

Gesetz vom 01. Juli 2021, mit dem das Burgenländische Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach dem Eintrag zu § 44 folgender Eintrag eingefügt:

„§ 44a Wiedereingliederungsteilzeit“

2. § 9 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf

1. Vertragsbedienstete, die im Wege eines Objektivierungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion gemäß § 12 Abs. 1 Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, betraut sind, oder
2. Vertragsbedienstete in den Kranken- und Pflegeanstalten.“

3. In § 11 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Bei der Anwendung des § 70 Abs. 4 Z 1 LBDG 1997 tritt die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gemäß § 44a als Genehmigungstatbestand hinzu.“

4. Die Tabelle in § 22 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
	Euro				
1	2.442,60	1.934,60	1.720,90	1.652,50	1.582,20
2	2.499,30	1.977,30	1.757,80	1.681,10	1.598,30
3	2.556,10	2.020,60	1.794,30	1.709,80	1.614,60
4	2.612,80	2.065,30	1.831,00	1.738,20	1.630,20
5	2.679,50	2.111,50	1.867,60	1.766,70	1.646,40
6	2.776,20	2.160,30	1.904,40	1.795,30	1.662,70
7	2.873,60	2.210,10	1.941,00	1.823,70	1.678,80
8	2.970,60	2.275,60	1.977,80	1.852,00	1.694,70
9	3.067,00	2.348,30	2.014,50	1.880,60	1.711,00
10	3.163,40	2.438,90	2.052,50	1.909,00	1.727,10
11	3.259,80	2.535,60	2.092,20	1.937,40	1.743,10
12	3.356,90	2.632,40	2.133,00	1.965,80	1.759,10
13	3.453,90	2.728,80	2.175,20	1.994,30	1.775,20
14	3.557,60	2.825,40	2.218,20	2.023,20	1.791,20

15	3.684,40	2.922,20	2.261,50	2.052,80	1.807,40
16	3.811,70	3.019,40	2.304,80	2.083,60	1.823,40
17	3.939,20	3.115,80	2.349,80	2.114,50	1.839,70
18	4.066,60	3.212,90	2.394,20	2.146,90	1.856,00
19	4.162,30	3.309,60	2.439,00	2.180,40	1.872,00
20	-	3.333,40	2.483,40	2.213,60	1.888,10
21	-	-	2.505,50	2.230,50	1.896,00

5. Die Tabelle in § 24 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
	Euro				
1	1.729,20	1.694,20	1.660,40	1.624,90	1.589,20
2	1.766,10	1.726,10	1.688,70	1.647,30	1.605,60
3	1.803,10	1.757,90	1.717,50	1.669,80	1.622,00
4	1.840,10	1.789,60	1.746,50	1.692,00	1.638,30
5	1.876,90	1.821,40	1.775,20	1.714,30	1.654,20
6	1.914,30	1.853,10	1.803,50	1.736,80	1.670,60
7	1.951,40	1.884,50	1.831,90	1.759,30	1.687,00
8	1.988,40	1.916,20	1.860,70	1.781,80	1.703,10
9	2.025,70	1.948,10	1.889,40	1.804,10	1.719,40
10	2.064,30	1.980,10	1.918,00	1.826,70	1.735,60
11	2.104,30	2.011,70	1.946,90	1.849,20	1.752,00
12	2.145,90	2.044,20	1.975,40	1.871,70	1.768,30
13	2.189,40	2.078,40	2.004,00	1.893,90	1.784,40
14	2.232,60	2.113,00	2.033,00	1.916,50	1.800,80
15	2.276,20	2.148,60	2.063,00	1.939,10	1.817,00
16	2.320,60	2.185,90	2.093,80	1.961,30	1.833,10
17	2.365,50	2.223,00	2.125,70	1.984,00	1.849,30
18	2.410,50	2.260,20	2.158,70	2.006,70	1.865,70
19	2.455,50	2.298,00	2.192,10	2.029,30	1.881,90
20	2.500,20	2.336,30	2.225,80	2.052,50	1.898,10
21	2.522,90	2.355,60	2.242,70	2.064,60	1.906,40

6. Die Tabelle in § 28 Abs. 3 lautet:

	in der Ergänzungszulagenstufe			
	1	2	3	4
	Euro			
a) in der Entlohnungsgruppe a				
	543,40	931,60	1.314,90	1.798,90
b) in der Entlohnungsgruppe b				
	146,50	485,20	777,20	971,30
c) in der Entlohnungsgruppe c				
	124,30	265,40	355,00	-
d) in der Entlohnungsgruppe d				
	58,10	129,30	197,80	-

7. Die Tabelle in § 31 Abs. 4 Z 1 lautet:

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
60	a/2	189,40
63	a/3	358,20
66	a/4	625,50
69	a/5	915,30
72	a/6	1.228,00
75	a/7	1.563,10
78	a/8	1.921,40
81	a/9	2.302,20
84	a/10	2.705,80
87	a/11	3.132,10
90	a/12	3.581,20

8. Die Tabelle in § 31 Abs. 4 Z 2 lautet:

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
57	b/1	324,00
60	b/2	568,40
63	b/3	835,50
66	b/4	1.125,40
69	b/5	1.438,10
72	b/6	1.910,10
75	b/7	2.273,60
78	b/8	2.660,30

9. In § 43 Abs. 6 Z 1 wird vor dem Beistrich der Klammerausdruck „(mit Ausnahme des Frühkarenzurlaubs gemäß § 64)“ eingefügt.

10. Nach § 44 wird folgender § 44a eingefügt:

„§ 44a Wiedereingliederungsteilzeit

(1) Der Dienstgeber kann mit Vertragsbediensteten nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit (Anlassfall) schriftlich eine Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung im Sinne des ersten Satzes angetreten werden.

(2) Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden.

(3) Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte regelmäßige Wochendienstzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das der oder dem Vertragsbediensteten im Kalendermonat gebührende Monatsentgelt muss über dem im § 5 Abs. 2 ASVG genannten Betrag liegen.

(4) Für den Abschluss einer Vereinbarung gemäß Abs. 1 müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine Bestätigung über die Dienstfähigkeit der oder des Vertragsbediensteten für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;

Beratung der oder des Vertragsbediensteten und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen der oder dem Vertragsbediensteten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Die

2. Beratung kann entfallen, wenn die oder der Vertragsbedienstete, der Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans ist eine Arbeitsmedizinerin oder ein Arbeitsmediziner beizuziehen. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Die oder der Vertragsbedienstete kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

(5) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der oder des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen sind. In der Vereinbarung nach Abs. 1 kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der in Abs. 1 geregelten Bandbreite der Herabsetzung festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30% der ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit nicht überschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Dienstzeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Beschäftigungsausmaß im Durchschnitt eingehalten und in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn Prozent unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf - abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit - keine Auswirkungen auf die Aufgaben des Arbeitsplatzes der oder des Vertragsbediensteten haben.

(6) Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf der Dienstgeber weder eine Dienstleistung über das vereinbarte herabgesetzte Beschäftigungsausmaß (Mehrdienstleistung) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen. Ist im Monatsentgelt eine Abgeltung von zeitlichen Mehrleistungen enthalten, so ist das Monatsentgelt entsprechend zu kürzen.

(7) Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.

(8) § 45 Abs. 1 ist anzuwenden. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 5 zweiter Satz getroffen, so ist der Monatsbezug entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Beschäftigungsausmaß zu leisten. Allfällige Übergewinne, die sich aus einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ergeben, sind nicht zurückzufordern.

(9) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruches im Sinne des § 38 Abs. 3 das volle Monatsentgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(10) Für die Dauer eines in die Wiedereingliederungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG, einer Karenz nach dem Bgld. MVKG, eines Präsenzdienstes nach § 19 oder eines Ausbildungsdienstes nach § 37 Abs. 1 Wehrgesetz 2001 oder eines Zivildienstes nach § 6a Zivildienstgesetz 1986 ist die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit unwirksam.“

11. In § 46 Abs. 2 wird in der Tabelle der Betrag „179,10“ durch den Betrag „181,70“ und der Betrag „227,60“ durch den Betrag „230,90“ ersetzt.

12. In § 64 Abs. 1, 2 und 3 wird die Wortfolge „vier Wochen“ jeweils durch den Ausdruck „31 Tage“ ersetzt.

13. In § 64 Abs. 2 wird die Wortfolge „der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt“ durch die Wortfolge „der mit seinem Partner in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt“ ersetzt.

14. In § 69 Abs. 4 Z 2 wird die Wortfolge „ , an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.“ durch die Wortfolge „oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.“ ersetzt.

15. Dem § 78 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Eine Kündigung nach Abs. 1 kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.“

16. Dem § 81 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Eine vorzeitige Auflösung kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.“

17. Die Tabelle in § 87 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	s1	s2	s3	s4
	Euro			
1	4.304,20	3.260,20	3.116,30	3.053,50
2	4.304,20	3.260,20	3.180,10	3.116,90
3	4.304,20	3.276,30	3.244,00	3.181,00
4	4.304,20	3.341,00	3.307,70	3.245,40
5	4.304,20	3.416,30	3.382,50	3.319,70
6	4.304,20	3.526,20	3.491,40	3.423,90
7	4.332,10	3.650,70	3.614,50	3.495,30
8	4.444,10	3.802,50	3.764,50	-
9	4.564,50	3.913,00	3.873,90	-
10	4.711,10	4.023,60	3.983,20	-
11	4.857,40	4.134,00	4.065,10	-
12	5.014,20	4.245,10	-	-
13	5.194,20	4.356,10	-	-
14	5.342,50	4.475,00	-	-
15	5.490,20	4.619,40	-	-
16	5.643,00	4.763,60	-	-
17	5.828,90	4.908,80	-	-
18	6.060,70	5.053,40	-	-
19	6.194,10	5.161,90	-	-

18. Die Tabelle in § 98 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe 11
	Euro
1	2.695,30
2	2.779,80
3	2.898,10
4	3.099,00
5	3.307,60
6	3.514,50
7	3.718,10
8	3.929,50
9	4.139,30
10	4.334,50
11	4.543,20
12	4.752,10
13	4.960,80
14	5.168,10
15	5.386,20
16	5.583,80
17	5.682,80
18	5.979,40

19	-
----	---

19. § 98 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Die Dienstzulage beträgt

1. unter einem Besoldungsdienstalter von 13 Jahren und sechs Monaten1 027,40 Euro
2. ab einem Besoldungsdienstalter von 13 Jahren und sechs Monaten 1 097,80 Euro
3. ab einem Besoldungsdienstalter von 21 Jahren und sechs Monaten1 165,80 Euro.“

20. In § 102 Abs. 7 wird der Betrag „38,70“ durch den Betrag „39,30“ ersetzt.

21. Die Tabelle in § 110 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe 12a2
	Euro
1	2.451,80
2	2.520,60
3	2.589,50
4	2.676,10
5	2.824,30
6	2.994,10
7	3.169,20
8	3.364,20
9	3.559,90
10	3.758,10
11	3.956,60
12	4.154,70
13	4.353,00
14	4.546,00
15	4.724,50
16	4.913,00
17	5.105,80
18	5.241,30
19	-

22. § 126 lautet:

„§ 126

Verweisung auf Bundesgesetze

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

1. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2021,
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 126/2017,
4. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2021,
5. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2020,

6. Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 60/2021,
7. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/2021,
8. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2017 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 161/2017,
9. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2018,
10. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2020,
11. Heeresentschädigungsgesetz - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
12. Kriegsoferversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2020,
13. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
14. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 168/2020,
15. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2021,
16. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2020,
17. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 20/2021,
18. Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 23/2020,
19. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 148/2020,
20. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 105/2019,
21. Universitätsgesetz 2002 - UG, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 20/2021,
22. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2019,
23. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2020,
24. Zustellgesetz - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 42/2020.“

23. Dem § 129 wird folgender Abs. 14 angefügt:

„(14) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten in Kraft:

1. § 64 Abs. 2 in der Fassung der Z 13 dieses Gesetzes mit 1. Jänner 2019,
2. §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 102 Abs. 7 und § 110 mit 1. Jänner 2021,
3. der § 44a betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 9 Abs. 4, § 11 Abs. 1, § 43 Abs. 6 Z 1, §§ 44a, 64 Abs. 1, Abs. 2 in der Fassung der Z 12 dieses Gesetzes und Abs. 3, § 69 Abs. 4 Z 2, § 78 Abs. 6, § 81 Abs. 6 und § 126 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag.“

Vorblatt

Probleme:

Das letzte Gehaltsabkommen mit den Gewerkschaften öffentlicher Dienst endete am 31. Dezember 2020. Für die Zeit danach ist eine Neuregelung vorzunehmen.

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen, und ernsthaft für eine längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Die zum Ausgleich von mit einer solchen Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen vorgesehene Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld) soll nach der ausdrücklichen Regelung des § 143d Abs. 7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die - außerhalb des Anwendungsbereichs des AVRAG - nach landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Eine diesbezügliche Regelung ist derzeit im Bgld. LBedG 2020, im Bgld. GemBG 2014, nicht jedoch im Bgld. LVBG 2013 vorhanden.

Ein Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche besteht derzeit nur, wenn die Vertragsbediensteten wegen der notwendigen Pflege ihrer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten haben, an der Dienstleistung neuerlich verhindert sind. Zur bisherigen Formulierung „neuerlich verhindert“ gab es verschiedene Auslegungsvarianten dahingehend, ob und inwieweit eine Kumulierung mit der ersten Woche möglich ist. Es kann jedoch durchaus sein, dass aufgrund einer langwierigen Erkrankung auch eine (durchgehende) Pflegefreistellung von zwei Wochen erforderlich ist. Auch den Umstand, dass behinderte Kinder bei Erkrankung in der Regel vermehrter und intensiverer Pflege unabhängig vom Alter bedürfen, wird mit der derzeitigen Regelung nicht ausreichend Rechnung getragen.

Die gebotene Gleichstellung der eingetragenen Partnerschaft mit der Ehe ist im Dienstrecht noch nicht durchgehend umgesetzt.

Ziel und Inhalt:

Erhöhung der Bezüge der Landesbediensteten unter Berücksichtigung der Bezugserhöhung im Bundesdienst

Gleichstellung der Vertragsbediensteten mit Beschäftigten in der Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit

Erhöhung der Pflegefreistellung um eine weitere Woche für die notwendige Pflege eines Kindes mit Behinderung unabhängig vom Alter des Kindes

Anpassungen der dienstrechtlichen Bestimmungen aufgrund der Gleichstellung von Ehe und eingetragener Partnerschaft

Ausdehnung der Dauer des Frühkarenzurlaubes auf das für die Privatwirtschaft geltende Ausmaß

Normierung einer Frist für die gerichtliche Anfechtung einer Kündigung bzw. vorzeitigen Auflösung

Definition jener Bedienstetengruppen, die aufgrund ihrer ganz spezifischen Tätigkeiten von der Ablegung der grundsätzlich verpflichtend zu absolvierenden Dienstprüfung ausgenommen sind

Nullszenario und Alternativen:

Ohne Gehaltserhöhung wird den Landesbediensteten - im Gegensatz zu den Bundesbediensteten, Landeslehrerinnen und Landeslehrern sowie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft - die inflationsbedingte Teuerung nicht abgegolten und die Beteiligung am Wirtschaftswachstum verwehrt.

Finanzielle Auswirkungen:

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

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Es bestehen keine Berührungspunkte zum Unionsrecht.

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Die vorgeschlagenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinen umweltpolitischen Bezug auf.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Die vorgeschlagenen Regelungen weisen keinen umweltpolitischen Bezug auf.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine; insbesondere ist eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG nicht vorgesehen. Das Landesgesetz enthält auch keine Verfassungsbestimmungen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

A. Erhöhung der Monatsentgelte

Die Verhandlungen zwischen der Bundesregierung und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes über die Gehaltsregelung der Bundesbediensteten für 2021 brachte folgendes Ergebnis:

Ab 1. Jänner 2021 werden (bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2021) die Gehälter der Beamtinnen und Beamten des Dienststandes, die Monatsentgelte der Vertragsbediensteten und der Bediensteten mit einem Sondervertrag, in dem keine andere Art der Valorisierung vorgesehen ist, um 1,45% erhöht. Die Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz mit Eurobeträgen ausgedrückt sind, mit Ausnahme der Kinderzulage, werden ab 1. Jänner 2021 um 1,45% erhöht.

Die Bezüge der Landesbediensteten sowie die Überleitungsbeträge sollen im gleichen Ausmaß erhöht werden. Dazu bedarf es landesgesetzlicher Maßnahmen im Bereich des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001, des Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 und des Landesbedienstetengesetzes 2020.

B. Weitere Inhalte

Gleichstellung der Vertragsbediensteten mit Beschäftigten in der Privatwirtschaft hinsichtlich der Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit

Ausdehnung der Dauer des Frühkarenzurlaubs auf das in der Privatwirtschaft geltende Ausmaß

Anpassungen aufgrund der Gleichstellung von Ehe und eingetragener Partnerschaft

Zweite Woche Pflegefreistellung für die notwendige Pflege eines Kindes mit Behinderung unabhängig vom Alter

Normierung einer Frist für die gerichtliche Anfechtung einer Kündigung bzw. vorzeitigen Auflösung

In Anlehnung an die entsprechenden Bestimmungen im Burgenländischen Landesbedienstetengesetz 2020 – Bgld. LBedG 2020 werden bestimmte Bedienstetengruppen aufgrund ihrer spezifischen Tätigkeiten von der Verpflichtung zur Absolvierung einer Dienstprüfung ausgenommen.

C. Finanzielle Auswirkungen

Die Gehaltserhöhung belastet das Land Burgenland mit rd. 1,695 Millionen Euro jährlich für den Bereich der Hoheitsverwaltung und mit rd. 1,722 Millionen Euro für den Bereich der Krankenanstalten. Der Mehraufwand findet im Rahmen des Landesvoranschlags (Aufgabenbereich Personal) seine Bedeckung.

Die finanziellen Auswirkungen der Gehaltserhöhung der Gemeindevertragsbediensteten werden im gleichzeitig eingebrachten Entwurf einer Novelle zum Bgld. GemBG 2014 dargestellt.

D. Auswirkungen auf Gemeindevertragsbedienstete

Aufgrund der Automatikbestimmungen der §§ 32 Abs. 1 und 39 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, LGBl. Nr. 13/1972, werden die Neuregelungen auch auf die Gemeindevertragsbediensteten einschließlich der Vertragsbediensteten der Freistädte Eisenstadt und Rust anzuwenden sein.

E. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Das Inhaltsverzeichnis wird an die im vorliegenden Novellentwurf vorgeschlagene Änderung angepasst.

Zu Z 2 (§ 9 Abs. 4):

Die Bestimmung des § 9 sieht die Verpflichtung der Vertragsbediensteten zur Ablegung einer Dienstprüfung vor. Von dieser Verpflichtung ausgenommen sollen lediglich die in Abs. 4 erwähnten Gruppen von Vertragsbediensteten sein, die in bestimmten Funktionen tätig sind bzw. ganz spezifische Tätigkeiten ausüben. Eine dementsprechende Regelung beinhaltet auch das LBedG 2020.

Zu Z 3 und 10 (§ 11 Abs. 1 und § 44a):

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Die zum Ausgleich von mit einer solchen Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen vorgesehene Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld) soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 143d Abs. 7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die – außerhalb des Anwendungsbereichs des AVRAG – nach landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Es wird daher ein ausdrücklicher, an der Regelung des § 13a AVRAG orientierter Tatbestand einer Wiedereingliederungsteilzeit in das Bgld. LVBG 2013 aufgenommen.

Damit wird die Möglichkeit festgeschrieben, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Wiedereingliederungsteilzeit) bei aliquoten Bezügen zu vereinbaren. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbart werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit im selben Dienstverhältnis. Das Dienstverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den rechtlichen Bestand des Dienstverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern auch bis spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung angetreten werden.

Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine entsprechende Vereinbarung über eine befristete Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit. Die Beratung kann entfallen, wenn die oder der Vertragsbedienstete, der Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan nachweislich zugestimmt haben. Der Wiedereingliederungsplan ist bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit zu berücksichtigen. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes ist die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner beizuziehen.

Diesbezügliche Gespräche zwischen Dienstgeber und der oder dem Vertragsbediensteten, Beratungsgespräche und die Erstellung des Wiedereingliederungsplans können bereits während des Krankenstands begonnen werden. Die Vereinbarung über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bleibt jedoch bis zur Gesundung der Vertragsbediensteten und Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes schwebend unwirksam. Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit kann somit frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung der Geldleistung folgenden Tag erfolgen. Der Verlauf der jeweils monatlich festgelegten Dienstzeiten muss innerhalb des Wiedereingliederungszeitraumes ansteigen oder gleichbleiben. Die oder der Vertragsbedienstete kann eine

vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Wunsches zur Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

Die regelmäßige Wochendienstzeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten. Bei der Vereinbarung kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der in Abs. 1 festgelegten Bandbreite der Herabsetzung festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Wochendienstzeit darf das Stundenausmaß 30% der ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit nicht unterschreiten. Überdies muss das während der Wiedereingliederungsteilzeit gebührende monatliche Monatsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG liegen. Innerhalb des Kalendermonats darf die regelmäßige Wochendienstzeit ungleichmäßig verteilt werden, wenn das herabgesetzte Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit im Durchschnitt eingehalten und das herabgesetzte Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10% unter- oder überschritten wird.

Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit schafft keinen Sonderstatus zwischen „dienstfähig“ und „dienstunfähig“. Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit gilt die oder der Vertragsbedienstete absolut dienstfähig. Voraussetzung für den Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit ist daher eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit der oder des Vertragsbediensteten. Diese muss zum Antrittszeitpunkt gegeben sein. Das Gesetz enthält keine bestimmte Vorgabe darüber, welche Ärztin oder welcher Arzt die Bestätigung auszustellen hat. Diese kann z. B. als „reguläre“ Gesundheitsmeldung durch die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt erfolgen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit – keine inhaltlichen Änderungen des Dienstverhältnisses. Durch die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bedingte Änderungen der Aufgaben des Arbeitsplatzes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Dienstfähigkeit der oder des Vertragsbediensteten dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass die oder der Vertragsbedienstete in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit dürfen seitens des Dienstgebers keine Mehrdienstleistungen und auch keine Änderung der Lage der Dienstzeit angeordnet werden. Die freiwillige Leistung von Mehrdienstleistungen ist jedoch zulässig.

Entsprechend § 45 Abs. 1 hat der Dienstgeber das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu leisten. Wird ein Wiedergliederungsplan vereinbart, wonach das Beschäftigungsausmaß zunächst um mehr als 50 % reduziert wird, so ist das Monatsentgelt entsprechend dem während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Beschäftigungsausmaß zu bezahlen.

Die Entgelteinbußen auf Seiten der oder des Vertragsbediensteten sollen gemäß § 143d ASVG mit einer Sozialleistung der Krankenversicherungsträger (Wiedereingliederungsgeld = anteiliges virtuelles Krankengeld) kompensiert werden.

Zu Z 4, 5, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 19, 20 und 21 (§ 22, § 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4 Z 1 und Z 2, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 102 Abs. 7 und § 110):

Es erfolgt am 1. Jänner 2021 eine Anhebung der Monatsentgelte sowie der im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückten Zulagen - mit Ausnahme der Kinderzulage - der Landesvertragsbediensteten um 1,45%.

Zu Z 9 (§ 43 Abs. 6 Z 1):

Es erfolgt eine Klarstellung im Zusammenhang mit der für § 64 Abs. 1, 2 und 3 jeweils vorgesehenen Anpassung dahingehend, dass ein Frühkarenzurlaub künftig bis zu 31 Kalendertage (statt wie bisher bis zu vier Wochen) dauern kann, wodurch ein Sabbatical jedoch nicht enden soll.

Zu Z 12 (§ 64 Abs. 1 bis 3):

Die Dauer des Frühkarenzurlaubs soll insofern an das Familienzeitbonusgesetz angepasst werden, als der Frühkarenzurlaub bis zu 31 Kalendertagen und nicht wie bisher vier Wochen dauern kann. Damit entspricht die Höchstdauer des Frühkarenzurlaubs der Höchstbezugdauer des Familienzeitbonus, nämlich 31 Kalendertage.

Während eines Frühkarenzurlaubs tritt nach § 7 Abs. 2 Z 2 Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz – B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, keine Unterbrechung der Krankenversicherung ein. Diese bleibt daher unabhängig von der Dauer des Frühkarenzurlaubs und auch unabhängig vom Bezug des Familienzeitbonus (vgl. § 1 Abs. 5 B-KUVG) bestehen. Für ASVG-Versicherte gilt, wenn ein Frühkarenzurlaub gemäß § 64 LVBG in Anspruch genommen wird, bleibt die Pflichtversicherung gemäß § 11 Abs. 3 lit. b ASVG weiter bestehen. Damit ist sie unabhängig von der Dauer des Frühkarenzurlaubs und auch unabhängig vom Bezug des Familienzeitbonus (vgl. § 8 Abs. 1b ASVG).

Zu Z 13 (§ 64 Abs. 2):

Da seit 1. Jänner 2019 auch gleichgeschlechtliche Paare eine Ehe schließen können, ist die Formulierung in abs. 2 entsprechend anzupassen.

Zu Z 14 (§ 69 Abs. 4 Z 2):

Die „zweite Woche“ Pflegefreistellung für erkrankte behinderte Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, soll unabhängig vom Alter des Kindes zustehen. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass diese Kinder in der Regel vermehrter und intensiverer Pflege bedürfen.

Durch die Einfügung der Wörter „oder weiterhin“ soll der Anspruch auf Pflegefreistellung auf eine weitere Woche möglichst flexibel und den Bedürfnissen der Betroffenen entsprechend geregelt werden. Zur bisherigen Formulierung „neuerlich verhindert ist“ gab es verschiedene Auslegungsvarianten dahingehend, ob und inwieweit eine Kumulierung mit der ersten Woche möglich ist. Da es durchaus sein kann, dass aufgrund einer langwierigen Erkrankung auch eine (durchgehende) Pflegefreistellung von zwei Wochen erforderlich ist, soll eine praxisnahe Regelung getroffen werden. An den übrigen Voraussetzungen für die Pflegefreistellung ändert sich dadurch aber nichts.

Zu Z 15 und 16 (§ 78 Abs. 6 und § 81 Abs. 6):

Es wird im Sinne von Rechtsklarheit und -sicherheit eine Frist für die gerichtliche Anfechtung einer Kündigung bzw. einer vorzeitigen Auflösung normiert.

Zu Z 22 (§ 126):

Jene Bundesgesetze, auf die im Bgld. LVBG 2013 verwiesen wird, werden in ihrer aktuellen Fassung angeführt.

Zu Z 23 (§ 129 Abs. 8):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten und Außerkrafttreten.