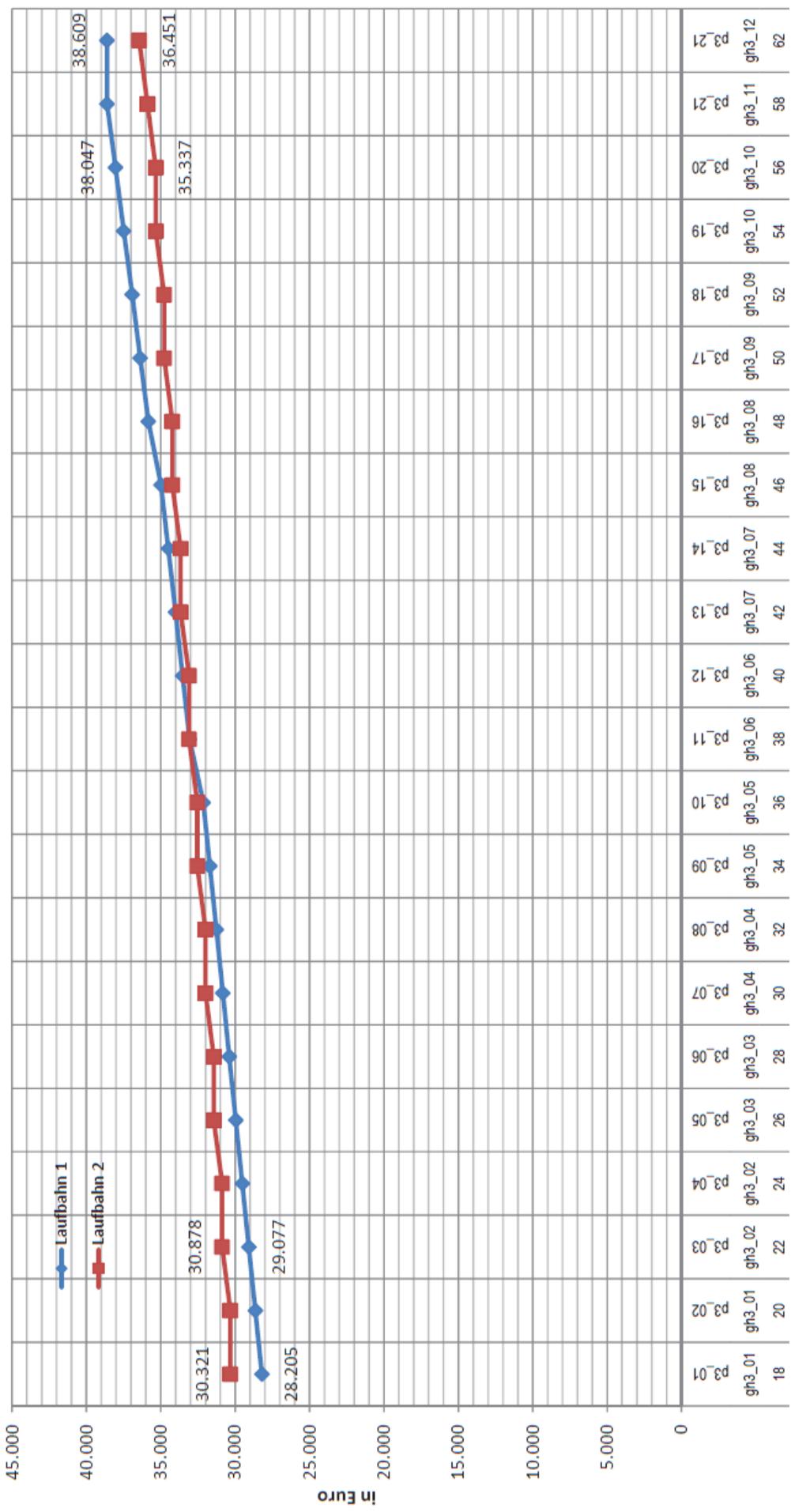
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB p2 ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GH2 (p2) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

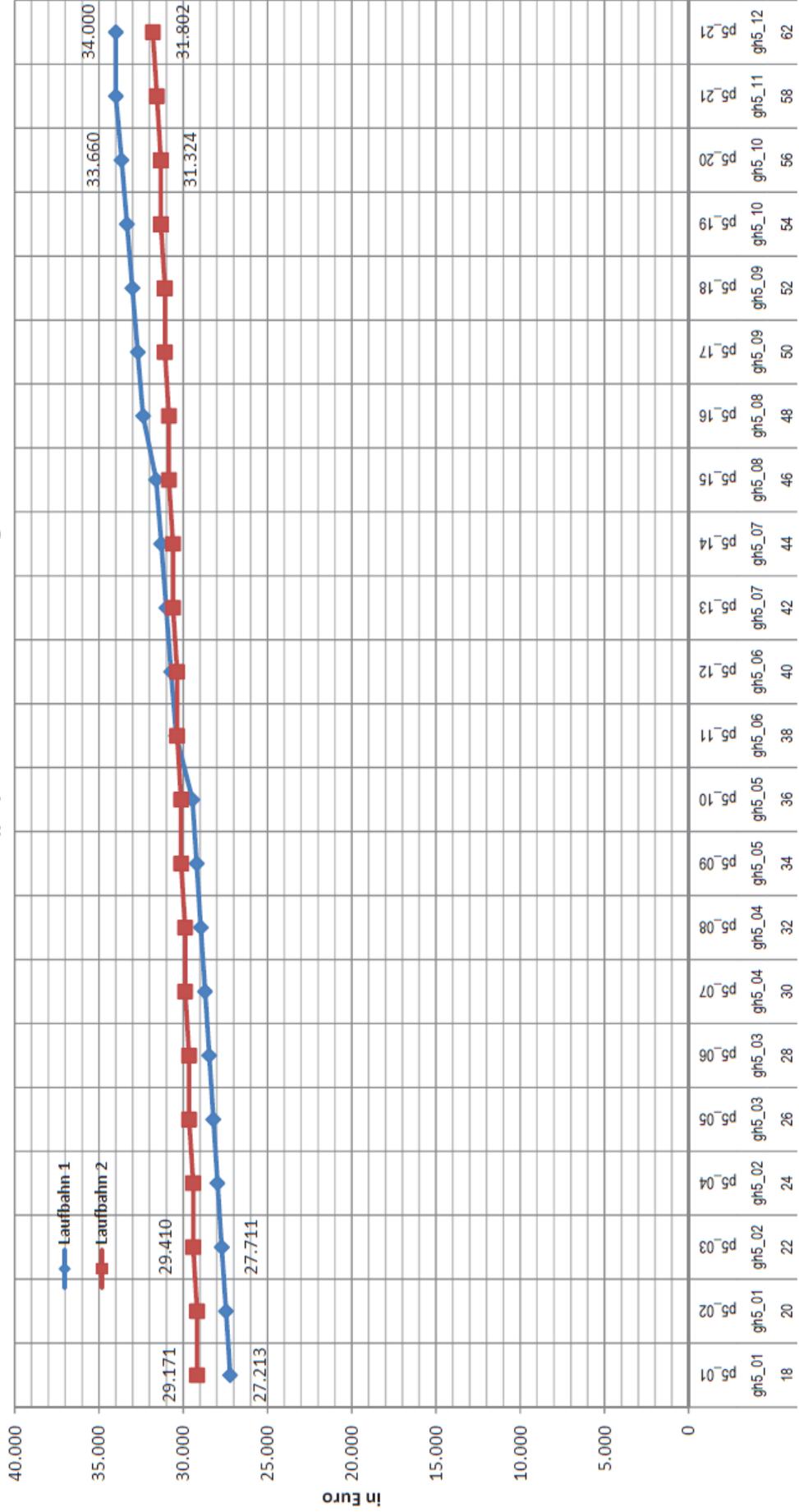
Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
 Laufbahn 1: VB p3 ohne besondere Zulage, zu
 Laufbahn 2: GH3 (p3) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

DIAGRAMM 3

Laufbahnvergleich Jahresbruttoaufwand
Laufbahn 1: VB p5 ohne besondere Zulage, zu
Laufbahn 2: GH5 (p5) ohne besondere Zulage



Alter und Einstufung

Zu berücksichtigen ist, dass den Vergleichsberechnungen drei Prämissen zugrunde liegen, die im Fall ihrer Veränderung zu anderen Ergebnissen führen. Die Annahme eines niedrigeren Barwertberechnungszinssatzes als 2% führt zu einem geringeren Gesamtbruttoaufwand, die Annahme eines höheren Zinssatzes zu einem höheren Gesamtbruttoaufwand für die Gemeinden. Die Aufnahme von Bediensteten, die auf Grund ihres Alters und anrechenbarer Vordienstzeiten bei Dienstantritt in höhere Entlohnungsstufen eingereiht werden, führt zu einem geringeren Gesamtaufwand der Gemeinden. Pensionsantritte vor Vollendung des 62. Lebensjahres bewirken einen höheren, Pensionsantritte nach Vollendung des 62. Lebensjahres einen niedrigeren Gesamtbruttoaufwand für die Gemeinden.

Diese Darstellungen und Ausführungen zu den Auswirkungen der Besoldungsreform auf den von den Gemeinden zu tragenden Personalaufwand gelten im Wesentlichen auch für die Auswirkungen auf das Gesamtnettoeinkommen (Nettolebensverdienstsumme) der Gemeindebediensteten.

G. Kompetenzgrundlage

Die Kompetenz des Landes zur Erlassung des vorgeschlagenen Gesetzes stützt sich auf Art. 21 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu § 1:

Diese Bestimmung regelt den Anwendungsbereich des Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetzes 2014 - Bgld. GemBG 2014. Aus Abs. 1 ergibt sich in Verbindung mit § 1 des gleichzeitig eingebrachten Gemeindebediensteten-Überleitungsgesetzes 2014 - GemBÜG 2014, dass auf alle Gemeindebediensteten, deren Dienstverhältnisse ab 1. Jänner 2015 begründet werden, zwingend das Bgld. GemBG 2014 anzuwenden ist und dass diese Dienstverhältnisse ausschließlich privatrechtlicher Natur sein können. Dies gilt auch für Personen, die bereits vor dem 1. Jänner 2015 in einem Dienstverhältnis zur jeweiligen Gemeinde standen und nach einer Unterbrechung ihres Dienstverhältnis (zB wegen saisonalbedingter Arbeitseinstellung) im Jahr 2015 neuerlich in den Gemeindedienst aufgenommen werden. Auch im Falle eines Dienstwechsels von einer Gemeinde zu einer anderen Gemeinde ist, wenn der Dienstwechsel nach dem 31. Dezember 2014 erfolgt, auf das Dienstverhältnis zur neuen Gemeinde zwingend das Bgld. GemBG 2014 anzuwenden. Die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer Gemeinde ist daher nach dem 31. Dezember 2014 gesetzlich ausgeschlossen. Das rechtliche Schicksal der bereits vor dem 1. Jänner 2015 begründeten Gemeindedienstverhältnisse wird durch das GemBÜG 2014 geregelt.

Auf Dienstgeberseite geht der Anwendungsbereich des Bgld. GemBG 2014 über jenen des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 hinaus. Während letzteres auf Gemeindeverbände, die keine Gemeindeverbände im Sinne des § 33 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 sind, nicht anzuwenden ist, ist das vorliegende Gesetz auf alle Gemeindeverbände im Sinne der Burgenländischen Gemeindeordnung 2003, sohin auch auf nach dem Gemeindeverbandsgesetz, nach einschlägigen Materiengesetzen oder durch öffentlich-rechtliche Vereinbarungen von Gemeinden gebildete Gemeindeverbände anzuwenden.

Weiters wird klargestellt, dass auch Bedienstete von Verwaltungsgemeinschaften im Sinne des § 21 der Burgenländischen Gemeindeordnung 2003 der Anwendung des Bgld. GemBG 2014 unterfallen. Im Gemeindebedienstetengesetz 1971 fehlte demgegenüber ein entsprechender ausdrücklicher Hinweis.

Abs. 2 nimmt aus kompetenzrechtlichen Gründen Personen vom Anwendungsbereich des Bgld. GemBG 2014 aus, die als Lehrlinge in einem Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde stehen. Auf diese Personen ist das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, anzuwenden. Weiters ist das Bgld. GemBG 2014 auf Kindergärtnerinnen und Kindergärtner sowie Horterzieherinnen und -erzieher der Gemeinden nicht anzuwenden, da deren Dienstrecht durch das Burgenländische Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz geregelt wird. Auch die Magistratsdirektorin und der Magistratsdirektor können aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht dem Anwendungsbereich des nur privatrechtliche Dienstverhältnisse regelnden Bgld. GemBG 2014 unterfallen, da gemäß Art. 117 Abs. 7 B-VG zum „Leiter des inneren Dienstes des Magistrates ein rechtskundiger Verwaltungsbeamter zu bestellen“ ist.

Abs. 3 schließt ausdrücklich die Möglichkeit der Begründung eines öffentlich-rechtlichen durch eine Gemeinde, einen Gemeindeverband, eine Verwaltungsgemeinschaft oder eine Stadt mit eigenem Statut ab 1. Jänner 2015 aus. Abs. 3 gilt sowohl in Bezug auf die im Abs. 1 angeführten Personen („Neubedienstete“) als auch auf das im § 1 Abs. 1 GemBÜG 2014 genannte Altpersonal. Bereits bestehende öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse werden durch Abs. 3 nicht berührt.

Zu § 2:

Diese Bestimmung überträgt der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister eine subsidiäre Allgemenzuständigkeit in Dienstrechtsangelegenheiten der Gemeindebediensteten. Die Spezialnorm des § 133 zählt jene Angelegenheiten taxativ auf, die in die Zuständigkeit anderer Gemeindeorgane (Gemeinderat, Gemeindevorstand) fallen. Die Festlegung der grundsätzlichen Zuständigkeit der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters in Angelegenheiten des Dienstrechts der Gemeindebediensteten liegt im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit und Einfachheit und ist daher im Hinblick auf § 23 Abs. 2 der Burgenländischen Gemeindeordnung 2003 verfassungsrechtlich zulässig. Diese Zuständigkeitsverteilung gilt in gleicher Weise für Gemeindeverbände und Verwaltungsgemeinschaften (§ 135). Die in diesen Fällen zuständigen Organe ergeben sich aus § 135. Für die Statutarstädte Eisenstadt und Rust gelten aus verfassungsrechtlichen Gründen grundlegend andere Zuständigkeiten (§ 140).

Zu § 3:

Diese Bestimmung enthält Begriffsdefinitionen. Der Begriff der Dienststelle entspricht jenem in § 195 LBDG 1997 und in § 4 des Burgenländischen Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes - Bgld. G-PVG, LGBl. Nr. 78/1999. Um einerseits dem Gebot des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs und

andererseits der leichteren Lesbarkeit und damit dem Gebot der Transparenz und Verständlichkeit Rechnung zu tragen, wird im vorliegenden Gesetz der geschlechtsabstrakte Begriff „Gemeinde“ anstelle des geschlechtsspezifischen Begriffs „Dienstgeberin“ verwendet. Die Abs. 2 und 3 stellen klar, dass für Bedienstete von Gemeindeverbänden, Verwaltungsgemeinschaften und Statutarstädten, die gemäß § 1 Abs. 1 ebenfalls in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, die Bestimmungen dieses Gesetzes in der Weise anzuwenden sind, dass an die Stelle des in den einzelnen Bestimmungen dieses Gesetzes verwendeten Begriffes „Gemeinde“ die jeweilige Dienstgeberin oder der jeweilige Dienstgeber (Gemeindeverband, Verwaltungsgemeinschaft oder Statutarstadt) sowie an die Stelle des Begriffes „Gemeindebedienstete“ oder „Gemeindebediensteter“ die oder der Bedienstete des Gemeindeverbandes, der Verwaltungsgemeinschaft oder der Stadt mit eigenem Statut tritt. Gleiches soll für die Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern gelten (Abs. 4).

Zu § 4:

Diese Regelung enthält Bestimmungen über den Stellenplan, über die Gliederung der Planstellen und über die Art und Anzahl der zulässigerweise vorzusehenden Planstellen.

Sie entspricht dem § 3 des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013. Diese Bestimmung war gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 auf Gemeindevertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 anzuwenden.

Zu § 5:

§ 5 verpflichtet die Gemeinde zur öffentlichen Ausschreibung jedes Dienstpostens, dessen Nachbesetzung vorgesehen ist, sofern es sich um eine Neuaufnahme und keine Wiederaufnahme einer oder eines ehemaligen Gemeindebediensteten handelt und der Dienstposten entweder unbefristet oder befristet für die Dauer von mehr als sechs Monaten besetzt werden soll. Personalaufnahmen in der Dauer bis zu sechs Monaten sollen daher auch weiterhin ohne öffentliche Ausschreibung zulässig sein. Die sachliche Rechtfertigung für diese Ausnahme ist darin begründet, dass - etwa in Fällen unvorhergesehenen dringenden Personalbedarfs (zB Krankenstandsvertretung) - ein zeitintensives Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren den Dienstbetrieb in der Gemeinde beeinträchtigen würde. Abs. 3 dient der Klarstellung, dass eine Ausschreibung auch dann nicht erforderlich ist, wenn das Dienstverhältnis der oder des ohne Ausschreibung aufgenommenen Bediensteten befristet oder unbefristet verlängert werden soll. Die Ausschreibung ist jedenfalls durch Anschlag an der Amtstafel der Gemeinde während der mindestens vier Wochen dauernden Bewerbungsfrist kundzumachen. Allfällige weitere Veröffentlichungen der Ausschreibung (zB im Landesamtsblatt oder in anderen Medien) liegen im Ermessen der Gemeinde. Die Ausschreibung hat jedenfalls jene Anforderungen zu enthalten, die der Gesetzgeber als Voraussetzungen für die Aufnahme in den Gemeindedienst normiert (§ 6). Darüber hinausgehende Ausschreibungsbedingungen (zB besondere Vorbildungsgänge, Berufspraxis, soft skills) sind zulässig (Abs. 2 zweiter Satzteil). Die Gemeinde ist auch berechtigt, eine ärztliche Einstellungsuntersuchung einer oder eines aufzunehmenden Gemeindebediensteten durch den Gemeindefacharzt anzuordnen.

Zu § 6:

Die Voraussetzungen für die Aufnahme in den Gemeindedienst entsprechen jenen nach geltendem Recht. Gleiches gilt für die staatsbürgerschaftsbezogenen Verwendungsbeschränkungen (Abs. 2). Die Ermächtigung zur Einholung einer Strafregisterauskunft (Abs. 6 und 7) entspricht dem § 4 Abs. 5 und 6 Bgld. LVBG 2013. Diese Bestimmung war gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 auf Gemeindevertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 anzuwenden.

Zu § 7:

§ 7 verpflichtet die Gemeinde, über alle Gemeindebediensteten ein Personalverzeichnis zu führen, und enthält Bestimmungen über die in das Personalverzeichnis aufzunehmenden Personaldaten.

Die Regelung entspricht dem § 10 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 8:

§ 8 verpflichtet die Gemeinde, für jede Gemeindebedienstete und jeden Gemeindebediensteten einen Personalakt zu führen. Der Personalakt hat jenen Schriftverkehr und jene Unterlagen zu enthalten, die das Dienstverhältnis der oder des Gemeindebediensteten sowie die daraus entspringenden Rechte und Pflichten betreffen. Die oder der Gemeindebedienstete ist berechtigt, in den Personalakt Einsicht zu

nehmen und Kopien herzustellen, soweit nicht näher genannte schutzwürdige Interessen gefährdet werden.

Zu § 9:

Diese Bestimmung enthält die Ermächtigung zur automationsunterstützten Verarbeitung der mit dem Dienstverhältnis im unmittelbaren Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten.

Die Regelung entspricht dem § 122 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 10:

§ 10 verbietet bestimmte dienstliche Naheverhältnisse zwischen Gemeindebediensteten, die verheiratet oder miteinander verwandt oder verschwägert sind oder in eingetragener Partnerschaft leben. Diese Verwendungsbeschränkungen gelten auch im Verhältnis zwischen Gemeindebediensteten und Beamtinnen und Beamten oder Lehrlingen.

Die Regelungen des § 10 entsprechen dem § 18 Abs. 2 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 11:

Diese Bestimmung regelt die Art der Begründung und die Dauer des Dienstverhältnisses der Gemeindebediensteten. Es werden Regelungen über die Arten der Befristung, die befristete Verlängerung eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses, das Probendienstverhältnis, den Sonderfall einer Befristung zu Vertretungszwecken und über die Berücksichtigung früherer Dienstverhältnisse für dienstzeitabhängige Rechte getroffen.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 7 Abs. 3 und 4 sowie dem § 8 Abs. 2 bis 4 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 12:

Diese Bestimmung regelt die Ausfertigung, Ausfolgung und den Inhalt des Dienstvertrags und die Rechtsstellung jener Vertragsbediensteten, die auf bestimmte Zeit aufgenommen wurden.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 13:

§ 13 verbietet eine diskriminierende Behandlung von Gemeindebediensteten mit befristeten Verträgen gegenüber Gemeindebediensteten, die in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen. Weiters sind Gemeindebedienstete, die auf bestimmte Zeit aufgenommen wurden, über frei werdende Dauerarbeitsplätze in geeigneter Weise zu informieren.

Die Bestimmung entspricht dem § 7 Abs. 5 und 6 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 14:

Diese Bestimmung schafft die Möglichkeit, in begründeten Ausnahmefällen durch dienstvertragliche Regelungen vom grundsätzlich zwingenden Gemeindebedienstetenrecht abzuweichen. Solche abweichenden Vereinbarungen müssen schriftlich getroffen werden und sind ausdrücklich als Sondervertrag zu bezeichnen. Begründete Ausnahmefälle sind insbesondere bei Verwendungen gegeben, die ein besonderes Maß an speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten erfordern oder die auf Grund der Angebotssituation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Mangelberufe anzusehen sind und für die daher die Rekrutierung geeigneten Personals ohne Sondervereinbarungen nicht möglich ist.

Sonderverträge dürfen gemäß § 134 Z 2 nur vom Gemeinderat abgeschlossen werden. Sie unterliegen zum Schutz der oder des Bediensteten sowie der Gemeinde insofern strengen Formerfordernissen, als sie - im Gegensatz zu einem „normalen“ Dienstvertrag - der Schriftform bedürfen und ausdrücklich als Sondervertrag zu bezeichnen sind. Sonderverträge, die unter Missachtung dieser Formvorschriften (zB mündlich) abgeschlossen werden oder denen kein Beschluss des Gemeinderates zugrunde liegt, sind

absolut nichtig. Bereits erbrachte Leistungen aufgrund nichtiger Sonderverträge sind - auch bei gutgläubigem Verbrauch - rückabzuwickeln.

Zu § 15:

Diese Bestimmung sieht eine Verpflichtung der Gemeindebediensteten zur Absolvierung jener Grundausbildung vor, die für Beamte in gleicher Verwendung vorgesehen sind. Die Frist für die Ablegung der Dienstprüfung soll fünf Jahre gerechnet vom Zeitpunkt des Beginnes des Dienstverhältnisses betragen. Der Verpflichtung der oder des Gemeindebediensteten zur Absolvierung der Grundausbildung steht die Verpflichtung der Gemeinde gegenüber, der oder dem Gemeindebediensteten diese Grundausbildung zu ermöglichen. Die Gemeinde hat daher entsprechende Ausbildungslehrgänge anzubieten und die Gemeindebedienstete oder den Gemeindebediensteten fristgerecht zur Grundausbildung und zur Dienstprüfung zuzulassen.

An die Verletzung der Pflicht zur rechtzeitigen Absolvierung der Grundausbildung sind dienst- und besoldungsrechtliche Konsequenzen geknüpft. Zum einen berechtigt die von der oder dem Gemeindebediensteten zu vertretende Nichtabsolvierung oder nicht rechtzeitige Absolvierung der Grundausbildung den Dienstgeber zur Kündigung. Besoldungsrechtlich führt die Nichtabsolvierung der Grundausbildung - sofern dies nicht die Gemeinde zu vertreten hat - zur Hemmung des Ablaufs der Ausbildungsphase (§ 60 Abs. 4) und damit zur Verlängerung der Bezugsdauer eines um 5% gekürzten Monatsentgeltes (§ 60 Abs. 1).

Durch den allgemeinen Verweis auf die Ausbildungsvorschriften des LBDG 1997 soll nicht nur die materielle Anwendung der Bestimmungen über die Grundausbildung gewährleistet werden, sondern auch klargestellt werden, dass das gesamte Spektrum der dienstlichen Ausbildung nach dem LBDG 1997 - nämlich auch die berufsbegleitende Fortbildung und die Schulung von Führungskräften - für Gemeindebedienstete gelten soll, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist.

Abs. 6 nimmt Helferinnen und Helfer in Kinderbetreuungseinrichtungen von den Bestimmungen über die dienstliche Ausbildung und die Dienstprüfung aus.

Zu § 16:

Die Prüfungskommission für die Gemeindeverwaltungsdienstprüfung wird - wie schon nach der geltenden Rechtslage - beim Amt der Burgenländischen Landesregierung eingerichtet. Die Zusammensetzung der Kommission entspricht im Wesentlichen der in § 11 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 geregelten derzeitigen Zusammensetzung. Bei der Abstimmung über das Prüfungsergebnis wird bei Stimmgleichheit dem Vorsitzenden der Prüfungskommission ein Dirimierungsrecht eingeräumt.

Zu § 17:

Diese Bestimmung verpflichtet die Gemeindebediensteten, an Grundausbildungslehrgängen und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt, weil durch den Lehrgang Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, vertieft oder erweitert werden, die die oder der Gemeindebedienstete für die Erfüllung ihrer oder seiner dienstlichen Aufgaben benötigt. Erforderlichenfalls ist der erfolgreiche Abschluss der Aus- oder Fortbildung durch die Ablegung einer Prüfung nachzuweisen. Die Teilnahme an der Veranstaltung stellt eine Dienstpflicht dar und ist auf die Dienstzeit anzurechnen.

Abs. 3 verpflichtet die Gemeinden, ein „Verlangen“ an die Gemeindebediensteten des Entlohnungsschemas I im Sinne des Abs. 2 hinsichtlich der Teilnahme an zumindest drei Fortbildungsveranstaltungen jährlich zu stellen. Die Verpflichtung der Gemeinden steht allerdings unter dem Vorbehalt des Nichtentgegenstehens wichtiger dienstlicher Interessen.

Zu § 18:

§ 18 enthält Sonderbestimmungen für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern.

Abs. 1 regelt die Zusammensetzung und die Aufgaben des Gemeindeamtes und entspricht dem § 47 Abs. 1 der Burgenländischen Gemeindeordnung 2003.

Abs. 2 überträgt der Leiterin oder dem Leiter des Gemeindeamtes die Verantwortung für die gesetzmäßige und effiziente Aufgabenerfüllung durch das Gemeindeamt. Sie oder er ist auch Vorgesetzte oder Vorgesetzter aller Gemeindebediensteten in innerdienstlicher und fachlicher Hinsicht. Die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes ist berechtigt, die Verwendungsbezeichnung „Amtfrau“ bzw. „Amtmann“ zu führen.

Die Abs. 3 und 4 legen die Voraussetzungen für die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter des Gemeindeamtes fest. Die Voraussetzungen entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Anstellungsbedingungen des § 4 Abs. 1 und 3 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971.

Nach Abs. 5 hat die Bestellung der Leiterin oder des Leiters durch den Gemeinderat zu erfolgen.

Abs. 6 ermöglicht es einer Gemeinde, bei entsprechendem Umfang der Gemeindegeschäfte eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter für die Leiterin oder den Leiter des Gemeindeamtes zu bestellen. Die Bestellungserfordernisse der Abs. 3 und 4 gelten auch für die Stellvertretung.

Abs. 7 regelt die Leitung des Gemeindeamtes während der Verhinderung der Leiterin oder des Leiters sowie während einer Vakanz der Leiterinnen- oder Leiterstelle. In Gemeinden, in den nicht bereits nach Abs. 6 eine Dauervertretung eingerichtet ist, hat die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister eine Gemeindebedienstete oder einen Gemeindebediensteten, die oder der die Voraussetzungen für die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter des Gemeindeamtes (Abs. 3 und 4) erfüllt, mit der Vertretung zu betrauen. Keine Betrauungsverpflichtung besteht dann, wenn die ordnungsgemäße Führung und Besorgung der Gemeindegeschäfte trotz vorübergehenden Fehlens einer Leiterin oder eines Leiters nicht beeinträchtigt wird. Eine Betrauung mit der Vertretung wird daher bei kurzen - zB krankheitsbedingten - Abwesenheiten der Leiterin oder des Leiters in der Regel nicht erforderlich sein. Abs. 7 trifft auch gesetzliche Vorkehrungen für den Fall, dass eine mit der Vertretung zu betrauende Person im Gemeindeamt nicht zur Verfügung steht. Diesfalls kann eine Leiterin oder ein Leiter des Gemeindeamtes einer anderen Gemeinde mit der Vertretung betraut werden. Diese Maßnahme ist entweder im Rahmen einer Nebenbeschäftigung oder einer Personalzuweisung nach dem Burgenländischen Personalzuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz - Bgld. PBÜ-G möglich. Wenn die Leiterin oder der Leiter, die oder der zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters einer anderen Gemeinde bestellt wird, diese Tätigkeit als Nebenbeschäftigung ausübt, so ist dies nur außerhalb seiner Dienstzeit als Leiterin oder Leiter in seiner Dienstbergemeinde zulässig. Eine Personalzuweisung setzt eine entsprechende Zuweisungsvereinbarung zwischen der Dienstbergemeinde und der die Zuweisung beantragenden Gemeinde voraus. Die Wahrnehmung der Vertretungsaufgaben würde diesfalls zu den Dienstpflichten der Leiterin oder des Leiters im Rahmen ihres oder seines Dienstverhältnisses zur Dienstbergemeinde gehören und wäre auf die Dienstzeit anzurechnen. Die Vertretungsaufgaben umfassen auch die Einschulung der oder des zukünftigen Gemeindeamtsleiterin oder -leiters. Abs. 10 normiert eine Verpflichtung der Gemeinde, eine Leiterin oder einen Leiter eines anderen Gemeindeamtes zu Einschulungszwecken heranzuziehen, wenn eine in der Gemeindeverwaltung und Mitarbeiterführung unerfahrene Person mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber zur Leiterin oder zum Leiter des Gemeindeamtes bestellt wird.

Die Abs. 8 und 9 regeln die Ausschreibung und die Nachbesetzung der freiwerdenden Stelle der Leiterin oder des Leiters des Gemeindeamtes. Die Regelungen entsprechen weitgehend dem § 6 Abs. 1 bis 3 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971.

Zu § 19:

Abs. 1 sieht vor, dass Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern in die Entlohnungsgruppe gv2 einzustufen sind, was der bisherigen Einstufung in die Verwendungsgruppe B (§ 9 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971) im Wesentlichen entspricht. Lediglich Leiterinnen oder Leiter von Gemeindeämtern in Gemeinden mit erheblicher wirtschaftlicher, touristischer oder kultureller Bedeutung (§ 62 Abs. 2 Z 1) können auch in die Entlohnungsgruppe gv1 eingestuft werden, sofern sie eine juristische oder wirtschaftswissenschaftliche Hochschulbildung aufweisen. § 19 stellt somit eine teilweise Durchbrechung des für die Einstufung von Gemeindebediensteten maßgebenden Tätigkeitsprinzips zugunsten des Vorbildungsprinzips dar.

Zu § 20:

§ 20 regelt die Voraussetzungen für die Abberufung der Leiterin oder des Leiters des Gemeindeamtes von dieser Funktion. Eine amtswegige - ohne Zustimmung der oder des Betroffenen erfolgende - Abberufung soll nur zulässig sein, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht, sie somit sachlich gerechtfertigt ist.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen den materiellen Versetzungsschutzbestimmungen des § 39 Abs. 2 LBDG 1997. Als wichtige dienstliche Interessen an einer Abberufung von der Leitungsfunktion kommen etwa pflichtwidriges Verhalten, unbefriedigender Arbeitserfolg trotz vorangegangener mindestens zweimaliger Ermahnung oder geistige oder körperliche Nichteignung für diese Verwendung in Betracht, wobei diesbezüglich die Judikatur der Arbeitsgerichte zu beachten ist. (siehe hierzu auch die vergleichbare Bestimmung in § 38 Abs. 3 BDG 1979).

Abs. 2 regelt die dienst- und bezugsrechtlichen Auswirkungen der Abberufung. Grundsätzlich hat die abberufene Leiterin oder der abberufene Leiter Anspruch auf einen Arbeitsplatz jener Entlohnungsgruppe, der sie oder er angehört. Kann ein solcher Arbeitsplatz nicht zugewiesen werden, weil kein entsprechender Dienstposten vorhanden ist oder seitens der Gemeinde kein Bedarf an einer solchen

Verwendung besteht oder weil alle in Betracht kommenden Arbeitsplätze besetzt sind, so ist der oder dem Gemeindebediensteten ein Arbeitsplatz der jeweils nächstniedrigeren Entlohnungsgruppe (gv3 bei bisheriger gv2-Einstufung und gv2 bei bisheriger gv1-Einstufung) zuzuweisen. Auf diese Personalmaßnahme, die nicht der Zustimmung der oder des Betroffenen bedarf, sind die Bestimmungen über die Überstellung (§§ 68, 69) anzuwenden.

Zu § 21:

Abs. 1 regelt die Angelobung der Gemeindebediensteten beim Dienstantritt.

Die Abs. 2 und 3 regeln die Pflicht zur Gesetzmäßigkeit und zur Sachlichkeit, die Treuepflicht, die Verhaltenspflicht (Vertrauenswahrungspflicht) und die Unterstützungspflicht gegenüber jedermann.

Abs. 4 verpflichtet die Gemeindebediensteten, vorübergehend auch Aufgaben wahrzunehmen, die nicht zu ihrem dienstvertraglich festgelegten Pflichtaufgabenbereich gehören. Es wird sich dabei insbesondere um Tätigkeiten handeln, die nicht zu den gewöhnlichen Dienstverrichtungen ihrer jeweiligen Einreihung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist (ähnlich auch § 37 Abs. 4 LBDG 1997).

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 11 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 22:

Diese Bestimmung verpflichtet die Gemeindebediensteten, ihren Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und alles zu unterlassen, was die menschliche Würde verletzen könnte. Es wird damit ein „Mobbingverbot“ als Dienstpflicht statuiert.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 45a LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 23:

§ 23 entspricht vollinhaltlich dem § 13 Bgld. LVBG 2013 und § 47 LBDG 1997 und regelt die Dienstpflichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiterinnen und -leiter. Wer Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, ergibt sich aus dem Organisationsrecht. Der oder dem Vorgesetzten obliegen Leitungspflichten, Kontrollpflichten und Förderungspflichten. Der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter kommen überdies Koordinationspflichten und Anzeigepflichten zu.

Zu § 24:

Diese Bestimmung regelt die Unterstützungspflicht gegenüber Vorgesetzten und die Pflicht zur Befolgung von Weisungen und stellt insofern eine einfachgesetzliche Konkretisierung des Art. 20 Abs. 1 B-VG dar. Wie das Dienstrecht der Gemeinde- und Landesbeamtinnen und Gemeinde- und Landesbeamten (§ 46 LBDG 1997) sieht auch diese Bestimmung eine Verpflichtung der Gemeindebediensteten vor, bestimmte Weisungen abzulehnen bzw. ihnen zu widersprechen.

Die Regelung entspricht dem § 12 LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 25:

§ 25 verpflichtet die Gemeindebediensteten, jährlich Mitarbeitergespräche zu führen. Das Mitarbeitergespräch trägt modernen Verwaltungsvorstellungen Rechnung und leistet Hilfestellung zur effizienten aber auch humanen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Zu § 26:

Durch diese Bestimmung wird die bundesverfassungsgesetzliche Pflicht zur Amtsverschwiegenheit (Art. 20 Abs. 3 B-VG) einfachgesetzlich für den Bereich des Gemeindedienstes konkretisiert.

Die Regelung entspricht dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 48 Abs. 1 bis 4 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 27:

Befangenheit ist die Hemmung einer unparteiischen Entschließung durch unsachliche psychologische Motive. Die Verwaltungsverfahrensgesetze gelten nur für bestimmte Verwaltungsorgane, soweit sie behördliche Aufgaben besorgen, ihnen somit behördlicher Charakter im funktionellen Sinn zukommt, nicht aber auch, soweit sie eine sonstige Tätigkeit ausüben, insbesondere eine Gebietskörperschaft als Träger von Privatrechten vertreten. Da auch hier Befangenheit auftreten kann, ist die in § 27 enthaltene Regelung erforderlich.

Die Regelung entspricht dem § 7 iVm § 36a AVG sowie dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 49 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 28:

Unter „Anbringen“ sind Anträge, Gesuche, Anzeigen, Beschwerden und sonstige Mitteilungen (§ 13 Abs. 1 AVG) zu verstehen. Beziehen sich diese auf das Dienstverhältnis der oder des Gemeindebediensteten oder handelt es sich um Aufgaben seines Arbeitsplatzes, so ist grundsätzlich der Dienstweg einzuhalten. Dies bedeutet, dass das Anbringen beim unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen ist, der zur Weiterleitung an die „zuständige Stelle“ verpflichtet ist. Die Einhaltung des Dienstweges wird etwa dann nicht zumutbar sein, wenn sich die Eingabe auf jene Vorgesetzte oder jenen Vorgesetzten bezieht, die oder der sonst im Dienstweg zu berücksichtigen wäre.

Die Regelung entspricht dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVBG 2003 iVm § 68 Abs. 1 und 2 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 29:

Diese Bestimmung definiert die Begriffe „Dienstort“, „Versetzung“ und „Dienstzuteilung“ und legt fest, dass Gemeindebedienstete auch ohne ihre Zustimmung, somit von Amts wegen, einer anderen Dienststelle dauernd (Versetzung) oder vorübergehend (Dienstzuteilung) zur Dienstleistung zugewiesen werden können. Mit dieser Regelung soll den Erfordernissen einer effizienten und leistungsfähigen Gemeindeverwaltung sowie dem Umstand Rechnung getragen werden, dass den meisten Gemeinden zur Deckung eines vorübergehenden dringenden Personalbedarfs (zB bei krankheitsbedingten Abwesenheiten) - im Gegensatz zum Landesdienst - nur eine kleine Personalreserve zur Verfügung steht. Die Bindung der Zulässigkeit einer Dienstzuteilung an die Zustimmung der oder des betroffenen Gemeindebediensteten hätte in vielen Gemeinden eine Gefährdung des Dienstbetriebes zur Folge und soll daher - abweichend von den Regelungen im Bgld. LVBG 2013 - entfallen. Dies bedeutet, dass etwa eine pädagogische Fachkraft eines Kindergartens (Kindergärtnerin oder Kindergärtner) vorübergehend oder dauernd in einer Volks- oder Hauptschule in der Nachmittagsbetreuung verwendet werden kann, wenn sie die entsprechenden berufsrechtlichen Voraussetzungen (Hortausbildung) erfüllt (siehe auch § 147 Abs. 1).

Zu § 30:

Diese Bestimmung regelt die Entsendung von Gemeindebediensteten zu Einrichtungen eines anderen inländischen Rechtsträgers zu Aus- und Fortbildungszwecken. Die Voraussetzungen und die Höchstdauer der Entsendung sowie die finanziellen Ansprüche der entsendeten Gemeindebediensteten richten sich nach den für Landesbedienstete sowie für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte geltenden Bestimmungen.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 17 Bgld. LVBG 2013 iVm § 41 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 31:

§ 31 regelt die Zuweisung von Gemeindebediensteten zu einem anderen Rechtsträger und erklärt auf diese Fälle die Bestimmungen des Burgenländischen Personalzuweisungs- und Betriebsübergangsgesetzes (Bgld. PBÜ-G) für anwendbar. Die Zuweisung von Gemeindebediensteten zu einem fremden Rechtsträger soll in die Zuständigkeit des Gemeinderates fallen. Ausgenommen sind jedoch Zuweisungen von Gemeindeamtsleiterinnen oder Gemeindeamtsleitern zum Zwecke der provisorischen Leitung eines anderen Gemeindeamtes (im Falle der Verhinderung der Leiterin oder des Leiters dieses Gemeindeamtes oder im Falle der Vakanz der Stelle) oder zur Einschulung einer anderen Gemeindeamtsleiterin oder eines

anderen Gemeindeamtsleiters (§ 18 Abs. 7 und 10). Derartige Personalzuweisungen fallen in die Zuständigkeit der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters.

Zu § 32:

§ 32 enthält eine Legaldefinition der Begriffe „Dienstzeit“, „Mehrdienstleistung“, „Tagesdienstzeit“ und „Wochendienstzeit“.

Die Regelung entspricht dem § 42 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 50 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 33:

Der „Dienstplan“ ist eine Dienstanweisung, in der angeordnet wird, während welcher Zeit die oder der Gemeindebedienstete grundsätzlich und generell Dienst zu versehen hat. Er ist von der nach Gegenstand und Sachzusammenhang bestimmten Geschäftseinteilung und von der individuell verfügbaren Dienst-einteilung zu unterscheiden, aus der sich ergibt, welche Angelegenheiten die oder der Gemeindebedienstete zu erledigen hat (aufgabenmäßige Einteilungen im Gegensatz zur zeitmäßigen Einteilung durch den Dienstplan).

In Abs. 2 wird die Möglichkeit eröffnet, die Jahresarbeitszeit - je nach dienstlichen Notwendigkeiten und unter Bedachtnahme auf sonstige öffentliche Interessen - auch ungleichmäßig auf die Wochen eines Kalenderjahres zu verteilen. Damit soll ermöglicht werden, einerseits den Personaleinsatz in einzelnen Dienstbereichen besser auf den - über längere Zeiträume gesehen - ungleichmäßigen (zB saisonmäßigen) Arbeitsanfall auszurichten und andererseits dem Wunsch von Bediensteten, mit längeren Arbeitszeiten in Wochen mit größerem Arbeitsanfall längere zusammenhängende Freizeiträume in anderen Wochen zu erlangen, entsprochen werden.

Im Falle einer Über- oder Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einzelnen Wochen muss diese in anderen Wochen desselben Kalenderjahres so ausgeglichen werden, dass die durchschnittliche Wochendienstzeit 40 Stunden beträgt. Das Ausmaß der vorgeschriebenen Dienststunden in Wochen mit einer von der 40-Stunden-Woche abweichenden Dienstzeit ist im Dienstplan festzulegen.

Regelungsgegenstand des Abs. 3 ist die Verteilung der Wochendienstzeit auf die einzelnen Tage der Woche. Neben dem weiter beizubehaltenden Normaldienstplan, bei dem die Wochendienstzeit möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufgeteilt wird und etwa bei einer Fünftagewoche einen Achtstundentag ergibt, soll durch den neu eingefügten zweiten Satz künftig auch eine ungleichmäßige Aufteilung der Wochendienstzeit auf die Tage der Woche ermöglicht werden, sofern nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen (zB der Allgemeinheit daran, dass der Parteienverkehr nicht eingeschränkt, sondern möglichst erweitert wird) entgegenstehen.

Gemäß Abs. 4 soll die Einführung der Gleitzeit möglich sein, wenn nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen. Damit soll künftig den Interessen der Bediensteten nach größerer Zeitsouveränität auch in Dienstbereichen, in denen die Einführung der Gleitzeit schon derzeit ohne wesentliche Beeinträchtigung des Dienstbetriebes und der Interessen der Allgemeinheit möglich wäre, entsprochen werden. Im Zusammenhang damit erweist es sich als notwendig, die für das Funktionieren der Gleitzeit unbedingt erforderlichen und bisher nur in Erlassform getroffenen Regelungen über die Blockzeit (mit Anwesenheitspflicht), die Länge des Durchrechnungszeitraumes, den Ausgleich, Übertrag und Abbau von zeitlichen Mehrdienstleistungen, die Festlegung von Höchstgrenzen für die Übertragbarkeit von Zeitguthaben in den Nachmonat u. a. m. grundsätzlich zu regeln.

Nach Abs. 5 soll - so wie bei der unregelmäßigen Wochendienstzeit (Abs. 3) und der Gleitdienstzeit (Abs. 4) - auch bei Schicht- und Wechseldienst der Durchrechnungszeitraum aus verwaltungsökonomischen Gründen einheitlich das Kalenderjahr sein.

Abs. 6 verpflichtet die Gemeinde, der oder dem Bediensteten eine Ersatzruhezeit einzuräumen, wenn sie oder er dienstplanmäßig - zB im Rahmen eines Wechsel- oder Schichtdienstes - regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten hat.

Abs. 7 legt die Voraussetzungen fest, unter denen ein verlängerter Dienstplan erlassen werden kann.

Diese Regelung entspricht dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 51 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 34:

Diese Bestimmung legt die Höchstgrenzen der Tagesdienstzeit und der Wochendienstzeit fest.

Die in Abs. 1 festgelegte Höchstgrenze von 13 Stunden für die Tagesdienstzeit entspricht Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG, wonach die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen haben, damit jeder und jedem Bediensteten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Die Höchstgrenze der Tagesdienstzeit von 13 Stunden darf nur bei den in Abs. 2 angeführten Tätigkeiten unter den in dieser Bestimmung angeführten Voraussetzungen sowie in den im Abs. 4 und 5 genannten Fällen überschritten werden.

Die in Abs. 2 angeführten Ausnahmen von der täglichen Höchstdienstzeit beruhen auf Art. 17 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG. In diesen Fällen ist den von einem verlängerten Dienst betroffenen Bediensteten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage ein entsprechender Ausgleich für die durch den verlängerten Dienst verkürzte Ruhezeit zu gewähren.

Die in Abs. 3 festgesetzte Höchstgrenze für die Wochendienstzeit von durchschnittlich 48 Stunden (einschließlich von Überstunden sowie jener Teile der Bereitschaft und des Journaldienstes, während welcher die oder der Bedienstete verpflichtet ist, ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen) in einem viermonatigen Durchrechnungszeitraum entspricht Art. 6 in Verbindung mit Art. 16 der Richtlinie 2003/88/EG. Bei der Errechnung des Durchschnittes der Wochendienstzeit in diesen vier Monaten sind Zeiten, in denen die oder der Bedienstete vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, als neutrale Zeiten außer Betracht zu lassen. Dies trifft insbesondere auf alle Arten desurlaubes, die Außerdienststellung, die Dienstfreistellung, den Kuraufenthalt, den Präsenz- und Zivildienst und gerechtfertigte Abwesenheit insbesondere infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens zu.

Über die Höchstgrenze für die Wochendienstzeit hinaus dürfen nach Abs. 4 - sieht man von dem im Abs. 6 geregelten Fall außerordentlicher Verhältnisse ab - verlängerte Dienste nur mit Zustimmung der Bediensteten geleistet werden. Den Bediensteten, die sich nicht zur Leistung verlängerter Dienste bereit erklären, dürfen daraus keine Nachteile erwachsen. Dienststellenleiterinnen und -leiter sollen verpflichtet sein, aktuelle Listen über alle Bedienstete zu führen, die sich zu verlängerten Diensten bereit erklärt haben. Die Pflicht zur Vorlage dieser Listen an die Gemeinde soll diese im Sinne ihrer Fürsorgepflicht gegenüber diesen Bediensteten in die Lage versetzen, die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einzelfall aus Gründen des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten zu unterbinden oder einzuschränken. Das Benachteiligungsverbot für Bedienstete, die sich nicht zur Leistung solcher verlängerter Dienste bereit erklären, und die Verpflichtung zur Führung aktueller Listen und zu deren Vorlage an die zuständige Dienstbehörde stützen sich auf Art. 22 Abs. 1 lit. b bis d der Richtlinie 2003/88/EG.

Diese Regelung entspricht dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 52 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 35:

Diese Bestimmung entspricht Art. 4 der Richtlinie 2003/88/EG, wonach bei einer täglichen Dienstzeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause zu gewähren ist. Die zeitliche Festlegung dieser Pause richtet sich nach den dienstlichen Erfordernissen und den jeweiligen örtlichen Verhältnissen. Sie wird in Bereichen mit einem Normaldienstplan mit der für die Einnahme des Mittagessens schon bisher gewährten Mittagspause zusammenfallen. In Bereichen, in denen infolge durchgehender Dienstzeit die Mittagspause entfällt, können nach § 35 zweiter Satz im Dienstplan anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je 10 Minuten eingeräumt werden.

Die Regelung entspricht dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 53 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 36:

Nach dieser Bestimmung ist gemäß Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG jeder und jedem Bediensteten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zu gewähren.

Die Regelung entspricht dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 54 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 37:

Die Bestimmung des Abs. 1 dient der Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2003/88/EG, wonach pro Siebtageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen

Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren ist. Die Wochenruhezeit von 35 Stunden pro Siebentageszeitraum schließt grundsätzlich den Sonntag ein.

Wird in einer Kalenderwoche die vorgeschriebene wöchentliche Mindestruhezeit von 35 Stunden unterschritten, ist nach Abs. 2 in einem Bezugszeitraum von 14 Tagen (Art. 16 der Richtlinie 2003/88/EG) sicherzustellen, dass in der nächstfolgenden Kalenderwoche eine entsprechende Verlängerung der wöchentlichen Mindestruhezeit erfolgt.

Die Regelung entspricht dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 55 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 38:

Abs. 1 beschränkt im Sinne des Art. 8 lit. a der Richtlinie 2003/88/EG die tägliche „normale Arbeitszeit“ für Nachtarbeiter auf durchschnittlich acht Stunden in einem Durchrechnungszeitraum von 14 Kalendertagen. „Nachtarbeit“ wird dabei, um den Geltungsbereich der Schutzbestimmungen abzugrenzen, im Sinne der Begriffsbestimmungen des Art. 2 der Richtlinie als regelmäßige dienstliche Tätigkeit in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr im Ausmaß von mindestens drei Stunden definiert. Das Wort „regelmäßig“ bedingt, dass die oder der Bedienstete nicht unbedingt an jedem Arbeitstag, aber doch zum überwiegenden Teil an den Tagen der Wochendienstzeit drei Stunden ihrer oder seiner täglichen Dienstzeit Nachtarbeit verrichtet.

Die Bestimmung des Abs. 2 entspricht Art. 8 lit. b der zitierten Richtlinie und definiert Nachtschwerarbeit als einen von Nachtarbeiten zu besorgenden Dienst, der mit besonderen Gefahren ganz einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist. Der Schutzanspruch nach dieser Bestimmung wird, da keine Mindestdauer der in die Nachtzeit fallenden Anteile der Dienstzeit gefordert ist, bereits dann gegeben sein, wenn die dienstliche Tätigkeit durch besondere Gefahren oder Anspannungen zusätzlich erschwert ist. Da es erforderlich ist, diese Tätigkeiten im Gemeindedienst, auf welche die obigen Voraussetzungen zutreffen, erst festzustellen, enthält diese Bestimmung eine diesbezügliche Verordnungsermächtigung.

Die Bestimmung des Abs. 3 trägt Art. 9 der Richtlinie 2003/88/EG Rechnung. Danach hat die Gemeinde die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, dass der Gesundheitszustand der Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter, die das wünschen, bei Antritt der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen ärztlich untersucht wird. Die Regelung hindert nicht, dass bei Bedarf auch von der Gemeinde derartige Untersuchungen angeordnet werden können. Die Kosten derartiger Untersuchungen sind von der Gemeinde zu tragen, den Bediensteten ist die dafür notwendige Dienstfreistellung zu gewähren.

Nach Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 2003/88/EG haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit ihrer nächtlichen Tätigkeit verbunden sind, soweit dies möglich ist, auf eine Tagesarbeitsstelle versetzt werden. Abs. 4 statuiert in diesem Sinne einen Versetzungsanspruch nach Dienstmöglichkeit auf einen zumutbaren Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit, wenn die oder der Bedienstete für diesen geeignet ist. Kann der oder dem Bediensteten innerhalb seiner Dienststelle kein seiner bisherigen Verwendung gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden, kann ihm auch ohne Anwendung der Bestimmungen über den Versetzungs- und Verwendungsänderungsschutz ein anderer ungleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden. Ob ein bestimmter Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit der oder dem Bediensteten zugemutet werden kann, ist unter dem Gesichtspunkt seiner persönlichen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse zu prüfen.

Diese Regelungen entsprechen dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 56 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 39:

Die Ausnahme der in Abs. 1 angeführten spezifischen Tätigkeiten von Bedienstetengruppen von den Schutzbestimmungen stützt sich auf Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG in Verbindung mit Art. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG. Danach findet diese Richtlinie keine Anwendung, „soweit Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten, zwingend entgegenstehen“. Die Besonderheiten der Aufgaben der im Abs. 1 angeführten Organe und der bei diesen Beschäftigten rechtfertigen somit für sich allein nicht schon eine Abweichung von den dienstzeitrechtlichen Schutzbestimmungen. Eine Abweichung wird vielmehr nur dann und bei jenen Bediensteten gerechtfertigt sein, die unbedingt und ohne zeitliche Obergrenze zur Besorgung dieser Aufgaben herangezogen werden müssen.

Abs. 2 verpflichtet aber die Gemeinden im Sinne ihrer Fürsorgepflicht, diesen Bediensteten gegenüber zu einem größtmöglichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Auch diese Bedienstetengruppen sind daher soweit als möglich vor übermäßiger zeitlicher Inanspruchnahme in der Weise zu schützen, dass für sie die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit zu beachten sind.

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 57 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 40:

Diese Bestimmung legt fest, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmaß die Zeiten der Reisebewegung im Rahmen einer Dienstreise als Dienstzeit zu werten sind.

Abs. 1 enthält eine Legaldefinition des Begriffes „Reisezeit“ und legt als Ausgangspunkt und Endpunkt von Reisebewegungen - anknüpfend an die Bestimmungen des Reisegebührenrechts - die Dienststelle oder die Wohnung der oder des Bediensteten fest.

Abs. 2 bestimmt, in welchem Ausmaß Reisezeiten auf die Dienstzeit anzurechnen sind. Maßgebende Kriterien sind die zeitliche Lage der Reisezeit, der Umstand, ob die oder der Bedienstete das Beförderungsmittel selbst lenkt, und schließlich der Umstand, ob das Lenken eines Kraftfahrzeuges zu den Pflichtaufgaben der oder des Bediensteten zählt (Abs. 4), so etwa das Lenken eines Streufahrzeuges im Winterdienst.

Die Regelungen entsprechen dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 58 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 41:

Diese Bestimmung regelt die Erbringung von Mehrdienstleistungen und Überstunden durch Gemeindebedienstete und deren Abgeltung.

Abs. 1 definiert die „Mehrdienstleistung“ als auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus erbrachte Dienstleistung und verpflichtet die Gemeindebediensteten, Mehrdienstleistung auf Anordnung zu erbringen. Unter bestimmten näher angeführten Voraussetzungen sind angeordnete Mehrdienstleistungen gleichzuhalten Mehrdienstleistungen, die ohne Anordnung erbracht werden.

Abs. 2 ordnet an, dass Mehrdienstleistungen an Werktagen noch im selben Kalendermonat im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen sind, soweit dies möglich ist.

Abs. 3 legt fest, dass Mehrdienstleistungen an Werktagen, die nicht im selben Kalendermonat in Freizeit ausgeglichen werden, mit Ablauf des Kalendermonats als Überstunden gelten.

Abs. 4 ordnet an, dass Überstunden - je nach Anordnung - in Freizeitausgleich (1 : 1,5), in Form einer Überstundenvergütung oder als eine Kombination dieser beiden Abgeltungsarten abzugelten sind.

Abs. 5 legt für Teilzeitbeschäftigte fest, dass die Abgeltung zusätzlicher Dienstleistungen, soweit die regelmäßige Wochendienstzeit von 40 Stunden nicht überschritten wird, mit einem geringeren Zuschlag zu erfolgen hat als für Vollbeschäftigte.

Abs. 6 bindet die Mitteilung der Gemeinde über die Art der Abgeltung von Werktagsüberstunden (Abs. 4) an eine Frist.

Abs. 8 legt fest, dass Werktagsüberstunden nur innerhalb einer bestimmten Frist, die allerdings mit Zustimmung der oder des Bediensteten erstreckt werden kann, in Freizeit ausgeglichen werden dürfen.

Abs. 9 nimmt Einarbeitungszeiten und Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit vom Begriff der Überstunde aus.

Die Regelungen entsprechen dem § 42 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 59 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 42:

§ 42 definiert den Bereitschaftsdienst und den Journaldienst und verpflichtet die Gemeindebediensteten, aus dienstlichen Gründen auf Anordnung derartige Dienste zu leisten. Der Bereitschaftsdienst kann als Dienststellenbereitschaft, Wohnungsbereitschaft oder Rufbereitschaft angeordnet werden. Diese drei Formen unterscheiden sich voneinander durch den jeweiligen Aufenthaltsort und damit durch die

Intensität der dienstlichen Inanspruchnahme. Als Abgeltung für derartige Dienste sind im 2. Abschnitt des III. Hauptstückes Nebengebühren vorgesehen.

Die Regelungen entsprechen dem § 42 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 60 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 43:

Diese Bestimmung regelt die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass. Dieses Rechtsinstitut ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

1. Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist aus beliebigen Gründen zulässig.
2. Die Maßnahme setzt eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen der Gemeinde und der oder dem Gemeindebediensteten voraus.
3. Die Herabsetzung ist unzulässig, wenn wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen oder wenn aus wichtigen dienstlichen Gründen eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des bisherigen oder der dienstrechtlichen Stellung mindestens entsprechenden Arbeitsplatzes nicht möglich wäre.
4. Die Wochendienstzeit kann auf eine beliebige Zahl voller Stunden zwischen 50% und 100% der Vollbeschäftigung herabgesetzt werden.
5. Eine Herabsetzung ist zeitlich unbegrenzt möglich. Dies freilich mit der Rechtswirkung, dass das Beschäftigungsausmaß der zuletzt gewährten Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit ab dem Zeitpunkt, ab dem die zusammengerechnete Gesamtdienstzeit aller Zeiten, in denen die Wochendienstzeit der oder des Bediensteten nach § 43 herabgesetzt war, fünf Jahre übersteigt, dauernd wirksam wird. Diese Rechtsfolge ist aus der Sicht des Dienstgebers erforderlich, um diesem bei einer derart langen Zeitdauer der Teilzeit von Gemeindebediensteten eine gewisse Planungssicherheit für deren Personaleinsatz zu geben. Davon unberührt bleibt die der Gemeinde eingeräumte Möglichkeit der Änderung des Beschäftigungsausmaßes über Antrag der oder des Gemeindebediensteten nach § 46 Abs. 1, wenn dieser keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Die Regelungen entsprechen dem § 42 Bgld. LVBG 2013 iVm § 61 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 44:

§ 44 räumt einen Anspruch auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung bestimmter Kinder ein. Hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes und der Ausschlussgründe sind die Regelungen im Zusammenhang mit der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass mit der Maßgabe anzuwenden, dass für die Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld eine Herabsetzung auch unter 50% der Vollbeschäftigung möglich ist. Die Herabsetzung ist längstens bis zum Schuleintritt des Kindes, bei Betreuung eines behinderten Kindes auch darüber hinaus, zulässig.

Die Regelung entspricht dem § 42 Bgld. LVBG 2013 iVm § 62 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 45:

Diese Bestimmung regelt die stundenmäßige Festlegung der gemäß § 43 oder § 44 herabgesetzten Wochendienstzeit, die aus personalwirtschaftlichen Gründen allenfalls erforderliche Abweichung von einem ganzzahligen Stundenausmaß und die Voraussetzungen für die Heranziehung von Gemeindebediensteten, deren regelmäßige Wochendienstzeit herabgesetzt ist, zu zusätzlichen Dienstleistungen.

Die Regelung entspricht dem § 42 Bgld. LVBG 2013 iVm § 63 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 46:

§ 46 regelt die Voraussetzungen für eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit. Eine Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist auf Antrag der oder des Bediensteten zu vereinbaren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Eine vorzeitige Beendigung der Maßnahme ist zu vereinbaren, wenn die oder der Bedienstete dies beantragt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen oder wenn die oder der Bedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG (Elternteilzeit) in Anspruch nimmt.

Die Regelung entspricht dem § 42 Bgld. LVBG 2013 iVm § 64 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 47:

Diese Bestimmung sieht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege (Pflegeteilzeit) vor. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann dabei auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden. Die Dauer kann mindestens einen Monat und höchstens drei Monate betragen. Für ein- und dieselbe zu pflegende Person kann nur im Falle einer Erhöhung der Pflegegeldstufe eine weitere Teilzeit in Anspruch genommen werden. Die bezugsrechtlichen Auswirkungen der Pflegeteilzeit entsprechen jenen einer üblichen Teilzeitbeschäftigung.

Die Regelung entspricht dem § 42 Bgld. LVBG 2013 iVm § 64a LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 48:

Abs. 1 statuiert eine Meldepflicht der Gemeindebediensteten, denen in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht eines gerichtlich strafbaren Officialdeliktes bekannt wird, sofern der Wirkungsbereich der Dienststelle der Gemeindebediensteten betroffen ist. Die Meldung ist der Leiterin oder dem Leiter der jeweiligen Dienststelle zu erstatten, die oder der gemäß § 23 Abs. 3 und 4 nach den Zuständigkeitsvorschriften des inneren Organisationsrechts zur Weitermeldung an die zuständige Stelle oder zur Erstattung einer Strafanzeige (Sachverhaltsdarstellung) an die zuständige Strafverfolgungsbehörde (§ 78 StPO) verpflichtet ist. Zur unmittelbaren Erstattung einer Strafanzeige - unter Umgehung des Dienstweges - ist die oder der Gemeindebedienstete nicht befugt.

Abs. 2 sieht eine Meldepflicht für Gemeindebedienstete vor, die eine Beeinträchtigung ihrer Dienstfähigkeit infolge eines Fremdverschuldens erfahren haben. Die soll die Gemeinde in die Lage versetzen, den vom Obersten Gerichtshof in seinem Urteil vom 24. März 1994, 2 ob 21/94, bejahten Schadenersatzanspruch des Dienstgebers im Lohnfortzahlungszeitraum (Entgeltfortzahlungsregress) gegenüber der Schädigerin oder dem Schädiger geltend zu machen. Die Verpflichtung der oder des Gemeindebediensteten, der Gemeinde über deren Aufforderung alle ihr oder ihm bekannte Umstände und Beweismittel (insbesondere betreffend die Ursache, den Hergang, die Art, das Ausmaß und den Zeitpunkt des Schadenseintritts) bekannt zu geben, die für die Beurteilung und Geltendmachung von Ersatzansprüchen aus dem Titel des Fremdverschuldens wichtig sein könnten, stellt eine weitere Voraussetzung zur Geltendmachung dieses Schadenersatzanspruches dar.

Durch Abs. 3 werden den Gemeindebediensteten weitere Meldepflichten auferlegt. Es handelt sich dabei im Gegensatz zum Abs. 1 um persönliche Daten und Angelegenheiten der Bediensteten und nicht um Meldepflichten für die Bediensteten in ihrer Eigenschaft als Organwalter der Gemeinde. Die Meldepflicht ist eine rein formale, die unabhängig davon besteht, ob an die Meldung einer bestimmten Tatsache rechtliche Folgen geknüpft werden.

Die Regelungen entsprechen dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 67 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 49:

Der GRECO-Evaluierungsbericht (siehe Erl. zu Z 6 und 12) führt weiters aus, dass österreichische öffentlich Bedienstete nach den einschlägigen Dienstrechtvorschriften sowie gemäß § 78 StPO verpflichtet sind, gewisse korruptive Handlungen zu melden. Es gebe jedoch „keine speziellen Schutzmaßnahmen für sogenannte „whistle blower“ ..., welche verhindern würden, dass diejenigen, die im guten Glauben Fälle anzeigen, Vergeltungsmaßnahmen fürchten müssen, welche insbesondere ihre Karriere betreffen.“ Der Bericht empfiehlt daher „die Einführung eines Schutzes für sogenannte „whistle blower“ für alle öffentlich Bediensteten, das heißt Beamte und Vertragsbedienstete“ (Empfehlung xvi.).

§ 49 soll daher in Umsetzung der Empfehlung xvi. des GRECO-Evaluierungsberichts einen wirksamen dienstrechtlichen Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (so genannte „whistle blower“) schaffen. Da es sich bei Korruption in der Regel um ein so genanntes „opferloses Verbrechen“ handelt, es also in den seltensten Fällen ein physisches Opfer gibt, sondern vielmehr die Allgemeinheit unter den Folgen korruptiven Verhaltens zu leiden hat, sind Dienstgeber und Strafverfolgungsbehörden in ihrem Bemühen um Aufklärung und Verfolgung von korrupten Handlungen verstärkt auf Hinweise von Personen angewiesen, die solche in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar selbst erleben oder erlebt haben. Um zu verhindern, dass potentielle Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber davor zurückschrecken, bei Wahrnehmung korruptiver Handlungen eine entsprechende Meldung an den Dienstgeber zu erstatten, soll

ein wirksamer Rechtsschutz vor Repressalien als Reaktion auf die Erstattung einer Meldung geschaffen werden. In systematischer Hinsicht ist dieser Schutz als besondere Dienstpflicht der Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers konzipiert, gegenüber einem von dieser Bestimmung erfassten Hinweisgeber keine repressiven Maßnahmen zu ergreifen. Die verfahrensgesetzlich geschützten Rechte jener Personen, die von einem solchen Hinweis - als Beschuldigte im weiteren Sinne - betroffen sind, werden dadurch keinesfalls berührt oder geschmälert.

Eine Abgrenzung jener strafrechtlich relevanten Handlungen, welche als Korruption betrachtet werden, hat der Gesetzgeber bereits mit dem in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, kodifizierten Zuständigkeitskatalog des genannten Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) geschaffen. Nur die Meldung solcher strafbarer Handlungen ist vom Schutzbereich des § 49 erfasst.

Der Rechtsschutz setzt weiters - in enger Ahnlehnung an Art. 9 des Zivilrechtsübereinkommens gegen Korruption, BGBl. III Nr. 155/2006 - das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen voraus: Der Meldung hat ein „begründeter Verdacht“ (im Sinne des § 125 Abs. 1 LBDG 1997) zu Grunde zu liegen und sie hat „in gutem Glauben“ zu erfolgen. „Guter Glaube“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die oder der meldende Bedienstete, die von ihr oder ihm gemeldeten Tatsachen aus wahrscheinlichen Gründen als korrekt erachten konnte. Bereits leichte Fahrlässigkeit, beispielsweise das substanzlose „Anpatzen“ oder „Vernadern“ von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern in einem Ausschreibungsverfahren, schließt daher die Redlichkeit und damit den Schutz des § 49 aus.

Das Ausmaß des Rechtsschutzes wird in Anlehnung an § 19b Bgld. L-GBG definiert, welcher Bedienstete vor Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz schützt. Die vorliegende Neuregelung bewirkt damit in erster Linie den Schutz vor motivmäßig verpönten Maßnahmen wie einer Entlassung oder Kündigung, Herabstufung oder einer anderen Zwangsmaßnahme.

Von diesem Schutz sind nicht nur die oder der meldende Bedienstete, sondern auch andere Bedienstete, die diese Meldung unterstützen, umfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich die oder der andere Bedienstete als Zeugin oder Zeuge oder durch ihr oder sein aktives Verhalten gegenüber dem Dienstgeber oder der oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Meldung und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des Dienstgebers andererseits bestehen.

Die Regelung entspricht dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 67a LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 50:

Diese Bestimmung normiert Dienstpflichten für Gemeindebedienstete, die wegen Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen an der Dienstleistung verhindert sind. Die oder der betroffene Gemeindebedienstete hat diesfalls eine Meldepflicht und - bei länger als drei Arbeitstage dauernder Verhinderung - eine Bescheinigungspflicht wahrzunehmen. Die oder der krankheitsbedingt abwesende Gemeindebedienstete ist darüber hinaus verpflichtet, sich auf Anordnung ärztlich untersuchen zu lassen. Als Sanktion für die Verletzung einer oder mehrerer dieser Pflichten sieht Abs. 3 einen Bezugsentfall vor. Weitergehende Sanktionen (zB Kündigung oder Entlassung) werden dadurch nicht ausgeschlossen.

Diese Regelung entspricht dem § 19 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 51:

Nebenbeschäftigung ist jede Tätigkeit der oder des Gemeindebediensteten, die nicht zur Erfüllung der Dienstpflichten zählt. Sie kann, muss aber nicht erwerbsmäßig sein. Es kann sich somit um erwerbsmäßige unselbständige Tätigkeiten handeln (privatrechtliche Verträge), ferner um wirtschaftlich selbständige Tätigkeiten und schließlich auch um nicht erwerbsmäßige Tätigkeiten. Die Verbotsnorm des § 51 Abs. 2 bezieht sich auf jede Nebenbeschäftigung (erwerbsmäßig oder nicht). Der oder die Bedienstete darf auch eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht ausüben, wenn sie mit § 51 Abs. 1 im Widerspruch steht.

Bei Befangenheit genügt deren Vermutung. Der Beweis der Befangenheit ist nicht erforderlich. Befangenheit ist zB anzunehmen, wenn die oder der Bedienstete einer Baubehörde angehört und eine Nebenbeschäftigung als Versicherungsvertreterin oder Versicherungsvertreter ausübt, wobei er während oder im Anschluss an Bauverhandlungen mit Bauwerbern Versicherungsverträge abschließt.

Abs. 2 verbietet die Ausübung einer Nebenbeschäftigung, wenn dadurch dienstliche Belange beeinträchtigt werden. Gegebenenfalls ist die Ausübung der Nebenbeschäftigung mit Weisung zu untersagen (Abs. 6). Wenn die oder der Bedienstete die unzulässige Nebenbeschäftigung dennoch ausübt, so stellt dies gemäß § 126 Abs. 2 Z 4 und 5 einen Entlassungsgrund dar.

Abs. 3 verpflichtet die Gemeindebediensteten, jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung einer solchen unverzüglich der Gemeinde zu melden. Unter bestimmten Voraussetzungen (Elternteilzeit nach dem Bgld. MVKG, dienstrechtliche Kinderteilzeit, Pflegekarenz) bedarf die Ausübung der Nebenbeschäftigung der Genehmigung der Gemeinde. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Nebenbeschäftigung gemäß Abs. 2 unzulässig ist oder dem Grund für die Teilzeit oder Karenz widerspricht.

Die Regelungen entsprechen dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 iVm § 70 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 52:

Diese Bestimmung bindet die außergerichtliche Abgabe eines Sachverständigengutachtens in Angelegenheiten mit dienstlichen Berührungspunkten an eine Genehmigung der Gemeinde. Bei der Entscheidung über die Erteilung oder Versagung der Genehmigung sind die Auswirkungen der Gutachtertätigkeit auf die dienstlichen Interessen zu beurteilen. Die Verpflichtung zur Einholung der Genehmigung der Gemeinde besteht nicht für die Abgabe eines Sachverständigengutachtens vor Gericht und weiters nicht für Sachverständigengutachten, die mit den dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten nicht im Zusammenhang stehen.

Die Regelung entspricht dem § 11 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 iVm § 71 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 53:

§ 53 ist eine Verbotsnorm, die, losgelöst von einer konkreten Amtshandlung, Fälle unterbinden soll, wo zwecks Schaffung eines „günstigen Klimas“ oder Erhaltung von „Gewogenheit“ der oder dem Gemeindebediensteten Zuwendungen gemacht werden, die sie oder er nie erhalten hätte, wenn sie oder er nicht Gemeindebedienstete oder Gemeindebediensteter wäre. Durch die Loslösung von einer konkreten Amtshandlung unterscheidet sich das dienstrechtliche Verbot der Geschenkkannahme von den strafrechtlichen Tatbeständen der Bestechlichkeit (§ 304 StGB) und des Forderns, der Annahme oder des Sich-Versprechen-Lassens eines Vorteils (§ 305 StGB).

Nach Abs. 2 gelten orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert nicht als Geschenke im Sinne des Abs. 1. Es handelt sich dabei um bloße Aufmerksamkeiten ohne wirtschaftlichen Wert für die Empfängerin oder den Empfänger, wie Reklameartikel einfacher Art mit Firmenaufdruck, zB Kalender, Kugelschreiber, Schreibblöcke und ähnliche Gegenstände. Abs. 2 stellt eine dienstrechtliche Erlaubnisnorm im Sinne des § 305 StGB dar.

Abs. 3 stellt klar, dass Ehrengeschenke solche Vorteile sind, die Bedienstete von anderen Staaten, Gebietskörperschaften oder Traditionsinstitutionen aus Courtoisie oder für bestimmte Verdienste erhalten. Davon erfasst sind jedenfalls sämtliche Arten von Gastgeschenken, die im Rahmen internationaler Gepflogenheiten oder auch von anderen Gebietskörperschaften (etwa bei Sitzungen im Rahmen der Kooperation zwischen Bund, Ländern und Gemeinden) empfangen werden. Außerdem sind Vorteile von Traditionsinstitutionen (zB Schützenvereine, freiwillige Feuerwehren, sozialpartnerschaftliche Organisationen, etc.), wenn sie aus Courtoisie oder für bestimmte Verdienste, wie etwa für die gute dienstliche Zusammenarbeit in der Vergangenheit überreicht werden, vom Begriff des Ehrengeschenks erfasst. Der Wert des Vorteils ist dabei für die Klassifizierung als Ehrengeschenk nicht von Bedeutung.

Da auch bei Ehrengeschenken der von § 53 Abs. 1 geforderte Konnex zur amtlichen Stellung gegeben sein muss, sind Vorteile, deren Zuwendung rein privater Natur ist, wie etwa eine Ehrenmedaille für ein Mitgliedschaftsjubiläum bei einer sozialpartnerschaftlichen Organisation, nicht von der Regelung erfasst. Nur wenn ein dienstlicher Zusammenhang mit diesem Vorteil besteht, etwa weil die oder der Bedienstete langjährige Verhandlungspartnerin oder langjähriger Verhandlungspartner dieser Organisation war und die Ehrung aufgrund der guten Zusammenarbeit erfolgt, kommt § 53 Abs. 3 bis 5 zur Anwendung.

Der amtliche Konnex bedingt auch, dass Ehrengeschenke (vorerst) nur entgegengenommen und nicht angenommen werden dürfen. Die Gemeinde ist davon umgehend in Kenntnis zu setzen, sie hat das Geschenk als Gemeindevermögen zu erfassen und zu verwerten, wobei die Erlöse für Wohlfahrtszwecke der Bediensteten oder sonstige karitative Zwecke zu verwenden sind.

Handelt es sich bei dem Ehrengeschenk um einen lediglich geringfügigen Vorteil oder überwiegt der symbolische Charakter (etwa bei einer Ehrenmedaille mit eingraviertem Namen der Empfängerin oder des Empfängers), kann es der oder dem Bediensteten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

Diese Regelung entspricht dem § 11 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 iVm § 73 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 54:

Abs. 1 verpflichtet die Gemeinde zur Beistellung von Sachmitteln, wie Dienstkleidung, Dienstausweis usw., wenn dienstliche Gründe dies erfordern.

Abs. 2 normiert eine Verpflichtung der Gemeindebediensteten, sich mit einem Dienstausweis auszuweisen oder eine Dienstkleidung, etwa als Standesbeamtin oder Standesbeamter bei Trauungen, zu tragen, wenn dienstliche Gründe dies erfordern.

Abs. 3 enthält eine Aufzählung jener personenbezogenen Daten, die in einen Dienstausweis aufgenommen werden können. Voraussetzung ist jedenfalls entweder die Zustimmung der oder des Bediensteten oder das Vorliegen eines dienstlichen Interesses.

Abs. 4 verpflichtet den Gemeinderat, näher zu regeln, unter welchen Voraussetzungen ein Dienstausweis verwendet werden muss und bei welchen Anlässen eine Dienstkleidung außerhalb des Dienstes getragen werden darf.

Abs. 6 sieht vor, dass Gemeindebedienstete für Sachleistungen eine angemessene Vergütung zu entrichten haben. Die Höhe der Vergütung ist vom Gemeinderat festzusetzen. Ausnahmen von der Pflicht zur Leistung einer Vergütung sieht Abs. 7 für Dienstkleidung vor. Nach Ablauf der Tragdauer der Kleidung kann sie auch in das Eigentum der oder des Gemeindebediensteten übertragen werden.

Die Regelungen entsprechen dem § 11 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 iVm § 74 LBDG 1997 und dem § 47 Bgl. LVBG 2013 iVm § 98 Abs. 1 LBDG 1997 und § 37 Abs. 1 und 2 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 55:

§ 55 regelt den Anspruch der oder des Gemeindebediensteten auf Monatsentgelt, allfällige Zulagen und Sonderzahlungen. Der Ausdruck „Bezüge“ in der Überschrift dieser Bestimmung ist der Überbegriff für Monatsentgelt, Zulagen (Dienstzulagen, Funktionszulagen, Ergänzungszulagen, Kinderzulage, Teuerungszulagen usw.) und Sonderzahlungen. Die Nebengebühren gehören nicht zum Begriff „Bezüge“ im Sinne des § 55. Der die Sonderzahlung regelnde Abs. 3 entspricht inhaltlich dem § 4 Abs. 3 LBBG 2001 und dem § 20 Abs. 2 Bgl. LVBG 2013. Zu Abs. 1 zweiter Satz siehe die Erläuterungen zu § 57.

Zu § 56:

Abs. 1 normiert die fünf Entlohnungsgruppen (gv1, gv2, gv3, gv4, gv5) des Entlohnungsschemas I (Angestellte). Hinsichtlich der Gemeindebediensteten des Entlohnungsschemas I enthält das Gesetz keine Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Einreihung in die einzelnen Entlohnungsgruppen. Die Einstufungskriterien müssen daher auf der Grundlage einer Arbeitsplatzbeschreibung und -bewertung sowie unter Beachtung der Judikatur der Arbeitsgerichte ermittelt werden. Nach dieser Judikatur richtet sich die Einstufung in eine bestimmte Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas I primär nach den tatsächlich geleisteten Diensten und nicht nach der Vorbildung (Tätigkeitsprinzip). Die Entlohnungsgruppen gv1 - gv5 entsprechen den bisherigen Entlohnungsgruppen a - e.

Abs. 2 normiert die fünf Entlohnungsgruppen (gh1, gh2, gh3, gh4, gh5) des Entlohnungsschemas II (Arbeiterinnen und Arbeiter). Das für die Einstufung der Gemeindebediensteten in die einzelnen Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II maßgebende Kriterium ist - ebenso wie für die Landesbeamtinnen und -beamten in handwerklicher Verwendung - neben der Art der Verwendung vor allem der erforderliche Grad der Vorbildung, zB eine bestimmte Berufsausbildung, Berufspraxis usw. (Vorbildungsprinzip). Die Einstufungskriterien richten sich daher nach den im LBDG 1997 geregelten Ernennungserfordernissen für Landesbeamtinnen und Landesbeamte des Besoldungsschemas II (Handwerkliche Verwendung). Die Entlohnungsgruppen gh1 - gh5 entsprechen den bisherigen Entlohnungsgruppen p1 - p5.

Die Regelungen entsprechen den §§ 21 und 23 Bgl. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu §§ 57 und 58:

Diese Bestimmungen regeln die Höhe des Monatsentgelts der vollbeschäftigten Gemeindebediensteten der Entlohnungsschemata I und II. Vom Begriff des Monatsentgelts im Sinne dieser Bestimmung („Monatsentgelt im engeren Sinn“) ist streng zu unterscheiden jenes Monatsentgelt, nach dem Ansprüche in diesem Gesetz (zB Abfertigung, Jubiläumszuwendung, Urlaubersatzleistung) bemessen werden. Letzteres umfasst gemäß § 55 Abs. 2 auch die Zulagen (mit Ausnahme der Kinderzulage) und kann somit als „Monatsentgelt im weiteren Sinn“ bezeichnet werden.

Die Entlohnungsschemata I und II mit den Entlohnungsgruppen gv1 - gv5 sowie gh1 - gh5 unterscheiden sich von den bisherigen Entlohnungsschemata I und II mit den Entlohnungsgruppen a - e und p1 - p5 insbesondere durch folgende Merkmale:

1. Höhere Einstiegsbezüge und niedrigere Endbezüge und damit eine flachere Laufbahnkurve.
2. Völlig lineare Laufbahngestaltung ohne „Beförderungssprünge“.
3. Einbeziehung der bisherigen Ergänzungszulagen, die zur bezugsrechtlichen Angleichung der Vertragsbediensteten an die Beamtinnen und Beamten gewährt wurden, der Verwaltungsdienstzulage und der Personalzulage in das Grundentgelt.
4. Verlängerung der Vorrückungszeiträume von fünf auf sieben bzw. von zwei auf vier Jahre.

Die Lebensverdienstsummen der Gemeindebediensteten in der Besoldung-neu entsprechen weitgehend den Lebensverdienstsummen im alten System, sodass - langfristig betrachtet - eine weitgehende Kostenneutralität gegeben ist.

§ 58 Abs. 3 sieht eine Ergänzungszulage für Gemeindebedienstete vor, die vorübergehend - mindestens aber länger als einen Monat - zu höherwertigen Arbeiten des handwerklichen Dienstes herangezogen werden. Bei ununterbrochener höherwertiger Verwendung von mehr als einem Monat gebührt die Ergänzungszulage bereits ab dem ersten Tag der höherwertigen Verwendung.

Diese Regelung entspricht dem § 24 Abs. 3 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 59:

Die oder der Gemeindebedienstete hat grundsätzlich Anspruch auf die volle Höhe der Bezüge. § 59 sieht für nicht vollbeschäftigte Gemeindebedienstete eine Kürzung des Monatsentgelts und der Zulagen auf den jeweiligen Prozentsatz des Beschäftigungsausmaßes vor. Ausnahmen gelten allerdings für die Kinderzulage, die auch bei Teilzeitbeschäftigung ungekürzt gebührt.

Diese Regelung entspricht dem § 45 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 60:

Diese Bestimmung sieht für die sog. Ausbildungsphase ein um 5% vermindertes Monatsentgelt vor. Der Regelung liegt die Überlegung zugrunde, dass in der ersten Zeit des Dienstverhältnisses, insbesondere bis zum erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung, von der oder dem Gemeindebediensteten noch nicht die vollwertige Ausübung aller Aufgaben seines Arbeitsplatzes zu erwarten ist. Die Ausbildungsphasenregelung soll nur für Gemeindebedienstete gelten, die gemäß § 15 eine Grundausbildung zu absolvieren haben, sohin für Bedienstete der Entlohnungsgruppen gv1 bis gv4. Auch die bisherige Ergänzungszulagenregelung für Vertragsbedienstete sah als Voraussetzung für die Gewährung einer Ergänzungszulage den durch die erfolgreiche Ablegung der für die jeweilige Verwendung vorgeschriebenen Dienstprüfung nachgewiesenen Abschluss der Grundausbildung vor. Für Bedienstete von Gemeindeverbänden soll die Ausbildungsphasenregelung auch dann gelten, wenn sie von der Verpflichtung zur Absolvierung einer Grundausbildung ausgenommen sind (siehe § 152 und die Erläuterungen hiezu).

Abs. 2 legt die Dauer der Ausbildungsphase entsprechend dem Anforderungsprofil der einzelnen Entlohnungsgruppen in unterschiedlicher Länge fest. Innerhalb derselben Entlohnungsgruppe ist eine einheitliche Dauer der Ausbildungsphase vorgesehen.

Abs. 3 ermöglicht die Anrechnung facheinschlägiger Vordienstzeiten in die Ausbildungsphase.

Abs. 4 ordnet an, dass die Ausbildungsphase nicht bereits mit Ablauf des in Abs. 2 festgelegten Zeitraums von zwei bzw. vier Jahren endet, wenn die oder der Gemeindebedienstete eine für ihre oder seine Verwendung vorgeschriebene Dienstprüfung nicht fristgerecht und erfolgreich ablegt. Die Verlängerung der Ausbildungsphase ist in diesen Fällen rechtlich als Ablaufhemmung ausgestaltet. In Verbindung mit

Abs. 6 umfasst der Abs. 5 jene Gründe einer nicht rechtzeitigen Absolvierung der Grundausbildung, die in der Person der oder des Gemeindebediensteten gelegen sind.

Abs. 5 verpflichtet die Gemeinden, ihren Bediensteten die jeweils vorgeschriebene Grundausbildung auch tatsächlich zu ermöglichen. Dazu zählt die Schaffung der Voraussetzungen für die Teilnahme der oder des Gemeindebediensteten an Grundausbildungslehrgängen und an Dienstprüfungen, aber auch die Sicherstellung einer praktischen Ausbildung (siehe etwa § 18 Abs. 7). Als Rechtsfolge bei Verletzung dieser Pflichten sieht Abs. 6 zweiter Satz eine Beendigung der Ausbildungsphase bereits vor dem Abschluss der Grundausbildung, und zwar nach zweijähriger (Entlohnungsgruppen gv3 und gv4) bzw. nach vierjähriger (Entlohnungsgruppen gv1 und gv2) Dauer des Dienstverhältnisses vor.

Zu § 61:

Diese Bestimmung sieht für Gemeindebedienstete eine Kinderzulage unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Höhe wie für Landesbedienstete vor.

Die Regelung entspricht dem § 27 Bgl. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 62:

§ 62 sieht für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern, für deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie für sonstige Gemeindebedienstete in besonders verantwortungsvoller Position eine Funktionszulage vor. Die Höhe der Funktionszulage richtet sich nach der Funktionszulagengruppe. Für die Zuordnung der oder des Gemeindebediensteten zu einer Funktionszulagengruppe ist insbesondere die Einwohnerzahl der Gemeinde maßgebend.

Der Umfang der Gemeindegeschäfte und damit die Belastung der Leiterin oder des Leiters des Gemeindeamtes hängt aber nicht nur von der Einwohnerzahl der Gemeinde ab, sondern auch von der Bedeutung der Gemeinde, etwa in wirtschaftlicher oder touristischer Hinsicht. Für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern in Gemeinden, denen eine besondere wirtschaftliche, touristische oder kulturelle Bedeutung zukommt, ist daher eine Einstufung in die nächsthöhere Funktionszulagengruppe vorgesehen; gleiches soll für Leiterinnen und Leiter von Ämtern von Gemeindeverbänden und Verwaltungsgemeinschaften gelten. Für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern in Gemeinden mit mehreren Ortsverwaltungsteilen ist ebenfalls wegen der mit dieser Funktion verbundenen Mehrbelastung eine höhere Funktionszulage vorgesehen.

Abs. 5 sieht für Stellvertreterinnen und Stellvertreter Funktionszulagen in einem bestimmten Prozentsatz der Funktionszulage der Leiterin oder des Leiters des Gemeindeamtes vor.

Nach Abs. 6 und 7 gebührt eine Funktionszulage auch anderen Gemeindebediensteten, die ein besonderes Maß an Verantwortung, insbesondere in Leitungsfunktionen, zu tragen haben. Die Zuerkennung einer derartigen Funktionszulage kommt vor allem in größeren Gemeinden in Betracht, in denen das Gemeindeamt in Unterorganisationseinheiten, zB Referate, gegliedert ist, die von Gemeindebediensteten weitgehend eigenständig geleitet werden. Die Funktionszulage nach Abs. 5 darf 50% der für die Leiterin oder den Leiter des Gemeindeamtes auf Grund der Einwohnerzahl und des Umfangs der Gemeindegeschäfte der Gemeinde vorgesehenen Funktionszulage nicht übersteigen. Innerhalb dieses Rahmens ist die Zulage nach Grad der Verantwortung zu bemessen.

Durch Abs. 8 wird sichergestellt, dass Gemeindebedienstete, denen eine funktionszulagenanspruchsbe gründende Verwendung übertragen wird, von dieser Verwendung jederzeit auch gegen ihren Willen und auch dann abberufen werden können, wenn die Gemeinde sich den Widerruf der Funktionsübertragung nicht ausdrücklich vorbehalten hat. Dies gilt nicht für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern, die unter die Spezialbestimmung des § 20 fallen.

Nach Abs. 9 gelten mit einer Funktionszulage alle Mehraufwendungen, mit Ausnahme der im Zusammenhang mit Dienstreisen oder mit Standesamtstätigkeiten entstandenen, als abgegolten. Es kann daher neben einer Funktionszulage keine Aufwandsentschädigung, außer für die unter die Ausnahmen fallenden Tätigkeiten, bezogen werden.

Abs. 10 schließt eine kumulative Anwendung mehrerer Zulagenerhöhungsbestimmungen aus.

Zu § 63:

Diese Bestimmung ermächtigt die Landesregierung, durch Verordnung Teuerungszulagen zur Werterhaltung des Monatsentgelts und der Funktionszulagen festzusetzen. Derzeit sind Teuerungszulagen nicht vorgesehen.

Die Regelung entspricht dem § 121 LBBG 2001.

Zu § 64:

Diese Bestimmung regelt den Beginn und das Ende des Anspruchs auf Monatsentgelt sowie das Wirksamwerden von Änderungen des Monatsentgelts. Im Falle eines von der Gemeinde verschuldeten vorzeitigen Austritts der oder des Gemeindebediensteten behält diese oder dieser seine Entgeltansprüche bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung geendet hätte. Sie oder er hat sich allerdings - ausgenommen in den ersten drei Monaten - anderweitige Einkünfte anrechnen zu lassen. Für Teile eines Monats wird das Monatsentgelt in der Weise berechnet, dass der verhältnismäßige Teil für den Rumpfmonat gebührt.

Die Regelung entspricht dem § 38 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 65:

Diese Bestimmung legt als Auszahlungstermine des Monatsentgelts im weiteren Sinne und der Kinderzulage den 15. jeden Monats bzw., wenn dieser kein Arbeitstag ist, den vorhergehenden Arbeitstag fest. Bei Enden des Dienstverhältnisses sind diese Leistungen zum Endigungszeitpunkt fällig. Auszahlungszeitpunkt für die Sonderzahlungen sind der 15. März, der 15. Juni, der 15. September und der 15. November oder der jeweils vorhergehende Arbeitstag. Bei Enden des Dienstverhältnisses wird die Sonderzahlung innerhalb von einem Monat nach dem Enden fällig. Der Auszahlungsbetrag ist auf ganze Cent kaufmännisch zu runden. Aus bezugsverrechnungstechnischen Gründen ist eine vorzeitige Auszahlung des Monatsentgelts und der Sonderzahlungen zulässig. Damit soll jenen Gemeinden, die auch noch den jeweils am Monatsersten fällig werdenden Bezug einer Beamtin oder eines Beamten abzurechnen und auszuzahlen haben, im Interesse einer effizienten und kostengünstigen Abwicklung des Auszahlungsvorganges ein einheitlicher Auszahlungstermin ermöglicht werden.

Die Regelung entspricht weitgehend dem § 39 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 66:

Diese Bestimmung regelt die Vorrückung in dem für Gemeindebedienstete maßgebenden System der Vorrückungslaufbahn. Die Vorrückung richtet sich nach dem Vorrückungstichtag (siehe § 67) und nicht nach dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses. Die oder der Gemeindebedienstete rückt nach jeweils vier Jahren (Vorrückungszeitraum) in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Entlohnungsstufe vor. Für die Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2 sind allerdings sieben Jahre erforderlich. Die Verlängerung des ersten Vorrückungszeitraums und damit der Gehaltstabellen um drei Jahre wurde durch die mit dem Gesetz LGBl. Nr. 80/2011 eingeführte Anrechnung von Zeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres ausgeglichen. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage begründen diese Änderung wie folgt:

„Die Neuregelung ist von der Intention getragen, die bestehenden Vorrückungslaufbahnen so weit wie möglich zu erhalten bzw. die Regelungen für die Anrechnung von Vordienstzeiten so zu gestalten, wie sie voraussichtlich festgelegt worden wären, wenn das durch die Gleichbehandlungsrichtlinie und das Urteil des EuGH im Fall HÜTTER konkretisierte Verbot der Altersdiskriminierung bereits bei ihrer Schaffung in dieser Form bestanden hätte. Die das Kernstück der Neuregelung bildenden Bestimmungen haben folgenden Inhalt:

1. Die Anrechnung von Vordienstzeiten wird zeitlich nach unten begrenzt durch den 1. Juli desjenigen Jahres, in dem eine neunjährige Schulpflicht tatsächlich oder fiktiv vollendet wurde; dies gilt damit etwa auch für Personen mit tatsächlich kürzerer (nur acht Schuljahre Schulpflicht bis 1966, längere tatsächliche Schulpflicht in einigen EU-Mitgliedstaaten). Dadurch werden in einer Durchschnittsbetrachtung bei Vorliegen entsprechender anrechenbarer Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr - insbesondere kommen Dienst- und Lehrzeiten bei einer Gebietskörperschaft in Betracht sowie Schulzeiten, wenn eine bestimmte Schulausbildung ein Ernennungserfordernis bildet - drei Jahre an zusätzlichen Vordienstzeiten angerechnet. Bei der Qualität der anzurechnenden Zeiten selbst erfolgt keine Änderung (§ 10 Abs. 1 LBBG 2001, § 26 Abs. 1 VBG).
2. Zur Wahrung der bestehenden besoldungsrechtlichen Stellung werden sämtliche Gehaltstabellen um drei Jahre verlängert. Erreicht wird dies durch eine Verlängerung der Vorrückungsdauer von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe jeder Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe um drei Jahre. Im Biennalsystem beträgt der für die Vorrückung in die Gehaltsstufe 2 erforderliche Zeitraum in Zukunft damit fünf statt bisher zwei Jahre (§ 8 Abs. 1 LBBG 2001, § 19 Abs. 1 VBG).
3. Die besoldungsrechtliche Stellung von Bediensteten mit entsprechenden zusätzlich anrechenbaren Zeiten vor dem 18. Lebensjahr ändert sich damit grundsätzlich nicht. Um eine Verschlechterung der

besoldungsrechtlichen Stellung derjenigen Bediensteten auszuschließen, die nicht über entsprechende anrechenbare Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr verfügen, werden in Zukunft bis zu drei Jahre „sonstiger“ Zeiten zur Gänze für die Vorrückung angerechnet. Die Zeit zwischen Abschluss der Schulpflicht und Vollendung des 18. Lebensjahrs ist damit entweder als an sich anrechenbare Zeit oder als sonstige Zeit für die Vorrückung anzurechnen (§ 10 Abs. 1 LBBG 2001, § 26 Abs.1 VBG), womit die Verlängerung der Gehaltstabellen um drei Jahre grundsätzlich ausgeglichen wird. Die bereits bestehende Halbanrechnung sonstiger Zeiten im Ausmaß von bis zu elf Jahren bleibt unberührt.

4. Das Zusammentreffen von anrechenbaren Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr und von sonstigen Zeiten im Ausmaß von insgesamt mehr als drei Jahren würde zu einer sachlich kaum zu rechtfertigenden Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung führen (Bsp.: Abschluss einer höheren Schule, dann Studium mit Überschreitung der Mindeststudiendauer um drei Jahre würde eine zusätzliche Anrechnung von sechs Jahren bewirken). Um dies auszuschließen, wird die Anrechnung von Schul-, Lehr- und sonstigen Zeiten mit insgesamt drei Jahren beschränkt. Bei längerer Mindestdauer der Ausbildung (13. Schulstufe bei berufsbildenden höheren Schulen, mehr als drei Jahre Mindestlehrzeit bei bestimmten Lehrberufen) erhöht sich dieses Höchstausmaß entsprechend (§ 10 Abs. 1a LBBG 2001, § 26 Abs. 1a VBG).

Die Neuregelung vermeidet durch die Loslösung von jeglicher Anknüpfung der Anrechnung von Vordienstzeiten an ein bestimmtes Lebensalter jegliche direkte Altersdiskriminierung. Die Anbindung an den Abschluss der Schulpflicht könnte zwar infolge ihrer mittelbaren Altersabhängigkeit als mittelbare Diskriminierung betrachtet werden, sie ist aber durch ihren engen Zusammenhang mit europarechtlichen und innerstaatlichen Jugendschutzbestimmungen wohl sachlich gerechtfertigt und auch angemessen und erforderlich im Sinne des Art. 2 der Gleichbehandlungsrichtlinie.

Die neue Vollarrechnung von bis zu drei Jahren an „sonstigen“ Zeiten (das sind an sich nicht anrechenbare Zeiten) soll gewährleisten, dass die Zurücklegung der auf fünf Jahre verlängerten Eingangsstufe 1 auch jenen Bediensteten ermöglicht wird, die nach Abschluss der neunten Schulstufe keine einschlägigen Zeiten aufweisen (zB Beschäftigung in der Privatwirtschaft, Abschluss einer höheren Schule, ohne dass dies ein Ernennungserfordernis darstellt). Die Deckelung der Schul-, Lehr- und voll anrechenbaren sonstigen Zeiten soll rein aus sonstigen Zeiten resultierende und damit unangemessene Vorrückungsgewinne verhindern.“

Die Vorrückung kann nur am 1. Jänner oder am 1. Juli stattfinden (Vorrückungstermin). Liegt der Vorrückungstichtag in der Zeit zwischen dem 1. Oktober und dem 31. März, so ist der Vorrückungstermin der 1. Jänner, liegt der Vorrückungstichtag zwischen dem 1. April und dem 30. September, so findet die Vorrückung am 1. Juli statt.

Die Regelung entspricht - abgesehen von der Länge der Vorrückungszeiträume - dem § 41 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 67:

Diese Bestimmung regelt die Ermittlung des Vorrückungstichtags, der für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen maßgebend ist (siehe Erläuterungen zu § 66). Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, dem Tag der Anstellung nach näher geltenden Grundsätzen vorangesetzt werden.

Die in Abs. 2 aufgezählten Zeiten (zB Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einer vergleichbaren Einrichtung eines EWR-Mitgliedstaats, Zeiten der Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes, bestimmte Zeiten einer Schul- oder Berufsausbildung oder eines Studiums) sind zur Gänze zu berücksichtigen. Sonstige Zeiten werden bis zu drei Jahren zur Gänze - außer bei Vorliegen von Zeiten des erfolgreichen Abschlusses einer höheren Schule oder einer Lehre bei einer Gebietskörperschaft - und darüber hinaus - bis zu elf Jahren - zur Hälfte angerechnet.

Diese Ermittlung des Vorrückungstichtages beruht auf dem Gesetz LGBl. Nr. 80/2011. Für Gemeindebedienstete, die vor dem 24. Dezember 2011 in den Gemeindedienst eingetreten sind und keinen Antrag auf Überleitung in das neue Vordienstzeitenanrechnungssystem gestellt haben, gilt gemäß § 155 Abs. 4 weiterhin das Altrecht.

Diese Regelung entspricht dem § 51 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 68:

§ 68 regelt die Überstellung der oder des Gemeindebediensteten. Unter „Überstellung“ ist die Einreihung in eine andere Entlohnungsgruppe desselben oder eines anderen Entlohnungsschemas zu verstehen. Im Einzelnen wird normiert, welche Entlohnungsstufe und welcher Vorrückungstermin der oder dem überstellten Gemeindebediensteten nach der Überstellung zukommen. Ob und in welchem Ausmaß sogenannte Überstellungsabzüge vorzunehmen sind, hängt davon ab, an welches Lebensjahr der fiktive Laufbahnbeginn in der jeweiligen Entlohnungsgruppe anknüpft. Dementsprechend werden die Entlohnungsgruppen in zwei Kategorien eingeteilt.

Die Regelung entspricht dem § 25 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 69:

Diese Bestimmung sieht vor, dass der oder dem Gemeindebediensteten nach ihrer oder seiner Überstellung eine Ergänzungszulage auf jenes Monatsentgelt gebührt, das ihr oder ihm in ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe jeweils zukommen würde, wenn das Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger ist. Bei Überstellung in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe wird die Ergänzungszulage aufsaugbar gestellt.

Die Regelung entspricht dem § 26 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 70:

Der oder dem Gemeindebediensteten, die oder der ohne ihr oder sein Verschulden in eine Notlage geraten ist, kann ein Vorschuss bis zur Höhe von 7 300 Euro gewährt werden. Ein Vorschuss kann auch bei Vorliegen sonstiger berücksichtigungswürdiger Gründe gewährt werden. Die Rückzahlung hat in höchstens 120 Monatsraten zu erfolgen. Gemeindebediensteten, die in einem befristeten Dienstverhältnis stehen, kann ein Vorschuss nicht gewährt werden. Unter den genannten Voraussetzungen ist auch eine einmalige nicht rückzahlbare Geldaushilfe möglich.

Diese Regelung entspricht dem § 50 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 71:

§ 71 regelt die Ansprüche der Gemeindebediensteten bei Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, wegen eines Beschäftigungsverbots nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen und wegen sonstiger Gründe.

Ist die oder der Gemeindebedienstete durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, so behält er - außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit - den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Zulagen bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen. Dauert die Dienstverhinderung über diese Zeiträume hinaus an, so gebührt für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgelts und der Zulagen.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Wird die oder der Gemeindebedienstete durch andere wichtige, ihre oder seine Person betreffende Gründe ohne ihr oder sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihr oder ihm das Monatsentgelt und die Zulagen für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

Dienstverhinderungen wegen Krankheit oder Unfall führen nach einjähriger Dauer der Dienstverhinderung zur ex-lege-Auflösung des Dienstverhältnisses. Die Gemeinde ist verpflichtet, die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten auf diese Rechtsfolge hinzuweisen.

Diese Regelung entspricht dem § 48 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 72:

§ 72 regelt die Voraussetzungen, unter denen Gemeindebedienstete verpflichtet sind, der Gemeinde eine zu Unrecht empfangene Leistung (Übergenuss) zu ersetzen.

Die Rechtmäßigkeit des Empfangs setzt das Vorhandensein eines gültigen Titels am Fälligkeitstag voraus. Als Titel kommt entweder das Gesetz oder ein Bescheid in Betracht. Zu Unrecht empfangen sind Leistungen, für deren Empfangnahme kein gültiger Titel vorhanden ist. Nur die zu Unrecht empfangenen Leistungen stellen Übergenüsse dar.

Zu Unrecht empfangene Leistungen sind der Gemeinde zu ersetzen, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind. Ein „Verbrauch im guten Glauben“ wird nicht verlangt. Der gute Glaube beim Empfang der in Rede stehenden Leistungen wird nicht nur durch auffallende Sorglosigkeit ausgeschlossen, er ist vielmehr schon dann nicht mehr anzunehmen, wenn die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger - nicht nach ihrem oder seinem subjektiven Wissen, sondern objektiv beurteilt - an der Rechtmäßigkeit der ihr oder ihm ausgezahlten Leistung auch nur Zweifel hätte haben müssen.

Verschiedene Gesetzesstellen verpflichten die Anspruchsberechtigten, bestimmte rechtserhebliche Tatsachen zu melden. Im § 2 ABGB ist ausgesprochen, dass die Unkenntnis eines Gesetzes seiner Anwendung nicht entgegensteht, den Eintritt der Rechtsfolgen nicht hindert, die an einen bestimmten Tatbestand geknüpft sind. Dies gilt auch dann, wenn der Rechtsirrtum mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles entschuldbar erschiene. Wenn nun Anspruchsberechtigte den ihnen obliegenden Meldepflichten (Anzeigepflicht) nicht nachkommen - ob sie von der zuständigen Dienststelle einschlägig belehrt wurden oder nicht, ist rechtlich völlig belanglos - so verweigern sie damit den ihnen vom Gesetz aufgelegten Beitrag zur Bestimmung der wiederkehrenden Geldleistungen in dem jeweils vom Gesetz zugelassenen Ausmaß, mit der daraus entspringenden Rechtsfolge, dass die Geldleistungen, soweit sie das gesetzliche Ausmaß übersteigen, nicht mehr als rechtmäßig gelten können. Jede Verletzung der gesetzlichen Meldepflicht (Anzeigepflicht) stellt eine von der oder dem Anspruchsberechtigten zu verantwortende Rechtsverletzung dar, die zur Folge hat, dass sich die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger nicht mehr darauf berufen kann, dass sie oder er den auf die Verletzung der Meldepflicht ursächlich zurückzuführenden Übergenuss im guten Glauben empfangen habe. Die Verletzung der gesetzlichen Meldepflicht schließt daher die Annahme des guten Glaubens von vornherein aus, und die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger ist unter allen Umständen ersatzpflichtig.

Die rückforderbaren Leistungen (das sind zu Unrecht empfangene Leistungen, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind) sind in erster Linie durch Abzug von den nach diesem Gesetz gebührenden Leistungen hereinzubringen. Dabei muss auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der oder des Ersatzpflichtigen billige Rücksicht genommen werden. Ist die Hereinbringung auf die vorerwähnte Art nicht möglich (weil eine Leistung nach diesem Gesetz nicht mehr gebührt), so ist die oder der Ersatzpflichtige zum Ersatz zu verhalten.

Bemerkt wird noch, dass eine durch Abzug hereinzubringende Ersatzforderung der Gemeinde vor Forderungen anderer Personen den Vorrang hat.

Abs. 4 sieht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der Stundung der Rückzahlung und der Abstandnahme von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen vor. Eine Stundung wird zum Beispiel in jenen Fällen in Betracht kommen, in denen sich die oder der Ersatzpflichtige vorübergehend (etwa wegen eines Todesfalles, einer Krankheit usw.) in ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnissen befindet.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 14 LBBG 2001.

Zu § 73:

Für den Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz sowie für die Rückforderung von Übergenüssen ist eine dreijährige Verjährungsfrist vorgesehen. Verjährte Ansprüche bleiben als Naturalobligation bestehen, können aber nicht mehr gerichtlich durchgesetzt werden. Die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs gegenüber der Gemeinde entfaltet eine Unterbrechungswirkung. Im Falle einer negativen Entscheidung oder des Verschweigens der Gemeinde muss die oder der Gemeindebedienstete Klage einbringen, ansonsten die Unterbrechung der Verjährungsfrist nicht als eingetreten gilt, wobei in diesem Zusammenhang bestimmte Fristen zu beachten sind.

Diese Regelung entspricht dem § 40 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 74:

Abs. 1 enthält eine taxative Aufzählung aller in Betracht kommenden Nebengebühren. Nebengebühren sind streng von den Zulagen (siehe § 55 Abs. 1) zu unterscheiden. Letztere sind für viele Ansprüche nach diesem Gesetz (zB Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung, Abfertigung, Jubiläumszuwendung) dem Monatsentgelt zuzuzählen (siehe § 55 Abs. 2), während Nebengebühren außer Betracht zu bleiben haben. Auch die Weiterzahlung von Zulagen und Nebengebühren bei Abwesenheit vom Dienst ist unterschiedlich geregelt (siehe §§ 71 und 74 Abs. 5). Abs. 1 normiert weiters den sog. Grundsatz der Akzessorietät von Nebengebühren.

Nach diesem Grundsatz ist ein Anspruch auf Nebengebühren in einem entgeltfreien Zeitraum ausgeschlossen.

Abs. 2 bildet die Rechtsgrundlage für drei Formen der Nebengebührenausszahlung. Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine Nebengebühr begründen, können entweder *argumentum e contrario* einzeln oder pauschal abgegolten werden. Eine Pauschalierung kommt dann in Betracht, wenn die anspruchsbegründenden Leistungen regelmäßig erbracht werden. Der diesbezügliche Beobachtungszeitraum darf nicht zu kurz gewählt werden und darf sich nicht bloß auf eine Periode beschränken, in der außergewöhnliche Verhältnisse gegeben sind. Im Regelfall wird für die Ermittlung der Durchschnittswerte der Zeitraum eines Jahres heranzuziehen sein. Das Pauschale kann entweder in Form eines Einzelpauschales oder eines Gruppenpauschales festgelegt werden. Im letzteren Fall ist die pauschalierte Nebengebühr unabhängig von der konkreten bezugsrechtlichen Stellung der oder des anspruchsberechtigten Gemeindebediensteten auf der Grundlage eines repräsentativen Durchschnitts der in Betracht kommenden Bedienstetengruppen zu bemessen. Zweck der Pauschalierung ist stets eine Vereinfachung bei der Abrechnung und Auszahlung der jeweiligen Nebengebühr. Auf eine Pauschalierung von Nebengebühren besteht daher selbst dann kein Rechtsanspruch, wenn alle geforderten gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Ob nebengebührenanspruchsbegründende Leistungen einzeln oder pauschal abgegolten werden, liegt ausschließlich im Ermessen der Gemeinde.

Abs. 3 regelt die Art der Bemessung des Einzel- und Gruppenpauschales.

Während Nebengebühren im Falle der Einzelabgeltung im Nachhinein, dh. nach Erbringung der anspruchsbegründenden Leistungen, ausbezahlt sind, sind pauschalierte Nebengebühren im Voraus gemeinsam mit dem jeweiligen Monatsentgelt auszuzahlen.

Die Abs. 5 und 6 regeln das Ruhen pauschalierter Nebengebühren. Während für die Zeit eines entgeltspflichtigen Urlaubs (zB Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Pflegefreistellung) oder einer dienstunfallbedingten Abwesenheit vom Dienst pauschalierte Nebengebühren in voller Höhe weitergezahlt werden, ruhen sie, wenn die oder der Gemeindebedienstete aus sonstigen Gründen (zB wegen Krankheit oder Privatunfall) länger als einen Monat vom Dienst abwesend ist. Der Ruhenszeitraum beginnt mit dem auf den Ablauf der Monatsfrist folgenden Tag und endet mit dem letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst. Unabhängig vom Ablauf der Monatsfrist ruht die pauschalierte Nebengebühr während einer Entgeltkürzung (§ 71), um den Anspruch der oder des Gemeindebediensteten auf Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung zu wahren.

Abs. 7 legt fest, dass Gemeindebedienstete keinen Anspruch auf Beibehaltung einer Pauschalierung von Nebengebühren haben. Eine pauschalierte Nebengebühr kann daher von der Gemeinde jederzeit eingestellt (mit null bemessen) werden und die anspruchsbegründenden Leistungen einzeln abgegolten werden. Eine Verpflichtung der Gemeinde zur Neubemessung bzw. Einstellung besteht hingegen dann, wenn sich die sachverhältnismäßigen Voraussetzungen für die bisherige Bemessung geändert haben. Das Wirksamwerden der Neubemessung bzw. Einstellung ist im Einzelnen geregelt.

Abs. 8 regelt das Entstehen des Anspruchs auf eine pauschalierte Nebengebühr nach Wiederantritt des Dienstes nach Karenz, Karenzurlaub oder Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst.

Diese Regelungen entsprechen dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 17 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 75:

Diese Bestimmung regelt das Schicksal pauschalierter Nebengebühren während einer Teilzeitbeschäftigung auf Grund freier Vereinbarung oder nach dem Bgld. MVKG und während einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (§§ 43, 44 oder 47). Pauschalierte Nebengebühren für zeitliche Mehrleistungen (zB Überstundenvergütung, Journaldienstzulage, Bereitschaftsentschädigung) erlöschen mit dem Wirksamwerden der jeweiligen Personalmaßnahme. Sonstige pauschalierte Nebengebühren sind entsprechend dem neuen Beschäftigungsmaß anteilmäßig zu kürzen. Der

Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Erlöschens bzw. der Kürzung der Nebengebühr weicht von der Regelung des § 74 Abs. 7 ab.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 18 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 76:

§ 76 regelt die die Abgeltung von Überstunden an Werktagen in finanzieller Form.

Abs. 1 normiert als Voraussetzung für eine Überstundenvergütung, dass Überstunden entweder nicht in Freizeit oder nur im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit ausgeglichen werden. Im ersten Fall besteht die Überstundenvergütung aus einer Grundvergütung und einem Zuschlag, im zweiten Fall nur aus einem Zuschlag (Abs. 2).

Abs. 3 regelt die Bemessungsgrundlage und den Bemessungsmodus für die Bemessung der Grundvergütung, Abs. 4 regelt die Bemessung des Zuschlags.

Abs. 5 und 6 enthalten Bestimmungen über den Zeitpunkt der Gebührllichkeit der Überstundenvergütung und über den Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung.

Abs. 7 schließt sowohl einen Freizeitausgleich als auch eine Überstundenvergütung für die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen aus.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 19 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 77:

Diese Bestimmung regelt die Nebengebührenansprüche jener Gemeindebediensteten, für die gemäß § 33 Abs. 7 durch Verordnung des Gemeinderates ein verlängerter Dienstplan festgelegt wurde. Diesen Bediensteten gebührt für die dienstplanmäßige Dienstzeit, soweit sie die regelmäßige Wochendienstzeit von 40 Stunden (§ 33 Abs. 2) übersteigt, eine Pauschalvergütung. Die Höhe der Vergütung hat sich nach Ausmaß und Intensität der Inanspruchnahme zu richten. Maßgebend für die Bemessung dieser Nebengebühr ist daher die Dauer der abzugelenden Zeit und das Verhältnis zwischen Bereitschaft und tatsächlicher Dienstleistung.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 20 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 78:

Die Abs. 1 bis 3 regeln die Voraussetzungen für den Anspruch auf Sonn- und Feiertagsvergütung und die Bemessung dieser Nebengebühr. Die Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung. Sie besteht, wie die Überstundenvergütung aus einer Grundvergütung und einem Zuschlag. Die Grundvergütung ist in gleicher Weise zu ermitteln wie bei der Überstundenvergütung. Der Zuschlag beträgt bis zur achten Stunde 100% (für Teilzeitbeschäftigte bis zur 40. Wochenstunde 25%) und ab der neunten Stunde 200% (für Teilzeitbeschäftigte bis zur 40. Wochenstunde 50%) der Grundvergütung.

Die Abs. 4 und 5 sehen an Stelle der Sonn- und Feiertagsvergütung eine Sonn- und Feiertagszulage in der Höhe von 1,5 % von V/2 pro Stunde vor, wenn Gemeindebedienstete im Rahmen eines Wechsel- oder Schichtdienstes turnusmäßig Sonn- und Feiertagsdienst leisten und ihnen hierfür eine Ersatzruhezeit gewährt wird. Diesfalls gilt der dienstplanmäßige Dienst an Sonn- und Feiertagen als Werktagdienst. Werden diese Gemeindebediensteten während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so liegen Sonn- und Feiertagsüberstunden vor, die mit einer Sonn- und Feiertagsvergütung mit entsprechenden Zuschlägen abzugelten sind.

Die Regelungen entsprechen dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 21 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 79:

Die Journaldienstzulage nach § 79 und die Bereitschaftsentschädigung nach § 80 unterscheiden sich im Wesentlichen dadurch, dass durch die Journaldienstzulage sowohl die Anwesenheit in der Dienststelle als auch die fallweise Erbringung von Leistungen abgegolten wird, während die Bereitschaftsentschädigung nur so lange gebührt, als der Beamte sich bereitzuhalten hat, ohne Dienst zu leisten in diesen Bereichen,

jedoch im Falle der Heranziehung zur Dienstleistung Normaldienst bzw. die Erbringung einer Überstunde vorliegt. Bei der Festsetzung der Höhe der Journaldienstzulage ist daher nicht nur auf das zeitliche Ausmaß, sondern auch auf die Intensität und Häufigkeit der Heranziehung zu Leistungen während des Journaldienstes Bedacht zu nehmen. Bei den Bereitschaftsentschädigungen liegt dagegen nur eine Vergütung für die Kürzung der Freizeit vor, die je nach der Stärke des Eingriffes in die persönliche Freizügigkeit abgestuft sein soll.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 80:

§ 80 regelt die Voraussetzungen für den Anspruch auf Bereitschaftsentschädigung und die Bemessung dieser Nebengebühr. Eine Bereitschaftsentschädigung gebührt jenen Gemeindebediensteten, die außerhalb der dienstplanmäßigen Dienstzeit Bereitschaftsdienst (Dienststellen-, Wohnungs- oder Rufbereitschaft) zu leisten haben. Die Entschädigung nach § 80 ersetzt für die Zeit, während der die Bereitschaft andauert, die in den §§ 76 bis 79 vorgesehenen Nebengebühren. Davon zu unterscheiden ist die Zeit, in der die oder der Gemeindebedienstete (während des Bereitschaftsdienstes) tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt: Für diese Zeit gebühren ihr oder ihm anstelle der Bereitschaftsentschädigung die entsprechenden Vergütungen nach den Bestimmungen der §§ 76 und 78.

Die Bemessung der Bereitschaftsentschädigung hat sich nach der Dauer der Bereitschaft und nach der Intensität der Heranziehung zu richten. Die Intensität ist daher bei stärkeren Eingriffen in die persönliche Freizeitgestaltung, etwa bei einer Dienststellenbereitschaft, eine höhere als etwa bei der Leistung von Rufbereitschaft.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 iVm § 23 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 81:

§ 81 regelt nicht die Entschädigung für eine Mehrleistung, die durch oder während Überstunden erbracht werden, sondern die Vergütung für eine Mehrleistung während der vorgeschriebenen Dienststunden, somit eine Art Akkordvergütung. Die Zuerkennung einer Mehrleistungszulage nach § 81 kann nur in Bereichen in Betracht kommen, in denen die Arbeitsleistungen gezählt oder sonst gemessen werden können und wo weiters eine Normalleistung ermittelt werden kann.

Die Erhebungen für die Ermittlung der Normalleistung dürfen nicht lediglich davon ausgehen, wie hoch die tatsächliche Leistung im Durchschnitt liegt. Normalleistung ist das allgemein zu erwartende Leistungsmaß, das auf Grund von Erfahrung und Erkenntnis sowie genauer Beobachtung und Überlegung der Arbeitsvorgänge aus einer repräsentativen Anzahl von Einzelleistungen gefolgert und abgeleitet oder erkannt und festgelegt werden kann. Hierbei ist von einer normalen, also gewöhnlichen körperlichen und geistigen Anstrengung auszugehen.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 iVm § 24 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 82:

Diese Bestimmung ermöglicht es den Gemeinden, ihren Bediensteten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel für besondere Leistungen, soweit diese nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, oder aus einem sonstigen besonderen Anlass eine Belohnung zu gewähren.

„Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel“ bedeutet, dass die Gemeinde Belohnungen nur gewähren (zahlen) darf, wenn und insoweit ihr hierfür Kreditmittel zur Verfügung stehen.

Grundlegende Voraussetzung für die Gewährung einer Belohnung sind „besondere Leistungen“. Leistungen, die die oder der Bedienstete nicht im Rahmen ihres oder seines Dienstverhältnisses (seiner Dienstpflichten) erbringt, können niemals Gegenstand einer Belohnung sein. (Dienstliche) Leistungen einer oder eines Bediensteten sind dann besondere Leistungen, wenn sie „außerordentlich, nicht gewöhnlich, nicht alltäglich, über das Normale, das Übliche weit hinausgehend, hervorragend, vom Gewohnten, Normalen abweichend, mehr als gewohnt, außergewöhnlich“ sind.

Nicht jede besondere Leistung berechtigt die Gemeinde, den Bediensteten eine Belohnung zu gewähren; die Berechtigung besteht vielmehr nur dann, wenn die besondere Leistung „nicht nach anderen Vorschriften abzugelten“ ist. Ehe die Gemeinde eine Belohnung gewährt, muss sie daher sorgfältig

prüfen, ob im Besoldungsrecht nicht eine andere Leistung (Geldleistung) für die Abgeltung der besonderen Leistung der Bediensteten vorgesehen ist (zB sonstige Nebengebühren nach §§ 74 ff).

Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, „können“ Belohnungen gewährt werden. Aus dem Umstand, dass im Gesetz nicht alle denkmöglichen Kriterien angeführt sind, die als Voraussetzung für die Gewährung einer Belohnung in Betracht kommen, ergibt sich, dass die Gewährung von Belohnungen in das Ermessen der Gemeinde gestellt ist. Das Ermessen darf erst ausgeübt werden, wenn erwiesen ist, dass alle gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Belohnung erfüllt sind.

Bei der Festsetzung der Höhe der Belohnung ist einerseits davon auszugehen, dass es einem richtigen Rechtsgedanken entspricht, dass einer Arbeitsleistung - wenn sie nicht von vornherein als freiwillig erbracht zu gelten hat oder das Gesetz ihre unentgeltliche Erbringung normiert - ein angemessenes Entgelt gegenüberstehen soll; andererseits muss die Beschränktheit der Mittel (Kredite) berücksichtigt werden, die der Gemeinde für Belohnungen insgesamt im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen. Über diese Mittel muss so disponiert werden, dass Belohnungen auch noch am Ende des jeweiligen Haushaltsjahres gezahlt werden können.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 25 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 83:

§ 83 räumt jenen Gemeindebediensteten, die ihren Dienst unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder unter sonstigen besonders erschwerten Umständen (etwa unter besonderer psychischer Belastung) verrichten müssen, einen Anspruch auf eine Erschwerniszulage ein. Bildschirmarbeit gilt kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung nicht als eine einen Anspruch auf Erschwerniszulage begründende Tätigkeit. Bei der Bemessung dieser Nebengebühr sind Art und Ausmaß der Erschwernis zu berücksichtigen.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 26 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 84:

Gemeindebedienstete, deren Dienst mit besonderen Gefahren für das Leben und die Gesundheit verbunden ist, gebührt eine unter Bedachtnahme auf Art und Ausmaß der Gefahr zu bemessende Gefahrenzulage. Die Gefährdung kann sich beispielsweise aus der Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen oder aus dem Kontakt mit Krankheitserregern ergeben. Vorrangig ist danach zu trachten, unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften des Bedienstetenschutzrechts die Gefahrenquelle zu beseitigen oder zu entschärfen.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 27 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 85:

Abs. 1 sieht für jene Gemeindebediensteten, denen in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise ein Aufwand entstanden ist, eine Aufwandsentschädigung als Nebengebühr vor. Als Aufwandsentschädigungen gelten auch die sog. Schmutzzulagen. Gemäß § 62 Abs. 9 ist die Zuerkennung einer Aufwandsentschädigung an Gemeindebedienstete, die eine Funktionszulage beziehen, - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht zulässig.

Abs. 2 nimmt jene Aufwendungen, die Gemeindebediensteten im Rahmen von auswärtigen Dienstverrichtungen (zB Dienstreisen) erwachsen, vom Anwendungsbereich des Abs. 1 aus und regelt deren Ersatz im 4. Abschnitt des III. Hauptstückes dieses Gesetzes. Die Wortfolge „soweit es sich nicht um den Ersatz eines Schadens handelt“, stellt jedoch sicher, dass - entsprechend dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 1. März 1990, G 316/89-6, auch in Fällen einer auswärtigen Dienstverrichtung oder einer Versetzung auf Grund der allgemeinen Bestimmung des Abs. 1 Schadenersatz geleistet werden kann.

Die Regelungen entsprechen dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 28 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 86:

§ 86 begründet einen Anspruch auf Fehlgeldentschädigung, wenn Gemeindebedienstete in erheblichem Ausmaß, dh. zu mehr als 25% ihrer Gesamttätigkeit, mit der Abwicklung des Bargeldverkehrs befasst sind. Diese Nebengebühr stellt somit eine Gegenleistung für das mit dieser Tätigkeit verbundene Haftungsrisiko dar.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 29 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 87:

§ 23 des Volksgruppengesetzes, BGBl. Nr. 396/1976, sieht vor, dass Bedienstete, die bei einer Behörde oder Dienststelle im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 3 des betreffenden Gesetzes beschäftigt sind, die dort zugelassene Sprache einer Volksgruppe beherrschen und sie in Vollziehung dieses Bundesgesetzes verwenden, nach Maßgabe besoldungsrechtlicher Vorschriften eine Zulage gebühre.

Das LBBG 2001 sieht derzeit gemäß § 52c für Lehrerinnen und Lehrer an zweisprachigen Schulklassen mit der Befähigung zur Unterrichtserteilung in beiden Sprachen für die Dauer dieser Verwendung eine Dienstzulage vor. Der vorliegende Entwurf sieht die Schaffung einer Nebengebühr vor, die unter Bedachtnahme auf die Art und den Umfang der tatsächlichen Anwendung der bei der betreffenden Behörde oder Dienststelle zugelassenen Sprache einer Volksgruppe festzusetzen ist. Als Berechnungsmaßstab ist die bereits angeführte, im § 52c LBBG 2001 geregelte Dienstzulage heranzuziehen.

Mit der vorliegenden Regelung wird der Auftrag des § 23 des Volksgruppengesetzes voll erfüllt.

Die Regelung entspricht dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 32 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 88:

Diese Bestimmung regelt den Anspruch der Gemeindebediensteten auf Fahrtkostenzuschuss. Voraussetzung ist eine Entfernung zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung (kürzeste einfache Wegstrecke) von mindestens elf Kilometern und die regelmäßige Befahrung dieser Strecke. Pro Kilometer dieser Wegstrecke soll ein Fahrtkostenzuschuss in der Höhe von 1,21 Euro gebühren. Nach oben hin ist der Fahrtkostenzuschuss mit jenem Betrag begrenzt, der für eine Wegstrecke von 80 km gebührt. Für die Ermittlung der maßgebenden Wegstrecke ist eine Rundungsregel vorgesehen. Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist an das Gehalt von V/2 indexgebunden. Der Grundsatz der Akzessorietät der Nebengebühren sowie die Bestimmungen über das Ruhen pauschalierter Nebengebühren sollen auch für den Fahrtkostenzuschuss gelten. Hinsichtlich jener Tatsachen, die zum Entstehen oder Wegfall des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss oder zur Änderung seiner Höhe führen, besteht eine gesetzliche Meldepflicht. Als Meldepflicht ist ein Zeitraum von einer Woche vorgesehen. Der Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss und das Wirksamwerden seiner Neubemessung hängt davon ab, ob die Meldepflicht innerhalb der gesetzlichen Meldefrist erfüllt wird.

Die Regelungen entsprechen dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 iVm § 30 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 89:

Nach dieser Bestimmung kann den Gemeindebediensteten für treue Dienste eine Jubiläumswendung in der Höhe von 200% und von 400% des Monatsentgelts gewährt werden, wenn sie eine Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren vollendet haben. Bemessungsgrundlage für die Jubiläumswendung sind das Monatsentgelt i.e.S. und die Zulage, nicht aber die Nebengebühren. Maßgebend ist das der jeweiligen bezugsrechtlichen Stellung der oder des Gemeindebediensteten entsprechende Monatsentgelt. Kürzungen des Monatsentgelts, etwa gemäß § 71 wegen Dienstverhinderung, haben daher bei der Bemessung der Jubiläumswendung außer Betracht zu bleiben. Der Bemessung der Jubiläumswendung ist bei Gemeindebediensteten, die im Zeitpunkt der Vollendung des Dienstjubiläums teilzeitbeschäftigt sind, das durchschnittliche Beschäftigungsmaß in ihrem bisherigen Dienstverhältnis zugrunde zu legen.

Die für die Jubiläumswendung anrechenbare Dienstzeit richtet sich im Wesentlichen nach dem Vorrückungstichtag; dies allerdings mit der Maßgabe, dass die sog. sonstigen Zeiten (§ 67 Abs. 1 Z 2) nicht zu berücksichtigen sind (Abs. 2).

Abs. 3 soll bewirken, dass Zeiten, die in einem Dienstverhältnis zu einer anderen Gebietskörperschaft - bei aufrechter Dienstverhältnis zur Gemeinde - zurückgelegt worden sind, nur dann als Voraussetzung

für die Gewährung einer Jubiläumswendung berücksichtigt werden, wenn diese Zeiten nicht bei der anderen Gebietskörperschaft eine Voraussetzung für die vergleichbare Jubiläumswendung darstellen.

Abs. 4 sieht unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere im Falle des Todes der oder des Gemeindebediensteten, die Gewährung der Jubiläumswendung bereits bei Erreichen einer Dienstzeit von 35 Jahren vor.

Nach Abs. 5 kann die Jubiläumswendung im Falle des Ablebens der oder des Gemeindebediensteten dem unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausbezahlt werden.

Abs. 6 regelt die Auszahlungstermine der Jubiläumswendung. Grundsätzlich wird die Jubiläumswendung in dem auf die Vollendung der maßgebenden Dienstzeit folgenden Monat Jänner bzw. Juli ausbezahlt. Bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wird die Jubiläumswendung jedoch mit dem Zeitpunkt des Endens des Dienstverhältnisses fällig.

Die Regelungen entsprechen dem § 46 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 iVm § 31 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 90:

§ 90 erklärt auf reisegebührenrechtliche Ansprüche der Gemeindebediensteten die für die Landesvertragsbediensteten jeweils geltenden Bestimmungen für sinngemäß anwendbar. Im Hinblick auf § 111 LBBG 2001 sind daher auf den Ersatz des Mehraufwandes, der den Gemeindebediensteten durch Dienstreisen oder Dienstverrichtungen im Dienstort erwächst, die §§ 53 ff LBBG 2001 anzuwenden. Eine abweichende Regelung gilt nur in Bezug auf die Höhe des „Amtlichen Kilometergeldes“, das für die Gemeindebediensteten 0,42 Euro pro Fahrkilometer beträgt und somit dem Betrag für die Bundesbediensteten entspricht. Für die Landesbediensteten ist hingegen im Hinblick auf die Finanzierung einer Vollkaskoversicherung der für dienstliche Zwecke verwendeten Privatfahrzeuge das „Amtliche Kilometergeld“ um 0,007 Euro vermindert.

Die Regelungen entsprechen dem § 111 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 91:

§ 91 regelt den grundsätzlichen Anspruch der oder des Gemeindebediensteten auf Erholungsurlaub. Als Urlaubsjahr wird das Kalenderjahr festgelegt.

Diese Regelung entspricht dem § 52 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 92:

§ 92 regelt das Ausmaß des Erholungsurlaubs (Abs. 1), den Urlaubsanspruch im ersten Kalenderjahr (Abs. 2), die Verkürzung des Urlaubsausmaßes bei bestimmten Abwesenheiten vom Dienst (Abs. 3), den Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes (Abs. 5), das für die Erhöhung des Urlaubsausmaßes maßgebende Dienstalter (Abs. 6) und die Ermittlung des Urlaubsausmaßes im Falle eines Dienstwechsels von einer anderen Gebietskörperschaft (Abs. 7).

Die Regelungen entsprechen dem § 53 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 93:

Diese Bestimmung räumt behinderten Gemeindebediensteten einen Anspruch auf einen Zusatzurlaub ein, dessen Ausmaß ebenfalls in Arbeitstagen ausgedrückt wird und sich am Grad der Behinderung orientiert.

Die Regelung entspricht dem § 54 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 94:

Diese Bestimmung regelt die Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden für jene Gemeindebediensteten, die Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst zu leisten haben. Für Gemeindebedienstete, die nicht vollbeschäftigt sind oder für die ein verlängerter Dienstplan gilt, vermindert bzw. erhöht sich das in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß entsprechend. Bei Änderungen des Beschäftigungsausmaßes ist das in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß jeweils neu zu berechnen.

Die Regelung entspricht dem § 55 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 95:

§ 95 regelt den Verbrauch des Erholungsurlaubs. Jedem Urlaubsantritt hat eine Vereinbarung zwischen der oder dem Gemeindebediensteten und der Gemeinde voranzugehen, bei deren Abschluss einerseits die dienstlichen Interessen und andererseits die persönlichen Verhältnisse der oder des Gemeindebediensteten zu berücksichtigen sind. In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses ist der Urlaubsverbrauch nur aliquot - ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat - möglich.

Die Regelung entspricht dem § 56 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 96:

Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände kann der oder dem Gemeindebediensteten ein Vorgriff auf Urlaubsansprüche des Folgejahres gewährt werden.

Die Regelung entspricht dem § 55 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 97:

§ 97 regelt jene Fälle, in denen eine Gemeindebedienstete oder ein Gemeindebediensteter länger als drei Kalendertage während eines Erholungsurlaubs erkrankt, wegen der notwendigen Pflege bestimmter Angehöriger (§ 113 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4) an der Dienstleistung verhindert ist oder wegen eines Unfalls dienstunfähig wird. In diesen Fällen sind die Tage der Dienstverhinderung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Voraussetzung ist allerdings die fristgerechte Erfüllung der Meldepflicht und die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses sowie - bei im Ausland eingetretenen Verhinderungsfällen - einer behördlichen Bestätigung, dass die das Zeugnis ausstellende Person zur ärztlichen Berufsausübung berechtigt ist.

Diese Regelungen entsprechen dem § 58 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 98:

§ 98 sieht vor, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn er nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wird. Die Verfallsfrist verlängert sich um ein Kalenderjahr, wenn ein Urlaubsverbrauch aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall oder wegen eines Beschäftigungsverbots nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften nicht möglich war. Eine Karenz nach dem Bgld. MVKG bewirkt eine Hemmung des Ablaufs der Verfallsfrist.

Diese Regelung entspricht dem § 59 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 99:

Diese Bestimmung ermöglicht es, eine Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubs aus besonderen dienstlichen Rücksichten durch einseitige Anordnung des Dienstgebers abzuändern. Allfällige der oder dem Vertragsbediensteten oder ihren oder seinen nahen Angehörigen (§ 113) durch eine solche abändernde Verfügung erwachsenden Mehrauslagen sind zu ersetzen.

Die Regelung entspricht dem § 60 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 100:

Diese Bestimmung sieht für Gemeindebedienstete, die Mitglied des Nationalrates, Bundesrates oder eines Landtages sind, einen Anspruch auf Dienstfreistellung in einem prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit vor. Das Prozentausmaß der Dienstfreistellung kann von der oder dem Gemeindebediensteten selbst bestimmt werden und führt zu einer anteilmäßigen Bezugskürzung. Die bezugsrechtlichen Konsequenzen der Dienstfreistellung sind in § 105 geregelt. Das von der oder dem Gemeindebediensteten für jedes Kalenderjahr jeweils im Vorhinein festzulegende Prozentausmaß der Dienstfreistellung kann auch über- oder unterschritten werden. Auf Antrag ist der oder dem Gemeinde-

bediensteten anstelle einer Dienstfreistellung eine gänzliche Außerdienststellung unter Entfall der Bezüge zu gewähren.

Die Regelungen entsprechen dem § 70 Bgld. LVBG 2013 iVm § 18 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 101:

§ 101 räumt jenen Gemeindebediensteten, die sich um ein Mandat im Nationalrat, Europäischen Parlament oder in einem Landtag oder um das Amt der Bundespräsidentin oder des Bundespräsidenten bewerben, einen Anspruch auf Gewährung der für die Bewerbung erforderlichen Freizeit ein. Der Anspruch entsteht mit der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde und endet mit der Bekanntmachung des amtlichen Wahlergebnisses. Für die Zeit zwischen der Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses und dem Beginn der Mandatsausübung kommt eine Freizeitgewährung ebensowenig in Betracht wie eine Dienstfreistellung oder eine Außerdienststellung. Ob die oder der Gemeindebedienstete im Wahlvorschlag an wählbarer oder an aussichtsloser Stelle gereiht ist, ist für den Anspruch auf Freizeitgewährung nicht ausschlaggebend. Bewerberinnen und Bewerber um ein Gemeinderatsmandat fallen nicht unter die Bestimmung des § 101. Eine Bezugskürzung während der Inanspruchnahme der erforderlichen Freizeit ist nicht vorgesehen.

Die Regelungen entsprechen dem § 70 Bgld. LVBG 2013 iVm § 19 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 102:

Gemeindebedienstete, die eine der in § 102 erschöpfend aufgezählten politischen Funktionen bekleiden, müssen zwingend außer Dienst gestellt werden. Die bezugsrechtlichen Konsequenzen der Außerdienststellung sind in § 104 geregelt.

Die Regelung entspricht dem § 70 Bgld. LVBG 2013 iVm § 20 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 103:

Dienstrechtliche Erleichterungen für Gemeindebedienstete für die Ausübung der Tätigkeit eines Gemeindefunktionsnehmers sind in den Dienstrechtsvorschriften bisher nicht ausdrücklich geregelt.

Die bisherige Vorgangsweise richtete sich im großen und ganzen nach der Auffassung, dass solche Funktionen grundsätzlich neben den Dienstpflichten auszuüben sind. In einzelnen Bereichen wurde mit dienstlichen Erleichterungen wie zB flexibler Diensterteilung oder anlassbezogenen kurzen Freizeitgewährungen vorgegangen.

Dem verständlichen Wunsch der Gemeinden, ihren Mandatären eine möglichst ungehinderte Wahrnehmung der Aufgaben zu ermöglichen, steht die Verpflichtung der Gemeinden gegenüber, ihre Aufgaben zweckmäßig und sparsam zu erfüllen und eine zusätzliche Belastung des Personalaufwandes aus Gründen, die mit der Erfüllung der Aufgaben der Gemeinden nichts zu tun haben, so weit wie möglich zu vermeiden.

Mit der vorliegenden Neuregelung soll auf beide Anliegen angemessen Rücksicht genommen werden. Ist es der oder dem Bediensteten nicht möglich, ihre oder seine Tätigkeit als Gemeindefunktionsnehmer ganz außerhalb ihrer oder seiner Dienstzeit auszuüben und kann auch eine allfällige flexible Diensterteilung keine Abhilfe schaffen, ist der oder dem Bediensteten (soweit keine dienstlichen Interessen entgegenstehen) frei Zeit im erforderlichen Ausmaß zu gewähren. Die Gewährung freier Zeit darf das Ausmaß von 90 Stunden je Kalenderjahr nicht übersteigen. Bei Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern beträgt die Obergrenze 400 Stunden je Kalenderjahr.

Kann mit dieser Zeit nicht das Auslangen gefunden werden, kann auch eine Dienstfreistellung im erforderlichen Ausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von zwanzig Stunden je Woche, gewährt werden.

Die Dienstfreistellung darf nur in vollen Stunden in Anspruch genommen werden. Tag und Uhrzeit der Inanspruchnahme sind von der Gemeinde im Vorhinein festzulegen. Sie hat dabei sowohl die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes als auch die Erfordernisse der Mandatsausübung zu berücksichtigen.

Eine Dienstfreistellung ist nur möglich, wenn sich die betreffende Gemeinde zuvor verpflichtet, der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber je Mehrstunde einen Kostenersatz zu leisten. Der Kostenersatz umfasst den auf die Zeit der Dienstfreistellung entfallenden anteiligen Aktivitätsaufwand und einen

Zuschlag im Ausmaß von 30% der Bezüge als Abgeltung für die mit dem Dienstverhältnis verbundenen zusätzlichen finanziellen Belastungen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers.

Zusätzlich zur Dienstfreistellung, für die der Gemeinde von der Gebietskörperschaft, für die die oder der Gemeindebedienstete tätig wird, Ersatz nach § 103 Abs. 8 geleistet wird, soll die Möglichkeit eingeräumt werden, eine Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge der oder des Gemeindebediensteten zu gewähren.

Die Möglichkeit, auf Antrag der oder des Bediensteten statt einer Dienstfreistellung einen Karenzurlaub nach § 106 zu gewähren, bleibt von der Neuregelung unberührt. Allerdings besteht auf die Gewährung eines solchen Karenzurlaubs nach wie vor kein Rechtsanspruch.

Zu § 104:

§ 104 regelt die bezugsrechtlichen Auswirkungen einer gänzlichen Außerdienststellung wegen Ausübung einer politischen Funktion nach § 100 Abs. 3 oder 4 oder nach § 102. Da im Falle der Außerdienststellung keine Arbeitsleistung erbracht wird, sieht die Regelung den vollständigen Entfall der Bezüge vor. Die Zeit der Außerdienststellung bleibt für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam.

Die Regelung entspricht dem § 70 Bgld. LVVG 2013 iVm § 12a Abs. 4 LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 105:

§ 105 regelt die bezugsrechtlichen Auswirkungen einer Dienstfreistellung wegen Ausübung einer politischen Funktion nach § 100 Abs. 1.

Der oder dem Gemeindebediensteten gebührt ein dem Ausmaß der Dienstfreistellung entsprechend gekürzter Bezug. Kann die oder der Bedienstete zB nur mehr 30% ihrer oder seiner vollen Wochen-dienstleistung erbringen, gebühren ihr oder ihm 30% der Bezüge. In allen Fällen der Dienstfreistellung können nicht mehr als 75% der Dienstbezüge gebühren. Reisegebühren, die für die oder den Bediensteten anfallen, unterliegen keiner Kürzung.

Ergibt die anschließende Prüfung, dass das für das jeweilige Kalenderjahr vorgesehene Ausmaß der Dienstfreistellung tatsächlich über- oder unterschritten worden ist, ist die aliquote Bezugsdifferenz rückzuerstatten (die Bestimmungen über den Empfang im guten Glauben sind hier ausgeschlossen) oder nachzuzahlen. Auch in diesen Fällen dürfen keinesfalls mehr als 75% der Dienstbezüge gebühren.

Der neue Bezügebegriff für die Dienstfreistellung der Mitglieder des Nationalrates, des Bundesrates und des Landtages geht davon aus, dass im Falle einer nur teilweisen Ausübung der Bedienstetentätigkeit zunächst die Geldleistungen, die für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen gebühren, zur Gänze entfallen. Von den verbleibenden Bezügen gebührt der oder dem Bediensteten das seinem Beschäftigungsausmaß entsprechende Ausmaß der auf diese Weise bestimmten Bezüge.

Hat eine Gemeindebedienstete oder ein Gemeindebediensteter weder eine Dienstfreistellung noch eine Außerdienststellung beantragt, so sind gemäß Abs. 1 letzter Satz die Dienstbezüge um 25% zu kürzen.

Die Regelungen entsprechen dem § 70 Bgld. LVVG 2013 iVm § 12b LBBG 2001 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 106:

Nach dieser Bestimmung kann der oder dem Gemeindebediensteten ein Karenzurlaub, das ist ein Urlaub unter Entfall der Bezüge, gewährt werden. So wie der Sonderurlaub ist auch der Karenzurlaub antragsbedürftig und darf nur gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen (Abs. 1). In bestimmten im Gesetz taxativ angeführten Fällen, zB bei Bestellung einer oder eines Gemeindebediensteten zur Vizepräsidentin oder zum Vizepräsidenten eines Landesschulrats, ist eine ex-lege-Karenzierung vorgesehen (Abs. 2). Karenzurlaube dürfen eine Gesamtdauer von zehn Jahren nicht überschreiten (Abs. 3), jedoch gelten für aus bestimmten Anlässen gewährte Karenzurlaube, zB zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes, Sonderbestimmungen (Abs. 4).

Diese Regelungen entsprechen dem § 63 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 107:

Mit dieser Bestimmung wurde für Väter die Möglichkeit geschaffen, einen Karenzurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen. Für

den Fall, dass die Mutter keinem Beschäftigungsverbot unterliegt - weil sie beispielsweise nicht erwerbstätig ist - werden die Fristen des § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. MVKG fiktiv herangezogen. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter kann der Vater Beginn und Dauer des Karenzurlaubs - unter Berücksichtigung wichtiger dienstlicher Erfordernisse - frei wählen (zB direkt nach der Geburt oder erst nach einem Sonder- oder Erholungsurlaub). Das Ausmaß des Frühkarenzurlaubs kann bis zu vier Wochen betragen. Der Vater hat bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Anspruch auf Gewährung des Karenzurlaubes. Dieser ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz zu betrachten und daher zB auch auf zeitabhängige Rechte voll anzurechnen. Nicht anzurechnen ist der Karenzurlaub auf die Dauer der Karenz nach dem Bgld. MVKG und verkürzt daher nicht eine Väterkarenz.

Unabhängig von dieser Frühkarenzurlaubsregelung bleibt es Vätern unbenommen, nach den bestehenden Regelungen Karenz nach dem Bgld. MVKG, insbesondere aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen. Dabei können drei Monate der Karenz aufgeschoben und bis zum 7. Lebensjahr des Kindes oder anlässlich eines späteren Schuleintrittes verbraucht werden.

Die Regelung entspricht dem § 64 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 108:

Durch diese Bestimmung wird einer oder einem Gemeindebediensteten das Recht eingeräumt, zur Pflege eines behinderten Kindes unter näher genannten Voraussetzungen einen Karenzurlaub längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen. Weiters wird ein Anspruch auf Karenzurlaub zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen mit Pflegebedarf zumindest der Pflegestufe 3 begründet.

Schließlich gebührt eine Pflegekarenz auch für die Pflege von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld ab Stufe 1. Dieser Karenzurlaub ist mit drei Monaten begrenzt und kann für die Pflege derselben zu pflegenden Person nur im Falle einer Erhöhung des Pflegebedarfs und nur einmal wiedergewährt werden.

Da die Pflegekarenz auch eine kurzfristige Reaktion auf einen Pflegebedarf darstellen soll, ist eine generelle Meldefrist zwei Monate vor geplantem Antritt nicht sinnvoll. Andererseits muss der Gemeinde auch die Möglichkeit eingeräumt werden, auf einen längerfristigen Personalausfall reagieren zu können. Aus diesem Grund wird für eher kurze Karenzurlaube in der Dauer von höchstens drei Monaten keine Meldefrist statuiert. Diese drei Monate entsprechen auch der Dauer der Pflegekarenz nach dem AVRAG, für die ebenfalls keine Meldefrist vorgesehen ist. Bei längeren Karenzurlauben muss die beabsichtigte Pflegekarenz zwei Monate vorher bekannt gegeben werden.

Diese Karenzurlaube sind für dienstzeitabhängige Rechte zwar nicht zu berücksichtigen, sie werden jedoch mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Überdies besteht nach dem ASVG die Möglichkeit der Selbstversicherung, wobei die Pensionsversicherungsbeiträge vom Familienlastenausgleichsfonds zu tragen sind.

Die Regelungen entsprechen dem § 65 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 109:

Nach dieser Bestimmung ist die Zeit eines Karenzurlaubs für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, grundsätzlich nicht zu berücksichtigen (Abs. 1). Zu diesen dienstzeitabhängigen Rechten zählen u. a. das Recht auf Vorrückung, auf Jubiläumszuwendung, auf Abfertigung, auf Erhöhung des Ausmaßes des Erholungsurlaubs usw. Die grundsätzliche Nichtanrechenbarkeit wird allerdings durch zahlreiche in den Abs. 2 bis 6 geregelte Ausnahmen durchbrochen. So sind Zeiten einer Karenz nach dem Bgld. MVKG stets zur Gänze anrechenbar. Die Zeit eines Karenzurlaubs zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes (§ 106 Abs. 4 Z 1) wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Karenzurlaube kraft Gesetzes (§ 106 Abs. 2) sowie Karenzurlaube, die aus den in Abs. 4 Z 2 genannten Anlässen gewährt werden, sind für zeitabhängige Rechte bis zu einem in Abs. 4 näher geregelten Höchstausmaß zu berücksichtigen.

Weitere Sonderregelungen enthalten etwa § 108 Abs. 5 und § 111 Abs. 2.

Diese Regelungen entsprechen dem § 66 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 110:

Diese Bestimmung knüpft an den Antritt eines Karenzurlaubs oder einer Karenz, der bzw. die die Dauer von sechs Monaten übersteigt, die Rechtsfolge der Abberufung der oder des Gemeindebediensteten von ihrem oder seinem Arbeitsplatz. Für Gemeindebedienstete, die eine Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nehmen, ist jedoch eine relative Arbeitsplatzgarantie vorgesehen, die dem Vorbild des § 94 Abs. 2 LBDG 1997 entspricht. Im Unterschied zum Beamtendienstrecht ist die Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes bei Gemeindebediensteten allerdings nur durch Änderungskündigung möglich, wodurch sich die Übernahme des § 94 Abs. 2 Z 4 LBDG 1997 erübrigt.

Diese Regelungen entsprechen dem § 67 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 111:

Gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 gebührt Personen, die eine Bildungskarenz gemäß § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in Anspruch nehmen und die Anwartschaft erfüllen, für diese Zeit ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Karenzgeldes, wenn die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen wird. Das Weiterbildungsgeld wird vom Arbeitsmarktservice ausbezahlt. Eine Bildungskarenz nach gleichartigen landesgesetzlichen Regelungen ist wie eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG zu behandeln (§ 26 Abs. 5 AIVG). Die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes sind auf Landes- und Gemeindebedienstete nicht anzuwenden. Die für die Landes- und Gemeindebediensteten maßgebenden Dienstrechtvorschriften enthalten keine dem AVRAG vergleichbaren Regelungen über Bildungskarenz. Landes- und Gemeindebediensteten ist somit im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft die Inanspruchnahme von Weiterbildungsgeld im Falle der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme verwehrt. Um dieser Benachteiligung der angesprochenen Bedienstetengruppe Einhalt zu gebieten, soll durch die Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungskarenz zwischen der Gemeinde und den Gemeindebediensteten die Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen mit Anspruch auf Weiterbildungsgeld geschaffen werden. Wie bei einem Karenzurlaub entfallen auch während der Zeit der Bildungskarenz die Bezüge der oder des Gemeindebediensteten. Entsprechend der Regelung im AVRAG kann die Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Bei der Entscheidung über den Abschluss einer derartigen Vereinbarung sind dienstliche Belange ebenso zu berücksichtigen wie Dienstnehmerinteressen. Die Zeit der Bildungskarenz soll für zeitabhängige Rechte in gleicher Weise berücksichtigt werden wie ein Karenzurlaub zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes.

Diese Regelung entspricht dem § 68 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 112:

Der oder dem Gemeindebediensteten kann aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden, sofern der Gewährung keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen. Der Sonderurlaub darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen (Abs. 1 und 3). Ist auch nur eine der Voraussetzungen nicht erfüllt, ist ein Sonderurlaub nicht zu gewähren. Die Entscheidung, ob und in welcher Dauer Sonderurlaub gewährt wird, liegt daher erst dann im Ermessen des Dienstgebers, wenn alle Voraussetzungen vorliegen. Im Ermessensbereich hat sich die Entscheidung über die Gewährung und die Dauer des Sonderurlaubs von einer Abwägung aller im Einzelfall relevanten öffentlichen und privaten Interessen leiten zu lassen. Im Hinblick auf den Ausnahmecharakter des Sonderurlaubs ist ein strenger Maßstab anzulegen, weil andernfalls allzu leicht eine gleichheitswidrige Begünstigung von einzelnen Bediensteten eintreten kann. Während des Sonderurlaubs werden die Bezüge ungekürzt weitergezahlt (Abs. 2).

Die Landesregierung hat 2009 Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlauben erlassen. Danach dürfen bei bestimmten Anlässen (zB Geburt, Eheschließung, Übersiedlung, Tod, Prüfung) Sonderurlaube eines bestimmten Ausmaßes mit vorheriger oder ohne vorherige Genehmigung in Anspruch genommen werden. Die meisten Gemeinden haben diese Ermessensrichtlinien durch generelle Gemeinderatsbeschlüsse auch für ihre Bediensteten übernommen. Die wichtigsten Bestimmungen dieses Erlasses werden in § 112 beispielsweise angeführt.

Die Regelungen entsprechen dem § 62 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 113:

Diese Bestimmung regelt den Anspruch der oder des Gemeindebediensteten auf Pflegefreistellung. Ein derartiger Anspruch besteht nach der geltenden Rechtslage unter folgenden Voraussetzungen.

- Nachweisliche Dienstverhinderung wegen der notwendigen Pflege einer oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen

Die Pflege muss durch die Gemeindebedienstete oder den Gemeindebediensteten notwendig sein, dh. es müssen zwingende Gründe vorliegen, die die Pflege - insbesondere wegen Fehlens einer anderen geeigneten Pflegeperson - ausschließlich durch die Bedienstete oder den Bediensteten notwendig machen.

Die Pflege ist aber überhaupt nur dann notwendig, wenn die oder der Angehörige für lebensnotwendige Verrichtungen der Hilfeleistung bedarf. Dies kann etwa durch eine ärztliche Bestätigung nachgewiesen werden.

Für das Leben im gemeinsamen Haushalt ist nicht die polizeiliche Meldung ausschlaggebend, sondern gemeinsames Wohnen und Wirtschaften.

Als nahe Angehörige gelten die Ehegattin oder der Ehegatte oder die Lebensgefährtin oder der Lebensgefährte, Verwandte in gerader Linie, Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder und Kinder der Person, mit der die oder der Gemeindebedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, sowie eingetragene Partner nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz.

- Nachweisliche Dienstverhinderung wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der die oder der Gemeindebedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus bestimmten Gründen (zB Spitalsaufenthalt) für diese Pflege ausfällt.

Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit der oder des Vertragsbediensteten (40 Stunden) nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend bei Teilzeitbeschäftigung.

Darüber hinaus hat die oder der Gemeindebedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren Wochendienstzeit im Kalenderjahr, wenn sie oder er

- den Anspruch auf die erste Pflegefreistellungswoche bereits verbraucht hat und
- wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

Wenn die Pflegefreistellung nicht ausreicht, kann der oder dem Gemeindebediensteten Sonderurlaub gewährt werden.

Der Anspruch auf Pflege- und Betreuungsfreistellung einschließlich erweiterter Pflegefreistellung für Kinder unter zwölf Jahren steht auch für die notwendige Pflege von im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindern des anderen Ehepartners, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten sowie für die notwendige Pflege von nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindern zu. Unbeachtlich ist es, ob dem vom Kind getrennt lebenden Elternteil Obsorge für das Kind zukommt oder nicht. Auch im Fall des stationären Aufenthalts von noch nicht zehnjährigen Kindern in einer Heil- und Pflegeanstalt besteht ein Anspruch auf Freistellen („Begleitungsfreistellung“). Damit genügt für noch nicht zehnjährige Kinder der bloß stationäre Aufenthalt in einem Krankenhaus unabhängig von Art und Schwere der Erkrankung für die Begründung eines Freistellungsanspruchs. Auch die „Begleitungsfreistellung“ gebührt für leibliche Kinder unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt sowie für Kinder der Partnerin oder des Partners bei gemeinsamem Haushalt.

Die Regelungen entsprechen dem § 69 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 114:

Diese Bestimmung schafft die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Sterbebegleitung naher Angehöriger und im gemeinsamen Haushalt lebender schwerst erkrankter Kinder. An dienstrechtlichen Maßnahmen stehen die bereits im Dienstrecht vorgesehenen Instrumente der Dienstplanerleichterung, der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit und der gänzlichen Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge zur Verfügung. Auf die jeweilige Maßnahme besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch. Näher geregelt sind der Kreis der nahen Angehörigen, die Höchstdauer der jeweiligen Maßnahme, die Verlängerungsmöglichkeiten und die Anrechnung der gänzlichen Dienstfrei-

stellung für zeitabhängige Rechte. Im Unterschied zur sonstigen Herabsetzung der Wochendienstzeit kann die Wochendienstzeit aus Anlass der Sterbebegleitung bzw. Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes auch auf weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochendienstzeit herabgesetzt werden.

Die Regelungen entsprechen dem § 71 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 115:

§ 115 regelt die bezugsrechtlichen Konsequenzen der Familienhospizfreistellung. Eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 114 Abs. 1 Z 2 bewirkt eine anteilmäßige Kürzung des Monatsentgelts. Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe. Eine gänzliche Dienstfreistellung gemäß § 114 Abs. 1 Z 3 hat die gleichen bezugsrechtlichen Auswirkungen wie eine Außerdienststellung wegen Ausübung politischer Funktionen (§ 104).

Die Regelung entspricht dem § 71 Abs. 5 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 116:

Diese Bestimmung regelt das Modell des Sabbatical, eine Form der geblockten Teilzeitbeschäftigung. Die Rahmenzeit, die hierfür festzulegen ist, kann entweder zwei, drei, vier oder fünf Jahre betragen. Diese Rahmenzeit besteht aus einer Dienstleistungsphase und einer Freistellungsphase. Die Dauer der Freistellung beträgt mindestens sechs und höchstens zwölf Monate. Während der Dienstleistungszeit arbeitet die oder der Bedienstete entsprechend dem Beschäftigungsausmaß, das für sie oder ihn ohne Sabbatical gelten würde. Dies kann Vollbeschäftigung oder auch Teilbeschäftigung sein.

Der Antrag hat den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit zu enthalten. Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen Antragstellerin oder Antragsteller und Gemeinde zu vereinbaren. Diese Vereinbarung soll eine gewisse Flexibilität bezüglich der Festlegung der Freistellungsphase ermöglichen: Die Gemeinde ist nicht an eine antragsmäßige Zeitspanne gebunden, sondern kann im Sinne vorausschauender Personalbewirtschaftung geeignete Zeitspannen für die Freistellung anbieten und letztlich zu einer Vereinbarung über deren Ausmaß und zeitliche Lagerung gelangen.

Eine derartige Vereinbarung ist jedoch nicht zulässig, wenn eine erforderliche Vertretung nicht im Sinne des Abs. 2 gewährleistet ist. In diesem Fall ist der Antrag von der Gemeinde abzuweisen. Diese Regelung - ihrem Inhalt nach eine Legaldefinition der „wichtigen dienstlichen Gründe“ im Sinne des Abs. 1 Z 1 - soll insbesondere Bereichen, in denen wegen des Gebots zur ständigen Aufrechterhaltung einer personellen Mindestbelegung, der lang dauernden Ausbildungserfordernisse, der bereits bestehenden zeitlichen Belastungssituation der Bediensteten und der aus personalwirtschaftlicher Sicht erforderlichen Einplanung weiterer Freistellungen aufgrund von Rechtsansprüchen wie etwa von Karenzen nach dem Bgld. MVKG Sabbatical-Freistellungen nur bis zu einem gewissen Ausmaß möglich sind, eine klare Handhabe zur Abweisung eines Antrags geben, der aus diesen Gründen nicht bewilligt werden kann. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass sich die Begründung der Abweisung auf das Nichtvorliegen einer Vereinbarung beschränken könnte, vielmehr ist darzulegen, aus welchen Gründen die Gemeinde die Vereinbarung nicht eingehen durfte. In dieser Begründung braucht jedoch nicht dargelegt werden, warum die Freistellung beispielsweise nicht durch Mehrdienstleistungen bestehender Bediensteter aufgefangen werden kann, sondern nur, warum keine geeigneten Bediensteten für die Vertretung zur Verfügung stehen bzw. aufgenommen werden können. Letzteres ist etwa dann der Fall, wenn die Eignung beispielsweise eine zweijährige Ausbildung voraussetzt, die Vertretungskraft damit zwei Jahre vor ihrem tatsächlichen Einsatz aufgenommen werden und dadurch der Stellenplan überzogen werden müsste.

Sofern keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen, kann - auf Antrag der oder des Bediensteten - das Sabbatical widerrufen oder auch vorzeitig beendet werden.

Aus den in Abs. 6 angeführten Gründen endet das Sabbatical ex lege zu dem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass diese Gründe jeweils länger als einen Monat dauern werden. In den Fällen, in denen bereits im Vorhinein bekannt ist, dass sie länger als einen Monat dauern werden, wie beispielsweise beim Karenzurlaub oder Beschäftigungsverbot, endet das Sabbatical mit Beginn des jeweiligen Anlasses. Ist die Dauer unbekannt, wie etwa im Falle einer Suspendierung oder eines unentschuldigtem Fernbleibens, endet das Sabbatical erst in dem Zeitpunkt, in dem der Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

Diese Regelung entspricht dem § 43 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 117:

§ 117 enthält die bezugsrechtlichen Begleitmaßnahmen des Sabbatical. Grundsätzlich „spart“ die oder der Bedienstete im Sabbatical-Modell in der Phase der Dienstleistung, wo sie oder er mehr Arbeitszeit erbringt als ihrem oder seinem Monatsentgelt entspricht, einen Teil ihres oder seines Monatsentgelts für die Phase der Freistellung an, in der weiterhin das Monatsentgelt im durchschnittlichen Ausmaß ihrer oder seiner Wochendienstzeit während der gesamten Rahmenzeit gebührt.

Beispiel 1:

Eine vollbeschäftigte Bedienstete oder ein vollbeschäftigter Bediensteter vereinbart eine Herabsetzung der Wochendienstzeit mit geblockter Dienstleistung über 5 Jahre wie folgt:

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
1	100%	80%
2	100%	80%
3	100%	80%
4	Freistellung	80%
5	100%	80%

Abs. 3 stellt klar, dass für den Fall der nachträglichen Veränderung des Beschäftigungsausmaßes eine neue Festsetzung des Monatsentgelts erfolgt.

Beispiel 2:

Ausgehend von obigem Beispiel wird angenommen, dass im dritten Jahr nachträglich eine Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes auf 50% erfolgt. Die Herabsetzung ist in den ersten beiden Jahren wie ursprünglich vorgesehen erfolgt.

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
1	100%	80%
2	100%	80%

Eine Neufestsetzung infolge Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 50% im dritten Jahr würde für die restliche Laufzeit zu folgendem Ergebnis führen:

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
3	50%	50%
4	Freistellung	70%
5	100%	70%

Das Gesamtentgelt im Ausmaß von 350% des Vollzeitentgelts entspricht damit der Gesamtdienstleistung im Ausmaß von 350% der Volldienstleistung, jeweils über fünf Jahre gemessen.

Nicht aliquotiert werden dagegen Nebengebühren, Vergütungen und sonstige Abgeltungen, da bei diesen die für eine Aliquotierung erforderliche Prognose über die gesamte Rahmenzeit nicht möglich ist. Nebengebühren gebühren daher während der Dienstleistungsphase voll, während der Freistellung dagegen gar nicht.

Abs. 4 sieht eine Neuberechnung der Bezüge bzw. Monatsentgelte bei vorzeitiger Beendigung des Sabbaticals oder bei Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis vor. Die Verjährung spielt dabei keine Rolle, da die Forderung der Gemeinde oder der oder des Bediensteten erst durch die Neuberechnung entsteht. Um die sich aus einer Neuberechnung allenfalls ergebende Rückforderung jedenfalls zu ermöglichen, wird der Einwand des gutgläubigen Empfangs ausgeschlossen. Besteht nach einem Abbruch des Sabbaticals wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Gemeindeforderung auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden; darüber hinaus ist Ratenzahlung möglich.

Die Regelungen entsprechen dem § 44 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 118:

Diese Bestimmung räumt einen Anspruch auf Dienstbefreiung anlässlich eines Kuraufenthaltes ein, wenn bestimmte Voraussetzungen (zB Kostentragung durch einen Sozialversicherungsträger) erfüllt sind. Bei der Einteilung der Dienstbefreiung ist auf zwingende dienstliche Rücksichten Bedacht zu nehmen. Die Dienstbefreiung gilt als eine durch Krankheit bedingte Abwesenheit vom Dienst.

Die Regelung entspricht dem § 49 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 119:

Art. 8 der Richtlinie 89/361/EWG (siehe § 160 Abs. 1 Z 1) verlangt, dass einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die oder der bei ernster und unmittelbarer Gefahr ihren oder seinen Arbeitsplatz oder einen gefährlichen Bereich verlässt, kein Nachteil entstehen darf und sie oder er gegen alle nachteiligen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt werden muss. Um diese Forderung zu erfüllen, wird im Gesetz ein Benachteiligungsverbot für Bedienstete, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen, festgeschrieben. Unter dem Begriff „dienstliche Verwendung“ sind Maßnahmen auf Grund des § 29 zu verstehen. Darunter fällt insbesondere die Versetzung. Gemeindebedienstete haben die Möglichkeit einer Anfechtung von Maßnahmen (zB Versetzung, Kündigung, Entlassung) bei den Arbeitsgerichten. Ein gesondertes Verfahren, in dem eine solche Maßnahme für rechtsunwirksam erklärt wird, erscheint daher nicht erforderlich.

Dasselbe hat nach Art. 8 Abs. 5 der zitierten Rahmenrichtlinie auch für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zu gelten, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und technischen Mittel Maßnahmen treffen, um die Folgen der Gefahr zu vermeiden. Das Benachteiligungsverbot sowie der Schutz vor disziplinarer Verantwortung und der Kündigungs- und Entlassungsschutz sind dann nicht gegeben, wenn die oder der Bedienstete bei der Gefahrenbekämpfung grob fahrlässig gehandelt hat.

Diese Benachteiligungsverbote sind allerdings dort nicht anzuwenden, wo Gemeindebedienstete infolge ihrer dienstlichen Aufgaben bei der Gemeinde Verpflichtungen zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen.

Diese Regelung entspricht dem § 72 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 120:

Art. 11 der Richtlinie 89/391/EWG (siehe § 160 Abs. 1 Z 1) enthält ein Benachteiligungsverbot für Bedienstetenvertreterinnen und -vertreter mit einer besonderen Funktion bezüglich der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Nach Art. 3 lit. c dieser Rahmenrichtlinie sind dies jene Personen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften ausgewählt oder benannt wurden, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten. Dabei handelt es sich um Sicherheitsvertrauenspersonen. Art. 11 Abs. 4 der Rahmenrichtlinie sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit besonderen Funktionen bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz durch ihre Schutz Tätigkeiten und ihre Tätigkeiten zur Verhütung berufsbedingter Gefahren keine Nachteile entstehen dürfen. Art. 7 Abs. 2 sieht ein entsprechendes Benachteiligungsverbot für die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Dabei handelt es sich um Präventivfachkräfte sowie deren Fach- oder Hilfspersonal.

Diese Regelung entspricht dem § 73 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 121:

Diese Regelungen setzen die Bestimmung des Anhanges Punkt 3 lit. b der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) um. Durch die Regelung soll sichergestellt werden, dass die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, unzulässig ist.

Die Regelungen entsprechen dem § 74 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 122:

Die Pensionsreformen der letzten Jahre führen auch für Gemeindebedienstete zu teils erheblichen Kürzungen der Pensions- und Versorgungsleistungen. Das 3-Säulen-Modell der Alterssicherung sieht neben der staatlichen Grundsicherung und der Eigenvorsorge als dritte Säule eine betriebliche oder überbetriebliche Pensionsvorsorge vor. Sowohl in zahlreichen Betrieben in der Privatwirtschaft als auch im Bundes- und Landesdienst wurden bereits die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Pensionskassenvorsorge getroffen oder eine solche auch schon eingeführt.

Die vorgeschlagene Pensionskassenregelung für Gemeindebedienstete ermöglicht den Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Gemeinde und dem zuständigen Personalvertretungsorgan bzw. - bei Fehlen eines solchen - den Gemeindebediensteten direkt. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung kann die Gemeinde ihren Gemeindebediensteten Pensionskassenzusagen erteilen. Die Details der Pensionskassenregelung, insbesondere Wirksamkeitsbeginn sowie Leistungs- und Beitragsrecht, sollen der Vereinbarung vorbehalten bleiben.

Zu § 123:

Die Kodifizierung des Gemeindebedienstetenrechts ist zwar eine umfassende, doch sollen die besonderen dienstrechtlichen Schutzbestimmungen für jene Gemeindebediensteten, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, weiterhin nicht eigenständig, sondern unter Heranziehung der Gesetzestechnik des Verweises auf das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 geregelt werden. Das Absehen von einer eigenständigen Regelung erscheint deshalb gerechtfertigt, da die Bundesregelungen 1 : 1 auf Gemeindebedienstete anwendbar sind und eine umfassende eigenständige Regelung der Rechte und Pflichten dieser Bediensteten nicht zuletzt auch im Hinblick auf die geringe Anzahl von Anwendungsfällen nicht zweckmäßig erscheint.

Die Regelung entspricht dem § 127 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 124:

Das Dienstrecht der Gemeindebediensteten knüpft in vielerlei Hinsicht an den Bestand einer Ehe, einer Lebensgemeinschaft, einer Elternschaft oder von Betreuungspflichten gegenüber Kindern von Ehegattinnen bzw. -gatten oder von Lebensgefährtinnen bzw. -gefährten an, beispielsweise bei Verwendungsverboten innerhalb einer Weisungshierarchie, bei der Pflegefreistellung oder bei der Abfertigung.

Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft erwerben in den hier geregelten Materien in Fragen des Verhältnisses zueinander die Rechtspositionen, die an die Existenz einer Ehegattin oder eines Ehegatten anknüpfen. Diese Anpassung gilt jedoch nur für die Rechtsverhältnisse der Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft, nicht jedoch für Rechtsinstitute, die an der Existenz eines Kindes der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten anknüpfen. Konkret bleiben daher die aus der Elternschaft resultierenden Rechte wie zB Karenz aufgrund einer Elternschaft oder Waisenversorgung nach derjenigen Partnerin oder demjenigen Partner einer eingetragenen Partnerschaft, die oder der nicht leiblicher Elternteil ist, der eingetragenen Partnerschaft verschlossen. Anders zu beurteilen sind Rechtsinstitute, die ihre Grundlage nicht direkt im Eltern-Kind-Verhältnis haben, sondern subsidiär aus der wechselseitigen Beistandspflicht der Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft resultieren, wie beispielsweise Ansprüche auf Pflegefreistellung oder auf Teilbeschäftigung zur Kinderbetreuung.

Diese Regelung entspricht dem § 2 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 125:

Diese Bestimmung regelt im Abs. 1 die Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses der oder des Vertragsbediensteten. In Abs. 3 werden die Rechtsfolgen einer gesetzwidrigen Dienstgeberkündigung (§ 127) und einer gesetzwidrigen Entlassung (§ 126) festgelegt. Abweichend von dem in weiten Bereichen des allgemeinen Arbeitsrechts diesfalls geltenden Schadenersatzprinzip sieht diese Bestimmung vor, dass eine gesetzwidrige Entlassung in eine Kündigung umzudeuten ist und - falls auch kein Kündigungsgrund vorliegt - die Entlassung rechtsunwirksam ist. Eine gesetzwidrige Kündigung ist stets rechtsunwirksam. Die Abs. 5 bis 7 enthalten nähere Bestimmungen über die Verpflichtung der oder des Gemeindebediensteten, die Kosten einer allfälligen Ausbildung der Gemeinde zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis vor dem Ablauf von fünf Jahren nach Beendigung der Ausbildung endet. Im Einzelnen ist vorgesehen, dass der zu ersetzende Betrag mit zunehmender Dauer des Dienstverhältnisses anteilmäßig gekürzt wird, dass in näher bezeichneten Beendigungsfällen die Rückersatzpflicht ebenso

entfällt wie in jenen Fällen, in denen die Ausbildungskosten einen bestimmten Betrag nicht überschreiten, und dass die Kosten der Grundausbildung, allfällige Vertretungskosten sowie die während der Ausbildung ausgezahlten Bezüge nicht unter die zu ersetzenden Ausbildungskosten fallen.

Diese Regelungen entsprechen dem § 75 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 126:

§ 126 regelt die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Gemeinde (Entlassung) oder durch die Gemeindebedienstete oder den Gemeindebediensteten (vorzeitiger Austritt). Im Unterschied zur Kündigung ist die vorzeitige Auflösung nicht an die Einhaltung einer Frist gebunden. Die Entlassung einer oder eines Gemeindebediensteten durch die Gemeinde ist nur zulässig, wenn ein Entlassungsgrund vorliegt. Die Entlassungsgründe sind in Abs. 2 beispielsweise aufgezählt. Es handelt sich dabei um Umstände, die der Gemeinde die Weiterbeschäftigung der oder des Gemeindebediensteten auch bloß während der Kündigungsfrist nicht zumutbar erscheinen lässt. Für die Entlassungserklärung ist weder die Schriftform noch die sofortige Angabe eines Entlassungsgrundes erforderlich. Ein solcher muss aber vorliegen und in einem allfälligen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht von der Gemeinde behauptet und bewiesen werden. Zu den Rechtsfolgen einer vorschriftswidrigen Entlassung siehe § 125 Abs. 3 und die Erläuterungen hiezu. Ein vorzeitiger Austritt der oder des Vertragsbediensteten ist auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes wirksam, kann aber für die Gemeindebedienstete oder den Gemeindebediensteten mit nachteiligen finanziellen Auswirkungen verbunden sein, etwa im Hinblick auf eine allfällige Urlaubersatzleistung (§ 131 Abs. 3) oder eine Abfertigung (§ 130 Abs. 2 Z 6). Als wichtiger Austrittsgrund wird vor allem die Unfähigkeit zur weiteren Dienstleistung genannt. Die Abs. 3 und 4 sehen eine Auflösung des Dienstverhältnisses kraft Gesetzes im Falle eines Amtsverlustes als Folge einer rechtskräftigen strafgerichtlichen Verurteilung (§ 27 Abs. 1 StGB) sowie im Falle des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft bzw. des Wegfalls der Aufnahmevoraussetzung des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt vor.

Strafgerichtliche Verurteilungen wegen bestimmten Straftaten beschädigen das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Erfüllung der Aufgaben durch die betreffenden Bediensteten und durch den öffentlichen Dienst insgesamt derart massiv, dass es zu seiner Wiederherstellung einer sofortigen und unerbittlichen Reaktion der Gemeinde bedarf. Das Disziplinarverfahren und die Regelungen über die Beendigung vertraglicher Dienstverhältnisse können diese Aufgabe regelmäßig nicht erfüllen; dem Ansehen der Gemeindeverwaltung wird dadurch Schaden zugefügt. Auch der strafrechtliche Amtsverlust löst das Problem häufig nicht, da die Strafgerichte es regelmäßig nicht als ihre Aufgabe sehen, im Rahmen der Urteilsfindung die disziplinar- und standesrechtlichen Folgen der Begehung einer Straftat durch öffentlich Bedienstete vorwegzunehmen.

An die Stelle der vorgesehenen dienst- und verfahrensrechtlichen Instrumente soll daher ein „dienstrechtlicher Amtsverlust“ treten: Das Dienstverhältnis soll von Gesetzes wegen mit Rechtskraft einer einschlägigen Verurteilung enden, und zwar unabhängig vom Strafausmaß. Diejenigen Straftaten, die im Fall der Verurteilung zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses führen sollen, sind die in den §§ 92, 201 bis 317 und 312 StGB sanktionierten Handlungs- und Unterlassungsdelikte (strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung sowie Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92 StGB) oder eines Gefangenen (§ 312 StGB)). Weiters ist der neue Straftatbestand gegen Folter (§ 312a StGB) erfasst.

Die Regelungen entsprechen dem § 81 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 127:

§ 127 regelt die Kündigung des Dienstverhältnisses einer oder eines Gemeindebediensteten. Eine Kündigung ist nur bei einem unbefristeten Dienstverhältnis möglich (siehe § 125 Abs. 1 Z 6). Eine Kündigung durch die Gemeinde setzt - ausgenommen bei noch nicht einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses - Schriftlichkeit und die Angabe eines Kündigungsgrundes voraus (Abs. 1). Die Kündigungsgründe sind in den Abs. 2 bis 5 beispielsweise angeführt. Für Gemeindebedienstete, die das 45. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre im Gemeindedienst zurückgelegt haben, gilt im Falle einer Änderungs- bzw. Bedarfskündigung ein besonderer Kündigungsschutz (Abs. 3).

Für weibliche Gemeindebedienstete gelten im Zusammenhang mit einer Mutterschaft die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen des Bgld. MVKG (Abs. 5).

Die Regelungen entsprechen dem § 78 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 128:

Eine Kündigung durch die Gemeinde oder durch die Gemeindebedienstete oder den Vertragsbediensteten wird erst mit Ablauf einer Kündigungsfrist wirksam. Die Kündigungsfrist richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt zwischen einer Woche und fünf Monaten. Sie hat mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Wochen bemessen ist, bzw. mit dem Ablauf eines Kalendermonats, wenn sie nach Monaten bemessen ist, zu enden.

Die Regelung entspricht dem § 79 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 129:

Diese Bestimmung räumt der oder dem Gemeindebediensteten einen Anspruch auf Sonderurlaub bei Dienstgeberkündigung ein (sogenannte Postensuchtage). Der Anspruch besteht im Ausmaß von einem Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit während der Kündigungsfrist.

Die Regelung entspricht dem § 80 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 130:

Der oder dem Gemeindebediensteten gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat (Abs. 1 und 6). Abs. 2 zählt jene Endigungsgründe taxativ auf, die den Abfertigungsanspruch ausschließen (abfertigungsschädliche Beendigungsarten). Die Abs. 3 bis 5 sehen unter bestimmten Voraussetzungen einen Abfertigungsanspruch auch im Fall einer abfertigungsschädlichen Beendigungsart vor, so etwa bei Selbstkündigung zwecks Pensionierung oder nach der Geburt eines Kindes. Die Höhe der Abfertigung bemisst sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses. Sie beträgt ein Vielfaches (Zweifaches bis Zwölffaches) des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Zulagen. Nebengebühren und Sonderzahlungen sind dabei nicht zu berücksichtigen (zum Begriff des Monatsentgelts siehe § 55). In gesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen (Kündigung während einer Elternteilzeit - Abs. 7 und 8) ist der Bemessung der Abfertigung nicht das im letzten Monat maßgebende Beschäftigungsausmaß, sondern ein anderes näher geregeltes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen. Abs. 9 regelt die Berücksichtigung von Vordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung in der Weise, dass nur Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft unter näher geregelten Voraussetzungen der für die Abfertigung anrechenbaren Dienstzeit zuzurechnen sind. Abs. 10 sieht im Fall des Todes der oder des Gemeindebediensteten an Stelle der Abfertigung einen Sterbekostenbeitrag in der Höhe der halben Abfertigung vor. Anspruchsberechtigt sind die im Zeitpunkt des Todes der oder des Gemeindebediensteten unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben. Mangels solcher kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder teilweise auch anderen Personen als Begräbnis- oder Pflegekostenbeitrag gewährt werden. Abs. 11 sieht eine Rückerstattungspflicht vor, wenn eine Gemeindebedienstete oder ein Gemeindebediensteter, der oder dem anlässlich einer Selbstkündigung ua. nach der Geburt eines Kindes eine Abfertigung ausbezahlt wurde, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen wird. Abs. 12 legt fest, dass im Fall einer Altersteilzeitvereinbarung die Abfertigung nach jenem Beschäftigungsausmaß zu bemessen ist, das vor Beginn der Altersteilzeit maßgebend war.

Diese Regelungen entsprechen dem § 82 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 131:

Diese Bestimmung regelt die Ansprüche der oder des Gemeindebediensteten, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht der gesamte zustehende Erholungsurlaub verbraucht wurde. In diesem Fall gebührt der oder dem Gemeindebediensteten für den noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruch des Kalenderjahres, in dem das Dienstverhältnis endet, eine Ersatzleistung im Ausmaß jenes Anteils der auf die Zeit des Erholungsurlaubs entfallenden Bezüge, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit zur gesamten Jahresdienstleistung in diesem Urlaubsjahr entspricht. Diese Ersatzleistung gebührt nicht bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund.

Hat die oder der Gemeindebedienstete bereits vor der Beendigung des Dienstverhältnisses Urlaub für dieses Kalenderjahr konsumiert, vermindert sich die Ersatzleistung entsprechend. Ist der bereits verbrauchte Erholungsurlaub jedoch länger gewesen, als es der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses entspricht, ist ein „zu viel“ an erhaltenen Bezügen nicht rückzuerstatten, mit Ausnahme bei einer Beendigung durch unberechtigten vorzeitigen Austritt bzw. verschuldeter Entlassung.

Weiters wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren anstelle des Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung ungeschmälert, dh. in voller Höhe des auf die Zeit des nicht verbrauchten Erholungsurlaubs entfallenden Monatsentgelts (einschließlich der Kinderzulage), zusteht, sofern der Urlaubsanspruch noch nicht verfallen ist.

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG ist der Bemessung der Urlaubersatzleistung für die Gemeindebedienstete oder den Gemeindebediensteten überwiegend maßgebende Beschäftigungsausmaß in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, zugrunde zu legen. Diese besondere Bemessungsregel soll jedoch nur dann gelten, wenn das Dienstverhältnis durch begründeten vorzeitigen Austritt, Dienstgeberkündigung, einverständliche Lösung oder unverschuldete Entlassung endet.

Bei Tod der oder des Gemeindebediensteten steht die Ersatzleistung den Erben zu, wobei ihnen die Leistung zu eigenem Recht gebührt und nicht in den Nachlass fällt. Bei mehreren Erben hat die Aufteilung nicht zu gleichen Teilen, sondern nach den Erbquoten zu erfolgen.

Diese Regelungen entsprechen dem § 61 Bgld. LVVG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVVG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 132:

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'états contre la corruption), im Dezember 2008 veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich bemängelt, „dass es keine Beschränkungen hinsichtlich Beamter gibt, die in den privaten Bereich wechseln (Cooling-off-Zeiten, Beschränkungen der Möglichkeit, zu einem Unternehmen zu wechseln, über welches der Beamte eine gewisse Kontrolle ausgeübt hat, etc.), die sinnvoll die Verpflichtung der ehemaligen Beamten ergänzen könnten, weiterhin die Amtsverschwiegenheit zu wahren“. Der Bericht empfiehlt daher ua. die Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von öffentlich Bediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.).

Der Empfehlung des GRECO-Evaluierungsberichts zur Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von öffentlich Bediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.) soll durch die vorliegende Neuregelung in grundsätzlicher Anlehnung an das private Arbeitsrecht und den dort üblichen, auf § 36 AngG beruhenden Konkurrenzklauseln Rechnung getragen werden.

Ziel der neuen Bestimmungen ist es, unter größtmöglicher Wahrung der berechtigten Interessen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer solche Folgebeschäftigungen im Privatsektor hintan zu halten, welche geeignet sind, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche und korrekte Wahrnehmung der ursprünglichen dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten zu beeinträchtigen (siehe § 21 Abs. 2). Darüber hinaus dienen die neuen Bestimmungen auch der Vermeidung von Interessenkonflikten, da durch die durch sie auferlegten Beschäftigungsbeschränkungen die bevorzugte Behandlung eines potentiellen späteren privaten Dienstgebers keinerlei persönliche Vorteile für den betroffenen Bediensteten/die betroffene Bedienstete mit sich bringt.

Sanktioniert sind lediglich Folgebeschäftigungen während einer Abkühlungsphase von sechs Monaten bei Rechtsträgern, die nicht der Kontrolle durch den Rechnungshof, durch gleichartige Einrichtungen der Länder oder durch eine vergleichbare internationale oder ausländische Kontrolleinrichtung unterliegen. Ein Wechsel von einer Gebietskörperschaft zur anderen ist damit weiterhin ohne Einschränkungen möglich.

Keinesfalls soll durch die vorliegende Regelung der Folgebeschäftigung ein Wechsel von Gemeindebediensteten in die Privatwirtschaft schlechthin verhindert werden, sondern soll eine solche nur ausgeschlossen sein, wenn die dienstlichen Entscheidungen der oder des Bediensteten in den letzten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss auf die Rechtsposition des Rechtsträgers und der neuen Arbeitgeberin bzw. des neuen Arbeitgebers hatten oder haben konnten. Darunter werden in erster Linie Entscheidungen in der Sache selbst sowie Vertragsabschlüsse und die damit verbundenen maßgeblichen entscheidungsrelevanten Vorbereitungshandlungen zu verstehen sein. Erfasst sind weiters die „Prüfbereiche“ des Gemeindedienstes: Dort, wo Bedienstete regelmäßig Prüfhandlungen gegenüber Rechtsträgern zu setzen haben, soll ein direkter Wechsel zu solchen Arbeitgebern, die von den

Prüfhandlungen der oder des Bediensteten in ihrer Rechtsposition betroffen waren, nur unter erschwerten Bedingungen zulässig sein.

Durch die Wendung „unselbständiges oder selbständiges Beschäftigungsverhältnis“ kommt zum Ausdruck, dass von der Regelung nicht nur unselbständige Dienst- und Arbeitsverhältnisse, sondern auch andere Arten von Dienstleistungsverhältnissen, wie etwa auf Werkverträgen beruhende Beratertätigkeiten oder Ähnliches, erfasst werden.

Darüber hinaus ist ihre Anwendung ausgeschlossen, wenn ihre Befolgung im Verhältnis zu dem durch § 132 geschützten Interesse zu einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens der oder des Bediensteten führt. Dabei ist eine Interessenabwägung zwischen dem Interesse der Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten (§ 45 Abs. 2 LBDG 1997 und die dazu ergangene Rechtsprechung werden hier als Orientierungspunkte dienen) und dem Interesse der oder des Bediensteten am beruflichen Fortkommen vorzunehmen. Schlägt diese Abwägung zu Gunsten der oder des Bediensteten aus, sind die Beschränkungen für Folgebeschäftigungen nicht anzuwenden. Ferner ist die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen ausgeschlossen, wenn das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsentgelt das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt.

§ 132 Abs. 2 schließen die Anwendbarkeit der Beschäftigungsbeschränkungen außerdem dann aus, wenn die Gemeinde oder eine oder einer ihrer Vertreterinnen oder Vertreter der oder dem Bediensteten schuldhaft Anlass geben, das Dienstverhältnis durch Austritt, Kündigung oder vorzeitige Auflösung zu beenden. Dies wird etwa dann der Fall sein, wenn die Gemeinde es im Falle von Mobbing unterlässt, entsprechend Abhilfe zu schaffen. Außerdem ist eine Anwendbarkeit dann ausgeschlossen, wenn die Gemeinde das Dienstverhältnis kündigt, ohne dass die Bedienstete oder den Bediensteten ein Verschulden an der Endigung trifft.

Bei Zuwiderhandeln ist der Gemeinde von der oder dem Bediensteten eine Konventionalstrafe in Form eines pauschalierten Schadenersatzes in Höhe des Dreifachen des zuletzt gebührenden Monatsentgelts zu ersetzen. Eine solche macht die Feststellung des konkreten Schadenseintritts und der Schadenshöhe entbehrlich (siehe dazu auch Welser/Zöchling-Jud, Bürgerliches Recht, Band II). Bereits die potentielle Eignung einer Folgebeschäftigung, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen, löst daher die Konventionalstrafe aus. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens oder eines Anspruchs auf Erfüllung, also der Einhaltung der Bestimmungen des § 132 ist dabei jedoch ausgeschlossen.

Die Geltendmachung des pauschalierten Schadenersatzes folgt, ähnlich wie bspw. in Fällen der Organhaftung, den Regeln des Zivil- und Zivilverfahrensrechts. Ein richterliches Mäßigungsrecht auf Grund von Billigkeitserwägungen besteht jedoch, anders als etwa im Bereich der Organhaftpflicht, nicht.

Diese Regelungen entsprechen dem § 76 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 133:

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist der oder dem Gemeindebediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art ihrer oder seiner Dienstleistung auszustellen.

Die Regelung entspricht dem § 77 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 134:

Diese Bestimmung regelt jene Dienstrechtsangelegenheiten, die - abweichend von der durch § 2 grundgelegten subsidiären Allgemeinzuständigkeit der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters - von einem Kollegialorgan der Gemeinde (Gemeindevorstand oder Gemeinderat) zu entscheiden und zu beschließen sind. Der diesbezüglichen Zuständigkeitsverteilung liegt der Gedanke zugrunde, dass alle Personalausscheidungen, bei denen der Gesetzgeber der Gemeinde keinen oder nur einen geringen Ermessensspielraum einräumt, von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister getroffen werden sollen. Dies gilt etwa für die Zuerkennung und Bemessung der meisten Nebengebühren, für die Genehmigung eines Sonderurlaubs bis zu zwei Wochen, für die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, oder - aufgrund gemeindeverfassungsrechtlicher Vorgaben (§ 25 Abs. 2 Z 4 der Bgld. Gemeindeordnung 2003) - die befristete Aufnahme von Bediensteten für nicht mehr als sechs Monate.

Die Zuständigkeit des Gemeindevorstandes wird gegenüber der bisherigen Rechtslage (§ 32 Abs. 2a des Gemeindebedienstetengesetzes 1971) wesentlich erweitert. So soll der Gemeindevorstand nicht nur für die befristete Aufnahme von Bediensteten von mehr als sechs Monaten bis zu einem Jahr bzw. zu durch mutterschutzrechtliche Bestimmungen bedingten Vertretungszwecken sowie zur Auflösung ihres Dienstverhältnisses (§ 24 Abs. 1 Z 2 der Bgld. Gemeindeordnung 2003), sondern ua. auch zur Genehmigung von Sonderurlauben von mehr als zwei Wochen oder von dienstrechtlichen Karenzurlauben, zur Kündigung von Gemeindebediensteten und zur Zuerkennung und Bemessung von Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen und Aufwandsentschädigungen zuständig sein.

Dem Gemeinderat sollen dienstrechtliche Entscheidungsbefugnisse nur mehr in Angelegenheiten zukommen, die mit erheblichen finanziellen Auswirkungen für die Gemeinde verbunden sein können oder sonst von grundsätzlicher Bedeutung für die Gemeinde sind oder deren Entscheidung im gänzlich freien Ermessen der Gemeinde liegt. Dazu zählt etwa die unbefristete Aufnahme von Bediensteten, der Abschluss von Sonderverträgen, die Zuerkennung und Bemessung von Belohnungen, die Bestellung und Abberufung der Leiterinnen und Leiter der Gemeindeämter und die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen.

Zu § 135:

Die Abs. 1 und 3 regeln die Organzuständigkeit in Personalangelegenheiten der Bediensteten von Gemeindeverbänden und Verwaltungsgemeinschaften.

Abweichende gesetzliche Regelungen im Sinne des Abs. 2 finden sich beispielsweise im Abfallwirtschaftsgesetz für den Burgenländischen Müllverband.

Zu § 136:

Diese Bestimmung regelt in Abs. 1 den Übergang der Rechte und Pflichten der Dienstgebergemeinden im Falle ihrer Zusammenlegung auf die Nachfolgegemeinde. Abs. 2 ordnet an, im Falle einer Gemeindetrennung oder einer Gemeindefaufteilung in dem Gesetz oder in der Verordnung, durch die diese Maßnahmen verfügt werden, auch Rechtsnachfolgeregelungen in Bezug auf das Personal der getrennten oder aufgeteilten Gemeinde zu treffen sind. Da es sich hierbei um gemeindefassungsrechtliche Regelungen handelt, ist § 136 als Verfassungsbestimmung vorgesehen.

Zu § 137:

Diese Bestimmung legt fest, dass die Aufgaben der Aufsichtsbehörde in Angelegenheiten des Dienstrechts der Gemeindebediensteten von der Landesregierung wahrzunehmen sind. Demgegenüber war bisher Aufsichtsbehörde in Personalangelegenheiten der Gemeindevertragsbediensteten gemäß § 86 Abs. 3 der Bgld. Gemeindeordnung 2003 die jeweilige Bezirkshauptmannschaft. Die sachliche Rechtfertigung der Neuregelung ist darin begründet, dass die für Personalangelegenheiten zuständige Abteilung des Amtes der Landesregierung in bedeutend höherem Maße als die Bezirkshauptmannschaften über das zur Wahrnehmung der Aufgaben der Aufsichtsbehörde in Angelegenheiten des Dienstrechts erforderliche Fachwissen verfügen.

Abs. 2 ermöglicht unter den gleichen Voraussetzungen wie bisher die Bildung von Gemeindeverbänden durch die Landesregierung. Die näheren Bestimmungen richten sich nach dem Bgld. Gemeindeverbandsgesetz.

Zum VI. Hauptstück:

Das VI. Hauptstück enthält Sonderbestimmungen für die Bediensteten der Freistädte Eisenstadt und Rust, die einerseits verfassungsrechtlich bedingt sind und andererseits jene besonderen Organisationsstrukturen berücksichtigen, die aus der Doppelfunktion der Freistädte als Gemeinden und als Bezirksverwaltungsbehörden resultieren.

Zu § 138:

Nach § 138 sind auf die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer der Freistädte stehenden Bediensteten grundsätzlich die Bestimmungen des Bgld. GemBG 2014 anzuwenden. Ausnahmen ergeben sich aus § 139 (Funktionszulagen), § 140 (Organzuständigkeit) und aus § 1 Abs. 2 Z 3 (Magistratsdirektorin, Magistratsdirektor).

Zu § 139:

§ 139 nimmt die Bediensteten der Freistädte Eisenstadt und Rust von der Funktionszulagenregelung des § 62 aus. An die Stelle der in § 62 vorgesehenen Funktionszulagen tritt für diese Bedienstetengruppe eine unter Bedachtnahme auf Verantwortung und auf zeitliche und mengenmäßige Mehrleistungen zu bemessende Funktionszulage. Die sachliche Rechtfertigung für diese Sonderregelung liegt darin, dass in den Freistädten Eisenstadt und Rust keine Leiterinnen oder Leiter von Gemeindeämtern, sondern eine

Magistratsdirektorin oder ein Magistratsdirektor verfassungsrechtlich vorgesehen sind, die oder der eine Beamtin oder ein Beamter sein muss, und dass auch die übrigen Leitungsfunktionen im Hinblick auf die von den Magistraten wahrzunehmenden Bezirksverwaltungsagenden nicht mit Leitungsfunktionen in Gemeindeämtern vergleichbar sind.

Zu § 140:

Die Zuständigkeit der Organe der Freistädte Eisenstadt und Rust in Personalangelegenheiten der Bediensteten dieser Städte ist im Eisenstädter Stadtrecht 2003 und im Ruster Stadtrecht 2003 landesverfassungsgesetzlich geregelt. Diese Verfassungsregelungen, die die meisten Entscheidungen in Dienstrechtsangelegenheiten dem jeweiligen Stadtsenat übertragen, sollen unberührt bleiben.

Zum VII. Hauptstück:

Das VII. Hauptstück regelt das Dienstrecht jener Gemeindebediensteten, die in der Nachmittagsbetreuung an Schulen (§ 7 des Burgenländischen Pflichtschulgesetzes 1955, LGBl. Nr. 36/1995) verwendet werden. Das Dienstrecht dieser als „Betreuungspersonen“ bezeichneten Gemeindebediensteten wird derzeit durch das Gemeindebedienstetengesetz 1971 durch Verweisungen auf die Lehrerbestimmungen des VBG geregelt. Die für sinngemäß anwendbar erklärten Bundesregelungen sind für Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer des Bundes konzipiert und berücksichtigen in keiner Weise die besondere Situation der im Betreuungsteil ganztägiger Schulformen in getrennter Abfolge verwendeten Gemeindebediensteten. Sowohl die Art der Verwendung als auch die Vorbildung unterscheidet sich grundlegend vom Berufsbild der Bundeslehrerinnen und -lehrer. Insbesondere die Schaffung des Berufsbildes der Freizeitpädagogin oder des Freizeitpädagogen (siehe § 8 lit. m des Schulorganisationsgesetzes, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung BGBl. I Nr. 73/2011) sowie die Einrichtung eines entsprechenden Hochschullehrganges für Freizeitpädagogik erfordert weitreichende dienst- und besoldungsrechtliche Anpassungen. Die Vollkodifizierung des Gemeindedienstrechts soll zum Anlass genommen werden, sowohl diese Anpassungen vorzunehmen, als auch das Dienstrecht der Betreuungspersonen umfassend und abschließend zu regeln. Diesen Regelungen liegt der Gedanke zugrunde, dass einerseits in bestehende Dienstverträge nicht einseitig - gegen den Willen der Betroffenen - eingegriffen, andererseits aber das mehrjährige Nebeneinander von zwei unterschiedlichen Dienstrechten der Bediensteten in der schulischen Tagesbetreuung nach Möglichkeit vermieden werden soll. Weiters soll die Entlohnung sowohl der Ausbildung (Schul- und Berufsausbildung) als auch der Verwendung entsprechen.

Zu § 141:

Zur Erreichung dieser Zielvorgaben erklärt § 141 Abs. 2 zunächst die Bestimmungen des Bgld. GemBG 2014 als auf die Betreuungspersonen anwendbar, soweit das VII. Hauptstück keine abweichenden Regelungen enthält. Ausgenommen sind gemäß Abs. 1 jene Bediensteten, die die gegenstandsbezogene Lernzeit betreuen, da es sich hierbei nicht um Gemeindebedienstete, sondern um Landesbedienstete (Landeslehrerinnen und Landeslehrer) handelt.

Abs. 3 enthält für den Bereich der Nachmittagsbetreuung Sonderbestimmungen zur Anwendung des Bgld. PBÜ-G. Dies ist vor dem Hintergrund der im Folgenden skizzierten Rechtslage im Bereich des Schulrechts erforderlich.

Wesentlich ist, dass der Bereich der Freizeitbetreuung im Rahmen der schulischen Tagesbetreuung in Vollziehung des Schulrechtes erfolgt und im Zuständigkeitsbereich des Bundes liegt. Die Nachmittagsbetreuung ist in dem einen Teil des Lehrplanes bildenden Betreuungsplan geregelt. Der Bund legt auch im Rahmen der ihm als Gesetzgeber zukommenden Befugnisse die Erfordernisse für die in diesem Bereich zu bestellenden Personen fest.

Gemäß § 56 Abs. 2 SchUG ist die Schulleiterin oder der Schulleiter die oder der unmittelbare Vorgesetzte aller an der Schule tätigen Lehrkräfte und sonstigen Bediensteten. Ihr oder ihm obliegt die Leitung der Schule und die Pflege der Verbindung zwischen der Schule, den Schülerinnen und Schülern und den Erziehungsberechtigten. Seine Aufgaben umfassen die im Schul- und Dienstrecht festgelegten Rechte und Pflichten, insbesondere auch die Personalentwicklung sowie Außenbeziehungen der Schule. Der Schulleitung obliegt damit - solange nicht eine eigenständige Leitung für den Bereich der schulischen Tagesbetreuung bestellt ist - auch die Leitung und Verantwortung für den Bereich der schulischen Tagesbetreuung.

Soweit die Gemeinden für die Besorgung der schulischen Tagesbetreuung als Schulerhalter für die Beistellung der erforderlichen Lehrkräfte und insbesondere Erzieherinnen oder Erzieher und Freizeitpädagoginnen oder Freizeitpädagogen verpflichtet sind, erfolgt die Erfüllung dieser Verpflichtung im Regelfall durch die Zurverfügungstellung des betreffenden erforderlichen Personals.

Die schulrechtlich vorgesehene Bestellung des erforderlichen Personals hat grundsätzlich das Bild vor Augen, dass Lehrkräfte, Erzieherinnen oder Erzieher und Freizeitpädagoginnen oder Freizeitpädagogen

von der Gebietskörperschaft vertraglich oder öffentlich-rechtlich beschäftigt werden; die Beistellung dritter Personen ist nur ausnahmsweise vorgesehen. Betreffend die in der schulischen Tagesbetreuung an Pflichtschulen außerhalb der Unterrichtserteilung verwendeten Erzieherinnen oder Erzieher und Freizeitpädagoginnen oder Freizeitpädagogen ist eine Umsetzung der schulrechtlichen Bestimmungen nur mehr im Rahmen der Überlassung von durch die Gemeinden bestellten Personen an die Schule unter gleichzeitiger Unterstellung unter die erforderliche Dienstaufsicht durch die jeweilige Schulleitung möglich.

Die Grenzen der der Schulleitung hierbei zukommenden Befugnisse beschränken sich ohne die Übertragung zusätzlicher Dienstgeberrechte durch die Gemeinden wohl darauf, dass die Freizeitpädagoginnen oder Freizeitpädagogen innerhalb der für diese festgesetzten zeitlichen Überlassung an der Schule einzusetzen sind. Der Schulleitung wird ohne gesonderte Ermächtigung nicht das Recht zukommen, den Einsatzzeitpunkt zu verändern, insbesondere auch nicht, diese zur Leistung allfälliger über deren Dienstzeit hinaus gehende Überstunden zu verhalten. Zugleich wird sich aus der Übernahme des beigestellten Personals für die Leiterinnen oder Leiter die Verpflichtung ergeben, das beigestellte Personal betreffende Vorkommnisse in der schulischen Tagesbetreuung, wie etwa mangelnde Pflichtenerfüllung oder aber auch ein Nichterscheinen an der Schule, der zuständigen Gemeinde zu melden.

Zu § 142:

Diese Bestimmung sieht die Einstufung der Betreuungspersonen in das Entlohnungsschema IL vor. Die Jahresentlohnung des Entlohnungsschemas IIL (siehe § 44 VBG) samt entsprechenden Begleitregelungen (§§ 42b ff VBG) kommen daher für Betreuungspersonen nicht in Betracht.

Zu § 143:

Für die Betreuungspersonen kommen innerhalb des Entlohnungsschemas IL die Entlohnungsgruppen I2b1 und I3 in Betracht. Voraussetzungen für die Einreihung in die jeweilige Entlohnungsgruppe sind die durch das Schulorganisationsgesetz vorgegebenen ausbildungsabhängigen Verwendungen einerseits und die ebenfalls bundesgesetzlich geregelte Ausbildung andererseits. Eine Einstufung in die Entlohnungsgruppe I2b1 kommt nur für jene Betreuungspersonen in Frage, die die in der Anlage zum LDG 1984 geregelten Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppen L2a2, L2a1 oder L2b1 erfüllen, also insbesondere die erfolgreiche Ablegung der Lehrbefähigungsprüfung nachweisen, sowie für jene Betreuungspersonen, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung an einer Anstalt für Sozialpädagogik oder für Kindergartenpädagogik, letztere mit der Zusatzausbildung Hortpädagogik, nachweisen. Diese Betreuungspersonen dürfen in der Nachmittagsbetreuung sowohl die Lernzeit als auch die Freizeit betreuen. Eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe I3 ist hingegen für jene Betreuungspersonen vorgesehen, die den Hochschullehrgang für Freizeitpädagogik an einer Pädagogischen Hochschule abgeschlossen haben. Sie dürfen nur im Freizeitteil ganztägiger Schulformen eingesetzt werden.

Personen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, und die einen Ausbildungsnachweis vorlegen, der zum unmittelbaren Zugang zu einem solchen Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes berechtigt, der der Verwendung der Entlohnungsgruppe L2b1 (§ 143 Abs. 2 Z 1) im Wesentlichen entspricht, haben zusätzlich entsprechende Anerkennungsbescheide nach dem LDG 1984 oder dem Kindergärtner(innen) – Anstellungsgesetz vorzulegen. Die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses, der im Wesentlichen dem Abschluss nach § 143 Abs. 3 Z 2 (Hochschullehrgang für Freizeitpädagogik) entspricht, ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister nach Durchführung des im Bgld. LVBG 2013 geregelten Anerkennungsverfahrens mit Bescheid auszusprechen.

Zu § 144:

Diese Bestimmung enthält die Entgeltansätze der Entlohnungsgruppen I2b1 und I3.

Zu § 145:

Diese Bestimmung legt fest, dass die Verwendung in der Nachmittagsbetreuung als nicht gesicherte Verwendung gilt und auf diesen Umstand im Dienstvertrag ausdrücklich hinzuweisen ist. Die nicht gesicherte Verwendung als Betreuungsperson hat zur Folge, dass die Gemeinde das Beschäftigungsausmaß der Betreuungsperson mit entsprechenden bezugsrechtlichen Konsequenzen einseitig herabsetzen kann und dass befristete Dienstverhältnisse von Betreuungspersonen auch mehrfach befristet verlängert werden können, ohne dass es zu einer Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis kommt. Mit dem Erreichen einer Gesamtverwendungsdauer (§ 146) von fünf Jahren entfällt das Recht der Gemeinde zur einseitigen Verringerung des Beschäftigungsausmaßes und zur Kündigung unter erleichterten Bedingungen (§ 151). Weiters wird ab diesem Zeitpunkt ein befristet verlängertes Dienstverhältnis zu einem unbefristeten.

Diese Regelungen entsprechen dem § 39 Abs. 3, dem § 42b Abs. 2 Z 5 und dem § 42b Abs. 3 iVm § 42g Abs. 1 VBG in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124

Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 146:

§ 146 ordnet an, dass in die Gesamtverwendungsdauer von fünf Jahren bestimmte Zeiten (zB Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen oder eines Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes) bis zu insgesamt zwei Jahren einzurechnen sind. Durch die Gesamtverwendungsdauer von fünf Jahren werden das Recht des Dienstgebers zum Wegfall von Stunden nicht gesicherter Verwendung sowie zur Kündigung von Vertragslehrerinnen oder Vertragslehrern, die nicht mehr im Ausmaß der gesicherten Stunden beschäftigt werden können, zeitlich begrenzt.

Diese Regelung entspricht dem § 42f Abs. 1 VBG in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 147:

Durch diese Bestimmung soll klargestellt werden, dass Gemeindebedienstete, als deren Beschäftigungsart (§ 12 Abs. 2 Z 5) im Dienstvertrag die Verwendung als Kindergärtnerin oder Kindergärtner oder als Horterzieherin oder Horterzieher vereinbart wird, verpflichtet sind, auf Anordnung (Weisung) der oder des Vorgesetzten neben oder anstelle der Tätigkeit im Kindergarten oder im Hort in der schulischen Tagesbetreuung als Betreuungsperson tätig zu sein. Voraussetzung ist jedoch der erfolgreiche Abschluss der Zusatzausbildung Hortpädagogik (§ 143 Abs. 2 Z 2 lit. b). Neben der damit für zulässig erklärten amtswegigen funktionellen Versetzung erfordert eine derartige Personalmaßnahme auch einen Dienststellenwechsel, da Kindergarten (Hort) und Schule in der Regel zwei selbständige Dienststellen sind. Die Zulässigkeit eines von Amts wegen ohne Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten erfolgenden Dienststellenwechsels ergibt sich aus § 29. Abs. 1 soll auch für den umgekehrten Fall der Verwendung einer Betreuungsperson in einem Kindergarten (Hort) gelten.

Abs. 2 hat beispielsweise jenen Fall im Auge, dass eine Gemeindebedienstete oder ein Gemeindebediensteter in der Nachmittagsbetreuung als Freizeitpädagogin oder Freizeitpädagoge und im Kindergarten als Helferin oder Helfer verwendet wird. Einstufung, Beschäftigungsausmaß, Erholungsurlaub und das übrige Dienstrecht soll sich nach der jeweiligen Verwendung richten. Es soll somit keine einheitliche dienstrechtliche Beurteilung danach erfolgen, welche Verwendung überwiegend ausgeübt wird.

Zu § 148:

Diese Bestimmung regelt das Beschäftigungsausmaß der Betreuungspersonen im Betreuungsteil ganztägiger Schulformen.

Abs. 1 sieht - in gleicher Weise wie § 2 Abs. 1 des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes, LGBl. Nr. 30/1993, - eine regelmäßige Wochendienstzeit von 40 Stunden vor.

Nach Abs. 2 umfasst die wöchentliche Betreuungszeit bei Vollbeschäftigung 36 Stunden, die dienstplanmäßig auf die einzelnen Arbeitstage der Woche aufzuteilen sind. Die restlichen 4 Stunden der regelmäßigen Wochendienstzeit entfallen auf Vorbereitungstätigkeiten, Elterngespräche und sonstige außerhalb der Kinderbetreuung anfallende Aufgaben.

Bei Teilzeitbeschäftigung ist sowohl die Betreuungszeit als auch die Vorbereitungszeit anteilmäßig zu kürzen (Abs. 3).

Zu § 149:

§ 149 regelt den Anspruch der Betreuungspersonen auf Erholungsurlaub in gleicher Weise wie § 3 des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes. In jedem Schuljahr (1. September bis 31. August) gebührt ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 38 Arbeitstagen. Ab einem Dienstalder (§ 92 Abs. 6) von 28 Jahren bzw. von 25 Jahren (§ 155 Abs. 11) erhöht sich das jährliche Urlaubsausmaß auf 43 Arbeitstage. Die Regelung des § 95 Abs. 1, wonach über den Urlaubsverbrauch eine Vereinbarung zwischen der Gemeinde und den Bediensteten zu treffen ist, wird durch § 149 Abs. 2 insofern durchbrochen, als die Betreuungspersonen an Arbeitstagen ohne Nachmittagsbetreuung kraft Gesetzes als beurlaubt gelten. Sofern das Urlaubsausmaß nicht ausreicht, um damit alle Arbeitstage abzudecken, an denen eine Nachmittagsbetreuung nicht stattfindet, wäre die Betreuungsperson während der betreuungsfreien Zeit anderweitig zu verwenden. Alternativ könnte aber bereits bei der Dienstplanerstellung in der Weise vorgesorgt werden, dass die Wochendienstzeit (Betreuungszeit) ungleichmäßig auf die einzelnen Wochen des Schuljahres verteilt wird und somit in Zeiten ohne Nachmittagsbetreuung Zeitguthaben aus anderen Wochen abgebaut werden.

Zu § 150:

Diese Bestimmung erklärt die für Gemeindebedienstete geltenden Regelungen über das Sabbatical (§ 116) als auf Betreuungspersonen mit durch die Besonderheiten ihres Dienstrechts begründeten Abweichungen für anwendbar.

Die Regelung entspricht dem § 47a VBG in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 151:

§ 151 sieht vor, dass Betreuungspersonen mit einer Gesamtverwendungsdauer von weniger als fünf Jahren auch dann von der Gemeinde wegen Bedarfsmangel gekündigt werden können, wenn sie innerhalb der Gemeinde nicht zumindest im Ausmaß von einer Wochenstunde als Betreuungsperson beschäftigt werden können. Die Kündigungsbeschränkung für ältere Bedienstete mit langer Gemeindedienstzeit (§ 127 Abs. 3) soll aber auch in diesem Fall Anwendung finden.

Die Regelung entspricht dem § 47e VBG in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgl. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 152:

Das Dienstrecht der Bediensteten von Gemeindeverbänden mit Ausnahme der Gemeindeverbände nach dem Gemeindebedienstetengesetz 1971 war bisher entweder in Materiengesetzen, etwa im Abfallwirtschaftsgesetz hinsichtlich der Bediensteten des Burgenländischen Müllverbandes, oder überhaupt nicht landesgesetzlich geregelt. Der Anwendungsbereich des Bgl. GemBG 2014 soll sich ausnahmslos auf die Bediensteten aller Gemeindeverbände erstrecken. Insofern wird entgegenstehenden Bestimmungen in Materiengesetzen materiell derogiert. Hingegen sollen die die Ausbildung der Gemeindebediensteten regelnden Vorschriften im Gemeindeverbandsbereich nur für Bedienstete jener Gemeindeverbände gelten, die zum Zwecke einer gemeinsamen Gemeindeverwaltung aus mehreren Gemeinden nach dem Gemeindeverbandsgesetz gebildet werden oder gemäß § 33 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 gebildet wurden. Andere Gemeindeverbände sollen von diesen Bestimmungen ausgenommen werden. Diese Ausnahme liegt darin begründet, dass sich der Aufgabenbereich und damit auch die zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderliche Ausbildung der Bediensteten grundlegend vom Aufgabenbereich und vom Ausbildungsinhalt in Gemeinden unterscheiden. Die Ausbildungsphasenregelung des § 60 soll allerdings auch für diese Bedienstetengruppe gelten.

Zum IX. Hauptstück:

Das IX. Hauptstück mit den §§ 153 bis 157 enthält Übergangsbestimmungen zur Neuregelung der dienstlichen Ausbildung, zur Ausschreibung freier Dienstposten für Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern, zum Vorrückungsstichtag und zu den Ansprüchen von weiblichen Gemeindebediensteten während des Beschäftigungsverbot.

Zu § 153:

Wird von einer Gemeinde die frei gewordene Stelle einer Leiterin oder eines Leiters des Gemeindeamtes noch im Jahr 2014 im Landesamtsblatt für das Burgenland gemäß § 6 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 ausgeschrieben, aber nicht mehr im Jahr 2014 besetzt, so soll die vakante Stelle im Jahr 2015 nicht neuerlich gemäß § 18 Abs. 8 Bgl. GemBG 2014 ausgeschrieben werden müssen. Vielmehr kann die oder der aufzunehmende Gemeindebedienstete aus dem Kreis der Bewerberinnen und Bewerber um die im Jahr 2014 ausgeschriebene Stelle rekrutiert werden. Gleiches soll gelten, wenn im Jahr 2014 nicht die Stelle einer Leiterin oder eines Leiters des Gemeindeamtes, sondern jene einer Gemeindebeamtin oder eines Gemeindebeamten ausgeschrieben wurde. Auch diese Ausschreibung soll eine Ausschreibung nach § 5 Abs. 1 Bgl. GemBG 2014 ersetzen. Die Aufnahme in den Gemeindedienst hat diesfalls mit Dienstvertrag zu erfolgen, selbst wenn in der Ausschreibung ausdrücklich die Aufnahme in ein Beamten- oder Beamtendienstverhältnis in Aussicht gestellt wurde.

Als Zeitpunkt der Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle ist der Zeitpunkt des Beginnes des Dienstverhältnisses der in den Gemeindedienst aufgenommenen Person anzusehen.

Zu § 154:

Gemäß § 15 Abs. 3 ist die Grundausbildung der Gemeindebediensteten durch Verordnung der Landesregierung zu regeln. Da die Erlassung dieser Verordnung umfangreicher Vorbereitungsarbeiten (Auswahl und Beschreibung der Ausbildungs- und Prüfungsgegenstände, Anhörung der betroffenen Interessens-

vertretungen) bedarf, ist bis zur Erlassung dieser Verordnung das reibungslose Funktionieren des Ausbildungs- und Prüfungswesens im Gemeindedienst durch entsprechende Übergangsbestimmungen sicherzustellen. § 154 Abs. 3 ordnet daher an, dass bis zum Inkrafttreten der entsprechenden Grundausbildungsverordnung der Landesregierung auf die Grundausbildung einschließlich der abzulegenden Dienstprüfungen die bisherigen Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 sowie des LBDG 1997 einschließlich der entsprechenden Verordnungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Gemeindedienstes anzuwenden sind.

Abs. 1 stellt sicher, dass erfolgreich abgeschlossene Grundausbildungen nach den bisherigen Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften unabhängig davon, ob sie vor oder nach dem Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 abgeschlossen wurden, die Grundausbildung nach dem Bgld. GemBG 2014 zur Gänze ersetzen. Gemeindebedienstete, die vor dem Inkrafttreten der Grundausbildungsverordnung der Landesregierung einen Teil der Grundausbildung nach geltendem Recht bereits absolviert haben, müssen nur mehr die fehlenden Prüfungsabschnitte auf der Grundlage der neuen Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften ablegen.

Zu § 155:

§ 155 enthält die für die Umsetzung der Neuregelung des Vorrückungsstichtages durch die auch für die Gemeindebediensteten maßgebende 24. Novelle zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985, LGBI. Nr. 80/2011, erforderlichen verfahrensrechtlichen Bestimmungen. Einzelheiten sind den Erläuterungen zu Z 35 und 40 (§ 113 Abs. 7 bis 15 und Anlage 2) der Novelle zum LBBG 2001, LGBI. Nr. 77/2011, zu entnehmen.

Abs. 12 erklärt alle für die Ermittlung des Vorrückungsstichtags der Landesvertragsbediensteten maßgebenden Übergangsregeln in Bezug auf die europäische Integration als auf die Gemeindebediensteten sinngemäß anwendbar.

Die Regelungen entsprechen den §§ 116 und 117 Bgld. LVBG 2014 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 156:

Durch § 71 Abs. 8 wird die Höhe der Ergänzungszahlung für weibliche Gemeindebedienstete während der Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Bgld. MVKG neu geregelt. Grundsätzlich orientiert sich die Ergänzungszahlung am Durchschnitt der tatsächlichen, insbesondere dem Beschäftigungsausmaß entsprechenden Bezüge in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Eintritt des Beschäftigungsverbotes. Da auch die Monatsbezüge der Beamtinnen lohnsteuer- und sozialversicherungsbeitragspflichtig sind, orientiert sich die Ergänzungszahlung für weibliche Gemeindebedienstete in Hinkunft an den Nettobezügen.

Durch die Übergangsregelung des § 156 wird sichergestellt, dass für weibliche Gemeindebedienstete, die am 31. Dezember 2010 ein Dienstverhältnis zur Gemeinde hatten, die am 31. Dezember 2010 geltende Rechtslage nicht verändert wird.

Die Regelung entspricht dem § 119 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 157:

Gemäß § 47 Abs. 6 Z 2 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 in der Fassung der gleichzeitig eingebrachten 8. Novelle werden die gemäß § 33 dieses Gesetzes gebildeten Gemeindeverbände aus den in den Erläuterungen zu dieser Bestimmung genannten Gründen erst mit 1. Jänner 2016 in Gemeindeverbände nach dem Gemeindeverbandsgesetz umgewandelt. Für die Zeit zwischen dem Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 (1. Jänner 2015) und dem 1. Jänner 2016 wäre daher zu regeln, welche Organe in diesen Gemeindeverbänden zur Vollziehung des Bgld. GemBG 2014 zuständig sind.

Zu § 158:

Abs. 1 stellt klar, dass Verweisungen auf Bestimmungen in anderen Landesgesetzen stets als dynamische Verweisungen gelten, soweit nicht ausdrücklich anders bestimmt. Dynamische Verweisungen auf Normen derselben Rechtssetzungsautorität werden vom Verfassungsgerichtshof in ständiger Judikatur als zulässig angesehen, sofern die verweisende Norm das Objekt der Verweisung ausreichend bestimmt festlegt.

Nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes sind dynamische Verweisungen auf Normen anderer Rechtssetzungsorgane verfassungswidrig.

Auf Bundesvorschriften wird daher in diesem Gesetz statisch verwiesen. Die jeweils maßgebende Fassung der verwiesenen Bundesnorm ergibt sich aus der Aufzählung des § 158 Abs. 2, wodurch einerseits das Auffinden der jeweils anzuwendenden Fremdnorm als auch die Aktualisierung der Fremdnormen zitate erleichtert wird (Abs. 2).

Diese Regelungen entsprechen den §§ 125 und 126 Bgld. LVBG in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 159:

Einige Landesgesetze enthalten Verweise auf das Gemeindebedienstetengesetz 1971. Als Beispiel sei § 51 Abs. 3 des Bgld. Abfallwirtschaftsgesetzes 1997 erwähnt. Diese Bestimmung erklärt auf die Bediensteten des Burgenländischen Müllverbandes, eines Gemeindeverbandes, die Regelungen des II. Teiles des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 für anwendbar. Durch § 159 Abs. 1 wird nunmehr sichergestellt, dass auf ab 1. Jänner 2015 neu aufgenommene sowie auf alle anderen in das neue Dienstrecht optierenden Verbandsbediensteten ab 1. Jänner 2015 das Bgld. GemBG 2014 und auf nicht optierende Verbandsbedienstete das Gemeindebedienstetengesetz 1971 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist. Ungeachtet dieser Bestimmung des § 159 Abs. 1 wären alle Landesgesetze, in denen an das Gemeindebedienstetengesetz 1971 angeknüpft oder auf dieses verwiesen wird, im Zuge einer der nächsten Novellierungen an die geänderte Rechtslage auch formell anzupassen.

Abs. 2 stellt klar, dass auf jene Personen, die unter die Anwendung des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes fallen, ab dem Wirksamkeitsbeginn des Bgld. GemBG 2014 nicht mehr die in § 1 Abs. 3 Z 2 des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes angeführten Landesgesetze, sondern das VII. Hauptstück des Bgld. GemBG 2014 (Sonderbestimmungen für Gemeindebedienstete in der schulischen Tagesbetreuung) anzuwenden ist. Die Wahrung der derzeitigen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung dieser Bedienstetengruppe wird dadurch sichergestellt, dass auf sie jedenfalls die Regelungen des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes und einige in § 159 Abs. 2 taxativ aufgezählte Bestimmungen des VBG als *lex specialis* anzuwenden sind. Im Interesse der Rechtssicherheit, Verständlichkeit und des leichteren Zugangs zum Recht soll in absehbarer Zeit im Zuge einer Novelle zum Bgld. GemBG 2014 ein Abschnitt eingebaut werden, der das Dienstrecht der in Kinderbetreuungseinrichtungen (Kindergärten, Horten usw.) tätigen Gemeindebediensteten in umfassender und verständlicher Weise regelt, wodurch das Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz aufgehoben werden könnte.

Zu § 160 Abs. 1:

Mit dem vorliegenden Gesetz werden die nachstehend angeführten EU-Richtlinien umgesetzt. In der Liste der umgesetzten EU-Richtlinien finden sich dabei Richtlinien, die bereits zum Bgld. LVBG 2013 sowie zum Bgld. PBÜ-G notifiziert wurden:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989 S. 1, CELEX-Nr. 31989L0391,
2. Richtlinie 90/270/EWG bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, ABl. Nr. L 156 vom 21.06.1990 S. 4, CELEX-Nr. 31990L0270,
3. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20.01.1998 S. 9, CELEX-Nr. 31997L0081,
4. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999 S. 43, CELEX-Nr. 31999L0070,
5. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16, CELEX-Nr. 32000L0078
6. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003 S. 9, CELEX-Nr. 32003L0088,
7. Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 082 vom 22.03.2001 S 16, CELEX-Nr. 32001L0023,
8. Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23.01.2004 S. 44, CELEX-Nr. 32003L0109,

9. Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30.04.2004 S. 77, CELEX-Nr. 32004L0038,
10. Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 22, CELEX-Nr. 32005L0036,
11. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23, CELEX-Nr. 32006L0054,
12. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18.06.2009 S. 17, CELEX-Nr. 32009L0050,
13. Richtlinie 2010/18/EG zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010 S. 13, CELEX-Nr. 32010L0018,
14. Richtlinie 2011/51/EU zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG zur Erweiterung ihres Anwendungsbereichs auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ABl. Nr. L 132 vom 19.05.2011 S. 1, CELEX-Nr. 32011L0051,
15. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 337 vom 20.12.2011 S. 9, CELEX-Nr. 32011L0095,
16. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23.12.2011 S. 1, CELEX-Nr. 32011L0098.

Zu § 160 Abs. 2:

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 4. September 2012, GZ 2012/12/0007, festgestellt, dass „der Bundesgesetzgeber mit § 8 Abs. 1 GehG idF BGBl. I Nr. 82/2010 die Erfordernisse der RL (Gleichbehandlungsrichtlinie, 2000/78/EG) unzulänglich umgesetzt“ hat und hat demzufolge in direkter Anwendung von Unionsrecht die Vorrückungslaufbahn des Beschwerdeführers um eineinhalb Jahre verbessert. Diese gemäß § 42 Abs. 1 VwGG in der Sache selbst ergangene und in ihren Auswirkungen auch für das burgenländische Landes- und Gemeindedienstrecht maßgebende Entscheidung entspricht in ihren Wirkungen einem Bescheid einer Verwaltungsbehörde und hat damit grundsätzlich keine über die damit erledigte Sache hinaus gehenden Wirkungen, insbesondere nicht die der Bindung der Dienstbehörden an die Rechtsmeinung des Gerichtshofs.

Die Entscheidung wird dennoch zum Anlass genommen, die wesentlichen Inhalte und Auswirkungen der aufgrund des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) in der Sache Hütter getroffenen Neuregelung der Anrechnung von Zeiten für die Vorrückung mit BGBl. I Nr. 82/2010 (GP XXIV RV 781 AB 833 S. 73) darzulegen und die Unionsrechtskonformität der Neuregelung klarzustellen. Einen Anknüpfungspunkt dafür bietet die jüngere Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlung bzw. konkret zum erlaubten Fortwirken diskriminierender Regelungen.

Der EuGH hat im in der Sache Sabine Hennings gegen Eisenbahn-Bundesamt ergangenen Urteil vom 8. September 2011, C 297/10, dargelegt, dass die einschlägigen Bestimmungen des Unionsrechts „einer ... Maßnahme ... nicht entgegenstehen, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten.“ Im Ausgangsfall war die diskriminierende Gehaltseinstufung Basis für die Überleitung in ein neues, nicht diskriminierendes Vergütungssystem, womit die auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung bei der Einstufung im neuen System fortgesetzt wurde. Die Klägerin wurde dadurch zwar weiterhin ungleich behandelt, diese „auslaufende“ Ungleichbehandlung erachtete der Gerichtshof jedoch als zulässig, weil mit ihr ein legitimes Ziel verfolgt würde und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Das mit der Überleitungsregelung verfolgte Ziel bestand in der Wahrung des Besitzstands der zum Zeitpunkt der Überleitung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Beschäftigten: Eine rein verwendungsbezogene Überleitung hätte für einen Teil von ihnen zu einer Reduktion des Entgelts geführt. Die zeitliche Befristung der Diskriminierung ergibt sich daraus, dass sie

nur für bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Bedienstete gilt und dass die weitere Entwicklung des Entgelts auf nicht diskriminierenden Kriterien beruht.

Dasselbe gilt Punkt für Punkt auch für die vom Bundes- und Landesgesetzgeber getroffene Lösung: Das Lebensalter spielt bei der Ersteinstufung in das jeweilige Entgeltschema keine Rolle mehr, die Neuregelung ist daher in sich diskriminierungsfrei. Für bereits im Dienst- oder im Ruhestand befindliche Bedienstete bleibt die EuGH-Urteil Hütter beanstandete Ungleichbehandlung zwar in einem gewissen Ausmaß bestehen, der Grund dafür besteht aber ausschließlich in der Wahrung des Besitzstands bzw. des Vertrauensschutzes: Durch eine Generalüberleitung in das neue Anrechnungssystem hätte sich die Vorrückungslaufbahn für bestimmte Bedienstetengruppen verschlechtert.

Der Gesetzgeber hat jedoch aus guten Gründen für die Überleitung eine andere Technik gewählt als die Kollektivvertragspartner des Tarifüberleitungsvertrags (TÜV) bzw. des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Deutschland (TVöD): Allein beim Bund wären ca. 300.000 Neuberechnungen des Vorrückungsstichtags erforderlich gewesen, was bei - ohnehin restriktiver - Zugrundelegung eines Arbeitsaufwands von vier Stunden pro Fall einen Aufwand von 1,2 Millionen Arbeitsstunden bzw. - unter Einrechnungen von Ausbildungstagen, Urlauben, Krankenständen, Karenzen und sonstigen Abwesenheiten - von 1.000 Personenjahren ergibt, mit anderen Worten: 100 ausschließlich mit der Berechnung des neuen Vorrückungsstichtags beschäftigte Bedienstete benötigten zehn Jahre für die Überleitung. Dementsprechend wäre auch der Berechnungsaufwand für die Landes- und Gemeindebediensteten unverhältnismäßig und daher nicht vertretbar gewesen. Das Ergebnis dieser Arbeit wäre letztlich dasselbe gewesen wie bei der vom Gesetzgeber gewählten Übergangstechnik, nämlich die Aufrechterhaltung der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung aus Gründen des Vertrauensschutzes. Im Rahmen der Neuregelung wurde daher einem Optionenmodell der Vorzug vor einem Überleitungsmodell gegeben: Bundes- und Landes(Gemeinde)bedienstete können nach freier Entscheidung zu jedem beliebigen Zeitpunkt in das neue Anrechnungssystem optieren oder im bisherigen System verbleiben. Sämtliche Bediensteten werden nach Antragstellung zunächst über die Konsequenzen einer Option für ihre Vorrückungslaufbahn informiert und entscheiden daraufhin über die Aufrechterhaltung oder Zurückziehung der Option. Diejenigen Bediensteten, die den Optionsantrag zurückziehen oder von vornherein keinen stellen, bleiben im bisherigen Vorrückungssystem und damit auch - je nach individueller Lage des Falles - weiterhin diskriminiert oder privilegiert. Im Ergebnis gleicht die Lösung der dem Urteil im Fall Hennings zugrunde liegenden: Die Aufrechterhaltung der Ungleichbehandlung hat ein legitimes Ziel, nämlich die Wahrung des Vertrauensschutzes, und sie ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, weil sie nur für bereits in einem Dienstverhältnis stehende Bedienstete betrifft und die weitere Vorrückung nicht vom Alter beeinflusst wird.

Bei der Beurteilung der Unionsrechtskonformität einer Regelung kann es aber auf die Art der verwendeten Überleitungstechnik nicht ankommen. Das im Rahmen der Neuregelung der Vorrückung verwendete Optionenmodell führt zum selben Ergebnis wie das bei der Neuregelung der Vergütungen im TÜV und im TVöD verwendete Überleitungsmodell, nämlich zu einer vom EuGH im Urteil Hennings akzeptierten und damit legitimen befristeten weiteren Ungleichbehandlung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis Stehender zum Zweck der Besitzstandswahrung. Damit ist die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ in Bezug auf die Vorrückung im Bundes- und Landes(Gemeinde)dienstverhältnis diskriminierungsfrei umgesetzt. Darauf wird nun entsprechend Art. 18 der Gleichbehandlungsrichtlinie ausdrücklich Bezug genommen.

Die Regelung entspricht dem § 128 Abs. 2 Bgld. LVBG 2013 in jener Fassung, die gemäß § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 iVm § 124 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 bis zum Inkrafttreten des Bgld. GemBG 2014 auf Gemeindevertragsbedienstete anzuwenden war.

Zu § 161:

Gemäß Art. 118 Abs. 3 Z 2 B-VG ist der Gemeinde zur Besorgung im eigenen Wirkungsbereich ua. die Bestellung der Gemeindebediensteten und die Ausübung der Diensthoheit gewährleistet. Dazu zählen auch die dienstrechtlichen Befugnisse gegenüber hoheitlich oder privatrechtlich bestellten Gemeindebediensteten (VfSlg 9287). Gemäß Art. 118 Abs. 2 B-VG haben die Gesetze die Angelegenheiten des eigenen Wirkungsbereiches ausdrücklich als solche zu bezeichnen. Diesem Verfassungsauftrag wird durch § 161 Rechnung getragen.

Zu § 162:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.