

## **Gesetz vom 22. Oktober 2015, mit dem das Burgenländische Gemeindebedienstetengesetz 2014 geändert wird**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014, LGBl. Nr. 42/2014, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2015, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Die Einträge zu §§ 66, 67 und 68 lauten:

- „§ 66 Einstufung und Vorrückung
- § 67 Besoldungsdienstalter
- § 68 Überstellung und Vorbildungsausgleich“

b) Der Eintrag zu § 93 lautet:

- „§ 93 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung“

c) Der Eintrag zu § 107 lautet:

- „§ 107 Frühkarenzurlaub“

d) Nach dem Eintrag zu § 139 wird der Eintrag „§ 139a Beendigung des Dienstverhältnisses“ eingefügt.

e) Nach dem Eintrag zu § 144 wird der Eintrag „§ 144a Dienstliche Ausbildung, Ausbildungsphase“ eingefügt.

f) Nach dem Eintrag zu § 151 werden folgende Einträge eingefügt:

### **„VIIa. HAUPTSTÜCK Sonderbestimmungen für Gemeindebedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen**

- § 151a Anwendungsbereich
- § 151b Anstellungserfordernisse, Anerkennung von Ausbildungsnachweisen
- § 151c Einstufung
- § 151d Vertretung
- § 151e Dienstzulagen
- § 151f Verwendung
- § 151g Dienstzeit
- § 151h Erholungsurlaub
- § 151i Aus- und Fortbildung, Ausbildungsphase
- § 151j Sabbatical
- § 151k Kündigung“

g) Der Eintrag zu § 155 lautet:

- „§ 155 (entfallen)“

h) Nach dem Eintrag zu § 157 werden folgende Einträge eingefügt:

- „§ 157a Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse
- § 157b Besoldungsreform 2015 - Gruppenüberleitung
- § 157c Besoldungsreform 2015 - Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen
- § 157d Besoldungsreform 2015 - Jubiläumszuwendung

§ 157e Besoldungsreform 2015 - Erholungsurlaub  
§ 157f Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBI. Nr. xx/xxxx“

i) Der Eintrag zu § 162 lautet:

„§ 162 Inkrafttreten, Außerkrafttreten“

2. § 1 Abs. 2 lautet:

„(2) Dieses Gesetz ist, unbeschadet der Bestimmung des Abs. 3, nicht anzuwenden

1. auf Lehrlinge,

2. auf die Magistratsdirektorin oder den Magistratsdirektor der Freistädte Eisenstadt und Rust.“

3. § 6 Abs. 4 und 5 entfällt.

4. § 7 Abs. 3 Z 2 entfällt.

5. In § 15 Abs. 2 wird nach der Wortfolge „nach Beginn des Dienstverhältnisses“ die Wortfolge „oder nach der Überstellung in eine dieser Entlohnungsgruppen“ eingefügt.

6. Nach § 15 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Soweit dies die Erreichung des Ausbildungszweckes nicht gefährdet, kann in der Grundausbildungsverordnung (Abs. 3) vorgesehen werden, dass der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für eine Entlohnungsgruppe auch als erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für andere Entlohnungsgruppen gilt oder zumindest teilweise angerechnet werden kann.“

7. § 15 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Abs. 1 bis 5 und die §§ 16 und 60 sind auf Helferinnen und Helfer in Kinderbetreuungseinrichtungen nicht anzuwenden.“

8. In § 18 Abs. 3 Z 4 wird nach dem Wort „Gemeindeverwaltungsdienstprüfung“ die Wortfolge „für die Entlohnungsgruppe gv1 oder gv2“ eingefügt.

9. Dem § 18 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

„Die erfolgte Bestellung ist unverzüglich der Aufsichtsbehörde mitzuteilen.“

10. In § 18 Abs. 7 zweiter Satz wird die Wortfolge „kann eine Gemeindeamtsleiterin oder ein Gemeindeamtsleiter einer anderen Gemeinde“ durch die Wortfolge „können Gemeindebedienstete einer anderen Gemeinde, die die Erfordernisse der Abs. 3 und 4 erfüllen,“ ersetzt.

11. In § 53 Abs. 3 wird die Wortfolge „die Gemeindebediensteten“ durch die Wortfolge „den Gemeindebediensteten“ und das Wort „übergaben“ durch das Wort „übergeben“ ersetzt.

12. § 55 Abs. 5 entfällt.

13. Die Tabelle in § 57 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	gv1	gv2	gv3	gv4	gv5
1	3.126,20	2.410,40	1.975,20	1.847,60	1.785,50
2	3.291,10	2.520,00	2.028,00	1.879,60	1.811,40
3	3.456,20	2.629,60	2.081,00	1.911,60	1.837,30
4	3.621,20	2.739,20	2.133,90	1.943,60	1.863,20
5	3.786,10	2.848,80	2.186,80	1.975,60	1.889,10
6	3.951,20	2.958,50	2.239,90	2.007,60	1.915,00
7	4.116,20	3.068,10	2.292,80	2.039,60	1.940,90
8	4.281,30	3.177,60	2.345,70	2.071,50	1.966,80
9	4.446,20	3.287,20	2.398,60	2.103,60	1.992,70
10	4.611,20	3.396,80	2.451,50	2.135,50	2.018,60
11	4.776,30	3.506,40	2.504,50	2.167,50	2.044,50

12	-	3.616,00	2.557,50	2.199,60	2.070,40
----	---	----------	----------	----------	----------

14. In § 57 entfallen die Absatzbezeichnung „(1)“ und Abs. 2.

15. Die Tabelle in § 57 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	gv1	gv2	gv3	gv4	gv5
1	3.229,30	2.451,50	1.988,40	1.855,60	1.792,00
2	3.394,30	2.561,10	2.041,30	1.887,60	1.817,90
3	3.559,30	2.670,70	2.094,20	1.919,60	1.843,80
4	3.724,30	2.780,30	2.147,10	1.951,60	1.869,70
5	3.889,30	2.889,90	2.200,10	1.983,60	1.895,60
6	4.054,30	2.999,60	2.253,10	2.015,60	1.921,50
7	4.219,40	3.109,20	2.306,00	2.047,60	1.947,40
8	4.384,40	3.218,70	2.358,90	2.079,50	1.973,30
9	4.549,30	3.328,30	2.411,80	2.111,60	1.999,20
10	4.714,40	3.437,90	2.464,80	2.143,50	2.025,10
11	4.776,30	3.547,50	2.517,80	2.175,50	2.051,00
12	-	3.616,00	2.557,50	2.199,60	2.070,40

16. Die Tabelle in § 58 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	gh1	gh2	gh3	gh4	gh5
1	1.931,80	1.852,40	1.819,30	1.785,50	1.750,30
2	1.979,30	1.891,80	1.852,70	1.811,40	1.764,70
3	2.026,70	1.931,10	1.886,20	1.837,30	1.779,00
4	2.074,20	1.970,40	1.919,60	1.863,20	1.793,40
5	2.121,70	2.009,80	1.953,10	1.889,10	1.807,70
6	2.169,10	2.049,00	1.986,40	1.915,00	1.822,10
7	2.216,70	2.088,30	2.019,90	1.940,90	1.836,40
8	2.264,10	2.127,70	2.053,40	1.966,80	1.850,80
9	2.311,60	2.167,00	2.086,80	1.992,70	1.865,10
10	2.359,00	2.206,30	2.120,30	2.018,60	1.879,50
11	2.406,50	2.245,70	2.153,70	2.044,50	1.893,80
12	2.454,00	2.284,90	2.187,10	2.070,40	1.908,20

17. Die Tabelle in § 58 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	gh1	gh2	gh3	gh4	gh5
1	1.943,70	1.862,30	1.827,70	1.792,00	1.753,90
2	1.991,20	1.901,60	1.861,10	1.817,90	1.768,30
3	2.038,60	1.940,90	1.894,60	1.843,80	1.782,60
4	2.086,10	1.980,30	1.928,00	1.869,70	1.797,00
5	2.133,60	2.019,60	1.961,40	1.895,60	1.811,30
6	2.181,00	2.058,80	1.994,80	1.921,50	1.825,70
7	2.228,60	2.098,20	2.028,30	1.947,40	1.840,00

8	2.276,00	2.137,50	2.061,80	1.973,30	1.854,40
9	2.323,50	2.176,80	2.095,20	1.999,20	1.868,70
10	2.370,90	2.216,20	2.128,70	2.025,10	1.883,10
11	2.406,50	2.255,50	2.162,10	2.051,00	1.897,40
12	2.454,00	2.284,90	2.187,10	2.070,40	1.908,20

18. In § 58 entfällt Abs. 2 und Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung „(2)“.

19. § 60 Abs. 3 lautet:

„(3) Auf die Zeit der Ausbildungsphase können gemäß § 67 für das Besoldungsdienstalter anrechenbare Vordienstzeiten angerechnet werden, soweit sie für die Verwendung der Gemeindebediensteten von besonderer Bedeutung und dazu geeignet sind, die erforderliche Ausbildungszeit ganz oder teilweise zu ersetzen.“

20. In § 62 Abs. 1 werden ersetzt:

- a) der Betrag „450“ durch den Betrag „458“,
- b) der Betrag „550“ durch den Betrag „559,70“,
- c) der Betrag „650“ durch den Betrag „661,50“,
- d) der Betrag „750“ durch den Betrag „763,30“.

21. In § 62 Abs. 2 Z 1 lit. a wird die Wortfolge „(Z 3.1.2.2. und 3.1.2.3. der Anlage A)“ durch die Wortfolge „(Z 3.1.2.2., 3.1.2.3. und 3.1.2.4. der Anlage A)“ ersetzt.

22. In § 62 Abs. 4 wird das Wort „Leiter“ durch das Wort „Leitern“ ersetzt.

23. Dem § 62 Abs. 8 wird folgender Satz angefügt:

„§ 20 Abs. 1 wird hiedurch nicht berührt“.

24. In § 62 Abs. 10 wird das Zitat „Abs. 2“ durch das Zitat „Abs. 2 oder 3“ ersetzt.

25. § 64 Abs. 5 lautet:

„(5) Haben die Gemeindebediensteten die Meldung nach § 61 Abs. 5 rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage schon ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten.“

26. Dem § 64 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Haben die Gemeindebediensteten die Meldung nach § 61 Abs. 5 nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.“

27. § 66 lautet:

## **„§ 66**

### **Einstufung und Vorrückung**

(1) Das Monatsentgelt beginnt in der Entlohnungsstufe 1. Wenn für die Entlohnungsstufe der Gemeindebediensteten kein Betrag angeführt ist, gebührt ihnen das Monatsentgelt der niedrigsten Entlohnungsstufe derselben Entlohnungsgruppe, für die ein Betrag angeführt ist. Die Einstufung der Gemeindebediensteten und ihre weitere Vorrückung bleiben davon unberührt. Für die Einstufung und die weitere Vorrückung ist das Besoldungsdienstalter maßgebend.

(2) Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem die Gemeindebediensteten weitere vier Jahre ihres Besoldungsdienstalters vollenden (Vorrückungstermin). Ebenso werden Maßnahmen und Ansprüche, die sich aus der Vollendung eines bestimmten Besoldungsdienstalters ergeben, mit dem ersten Tag des auf die Vollendung folgenden Monats wirksam. Jede Änderung des Besoldungsdienstalters, ob durch tatsächlichen Zeitablauf oder durch rechtliche Anordnung, wird unmittelbar für die Einstufung und für die Verweildauer in der sich aus dem Besoldungsdienstalter ergebenden Entlohnungsstufe wirksam.“

**„§ 67**

**Besoldungsdienstalter**

(1) Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten.

(2) Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten

1. in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft;
2. in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört;
3. in denen die Gemeindebediensteten auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte, sowie
4. der Leistung eines Grundwehrdienstes nach § 20 Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, oder eines entsprechenden Ausbildungsdienstes gleicher Dauer für Frauen nach § 37 Abs. 1 WG 2001, oder des ordentlichen Zivildienstes nach § 1 Abs. 5 Z 1 Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986.

(3) Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus sind Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar. Eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist einschlägig, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die

1. eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder
2. ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

(4) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 2 zu berücksichtigen wären, wenn die Gemeindebediensteten aufgrund 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 Besoldungsdienstalters ruhen würde,
2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 2, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder
3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

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.

(5) Die Gemeindebediensteten sind bei Dienstantritt von der Gemeinde nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten zu belehren. Sie haben sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 und 3 mitzuteilen. Die Gemeinde hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen, um welche die für die Aufstufung wirksame Dienstzeit bei der Ermittlung der Einstufung zu verlängern ist.

(6) Teilen die Gemeindebediensteten eine Vordienstzeit nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Tag der in Abs. 5 genannten Belehrung mit, ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tag der Belehrung zu erbringen. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar.

(7) Vordienstzeiten sind jedenfalls anzurechnen, wenn sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Gemeindedienstverhältnis angerechnet worden sind. Wurde beim unmittelbar vorangegangenen Gemeindedienstverhältnis das Besoldungsdienstalter infolge einer Überleitung nach den Bestimmungen des § 157a pauschal bemessen, so unterbleibt eine Ermittlung und die Einstufung hat auf Grundlage des bisherigen pauschal bemessenen Besoldungsdienstalters zu erfolgen.

(8) Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig.“

29. § 68 lautet:

## „§ 68

### Überstellung und Vorbildungsausgleich

(1) Überstellung ist die Einreihung von Gemeindebediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe. Das Besoldungsdienstalter der Gemeindebediensteten ändert sich anlässlich einer Überstellung nicht. Bei der Überstellung in die Entlohnungsgruppe gv1 sowie bei der erstmaligen Einreihung in diese Entlohnungsgruppe ist jedoch nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, wenn die Gemeindebediensteten die Studien, die zur Erfüllung der mit einem solchen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben üblicherweise benötigt werden, nicht vor Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen haben.

(2) Anlässlich einer weiteren Überstellung ist derselbe Vorbildungsausgleich nicht mehrfach beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(3) Schließen die Gemeindebediensteten das Studium gemäß Z 1.1. oder Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 im aufrechten Dienstverhältnis ab und

1. werden sie anschließend von einer anderen Entlohnungsgruppe in die Entlohnungsgruppe gv1 überstellt oder

2. befinden sie sich im Zeitpunkt des Abschlusses bereits in der Entlohnungsgruppe gv1,

erfolgt ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von fünf Jahren, höchstens jedoch im Ausmaß der in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten. Schließen Gemeindebedienstete gemäß Z 2, die bereits das Studium gemäß Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 abgeschlossen haben, das Master-Studium gemäß Z 1.1. der Anlage 1 zum LBDG 1997 ab, so beträgt der Vorbildungsausgleich ein Jahr, wenn das Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst, ansonsten zwei Jahre.

(4) Solange die Gemeindebediensteten der Entlohnungsgruppe gv1 keine Hochschulbildung gemäß Z 1.1. oder Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 aufweisen, ist bei ihrem Besoldungsdienstalter ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von drei Jahren in Abzug zu bringen. Darüber hinaus ist, solange die Gemeindebediensteten keine Hochschulbildung oder eine Hochschulbildung ausschließlich gemäß Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 aufweisen, ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von

1. einem Jahr, wenn das abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst, oder

2. von zwei Jahren in den übrigen Fällen

beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(5) Werden die Gemeindebediensteten in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so ändern sich ihr Besoldungsdienstalter und ihr Vorrückungstermin nur insoweit, als die Voraussetzungen für einen Vorbildungsausgleich nach Abs. 4 nach der Überstellung nicht mehr gegeben sind oder eine Verbesserung nach Abs. 6 zu erfolgen hat.

(6) Wurde bei Gemeindebediensteten nach Abs. 3 ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und werden sie später in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, ist ihr Besoldungsdienstalter um die zuvor nach Abs. 3 in Abzug gebrachten Zeiten zu verbessern.“

30. In § 70 Abs. 6 wird die Wortfolge „Gehalts (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung“ durch die Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

31. In § 74 Abs. 3 Z 2 und 3 wird die Wortfolge „Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung“ jeweils durch die Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

32. In § 76 Abs. 3 entfällt die Wortfolge „und den Zulagen“.

33. In § 78 Abs. 5 wird die Wortfolge „Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung“ durch die Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

34. In § 88 Abs. 4 wird die Wortfolge „das Gehalt der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung“ durch die Wortfolge „der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

35. § 89 lautet:

#### **„§ 89**

##### **Jubiläumszuwendung**

(1) Gemeindebediensteten kann aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden.

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt bei einem Besoldungsdienstalter von 25 Jahren das Doppelte, bei 40 Jahren das Vierfache des Monatsentgelts, das der besoldungsrechtlichen Stellung im Monat des Dienstjubiläums entspricht, einschließlich der Kinderzulage.

(3) Die Jubiläumszuwendung im Ausmaß des vierfachen Monatsentgelts einschließlich Kinderzulage kann bereits ab einem Besoldungsdienstalter von 35 Jahren gewährt werden, wenn

1. die Gemeindebediensteten 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.

In diesen Fällen ist der Jubiläumszuwendung das Monatsentgelt, welches der vollen besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis entspricht, einschließlich der Kinderzulage zugrunde zu legen.

(4) Haben die Gemeindebediensteten die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und sind sie gestorben, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, so kann die Jubiläumszuwendung ihren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(5) Die Jubiläumszuwendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuführen, 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 aus dem Dienstverhältnis fällig.

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

36. In § 92 Abs. 1 wird die Zeitangabe „28 Jahren“ jeweils durch die Zeitangabe „25 Jahren“ ersetzt.

37. § 92 Abs. 6 lautet:

„(6) Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 1 und 5 ist das Besoldungsdienstalter zu verstehen.“

38. Die Überschrift zu § 93 lautet:

##### **„Erhöhung des Urlaubsmaßes für Menschen mit Behinderung“**

39. § 107 lautet:

#### **„§ 107**

##### **Frühkarenzurlaub**

(1) Den Gemeindebediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotens 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 (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn sie oder er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die im § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Einem Beamten, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partner bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der

Kinder) ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Gemeindebediensteten, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben, ist auf ihr Ansuchen ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Die Gemeindebediensteten haben Beginn und Dauer des Frühkarenzurlaubs spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbekundenden Umstände unverzüglich darzulegen.

(5) Der Frühkarenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter bzw. dem Partner, im Fall des Abs. 3 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind, aufgehoben wird.

(6) Die Zeit des Frühkarenzurlaubs ist in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem Bgld. MVKG zu behandeln.

(7) Die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs durch eine Person für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur einmal zulässig.“

40. In § 112 Abs. 1 wird die Wortfolge „der Abs. 5 und 6“ durch die Wortfolge „der Abs. 4 und 5“ ersetzt.

41. In § 118 Abs. 1 Z 1 wird die Wortfolge „Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen“ durch das Wort „Sozialministeriumservice“ ersetzt.

42. In § 118 Abs. 2 wird die Wortfolge „einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen“ durch die Wortfolge „vom Sozialministeriumservice“ ersetzt.

43. In § 118 Abs. 3 wird das Wort „Dienstfreistellung“ durch das Wort „Dienstbefreiung“ ersetzt.

44. In § 125 Abs. 3 wird das Zitat „§ 137 Abs. 2 oder 3“ durch das Zitat „§ 127 Abs. 2 oder 3“ ersetzt.

45. In § 125 Abs. 5 Z 3 wird die Wortfolge „Gehalts der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung“ durch die Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

46. In § 127 Abs. 4 wird das Zitat „(Abs. 4)“ durch das Zitat „(Abs. 3)“ ersetzt.

47. In § 134 Z 1 lit. e wird das Zitat „§ 136 Abs. 2 Z 7“ durch das Zitat „§ 130 Abs. 2 Z 7“ ersetzt.

48. In § 139 Abs. 3 wird die Wortfolge „des Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung“ durch die Wortfolge „des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

49. Nach § 139 wird folgender § 139a eingefügt:

### **„§ 139a**

#### **Beendigung des Dienstverhältnisses**

Das Dienstverhältnis der Gemeindebediensteten-Eisenstadt, Rust endet auch durch Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Freistadt Eisenstadt oder zur Freistadt Rust als Magistratsdirektorin oder als Magistratsdirektor.“

50. Dem § 143 Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

„In diesem Fall ist das Dienstverhältnis auf längstens zwei Jahre zu befristen. Nach Erfüllung des Erfordernisses gemäß Abs. 3 Z 2 kann das Dienstverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt oder als befristetes unter Beachtung des § 145 Abs. 3 fortgesetzt werden.“

51. Die Tabelle in § 144 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe	
	12b1	13
	Euro	
1	1.805,90	1.630,10

2	1.837,70	1.656,50
3	1.871,10	1.682,90
4	1.904,80	1.709,30
5	1.941,00	1.735,80
6	2.033,90	1.776,80
7	2.128,60	1.840,80
8	2.223,20	1.908,90
9	2.316,90	1.980,20
10	2.411,30	2.052,60
11	2.505,30	2.125,90
12	2.635,50	2.197,80
13	2.765,90	2.271,40
14	2.895,70	2.344,80
15	3.025,40	2.445,30
16	3.140,40	2.546,20
17	3.260,70	2.646,10
18	3.390,20	2.746,50
19	3.508,10	2.846,70

52. Die Tabelle in § 144 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe	
	12b1	13
	Euro	
1	1.829,80	1.643,30
2	1.862,80	1.669,70
3	1.896,40	1.696,10
4	1.932,00	1.722,60
5	2.010,70	1.756,30
6	2.104,90	1.808,80
7	2.199,60	1.874,90
8	2.293,50	1.944,60
9	2.387,70	2.016,40
10	2.481,80	2.089,30
11	2.603,00	2.161,90
12	2.733,30	2.234,60
13	2.863,30	2.308,10
14	2.993,00	2.395,10
15	3.111,70	2.495,80
16	3.230,60	2.596,20
17	3.357,80	2.696,30
18	3.478,60	2.796,60
19	3.508,10	2.846,70

53. § 144 Abs. 2 lautet:

„(2) Abweichend von § 66 Abs. 2 beträgt der Vorrückungszeitraum zwei Jahre.“

54. Nach § 144 wird folgender § 144a eingefügt:

#### „§ 144a

##### **Dienstliche Ausbildung, Ausbildungsphase**

(1) § 17 ist auch auf Betreuungspersonen anzuwenden.

(2) Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, sind die §§ 15, 16 und 60 auf Betreuungspersonen nicht anzuwenden.

(3) § 60 Abs. 1 ist auf Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Ausbildungsphase die Zeit vom Beginn des Dienstverhältnisses bis zur Erfüllung des Erfordernisses gemäß § 143 Abs. 3 Z 2 gilt.“

55. § 147 Abs. 1 lautet:

„(1) Die dienstvertraglich vereinbarte Verwendung als Betreuungsperson umfasst auch die Verwendung als pädagogische Fachkraft (VIIa. Hauptstück), wenn die oder der Gemeindebedienstete die Erfordernisse für die Verwendung als pädagogische Fachkraft erfüllt.“

56. In § 149 Abs. 1 wird die Zeitangabe „28 Jahren“ jeweils durch die Zeitangabe „25 Jahren“ ersetzt und entfällt der zweite Satz; nach § 149 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) § 98 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Datumsangabe „31. Dezember“ durch die Datumsangabe „31. August“ ersetzt wird.“

57. Nach dem VII. Hauptstück wird folgendes VIIa. Hauptstück eingefügt:

## **„VIIa. Hauptstück Sonderbestimmungen für Gemeindebedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen**

### **§ 151a**

#### **Anwendungsbereich**

(1) Die Bestimmungen dieses Hauptstückes gelten für Gemeindebedienstete, die in einer Kinderbetreuungseinrichtung als pädagogische Fachkräfte im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 12 des Burgenländischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes 2009 - Bgld. KBBG 2009, LGBl. Nr. 7/2009, verwendet werden. Diese Personen werden im Folgenden als „pädagogische Fachkräfte“ bezeichnet.

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

### **§ 151b**

#### **Anstellungserfordernisse, Anerkennung von Ausbildungsnachweisen**

Auf pädagogische Fachkräfte sind die Aufnahmevoraussetzungen des § 6 Abs. 1 und 3 sowie das Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Kindergärtner(innen) und Erzieher(innen), LGBl. Nr. 1/1998, anzuwenden.

### **§ 151c**

#### **Einstufung**

(1) Die pädagogischen Fachkräfte, die die Anstellungserfordernisse des § 1 Abs. 1 des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Kindergärtner(innen) und Erzieher(innen) erfüllen, sind in die Entlohnungsgruppe 12b1 (§ 144) einzustufen. Die pädagogischen Fachkräfte, die diese Anstellungserfordernisse nicht erfüllen, sind bis zur Erfüllung dieser Erfordernisse in die Entlohnungsgruppe 13 (§ 144) einzustufen.

(2) Im Dienstvertrag ist die Anzahl der Stunden

1. der gesicherten Verwendung und
2. der nicht gesicherten Verwendung

getrennt festzulegen.

(3) § 145 Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass nur die Stunden der nicht gesicherten Verwendung ohne Zustimmung der pädagogischen Fachkraft in Wegfall gebracht werden können.

(4) Als nicht gesicherte Verwendung gilt

1. eine Verwendung zur Vertretung einer konkret bestellten Person (konkret bestellter Personen) oder
2. eine sonstige Verwendung, die als solche aus wichtigen organisatorischen Gründen nur für einen von vornherein begrenzten Zeitraum vorgesehen ist.

(5) Auf pädagogische Fachkräfte, die ausschließlich in nicht gesicherter Verwendung stehen, sind § 145 Abs. 3 und § 146 anzuwenden. In diesen Fällen ist im Dienstvertrag anzugeben, für welche der in Abs. 4 angeführten Verwendungen das Dienstverhältnis eingegangen wird.

## **§ 151d**

### **Vertretung**

- (1) Eine Vertretung gemäß § 151c Abs. 4 Z 1 liegt vor, wenn die vertretene Person
1. zur Gänze abwesend oder deren regelmäßige Wochendienstzeit herabgesetzt ist oder diese Person eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG ausübt oder
  2. einen Teil oder alle der ursprünglich für sie in Betracht gekommenen Stunden keine Gruppenarbeit verrichtet, weil sie ihrerseits eine Vertretung nach Z 1 oder eine Vertretung übernommen hat, die durch einen solchen Vertretungsfall oder durch mehrere solcher Vertretungsfälle erforderlich geworden ist.
- (2) Der Dienstvertrag hat den Namen der vertretenen Person (die Namen der vertretenen Personen) zu enthalten.

## **§ 151e**

### **Dienstzulagen**

(1) Pädagogischen Fachkräften der Entlohnungsgruppe l2b1 an gemischtsprachigen Kinderbetreuungseinrichtungen, die ihre Gruppe auch in kroatischer oder ungarischer Sprache führen oder die die Kinder sonst in einer dieser Volksgruppensprachen betreuen, gebührt anstelle der Vergütung gemäß § 87 eine Dienstzulage in der Höhe von 78,80 Euro.

(2) Bis zur Erbringung des Nachweises der ausreichenden Kenntnisse der betreffenden Volksgruppensprache (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Kindergärtner(innen) und Erzieher(innen)) gebührt die Dienstzulage nach Abs. 1 in der Höhe von 50%.

(3) Den Leiterinnen und Leitern von Kinderbetreuungseinrichtungen (§ 18 Abs. 2 Bgld. KBBG 2009) der Entlohnungsgruppe l2b1 gebührt eine Dienstzulage (Leiterinnen- und Leiterzulage). Diese beträgt monatlich

1. bei mehr als drei Gruppen	244,50 Euro,
2. bei drei Gruppen	181,70 Euro,
3. bei zwei Gruppen	122,80 Euro,
4. bei einer Gruppe	79,50 Euro.

(4) Leitet die pädagogische Fachkraft mehrere Kinderbetreuungseinrichtungen (§ 18 Abs. 2 letzter Satz Bgld. KBBG 2009), so gebührt nur eine Dienstzulage, deren Höhe sich nach der Anzahl der Gruppen in allen geleiteten Kinderbetreuungseinrichtungen richtet.

(5) Wenn eine pädagogische Fachkraft die Leiterin oder den Leiter der Kinderbetreuungseinrichtung durch mindestens 12 Kalendertage vertritt, so gebührt der Vertreterin oder dem Vertreter eine Dienstzulage (Vertretungszulage) von 1/30 der Leitungszulage pro Tag für die Dauer der tatsächlichen Vertretung.

## **§ 151f**

### **Verwendung**

Die dienstvertraglich vereinbarte Verwendung als pädagogische Fachkraft umfasst auch die Verwendung als Betreuungsperson (VII. Hauptstück), wenn die oder der Gemeindebedienstete die Erfordernisse für die Verwendung als Betreuungsperson erfüllt. § 147 Abs. 2 ist anzuwenden.

## **§ 151g**

### **Dienstzeit**

(1) Von der regelmäßigen Wochendienstzeit von 40 Stunden (§ 33 Abs. 2) entfallen 32 Stunden - bei Sonderkindergärtnerinnen und -kindergärtnern sowie Erzieherinnen und Erziehern an Sonderhorten 8 Stunden - auf die Führung oder Betreuung einer Kindergruppe. Die restlichen 8 Stunden - bei Sonderkindergärtnerinnen und -kindergärtnern sowie Erzieherinnen und Erziehern an Sonderhorten 12 Stunden - pro Woche dienen für jeweils erforderliche Vorbereitungsarbeiten, Koordinierungsgespräche und Elternberatung. Bei Leiterinnen und Leitern von Kinderbetreuungseinrichtungen (§ 18 Abs. 2 Bgld. KBBG 2009) verringert sich die wöchentliche Arbeitszeit für die Führung oder Betreuung einer Kindergruppe um eine weitere Stunde pro Woche für jede Gruppe der Kinderbetreuungseinrichtung.

(2) Bei teilbeschäftigten pädagogischen Fachkräften verringert sich die Gruppenarbeit und die übrige Zeit der Dienstverpflichtung entsprechend dem Ausmaß der Teilbeschäftigung.

(3) § 148 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 zweiter Satz ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Schuljahres das Kindergartenjahr (§ 16 Abs. 1 Bgl. KBBG 2009) tritt.

#### **§ 151h**

##### **Erholungsurlaub**

(1) § 149 Abs. 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Schuljahres das Kindergartenjahr (§ 16 Abs. 1 Bgl. KBBG 2009) tritt.

(2) Die pädagogischen Fachkräfte gelten während der Kindergartenferien (§ 16 Abs. 3 Bgl. KBBG 2009) insoweit als beurlaubt, als das in § 149 Abs. 1 angeführte Urlaubsausmaß nicht überschritten wird.

#### **§ 151i**

##### **Aus- und Fortbildung, Ausbildungsphase**

(1) Die §§ 15, 16 und 60 sind auf pädagogische Fachkräfte nicht anzuwenden.

(2) Pädagogische Fachkräfte sind nach Maßgabe der angebotenen Fortbildungsveranstaltungen (§ 32 Bgl. KBBG 2009) im Ausmaß von drei Tagen pro Jahr zur Fortbildung verpflichtet.

#### **§ 151j**

##### **Sabbatical**

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

#### **§ 151k**

##### **Kündigung**

Bei pädagogischen Fachkräften mit einer Gesamtverwendungsdauer von weniger als fünf Jahren ist der Kündigungsgrund des § 127 Abs. 3 auch dann erfüllt, wenn die pädagogische Fachkraft wegen Wegfalls von Stunden (§ 151c Abs. 3) nicht mehr innerhalb der Gemeinde an einer Kinderbetreuungseinrichtung (§ 18 Abs. 2 Bgl. KBBG 2009) oder als Betreuungsperson an einer Schule (§ 151f) zumindest im Ausmaß ihrer gesicherten Stunden beschäftigt werden kann. Die im § 127 Abs. 3 enthaltene Kündigungsbeschränkung ist auch in diesem Fall anzuwenden.“

58. § 155 Abs. 4 Z 1 lautet:

„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 mit der Maßgabe anzuwenden, dass für nach dem Bgl. GemBÜG übergeleitete Gemeindebedienstete an die Stelle eines zweijährigen Vorrückungszeitraumes ein vierjähriger Vorrückungszeitraum tritt, und“

59. § 155 entfällt.

60. Nach § 157 werden folgende §§ 157a bis 157f eingefügt:

#### **„§ 157a**

##### **Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse**

(1) Alle Gemeindebediensteten, die sich am 31. Oktober 2015 in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde befinden, werden nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen alleine auf Grundlage ihrer bisherigen Monatsentgelte in das durch dieses Gesetz neu geschaffene Besoldungssystem übergeleitet. Die Gemeindebediensteten werden zunächst aufgrund ihres bisherigen Monatsentgelts in eine Entlohnungsstufe des neuen Besoldungssystems eingereiht, in welcher das bisherige Monatsentgelt gewahrt wird. Nach spätestens vier Jahren bzw. bei bestimmten Entlohnungsgruppen zwei Jahren rücken sie in die nächsthöhere Entlohnungsstufe des neuen Besoldungssystems vor (Überleitungsstufe), in der zur Wahrung ihrer bisherigen Erwerbssaussichten der Zeitpunkt der nächsten Vorrückung einmalig vorgezogen wird. Ab dieser einmalig vorgezogenen Vorrückung befinden sich die übergeleiteten Gemeindebediensteten in der Zielstufe des neuen Besoldungssystems, ab der sie regulär vorrücken. Ausgehend von der Zielstufe rücken die übergeleiteten Gemeindebediensteten ebenso wie alle neu eintretenden Gemeindebediensteten ausschließlich aufgrund ihrer wachsenden Erfahrung in höhere Entlohnungsstufen vor.

(2) Soweit in den §§ 157a bis 157c auf das Monatsentgelt Bezug genommen wird, ist darunter das Monatsentgelt gemäß § 55 Abs. 1 ohne allfällige Zulagen zu verstehen.

(3) Die Überleitung der Gemeindebediensteten in das neue Besoldungssystem erfolgt durch eine pauschale Festsetzung ihres Besoldungsdienstalters. Für die pauschale Festsetzung ist der Überleitungsbetrag maßgeblich. Der Überleitungsbetrag ist das volle Monatsentgelt, welches bei der Bemessung des Monatsentgelts (§ 55 Abs. 2) der Gemeindebediensteten für den Oktober 2015 (Überleitungsmonat) zugrunde gelegt wurde. Haben die Gemeindebediensteten für den Oktober 2015 kein Monatsentgelt erhalten oder wurden sie während des Monats in eine andere Entlohnungsgruppe überstellt, ist als Überleitungsmonat jener vor Oktober 2015 gelegene Monat heranzuziehen, in welchem die Gemeindebediensteten zuletzt ein Monatsentgelt einer einzigen Entlohnungsgruppe erhalten haben. Der Überleitungsbetrag erhöht sich dabei entsprechend dem Ausmaß der erfolgten Anpassungen der für die Gemeindebediensteten maßgebenden Entgeltansätze durch Gesetz oder Verordnung zwischen dem Überleitungsmonat und Oktober 2015.

(4) Das Besoldungsdienstalter der übergeleiteten Gemeindebediensteten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Entlohnungsstufe (Beginn des 1. Tags) in jene Entlohnungsstufe derselben Entlohnungsgruppe erforderlich ist, für die in der am 1. November 2015 geltenden Fassung das betraglich zum Überleitungsbetrag nächstniedrigere Monatsentgelt angeführt ist. Gleichet der Überleitungsbetrag dem niedrigsten für eine Entlohnungsstufe in derselben Entlohnungsgruppe angeführten Betrag, so ist diese Entlohnungsstufe maßgeblich.

(5) Das nach Abs. 3 festgesetzte Besoldungsdienstalter wird um den Zeitraum verlängert, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung und dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangen ist, sofern er für die Vorrückung wirksam ist.

(6) Das nach den Abs. 3 und 4 festgesetzte Besoldungsdienstalter gilt als das Besoldungsdienstalter der Gemeindebediensteten zum Zeitpunkt des Ablaufs des Überleitungsmonats. Die sich aus diesem Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung des Monatsentgelts ab 1. November 2015 zugrunde zu legen, wobei ein allfälliger Vorbildungsausgleich als bereits in Abzug gebracht gilt. Sonstige besoldungsrechtliche Maßnahmen, die mit Beginn des Monats wirksam werden, bleiben davon unberührt. Wenn als Überleitungsmonat ein vor dem Oktober 2015 liegender Monat herangezogen wurde, sind die Zeiten vom Ablauf des Überleitungsmonats bis zum Ablauf des Oktober 2015 nach Maßgabe des § 9 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Wenn das neue Monatsentgelt der Gemeindebediensteten geringer ist als der Überleitungsbetrag, erhalten sie bis zur Vorrückung in eine den Überleitungsbetrag übersteigende Entlohnungsstufe eine Wahrungszulage im Ausmaß des Differenzbetrags als Ergänzungszulage nach § 55 Abs. 2. In der Ausbildungsphase (§ 60 Abs. 1) sind für die Ermittlung der Wahrungszulage das neue Monatsentgelt und der Überleitungsbetrag um jeweils 5% zu kürzen.

(7) Zur Wahrung der Erwerbsaussichten der übergeleiteten Gemeindebediensteten erhöht sich ihr Besoldungsdienstalter mit der Vorrückung in die nächste Entlohnungsstufe (Überleitungsstufe)

1. in der Entlohnungsgruppe gv1 um ein Jahr und sechs Monate,
2. in der Entlohnungsgruppe gv2 um zwei Jahre und sechs Monate,
3. in den Entlohnungsgruppen gv3 bis gv5 und gh1 bis gh5 um drei Jahre,
4. in der Entlohnungsgruppe l2b1 um sechs Monate und
5. in der Entlohnungsgruppe l3 um ein Jahr.

(8) Zur Wahrung der erwarteten nächsten Vorrückung gebührt den Gemeindebediensteten ab der Vorrückung in die Überleitungsstufe eine Wahrungszulage als Ergänzungszulage nach § 55 Abs. 2 im Ausmaß von monatlich

1. in der Entlohnungsgruppe gv1 drei Fünftel,
2. in der Entlohnungsgruppe gv2 fünf Drittel,
3. in den Entlohnungsgruppen nach Abs. 7 Z 3 dem Dreifachen,
4. in der Entlohnungsgruppe l2b1 einem Drittel sowie
5. in der Entlohnungsgruppe l3 dem Einfachen

des Differenzbetrags vom Überleitungsbetrag auf das Monatsentgelt der Überleitungsstufe bis zur Vorrückung in die Zielstufe. In der Ausbildungsphase (§ 60 Abs. 1) sind für die Ermittlung der Wahrungszulage der Überleitungsbetrag und das Monatsentgelt der Überleitungsstufe um jeweils 5% zu kürzen.

## § 157b

### Besoldungsreform 2015 - Gruppenüberleitung

(1) Für die Überleitung der Gemeindebediensteten ist ihre Entlohnungsgruppe im Überleitungsmonat maßgeblich. Es werden die Gemeindebediensteten (§ 1 Abs. 1 und 2) der Entlohnungsschemata I, II und III übergeleitet. Ist der Überleitungsbetrag jedoch geringer als der für die erste Entlohnungsstufe der Entlohnungsgruppe der jeweiligen Gemeindebediensteten angeführte Betrag, so werden sie nicht nach § 157a in das neue Besoldungssystem übergeleitet, sondern ihr Besoldungsdienstalter wird nach § 67 wie bei erstmaliger Begründung eines Gemeindedienstverhältnisses bemessen. Die sich aus dem so bemessenen Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung wird nur für die Bemessung jener Bezüge wirksam, die ab dem 1. November 2015 gebühren.

(2) Für die besoldungsrechtliche Stellung jener Gemeindebeamtinnen, Gemeindebeamten und Gemeindevertragsbediensteten, die später nach dem GemBÜG 2014 in eine neue Entlohnungsgruppe (§§ 57, 58) übergeleitet wurden, ist ab dem Tag der Wirksamkeit dieser Überleitung jenes Besoldungsdienstalter maßgeblich, das sich nach § 157a ergeben hätte, wenn die Überleitung in die neuere Entlohnungsgruppe bereits mit Beginn des Überleitungsmonats bewirkt worden wäre. Die Zeiten vom Ablauf des Überleitungsmonats bis zum Wirksamwerden der Überleitung in die neuere Entlohnungsgruppe sind nach Maßgabe des § 67 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen.

(3) Bei Gemeindebediensteten, für die bis zum Ablauf des 31. Oktober 2015

1. der Vorrückungstichtag nicht festgesetzt wurde oder

2. wegen noch erforderlicher wesentlicher Ermittlungen bloß eine vorläufige Einstufung erfolgt ist, unterbleibt eine pauschale Überleitung nach § 157a. Ihr Besoldungsdienstalter zum Beginn des Dienstverhältnisses wird mit der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten nach den Bestimmungen des § 67 wie bei erstmaliger Begründung eines Gemeindedienstverhältnisses festgesetzt. Die seit Beginn des Dienstverhältnisses vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten sind nach § 109 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Sofern für das Monatsentgelt dieser Gemeindebediensteten im Überleitungsmonat der Vorrückungstichtag maßgeblich war, sind ihre oder seine Bezüge abweichend von § 162 Abs. 7 bereits ab dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses nach den am 1. November 2015 geltenden Bestimmungen zu bemessen. Für vor dem November 2015 gebührende Monatsentgelte sind dabei die Beträge entsprechend den bis dahin erfolgten Entgeltanpassungen zu vermindern. Sich allenfalls ergebende Übergenüsse beim Monatsentgelt sind nicht zurückzufordern.

(4) Bei Gemeindebediensteten, bei denen der Vorrückungstichtag für das Monatsentgelt nicht maßgeblich war, ist, sofern nicht Abs. 3 anzuwenden ist, jener Monat als Überleitungsmonat heranzuziehen, in dem zuletzt ein Monatsentgelt einer Entlohnungsgruppe bezogen wurde, für welches der Vorrückungstichtag der Gemeindebediensteten maßgeblich war. Das so ermittelte Besoldungsdienstalter wird unter Berücksichtigung der seit dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten einer späteren Einstufung zugrunde gelegt, sofern diese infolge einer Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe erforderlich wird. Haben die Gemeindebediensteten noch nie ein Monatsentgelt bezogen, für das ihr Vorrückungstichtag maßgeblich war, unterbleibt eine pauschale Überleitung nach § 157a und ihr Besoldungsdienstalter zum Beginn des Dienstverhältnisses wird mit der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten nach den Bestimmungen des § 67 wie bei erstmaliger Begründung eines Gemeindedienstverhältnisses festgesetzt. Die seit Beginn des Dienstverhältnisses vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten sind nach § 109 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen.

(5) Bei Gemeindebediensteten, die auf Grund eines Sondervertrags bzw. einer sondervertraglichen Vereinbarung gemäß § 14 in eine von §§ 57, 58 oder 144 erfasste Entlohnungsgruppe eingestuft sind, ist der Überleitungsbetrag das volle Monatsentgelt gemäß § 55 Abs. 1 ohne allfällige Zulagen, das der Bemessung ihres sondervertraglichen Monatsentgelts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde. Die sich daraus nach § 157a ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung der sondervertraglichen Entlohnung ab 1. November 2015 zugrunde zu legen.

(6) War im Fall des Abs. 5 für das sondervertragliche Monatsentgelt ein von § 67 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung abweichend festgesetzter Vorrückungstichtag oder eine abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen vorgenommene besoldungsrechtliche Einstufung maßgebend und war vor Beginn der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung noch kein Vorrückungstichtag nach § 67 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung festgesetzt und für die Entlohnung maßgebend, wird im Falle des Endens des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung und Verbleiben im Dienststand das Besoldungsdienstalter nach den Bestimmungen des § 67 wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses festgesetzt.

(7) War im Fall des Abs. 5 für das sondervertragliche Monatsentgelt ein von § 67 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung abweichend festgesetzter Vorrückungstichtag oder eine abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen vorgenommene besoldungsrechtliche Einstufung maßgebend und bestand vor Beginn der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung eine Einstufung in eine Entlohnungsgruppe, für die ein gemäß § 67 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung festgesetzter Vorrückungstichtag maßgeblich war, ist für die Ermittlung des für die Einstufung nach Enden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung maßgeblichen Besoldungsdienstalters jener Monat als Überleitungsmonat heranzuziehen, in dem zuletzt vor Wirksamwerden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung ein Monatsentgelt bezogen wurde, für das der Vorrückungstichtag gemäß § 67 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung maßgebend war. Beim so ermittelten Besoldungsdienstalter sind die seit dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen.

(8) Bei Gemeindebediensteten, die sich im Überleitungsmonat in der Ausbildungsphase befinden, ist bei der Ermittlung des Überleitungsbetrags die in § 60 Abs. 1 vorgesehene Entgeltkürzung nicht zu berücksichtigen.

(9) Werden die Gemeindebediensteten vor der Vorrückung in die Zielstufe in eine andere Entlohnungsgruppe überstellt, ist ihre Wahrungszulage ab dem Tag der Wirksamkeit der Überstellung so zu bemessen, als wäre die Überstellung bereits zum ersten Tag des Überleitungsmonats wirksam geworden.

### **§ 157c**

#### **Besoldungsreform - Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen**

(1) Wenn eine Bestimmung in einem Landesgesetz, in einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid oder einem Vertrag der Gemeinde in einer vor 1. November 2015 bestehenden Fassung für die Bemessung eines Betrags auf das Monatsentgelt einer bestimmten Entlohnungsstufe einer nach § 157a Abs. 1 überzuleitenden Entlohnungsgruppe verweist, tritt an die Stelle des Verweises auf das Monatsentgelt dieser Entlohnungsstufe mit 1. November 2015 unmittelbar der für dieses Monatsentgelt angeführte Betrag in der am 31. Oktober 2015 geltenden (alten) Fassung. Dieser Betrag ändert sich im selben Ausmaß wie jene Entlohnungsstufe derselben Entlohnungsgruppe, für die in der am 1. November 2015 geltenden (neuen) Fassung der nächstniedrigere Betrag angeführt ist, in Ermangelung einer solchen jedoch im selben Ausmaß wie die betraglich niedrigste Entlohnungsstufe derselben Entlohnungsgruppe.

(2) Wenn eine Bestimmung in einem Landesgesetz, in einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid oder einem Vertrag der Gemeinde in einer vor dem 1. November 2015 bestehenden Fassung auf eine bestimmte Entlohnungsstufe einer nach § 157a Abs. 1 überzuleitenden Entlohnungsgruppe verweist, ohne die Bemessung eines Betrags vom Monatsentgelt dieser Entlohnungsstufe abhängig zu machen, tritt an die Stelle des Verweises auf diese Entlohnungsstufe (alte Fassung) ein Verweis auf jene Entlohnungsstufe derselben Entlohnungsgruppe, für die in der am 1. November 2015 geltenden Fassung der nächstniedrigere Betrag angeführt ist (neue Fassung). Sofern die Bestimmung auf das Erreichen der Entlohnungsstufe alter Fassung abstellt, gilt dieses Erfordernis ab 1. November 2015 erst ab einer Verweildauer

1. von mehr als einem Jahr und sechs Monaten bei der Entlohnungsgruppe gv1,
2. von mehr als sechs Monaten bei den Entlohnungsgruppen gv2 und l2b1,
3. von mehr als einem Jahr bei den Entlohnungsgruppen nach § 157a Abs. 7 Z 3

in der Entlohnungsstufe neuer Fassung als erfüllt. Für die übergeleiteten Gemeindebediensteten entfällt dieses zusätzliche Erfordernis der Verweildauer nach den Z 1 bis 3 bis zur Verbesserung ihres Besoldungsdienstalters nach § 157a Abs. 5 oder 7. Wenn eine Bestimmung nicht bloß auf das Erreichen einer Gehaltsstufe alter Fassung abstellt, sondern zusätzlich auf das Erreichen einer bestimmten Verweildauer in dieser Entlohnungsstufe, so bleibt dieses zusätzliche Erfordernis unberührt bzw. erhöht es sich in den Fällen der Z 1 bis 3 im entsprechenden Ausmaß.

(3) Die für die Gemeindebediensteten festgesetzte Dauer der Ausbildungsphase bleibt von der Überleitung unberührt.

(4) Insoweit in einem Landesgesetz, einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid oder einem Vertrag der Gemeinde in einer vor 1. November 2015 bestehenden Fassung die Bemessung eines Betrags nach Maßgabe des Gehalts, allenfalls einschließlich allfälliger Teuerungszulagen, der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamtin oder des Beamten der Allgemeinen Verwaltung erfolgt, tritt an die Stelle dieser Maßgabe ab 1. November 2015 der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001.

## § 157d

### **Besoldungsreform 2015 - Jubiläumszuwendung**

Auf die am 31. Oktober 2015 in einem Dienstverhältnis der Gemeinde stehenden Gemeindebediensteten sind die Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung (§ 89) mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 bzw. 40 oder 35 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 25 bzw. 40 oder 35 Jahre nach dem bereits von der Gemeinde ermittelten Stichtag liegt. Die Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung (§ 109) sind auf die vor Erreichen des Dienstjubiläums liegenden Zeiten sinngemäß anzuwenden.

## § 157e

### **Besoldungsreform 2015 - Erholungsurlaub**

Auf die am 31. Oktober 2015 in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde stehenden Gemeindebediensteten sind die Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubs (§ 92) mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 28 Jahre, in den Fällen des § 155 Abs. 11 in der bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx geltenden Fassung 25 Jahre, nach dem bereits von der Gemeinde ermittelten Stichtag liegt.

## § 157f

### **Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. xx/xxxx**

(1) Pädagogische Fachkräfte (VIIa. Hauptstück), die vor dem 1. November 2008 in einem Dienstverhältnis zu einem öffentlichen oder privaten Rechtsträger in einer Verwendung als pädagogische Fachkraft gestanden sind, gebührt - abweichend von §§ 151h und 149 Abs. 1 Z 1 - ein Urlaubsausmaß von 41 Arbeitstagen.

(2) Auf pädagogische Fachkräfte (VIIa. Hauptstück), die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx dem Entlohnungsschema IIL angehören, sind anstelle des § 151c der § 39 Abs. 3 und die §§ 42b bis 42g, 43, 44, 44d und 46 VBG sinngemäß anzuwenden.

(3) § 143 Abs. 4 und § 144a Abs. 3, jeweils in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx, sind auf Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen (VII. Hauptstück), deren Dienstverhältnis zur Gemeinde bereits vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat, nicht anzuwenden.“

*61. § 158 Abs. 2 lautet:*

„(2) 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. 118/2015,
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 161/2013,
3. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 28/2015,
4. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
5. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014,
6. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
7. Betriebspensionengesetz - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 34/2015,
8. Gesetz über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung - BAK-G, BGBl. I Nr. 72/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 52/2015,
9. Bundespflegegeldgesetz, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2015,
10. Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 34/2015,
11. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 52/2015,

12. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2015,
13. Gehaltsgesetz 1956 - GehG, BGBl. Nr. 54/1956, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
14. Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
15. Hochschulgesetz 2005, BGBl. I Nr. 30/2006, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 38/2015,
16. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
17. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984, BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
18. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
19. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
20. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2015,
21. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2015,
22. Strafgesetzbuch - StGB, BGBl. Nr. 60/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2015,
23. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 112/2015,
24. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2014,
25. Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 21/2015,
26. Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetz (Unv-Transparenz-G), BGBl. Nr. 330/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 141/2013,
27. Vertragsbedienstetengesetz 1948 - VBG, BGBl. Nr. 86/1948, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
28. Volksgruppengesetz, BGBl. Nr. 396/1976, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 84/2013,
29. Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
30. Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2013,
31. Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013.“

62. In § 159 entfallen die Absatzbezeichnung „(1)“ und Abs. 2.

63. In § 160 entfallen die Absatzbezeichnung „(1)“, Abs. 1 Z 2 und Abs. 2.

64. Die Überschrift zu § 162 lautet:

**„Inkrafttreten, Außerkrafttreten“**

65. Dem § 162 werden folgende Abs. 5 bis 9 angefügt:

„(5) Mit 1. Jänner 2015 treten der den § 162 betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 18 Abs. 3 und 7, § 53 Abs. 3, § 62 Abs. 2, 4, 8 und 10, § 64 Abs. 5 und 6, § 76 Abs. 3, § 112 Abs. 1, § 118 Abs. 3, § 125 Abs. 3, § 127 Abs. 4, § 134 Z 1, § 155 Abs. 4 Z 1 und die Überschrift zu § 162 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx in Kraft; gleichzeitig tritt § 160 Abs. 1 Z 2 außer Kraft.

(6) Mit 1. März 2015 treten

1. § 62 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx sowie

2. § 57 Abs. 1 in der Fassung der Z 13 dieses Gesetzes, § 58 Abs. 1 in der Fassung der Z 16 dieses Gesetzes und § 144 Abs. 1 in der Fassung der Z 51 dieses Gesetzes

in Kraft.

(7) Mit 1. November 2015 treten

1. die die §§ 66, 67, 68, 107, 155, 157a, 157b, 157c, 157d, 157e und 157f betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis, § 7 Abs. 3, § 60 Abs. 3, §§ 66, 67, 68, 70 Abs. 6, § 74 Abs. 3, § 78 Abs. 5, § 88 Abs. 4, §§ 89, 92 Abs. 1 und 6, §§ 107, 125 Abs. 5, § 139 Abs. 3, § 144 Abs. 2, § 149 Abs. 1 und 1a und §§ 157a, 157b, 157c, 157d, 157e und 157f in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx sowie

2. § 57 in der Fassung der Z 14 und 15 dieses Gesetzes, § 58 in der Fassung der Z 17 und 18 dieses Gesetzes und § 144 Abs. 1 in der Fassung der Z 52 dieses Gesetzes

in Kraft; gleichzeitig treten § 6 Abs. 4 und 5, § 7 Abs. 3 Z 2, § 55 Abs. 5, § 58 Abs. 2, §§ 155 und 160 Abs. 2 außer Kraft. §§ 66 und 67 sind in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden. §§ 155 und 160 Abs. 2 sind in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.

(8) Mit 1. Jänner 2016 treten die die §§ 93, 139a, 144a und das VIIa. Hauptstück betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 2, § 15 Abs. 2, 3a und 6, § 18 Abs. 5, die Überschrift zu § 93, § 118 Abs. 1 und 2, §§ 139a, 143 Abs. 4, §§ 144a, 147 Abs. 1, das VIIa. Hauptstück, § 158 Abs. 2 und § 159 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx in Kraft.

(9) Das Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetz, LGBl. Nr. 30/1993, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013, tritt mit 31. Dezember 2015 außer Kraft.“

## Vorblatt

### Probleme:

1. Das letzte Gehaltsabkommen mit den Gewerkschaften öffentlicher Dienst endete am 28. Februar 2015. Für die Zeit danach ist eine Neuregelung vorzunehmen.
2. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) erkannte sowohl im Urteil C-88/08 (Rechtssache Hütter) als auch im Urteil C-530/13 (Rechtssache Schmitzer) das Anrechnungsregime im Besoldungssystem des Bundesdienstes in wesentlichen Strukturen als altersdiskriminierend und mit der Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union, 2000/78/EG, nicht vereinbar an. Da die Anrechnungsregeln für Landes- und Gemeindebedienstete weitestgehend jenen für den Bundesdienst entsprechen, ist auch deren Richtlinienkonformität nicht mehr gegeben.
3. Das Landesdienstrecht enthält einige behinderend diskriminierende Begriffe.
4. Das Dienstrecht jener Gemeindebediensteten, die als Kindergärtnerinnen oder Kindergärtner oder als Erzieherinnen oder Erzieher an Horten (pädagogische Fachkräfte) verwendet werden, wird zur Zeit in der Weise geregelt, dass der Landesgesetzgeber unter Anwendung der Rechtssetzungstechnik der - dynamischen bzw. statischen - Verweisung die für das Dienstrecht der Landes- und Bundesvertragsbediensteten maßgebenden Landes- bzw. Bundesgesetze - mit wenigen Abweichungen - sinngemäß auf diese Bedienstetengruppe in den Gemeinden anwendet. Diese Verweisungstechnik wird den rechtsstaatlichen Anforderungen an die Verständlichkeit und Lesbarkeit eines Gesetzes in keiner Weise gerecht.
5. Die aus der bisherigen Vollziehung des mit 1. Jänner 2015 in Kraft getretenen Bgld. GemBG 2014 gewonnenen Erfahrungen haben punktuell einen Änderungs- und Verbesserungsbedarf aufgezeigt.
6. Die Regelung über den Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“) berücksichtigt weder gleichgeschlechtliche Partnerschaften noch Adoptionsverhältnisse.

### Ziele:

1. Erhöhung der Bezüge der Landes- und Gemeindebediensteten unter Berücksichtigung der Bezugserhöhung im Bundesdienst.
2. Gemeinschaftsrechtskonforme und kostenneutrale Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung im Landes- und Gemeindedienst sowie Überleitung des Altpersonals unter Berücksichtigung des Aspektes der Besitzstandswahrung und der Wahrung der zukünftigen Erwerbsaussichten.
3. Schaffung einer diskriminierungsfreien Ausdrucksweise im Gemeindedienstrecht.
4. Schaffung eines eigenständigen Dienstrechts für die pädagogischen Fachkräfte unter Beachtung der Erfordernisse der Rechtsklarheit und Verständlichkeit.
5. Verbesserung einzelner Bestimmungen des Bgld. GemBG 2014 unter Berücksichtigung der im Zuge der bisherigen Vollziehung gewonnenen Erkenntnisse.
6. Beseitigung der Diskriminierung von in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften lebenden Personen und Adoptiveltern beim Frühkarenzurlaub.

### Inhalte:

1. Erhöhung der Monatsentgelte ab 1. März 2015 um 1,77 % bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2015.
2. Schaffung eines neuen Besoldungssystems und diskriminierungsfreie Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung im Bgld. GemBG 2014.
3. Ersetzung behinderend diskriminierender Begriffe im Bgld. GemBG 2014 durch neutrale Ausdrucksformen.
4. Stufenweise Vorkodifizierung des Dienstrechts der Gemeindebediensteten.
5. Anpassung einzelner Bestimmungen des Bgld. GemBG 2014.
6. Einführung des „Babymonats“ anstelle des Frühkarenzurlaubs für Väter („Papamonat“).

### Alternativen:

Keine.

### Finanzielle Auswirkungen:

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

### Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Keine.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Durch das vorliegende Gesetz wird dem Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) vom 11. November 2014, C-530/13, in der Rechtssache Schmitzer Rechnung getragen und es werden die Vordienstzeitenanrechnungs- und Einstufungsvorschriften im Dienstrecht der Gemeindebediensteten gänzlich neu und EU-konform geregelt. Weiters werden die Umsetzungshinweise berichtigt. Die übrigen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine; insbesondere ist eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG nicht vorgesehen.

## **Erläuterungen**

### **I. Allgemeiner Teil**

#### **A. Unionskonforme Reform des Besoldungssystems**

Im Besoldungssystem der Landes- und Gemeindebediensteten ist die Einstufung in die jeweiligen Verwendungsgruppen oder Entlohnungsschemata ein zentraler Faktor, da sie sich auf den gesamten Gehaltsverlauf während des Berufslebens im Landes- und Gemeindedienst auswirkt und überdies auch eine Bedeutung für die Bemessung der Pensionsansprüche hat. Die Einstufung beruht in der Regel auf der Anrechnung von bestimmten Vordienstzeiten bei früheren Dienstgebern sowie von Ausbildungszeiten und auch von sonstigen Zeiten. Durch Anrechnung der relevanten Zeiträume wurde bisher der so genannte „Vorrückungstichtag“ ermittelt, der den fiktiven Ausgangszeitpunkt der „Besoldungskarriere“ einer oder eines Landes- und Gemeindebediensteten darstellt. Die Einstufung erfolgt als Zuteilung einer entsprechenden Gehaltsstufe der jeweiligen Verwendungsgruppe bzw. des Entlohnungsschemas.

Sowohl im Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013 als auch im Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 - LBBG 2001 und weiters auch im Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014 bestehen sehr komplizierte und detaillierte Bestimmungen zur Ermittlung des Vorrückungstichtages, die teilweise bis über die Grenze der Verständlichkeit hinaus reichen. So sei etwa laut VwGH, Zl. 2010/12/0029 „schon die Errechnung des Vorrückungstichtages nicht einfach“ und auch „die Vorrückungstermine hingen insgesamt von einer Vielzahl an Faktoren ab, dass keineswegs gesagt werden könne, sie wären unmittelbar durch Gesetzesregelungen klar vorgegeben.“ Verschärft wird dieser Eindruck durch die oftmalige präzisierende Novellierung der einschlägigen Normen, die nicht selten von der höchstgerichtlichen Judikatur ausgelöst wurde. Ebenso wirkten sich die Veränderung der ehemals noch relativ homogenen Struktur der Ausbildungslandschaft und auch die Einführung einer deutlich vielfältigeren Studienarchitektur nachteilig auf das System der Zeitanrechnung aus und führte zu einer verstärkten Kasuistik.

Im Ergebnis kann bei den angesprochenen Gesetzesbestimmungen des § 51 Bgld. LVBG 2013 und der §§ 8 ff LBBG 2001 sowie der §§ 66 ff Bgld. GemBG 2014 von einer Rechtslage gesprochen werden, die in der Personaladministration des Landes und der Gemeinden eine subtile Sachkenntnis und nachgerade eine gewisse Lust zum „Lösen von Denksport-Aufgaben“ erfordern. Überdies leidet ob der kasuistischen Regelungen der gleichförmige Gesetzesvollzug im Bereich der Landes- und Gemeindeverwaltung und führt in einer Gesamtbetrachtung teilweise zu sachlich unververtretbaren Anrechnungen. Der Reformbedarf des Besoldungssystems der Landes- und Gemeindebediensteten erscheint somit evident.

Verstärkt wird dieses dringende Reformersfordernis durch ein Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) vom 11. November 2014, C-530/13 (Rechtssache Schmitzer). In diesem Vorabentscheidungsverfahren, wie auch bereits im Urteil C-88/08 (Rechtssache Hütter) erkannte der EuGH das Anrechnungsregime im Besoldungssystem des Bundesdienstes, das im Wesentlichen jenen im Landes- und Gemeindedienst entspricht, in wesentlichen Strukturen als altersdiskriminierend und mit der Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union, 2000/78/EG, nicht vereinbar an. In diesen Judikaten spielt die Anrechenbarkeit von Ausbildungszeiten eine wichtige Rolle.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf sowie in den gleichzeitig eingebrachten Entwürfen von Novellen zum Bgld. LVBG 2013 und zum Bgld. GemBG 2013 wird daher das für die Landes- und Gemeindebediensteten maßgebliche Besoldungssystem einer grundsätzlichen Reparatur unterzogen und soll die unionsrechtliche Diskriminierungsfreiheit gewährleisten. Schwerpunkt ist dabei eine Neuregelung des gesamten Anrechnungsregimes. Das betrifft jene Zeiträume, die auf die besoldungswirksame Dienstzeit anzurechnen sind. Zum einen sollen daher die Zeiten für absolvierte Ausbildungen anrechnungsneutral werden und zum anderen insbesondere jene Zeiten, die keinerlei Widmung aufweisen („sonstige Zeiten“) und damit unter einem altersdiskriminierenden Gesichtspunkt einer sachlichen Rechtfertigung völlig entbehren, für die Anrechnung unbeachtlich sein. Die Berücksichtigung von Zeiträumen, die auf die besoldungswirksame Zeit weiterhin anrechenbar sind, beschränkt sich auf jene Vordienst-Zeiten (im Ausmaß von maximal zehn Jahren), die eine einschlägige Bedeutung im Hinblick auf die aufzunehmende Tätigkeit im Landes- und Gemeindedienst aufweisen. Zusätzlich sind noch Zeiten des abgeleisteten Präsenz- oder Zivildienstes im Ausmaß von sechs Monaten anrechenbar.

Im Mittelpunkt des Paketes steht die Aufhebung der Bestimmungen über den Vorrückungstichtag im LBBG 2001, im Bgld. LVBG 2013 und im Bgld. GemBG 2014. An deren Stelle tritt ein grundlegend erneuertes und vereinfachtes Einstufungs- und Vorrückungsregime. Der maßgebliche Faktor für die

Einstufung ist nunmehr das „Besoldungsdienstalter“, geregelt in § 10 LBBG 2001, § 51 Bgld. LVBG 2013 und § 67 Bgld. GemBG 2014.

Das neue Einstufungsregime hat zur Folge, dass auch die Gehaltsansätze angepasst werden müssen. Die für die verschiedenen Dienstbereiche erforderlichen Ausbildungen werden nunmehr unmittelbar über die Gehaltsansätze abgegolten und nicht mehr auf die Dienstzeit angerechnet.

Die die Gehaltsansätze enthaltenden Gehaltstabellen gelten nicht bloß für die zukünftig neu aufzunehmenden Landes- und Gemeindebediensteten, sondern weiterhin auch für alle bereits im Dienststand Befindlichen. Sie bilden also die besoldungsrechtliche Grundlage sowohl der „neuen“ als auch der „alten“ Landes- und Gemeindebediensteten. Damit werden - im Gegensatz zu in der Vergangenheit erfolgten Dienstrechtsreformen - keine neuen dienstrechtlichen (Parallel-)Strukturen aufgebaut.

Dies erfordert eine Überleitung der im Dienststand befindlichen Landes- und Gemeindebediensteten in das neue Besoldungssystem. Eine individuelle Überleitung ist aber angesichts der hohen Zahl überzuleitender Landes- und Gemeindebediensteter bereits aus Gründen der Verwaltungseffizienz unvertretbar. Einzig zweckdienlich erscheint daher eine ex-lege-Überleitung, die in den §§ 120 a ff LBBG 2001, §§ ff Bgld. LVBG 2013 und §§ 157a ff Bgld. GemBG 2014 vorgenommen wird. Unter dem Aspekt der Besitzstandswahrung bleiben die derzeit bestehenden besoldungsrechtlichen Ansprüche gewahrt. Die Überleitung erfolgt dergestalt, als das bisherige Gehalt bis zum nächsten Vorrückungstermin unverändert bleibt. Diese Vorrückung führt dann auf das Niveau des neuen (übergeleiteten) Besoldungsverlaufs.

## **B. Gehaltserhöhung**

Die Verhandlungen zwischen der Bundesregierung und den Gewerkschaften der öffentlichen Dienste über die Gehaltsregelung der Bundesbediensteten für 2015 brachten folgendes Ergebnis:

Ab 1. März 2015 werden (bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2015) die Gehälter der Beamtinnen und Beamten des Dienststandes, die Monatsentgelte der Vertragsbediensteten und der Bediensteten mit Sondervertrag, in dem keine andere Art der Valorisierung vorgesehen ist, samt Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind, um 1,77 % erhöht.

Die Bezüge der Gemeindebediensteten sollen im gleichen Ausmaß erhöht werden. Dazu bedarf es landesgesetzlicher Maßnahmen in den Bereichen des Gemeindebedienstetengesetzes 2014, des Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 und des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001.

## **C. Vollkodifizierung des Dienstrechts der Kindergärtnerinnen, Kindergärtner, Erzieherinnen und Erzieher an Horten**

Das Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz hat durch § 1 Abs. 3 dieses Gesetzes sowie durch § 159 Bgld. GemBG 2014 und § 124 Bgld. LVBG 2013 die für das Dienstrecht des Landes- und Gemeindebediensteten maßgebenden Landesgesetze (Bgld. LVBG 2013 und Bgld. GemBG 2014) als auf die Kindergärtnerinnen und Kindergärtner sowie auf die Erzieherinnen und Erzieher an Horten, soweit diese in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zum Land stehen, 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 Normunterworfenen 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 archivarischer 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 Verwal-

tungsreform sowie zu einer bürgernahen Landesrechtsordnung dar. Vor allem aber soll dem rechtsstaatlichen Prinzip als Grundlage jeder demokratischen Ordnung zum Durchbruch verholfen werden.

#### **D. Weitere Änderungen**

1. Begriffsanpassungen an den von der Bundesregierung beschlossenen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention.
2. Rechtsanspruch auf unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen (Babymonat).
3. Berücksichtigung der aus der bisherigen Vollziehung des mit 1.1.2015 in Kraft getretenen Bgld. GemBG 2014 und dementsprechende Anpassung einzelner Regelungen.
4. Berichtigung von Redaktionsversehen.

#### **E. Finanzielle Auswirkungen**

1. Unionskonforme Reform des Besoldungssystems  
Eines der Ziele der Neugestaltung des Besoldungssystems ist die Sicherstellung einer Kostenneutralität. Es sind daher weder die im vorliegenden Entwurf noch die in den gleichzeitig eingebrachten Entwürfen von Novellen zum Bgld. LVBG 2013 und zum Bgld. LBBG 2001 enthaltenen Reformmaßnahmen mit finanziellen Auswirkungen für das Land und die Gemeinden verbunden.
2. Erhöhung der Bezüge der Gemeindebediensteten mit 1. März 2015:  
Mehrkosten für alle Gemeinden: rd. 2 Millionen Euro
3. Die übrigen vorgeschlagenen Änderungen sind mit keinen nennenswerten finanziellen Auswirkungen verbunden.

#### **F. Kompetenzgrundlage**

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

## **II. Besonderer Teil**

**Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:**

**Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):**

Das Inhaltsverzeichnis wird an die im vorliegenden Novellenentwurf vorgeschlagenen Änderungen angepasst.

**Zu Z 2 (§ 1 Abs. 2):**

Die Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich des Bgld. GemBG 2014 sind neu zu regeln, da pädagogische Fachkräfte, deren Dienstrecht bisher durch das Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz geregelt wurde, nunmehr ebenfalls unter das Regelungsregime des Bgld. GemBG 2014 fallen.

**Zu Z 3 (§ 6 Abs. 4 und 5):**

§ 6 Abs. 4 sieht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit vor, vom Aufnahmeerfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft bzw. des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt sowie vom Erfordernis der in diesem Gesetz oder in besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen Nachsicht zu erteilen. Da über den unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt mittlerweile nicht nur österreichische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, sondern auch Staatsangehörige aller EU-Mitgliedstaaten und überdies auch viele Drittstaatsangehörige verfügen, erweist sich die Möglichkeit einer Nachsichterteilung von diesem Erfordernis als obsolet. Die derzeit vorgesehene Möglichkeit der Nachsicht von der Nichterfüllung besonderer Aufnahmevoraussetzungen kann ebenfalls entfallen, da die Voraussetzungen für eine Nachsichterteilung hinsichtlich der Freizeitpädagoginnen und -pädagogen in § 143 Abs. 4 und im Übrigen in den jeweiligen berufsrechtlichen Gesetzen, beispielsweise im Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Kindergärtner(innen) und Erzieher(innen) geregelt sind. Von wenigen Ausnahmen - etwa im Bereich der Kinderbetreuung - abgesehen, legt das Bgld. GemBG 2014 keine besonderen Aufnahmeerfordernisse fest und überlässt es weitgehend den Gemeinden, solche in der Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle zu verlangen.

**Zu Z 4 (§ 7 Abs. 3 Z 2):**

Im Rahmen der EU-rechtlich gebotenen Reparatur des Besoldungssystems wird ua. das bisherige System des Vorrückungsstichtags durch das System des Besoldungsdienstalters ersetzt. Dies erfordert eine Anpassung all jener Bestimmungen, die bisher an den Vorrückungsstichtag anknüpften.

**Zu Z 5 und 6 (§ 15 Abs. 2 und 3a):**

§ 15 Abs. 2 verpflichtet Gemeindebedienstete bestimmter Entlohnungsgruppen zur Absolvierung einer Grundausbildung mit abschließender Dienstprüfung innerhalb von vier Jahren nach Dienstantritt. Diese Bestimmung berücksichtigt aber nicht die Fälle der Überstellung von Gemeindebediensteten in höhere Entlohnungsgruppen. Auch in diesen Fällen kann die Ablegung einer weiteren Dienstprüfung erforderlich sein, die vier Jahre nach Wirksamwerden der Überstellung abzulegen ist. Gleichzeitig wird der Verordnungsgeber durch Abs. 3a ermächtigt, eine abgeschlossene Grundausbildung für eine Entlohnungsgruppe auf die Grundausbildung für eine andere Entlohnungsgruppe ganz oder teilweise anzurechnen, soweit dadurch der Ausbildungszweck nicht gefährdet wird.

**Zu Z 7 (§ 15 Abs. 6):**

Es soll klargestellt werden, dass die Bestimmungen über die Grundausbildung, die Dienstprüfung und die Ausbildungsphase nicht auf Helferinnen und Helfer in Kindergärten anzuwenden sind, die regelmäßig in gv4 eingestuft werden. Die Regelung der Ausbildung der anderen Betreuungspersonen und pädagogischen Fachkräfte erfolgt nunmehr im VII. und VIIa. Hauptstück (siehe § 144a und 151i).

**Zu Z 8 (§ 18 Abs. 3 Z 4):**

Es wird klargestellt, dass die erfolgreiche Ablegung der Gemeindeverwaltungsdienstprüfung als Voraussetzung für die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter des Gemeindeamtes nur ausreicht, wenn es sich um die für die Entlohnungsgruppen gv1 oder gv2 vorgeschriebene Prüfung handelt. Eine Bewerberin oder ein Bewerber mit erfolgreich abgelegter Dienstprüfung lediglich für die Entlohnungsgruppe gv3 erfüllt somit nicht die Bestellungsbedingungen.

**Zu Z 9 (§ 18 Abs. 5):**

Die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter des Gemeindeamtes ist unverzüglich der Gemeindeaufsichtsbehörde mitzuteilen. Die Mitteilung hat jedenfalls den Namen der bestellten Person sowie den Tag der Wirksamkeit der Bestellung zu umfassen. Diese Informationen sind für die Aufsichtsbehörde von Bedeutung, da die Leiterin oder der Leiter des Gemeindeamtes - neben der Bürgermeisterin oder dem

Bürgermeister - wichtigste Ansprechstelle ist und die ordnungsgemäße Erfüllung der der Aufsichtsbehörde obliegenden Aufgaben ohne Kenntnis dieser Führungspersonen zumindest wesentlich erschwert wird. Nähere Informationen hinsichtlich Aufnahmedaten (zB Vorliegen der Bestellungs Voraussetzungen) oder Personaldaten sind der Aufsichtsbehörde über deren konkrete Aufforderung von der Gemeinde zur Verfügung zu stellen.

**Zu Z 10 (§ 18 Abs. 7):**

§ 18 Abs. 7 sieht ua. vor, dass im Falle der Vakanz der Stelle der Gemeindeamtsleiterin oder des Gemeindeamtsleiters oder im Falle ihrer oder seiner vorübergehenden Verhinderung eine Leiterin oder ein Leiter eines anderen Gemeindeamtes von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister mit der Vertretung betraut werden kann. Die vorgeschlagene Änderung erweitert den Kreis der möglichen Vertretungspersonen um Gemeindebedienstete, die zwar nicht Leiterin oder Leiter eines anderen Gemeindeamtes sind, aber die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter erfüllen.

**Zu Z 11 (§ 53 Abs. 3):**

Berichtigung eines Grammatikfehlers und eines redaktionellen Versehens.

**Zu Z 12, 14, 15, 17, 18, 19, 27, 28, 29, 51, 52, 58 und 62 (§ 55 Abs. 5, § 57, § 58 Abs. 1 und 2, § 60 Abs. 3, § 66, § 67, § 68, § 144, § 155, § 160):**

Das frühere System des Vorrückungstichtages wird durch das System des Besoldungsdienstalters ersetzt. Beim Besoldungsdienstalter handelt es sich um einen Zeitraum (zB 18 Jahre, 3 Monate und 7 Tage), der mit der Dauer des Dienstverhältnisses anwächst. Es besteht dabei einerseits aus der Dauer der angerechneten Vordienstzeiten, die beim erstmaligen Eintritt ins Dienstverhältnis festgestellt wird und andererseits aus der im aufrechten Dienstverhältnis verbrachten Zeit, soweit diese für die Vorrückung wirksam wurde. Die Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung (§ 109) bleiben dabei weitestgehend unverändert. Damit ist das Besoldungsdienstalter im Ergebnis die Summe aller für die Vorrückung wirksamen Zeiten. Das Besoldungsdienstalter kann sich daher im Regelfall nur erhöhen, nicht aber geringer werden - die einzige Ausnahme bildet der Vorbildungsausgleich (siehe unten).

Die Vorrückung erfolgt künftig mit dem Ablauf jenes Monats, in dem weitere zwei Jahre des Besoldungsdienstalters vollendet werden (§ 66 Bgld. GemBG 2014 nF). Bei einem Besoldungsdienstalter von zB 31 Jahren und 7 Monaten sind in fünf Monaten weitere zwei Jahre vollendet und mit dem darauffolgenden Monatsersten erfolgt die Vorrückung. Damit ist künftig jeder Monatserste ein möglicher Vorrückungstermin. Bei den übergeleiteten Bediensteten wird das Besoldungsdienstalter jedoch so festgesetzt, dass sie die bisher in ihrer Stufe verbrachte Zeit „mitnehmen“. Das führt im Ergebnis auch zwingend dazu, dass ihr bisheriger Vorrückungstermin beibehalten wird (1. Jänner oder 1. Juli). Aber auch hier können sich im weiteren Dienstleben Änderungen durch Karenzurlauben und andere Hemmungsfälle ergeben.

Als wesentlicher Grundsatz ist dabei zu berücksichtigen, dass Änderungen des Besoldungsdienstalters stets unmittelbar für die Einstufung und die Verweildauer in der jeweiligen Stufe wirksam werden. Wenn daher gesetzlich ein Zuschlag zum Besoldungsdienstalter angeordnet wird, etwa im Rahmen der Überleitung, oder ein Abzug, etwa durch einen Vorbildungsausgleich, dann wirkt sich das unmittelbar auf die Einstufung aus und die Verweildauer in der Stufe ändert sich ebenfalls entsprechend.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist im Vergleich zur Bestimmung des früheren Vorrückungstichtags deutlich verschlankt: Der neu gefasste § 67 Bgld. GemBG 2014 sieht nur noch vier Anrechnungstatbestände vor:

- Gebietskörperschaftszeiten bzw. Zeiten bei internationalen Einrichtungen
- Einschlägige Berufstätigkeit oder Verwaltungspraktika bis zu zehn Jahren
- Zeiten des Bezugs einer Beschädigtenrente nach dem Heeresversorgungsgesetz wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90%
- Zeiten des Grundwehrdienstes, Ausbildungsdienstes oder ordentlichen Zivildienstes

Damit werden künftig keinerlei Ausbildungszeiten oder sonstige Zeiten mehr angerechnet. Vielmehr sind diese mit den neuen Entgeltansätzen bereits pauschal abgegolten. Die einzige Ausnahme bilden Verwaltungspraktika, die zwar auch einen Ausbildungscharakter haben, aber wegen ihrer besonderen Ähnlichkeit zu einem Dienstverhältnis bei entsprechender Einschlägigkeit anrechenbar sind. Praktischer Anwendungsfall wird vor allem das Verwaltungspraktikum mit anschließender Übernahme auf einen Arbeitsplatz sein, der vom Tätigkeitsprofil dem Verwaltungspraktikum weitgehend entspricht. Der Begriff der Einschlägigkeit wird im Abs. 3 klarer definiert, wobei ergänzend zwei Grundsätze festzuhalten sind:

- Einschlägige Vordienstzeiten können nur Zeiten sein, die eine deutlich bessere Verwendbarkeit der oder des Bediensteten im Vergleich zu anderen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern erwarten lassen.
- Anrechenbar sind nur Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit, dh. es muss sich tatsächlich um eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit gehandelt haben. Eine Tätigkeit, die vorwiegend der Ausbildung dient, erfüllt diese Voraussetzung nicht. Damit sind Studien aller Art ebenso von einer Anrechnung ausgeschlossen wie das Unterrichtspraktikum oder die Gerichtspraxis. Insoweit diese Zeiten für einen Arbeitsplatz erforderlich sind, werden sie künftig mit den neuen Gehaltsansätzen ohnehin bereits abgegolten.

Im Ergebnis führen diese Bestimmungen dazu, dass jemand ohne „echte“ Vordienstzeiten im Rahmen eines früheren Dienstverhältnisses stets in der Entlohnungsstufe 1 beginnt.

Die Systematik der neuen Entgeltansätze macht die Einführung eines neuen Rechtsinstitutes notwendig, das Ähnlichkeiten zum früheren Überstellungsabzug aufweist: den Vorbildungsausgleich.

Allerdings bringt die deutliche Vereinfachung der Vordienstzeiten-Anrechnung die Notwendigkeit mit sich, die nicht mehr anrechenbaren Zeiten pauschal in den Gehaltsansätzen zu berücksichtigen. Dementsprechend wird in den neuen Entgelttabellen bei der Stufe 1 jeder Entlohnungsgruppe davon ausgegangen, dass die Bedienstete oder der Bedienstete die notwendige Ausbildung vor Dienstantritt abgeschlossen hat. Deshalb ist zB der Ansatz für die erste Entlohnungsstufe in der Entlohnungsgruppe gv1 deutlich höher als bisher. Damit werden aber auch die Relationen zwischen den Entlohnungsgruppen verschoben - zB ist die Differenz zwischen gv1 und gv2 in der Entlohnungsstufe 5 deutlich größer als bisher, weil den Entgeltansätzen völlig unterschiedliche Annahmen über das Vorleben zugrunde liegen. Ohne Ausgleich hätte dies zur Folge, dass zB jemand, der in der Entlohnungsgruppe gv2 in der Entlohnungsstufe 5 ein Studium abschließt und anschließend in die Entlohnungsgruppe gv1 überstellt wird, so behandelt wird, als hätte er sein Studium bereits vor Dienstantritt abgeschlossen und sein gesamtes Dienstleben auf einem Arbeitsplatz der Wertigkeit gv1 verbracht. Er bekäme damit indirekt die Studienzeiten im Dienstverhältnis abgegolten, was nach früherer Rechtslage aufgrund des Doppelanrechnungsverbot es nicht möglich war. Das wäre eine deutliche Besserstellung im Vergleich zur bisherigen Rechtslage, die nicht gerechtfertigt erscheint. Daher ist bei entsprechenden Fällen einer Überstellung künftig ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen. Abgezogen wird dabei die Dauer jener Zeiten, in denen parallel zum Dienstverhältnis das Studium betrieben wurde (§ 68). Dieser Abzug wird nach § 66 Abs. 2 unmittelbar für die Einstufung in der neuen Entlohnungsgruppe wirksam.

**Zu Z 13, 16, 20 und 50 (§ 57 Abs. 1, § 58 Abs. 1, § 62 Abs. 1, § 144 Abs. 1):**

Es erfolgt am 1. März 2015 eine Anhebung der Monatsentgelte sowie der im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückten Zulagen - mit Ausnahme der Kinderzulage - der Gemeindebediensteten um 1,77 %.

**Zu Z 21 (§ 62 Abs. 2 Z 1 lit. a):**

Berichtigung eines redaktionellen Versehens.

**Zu Z 22 (§ 62 Abs. 4):**

Berichtigung eines Grammatikfehlers.

**Zu Z 23 (§ 62 Abs. 8):**

Klarstellung, dass eine nicht zustimmungspflichtige Funktionsenthebung gemäß § 62 Abs. 8 nicht auch die in der Spezialnorm des § 20 geregelte Abberufung von der Leitung des Gemeindeamtes umfasst.

**Zu Z 24 (§ 62 Abs. 10):**

Ausdehnung des subsidiären Charakters des § 62 Abs. 10 auch gegenüber den Fällen des § 62 Abs. 3.

**Zu Z 25 und 26 (§ 64 Abs. 5 und 6):**

Regelung des Anfallszeitpunktes der Kinderzulage analog den Bestimmungen für Landesbedienstete.

**Zu Z 30, 31, 33, 34, 45 und 48 (§ 70 Abs. 6, § 74 Abs. 3 Z 2 und 3, § 78 Abs. 5, § 88 Abs. 4, § 125 Abs. 5 Z 3 und § 139 Abs. 3):**

Es werden alle Bestimmungen, die an den Gehaltsansatz für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V als Berechnungsgrundlage anknüpfen, dahingehend geändert, dass künftig ein Referenzbetrag als Berechnungsgrundlage festgesetzt wird. Der Referenzbetrag ist in § 4 Abs. 4 LBBG 2001 geregelt und beträgt 100 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V.

**Zu Z 32 (§ 76 Abs. 3):**

Klarstellung, dass die Kinderzulage in die Bemessungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Sonn- und Feiertagsvergütung nicht einzubeziehen ist.

**Zu Z 35 und 60 (§ 89 und § 157d):**

Der Anfall der Jubiläumswendung soll sich in Zukunft nicht mehr nach dem Jubiläumstichtag, sondern - ebenso wie Einstufung und Vorrückung - nach dem Besoldungsdienstalter richten. Die für die Jubiläumswendung maßgebenden Zeiten, das Erfordernis treuer Dienste und die Höhe der Jubiläumswendung bleiben unverändert. Für übergeleitete Bedienstete soll allerdings weiterhin der bisher ermittelte Jubiläumstichtag maßgebend sein (§ 157d).

**Zu Z 36, 37, 55 und 59 (§ 92 Abs. 1 und 6, § 149 Abs. 1, § 157e):**

Das für das Erreichen des höheren Urlaubsausmaßes erforderliche Besoldungsdienstalter soll in Zukunft 25 Jahre betragen. Für jene Gemeindebediensteten, die in das neue Besoldungssystem übergeleitet werden, wird einerseits der bisherige Urlaubstichtag eingefroren und andererseits das für das Erreichen des höheren Urlaubsausmaßes erforderliche Besoldungsdienstalter entsprechend dem bisher erforderlichen Dienstalter von 25 bzw. 28 Jahren festgelegt.

**Zu Z 38 (Überschrift zu § 93):**

Die Bundesregierung hat 2012 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention beschlossen („NAP-Behinderung 2012-2020“). Eine Maßnahme dieses NAP ist die Ersetzung von veralteten Begriffen wie jenen der „Invalidität“ durch zeitgemäße, diskriminierungsfreie Begriffe wie „Behinderung“. Aus diesem Grunde war die Überschrift zur gegenständlichen Norm anzupassen.

**Zu Z 39 (§ 107):**

Um jegliche Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare zu vermeiden, soll nunmehr auch der Anspruch auf den sogenannten „Papamonat“ in einen - den neuen Familienformen entsprechenden - Anspruch auf einen „Babyonat“ umgewandelt werden. Damit besteht ein Rechtsanspruch auf einen unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen. Gleichzeitig soll für Personen, die ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptieren, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs geschaffen werden.

**Zu Z 40 (§ 112 Abs. 1):**

Berichtigung eines Redaktionsversehens.

**Zu Z 41 und 42 (§ 118 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2):**

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 - ARÄG 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, trat am 1. Juni 2014 an Stelle der Bezeichnung „Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen“ der Name „Sozialministeriumservice“. Dieser Änderung wird im Dienstrecht Rechnung getragen.

**Zu Z 43 (§ 118 Abs. 3):**

Terminologische Richtigstellung.

**Zu Z 44 (§ 125 Abs. 3):**

Zitatberichtigung.

**Zu Z 46 (§ 127 Abs. 4):**

Berichtigung eines Zitierfehlers.

**Zu Z 47 (§ 134 Z1):**

Zitatberichtigung.

**Zu Z 49 (§ 139a):**

Da im Gemeindedienst zwar die Pragmatisierung abgeschafft wurde (siehe § 1 Abs. 3 Bgld. GemBG 2014), die Magistratsdirektorinnen und Magistratsdirektoren der Freistädte Eisenstadt und Rust aber aus verfassungsrechtlichen Gründen weiterhin öffentlich-rechtliche Bedienstete sind, wäre klarzustellen, dass das privatrechtliche Dienstverhältnis einer oder eines Gemeindebediensteten einer dieser Städte mit ihrer oder seiner Bestellung zur Magistratsdirektorin oder zum Magistratsdirektor kraft Gesetzes endet.

**Zu Z 50 (§ 143 Abs. 4):**

Diese Bestimmung legt fest, dass Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen erst nach Abschluss des Hochschullehrganges für Freizeitpädagogik unbefristet angestellt werden dürfen. Vor diesem Zeitpunkt ist nur eine auf längstens zwei Jahre befristete Aufnahme möglich und das auch nur dann, wenn Bewerberinnen oder Bewerber, die die erforderliche Ausbildung aufweisen, nicht vorhanden sind.

**Zu Z 54 (§ 144a):**

Durch Abs. 1 wird sichergestellt, dass die Verpflichtung der Gemeinden, für eine ständige Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen, und die Verpflichtung der Gemeindebediensteten Maßnahmen der Fortbildung in Anspruch zu nehmen (§ 17), auch in Bezug auf Betreuungspersonen im Betreuungsteil ganztägiger Schulformen gilt.

Die Abs. 2 und 3 stellen klar, dass auf Betreuungspersonen die Bestimmungen über die Grundausbildung, die Dienstprüfung und die Ausbildungsphase einschließlich Bezugskürzung (§§ 15, 16 und 60) nicht anzuwenden sind. Eine Ausnahme soll allerdings für Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen gelten, für die die Zeit bis zur Erfüllung der ausbildungsmäßigen Erfordernisse (§ 143 Abs. 3 Z 2) als Ausbildungsphase mit einem um 5 % gekürzten Monatsentgelt gilt.

**Zu Z 55 (§ 147 Abs. 1):**

Anpassung an das durch den vorliegenden Novellenentwurf eingefügte VIIa. Hauptstück, insbesondere an § 151f.

**Zu Z 57 und 60 (VIIa. Hauptstück und § 157f Abs. 1):****Zu § 151a:**

Der persönliche Anwendungsbereich des neu eingefügten VIIa. Hauptstückes erstreckt sich auf alle Gemeindebediensteten, die als pädagogische Fachkräfte in einer Kinderbetreuungseinrichtung im Sinne des Burgenländischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes 2009 - Bgld. KBBG 2009 verwendet werden. Unter Kinderbetreuungseinrichtung ist eine Einrichtung zur regelmäßigen vor- und außerschulischen Bildung, Erziehung, Betreuung und Pflege von Kindern und Jugendlichen bis zur Vollendung des Pflichtschulalters in Gruppen für einen Teil des Tages in dafür geeigneten Räumlichkeiten und durch das dafür fachlich geeignete Personal zu verstehen (§ 2 Abs. 1 Z 1 Bgld. KBBG 2009). Darunter fallen beispielsweise Kindergartengruppen, Kinderkrippengruppen, Hortgruppen, alterserweiterte Kindergartengruppen. Gemeindebedienstete, deren Arbeitsplatz sich zwar in einer dieser Einrichtungen befindet, die aber nicht als pädagogische Fachkräfte verwendet werden (zB Helferinnen und Helfer, Hauspersonal) unterfallen nicht dem Anwendungsbereich des VIIa. Hauptstückes. Gleiches gilt für Gemeindebedienstete, die an schulischen Betreuungseinrichtungen verwendet werden. Diese fallen, soweit ihr Aufgabenbereich die Kinderbetreuung umfasst, in den Anwendungsbereich des VII. Hauptstückes.

Die Regelungstechnik des VIIa. Hauptstückes folgt jener des VII. Hauptstückes (Dienstrecht der Gemeindebediensteten in der schulischen Tagesbetreuung). Es werden die allgemeinen Bestimmungen über das Dienstrecht der Gemeindebediensteten zunächst als auf die pädagogischen Fachkräfte für anwendbar erklärt. Die §§ 151b bis 151l enthalten schließlich Sonderregelungen, die auf die Besonderheiten des Dienstverhältnisses sowie der Art und des Inhalts der Dienstleistungen Bedacht nehmen. Im Wesentlichen entsprechen die Regelungen des VIIa. Hauptstückes den Bestimmungen des Bgld. Kindergarten-Hortedienstrechtsgesetzes. Änderungen wurden nur bei Vorliegen eines Verbesserungsbedarfs vorgenommen, wobei Verschlechterungen der Rechtsposition der betroffenen Gemeindebediensteten vermieden wurden.

**Zu § 151b:**

Hinsichtlich der allgemeinen Anstellungserfordernisse gelten für pädagogische Fachkräfte die gleichen Bestimmungen wie für alle anderen Gemeindebediensteten. Die besonderen (ausbildungsmäßigen) Anstellungserfordernisse sowie die Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungsnachweisen regelt das Landesgesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Kindergärtner(innen) und Erzieher(innen), ein Ausführungsgesetz zum entsprechenden Bundesgrundsatzgesetz.

**Zu § 151c:**

§ 151c regelt die Einstufung der pädagogischen Fachkräfte. Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage (§ 5 Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetz, § 159 Abs. 2 Bgld. GemBG 2014 iVm §§ 39 ff VBG). Abs. 1 zweiter Satz regelt nunmehr ausdrücklich, dass pädagogische Fachkräfte, die die fachlichen Anstellungserfordernisse des § 1 Abs. 1 des Kindergärtnerinnen-Anstellungsgesetzes nicht erfüllen, bis zu ihrer Erfüllung in die Entlohnungsgruppe 13 einzustufen sind. Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 5 des Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetzes.

**Zu § 151d:**

§ 151d regelt, unter welchen Voraussetzungen Vertretungsfälle als nicht gesicherte Verwendung gelten. Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 159 Abs. 2 Bgld. GemBG 2014 iVm § 42c VBG.

**Zu § 151e:**

§ 151e regelt die Dienstzulagen für Leiterinnen und Leiter von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie für pädagogische Fachkräfte an gemischtsprachigen Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Dienstzulage für Leiterinnen und Leiter entspricht der Höhe der bisher in § 6 Abs. 3 und 4 vorgesehenen Dienstzulage. Die Dienstzulage für die Führung einer Gruppe in kroatischer oder ungarischer Sprache wird von derzeit

64,40 Euro auf 78,80 Euro angehoben. Die Dienstzulage ist in dieser Höhe in Zukunft auch für nicht gruppenführende Kindergärtnerinnen und Kindergärtner (zB Assistenzkindergärtnerinnen und –kindergärtner) anstelle der Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes (siehe § 87) vorgesehen und wird damit für alle entsprechend verwendeten pädagogischen Fachkräfte - ob gruppenführend oder nicht - mit einem einheitlichen Betrag festgelegt. Kindergärtnerinnen oder Kindergärtern, die den Nachweis der ausreichenden Kenntnisse der betreffenden Volksgruppensprache durch Vorlage entsprechender Zeugnisse nicht erbringen, gebührt die Dienstzulage bis zur Erbringung des Nachweises im halben Ausmaß, sohin in der Höhe von derzeit 39,40 Euro.

Abs. 5 sieht auch für die Vertretung einer Leiterin oder eines Leiters einer Kinderbetreuungseinrichtung eine Dienstzulage vor, wenn die Vertretungsdauer mindestens 12 Kalendertage beträgt. Die Dienstzulage beträgt für jeden Tag der tatsächlichen Vertretung ein Dreißigstel der Leitungszulage. Die Regelung entspricht dem § 2 Abs. 6 des Mindestlohntarifs für Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen, BGBl. II Nr. 305/2014.

#### **Zu § 151f:**

Diese Bestimmung regelt die Verwendung der pädagogischen Fachkräfte und entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 147 Bgld. GemBG 2014 in alter Fassung).

#### **Zu § 151g:**

Diese Bestimmung regelt die Dienstzeit (Gruppenarbeitszeit und Vorbereitungszeit) der pädagogischen Fachkräfte. Die Regelung entspricht zur Gänze der bisherigen Rechtslage (§ 2 des Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetzes).

#### **Zu § 151h:**

§ 151h regelt den Erholungsurlaub (Urlaubsausmaß, Beurlaubung während der Kindergartenferien, Kindergartenjahr gilt als Urlaubsjahr) in gleicher Weise wie bisher. Die Übergangsbestimmung für Kindergärtnerinnen und Kindergärtner, die bereits vor dem 1. November 2008 in einem Dienstverhältnis als pädagogische Fachkraft gestanden sind und denen ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 41 Arbeitstagen (statt 38 Arbeitstagen) zusteht (bisher in § 10 Abs. 3 des Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetzes geregelt), findet sich nunmehr in § 157f Abs. 1 Bgld. GemBG 2014.

#### **Zu § 151i:**

Abs. 1 stellt klar, dass auf pädagogische Fachkräfte die Bestimmungen über die Grundausbildung, die Dienstprüfung und die Ausbildungsphase einschließlich Bezugskürzung (§§ 15, 16 und 60) nicht anzuwenden sind. Hingegen gilt die Verpflichtung der Gemeinden, für eine ständige Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen, und die Verpflichtung der Gemeindebediensteten, Maßnahmen der Fortbildung in Anspruch zu nehmen (§ 17), auch in Bezug auf pädagogische Fachkräfte. Die Verpflichtung der pädagogischen Fachkräfte, nach Maßgabe der angebotenen Fortbildungsveranstaltungen (§ 32 Bgld. KBBG 2009) im Ausmaß von drei Tagen pro Jahr Fortbildungsmaßnahmen zu absolvieren (§ 4 Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetz) wird auch in das VIIa. Hauptstück des Bgld. GemBG 2014 aufgenommen (§ 151i Abs. 2).

#### **Zu § 151j:**

§ 151j enthält Sonderbestimmungen für das Sabbatical von pädagogischen Fachkräften und entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 159 Abs. 2 iVm § 150 Bgld. GemBG 2014).

#### **Zu § 151k:**

§ 151k enthält Sonderbestimmungen hinsichtlich einer Kündigung wegen Bedarfsmangel. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 159 Abs. 2 iVm § 151 Bgld. GemBG 2014).

#### **Zu Z 58 (§ 155 Abs. 4 Z 1):**

Klarstellung, dass für Gemeindebedienstete, die am 23. Dezember 2011 in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde standen, keinen Antrag auf Neufestsetzung ihres Vorrückungsstichtages stellten und durch Abgabe einer Optionserklärung gemäß § 1 GemBÜG ihre Überleitung in das Bgld. GemBG 2014 bewirkt haben, zwar das Anrechnungs- und Einstufungsregime vom 31. Dezember 2003 gilt, allerdings mit der Maßgabe, dass an die Stelle eines zweijährigen Vorrückungszeitraums ein vierjähriger tritt. Diese Klarstellung gilt nur bis 31. Oktober 2015, da ab 1. November 2015 alle Regelungen, die auf den Vorrückungsstichtag Bezug nehmen, nicht mehr angewendet werden dürfen.

#### **Zu Z 60 (§ 157a, § 157b, § 157c, § 157f):**

##### **Zu § 157a:**

Mit dem Inkrafttreten der Besoldungsreform werden die Gemeindebediensteten von Gesetzes wegen in das neue Besoldungssystem übergeleitet. Die Bediensteten sind nach § 157a Abs. 1 überzuleiten, wenn sie sich am Tag vor Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 - also am 31. Oktober 2015 - im Dienststand befanden. Die übrigen Bestimmungen des Abs. 1 dienen vor allem dazu, die Systematik der

Überleitung grob zu skizzieren - und damit gleichsam Hilfestellung bei der Auslegung zu leisten - und darüber hinaus die Absichten des Gesetzgebers demonstrativ darzulegen, die mit dieser Überleitung verfolgt werden. Insoweit hat § 157a Abs. 1 auch programmatischen Charakter.

In Abs. 2 wird nunmehr ausdrücklich klargestellt, worin die eigentliche Überleitung besteht und warum sich die nachfolgenden Bestimmungen daher vor allem mit dem Besoldungsdienstalter der überzuleitenden Bediensteten oder des überzuleitenden Bediensteten befassen. Die zentrale Rechtsinstitution im neuen Besoldungssystem ist das Besoldungsdienstalter, aus ihm leitet sich die gesamte besoldungsrechtliche Stellung innerhalb der jeweiligen Entlohnungsgruppe ab. Aus dem Besoldungsdienstalter ergibt sich ex lege die Entlohnungsstufe. Damit ergibt sich aus dem Besoldungsdienstalter auch jeder Anspruch, der an eine bestimmte Entlohnungsstufe anknüpft (zB bestimmte Zulagen). Zugleich werden bestimmte Ansprüche nunmehr unmittelbar an das Besoldungsdienstalter geknüpft. Die zentrale Notwendigkeit bei einer Eingliederung in das neue Besoldungssystem besteht daher in der Festsetzung eines Besoldungsdienstalters. Eine solche ist unverzichtbar, und im Wesentlichen ist eine Überleitung mit der Festsetzung eines Besoldungsdienstalters auch bereits vollzogen. Allfällige weitere Maßnahmen sind daher als weitergehende politische Gestaltungselemente des Gesetzgebers zu betrachten. Dementsprechend bestimmt Abs. 2 nunmehr ausdrücklich, dass die Überleitung durch die (pauschale) Festsetzung eines Besoldungsdienstalters erfolgt. Für diese pauschale Festsetzung ist das bisherige Monatsentgelt maßgeblich. Das Besoldungsdienstalter der überzuleitenden Bediensteten wird also nicht durch individuelle Neuberechnung nach § 67 vollzogen, sondern von Gesetzes wegen durch pauschale Zuordnung eines Besoldungsdienstalters aufgrund des bisherigen Gehalts. Dadurch sollten Verluste vermieden werden, die sich für zahlreiche Bedienstete aus der Anwendung der veränderten Anrechnungsbestimmungen ergeben würden. Diese Verluste würden dabei sowohl bei Bediensteten eintreten, die vom früheren unionsrechtswidrigen Besoldungssystem begünstigt wurden, als auch bei jenen, die vom früheren System diskriminiert wurden. Die Vermeidung von Verlusten für die Bestandsbediensteten ist daher ein Ziel des Gesetzgebers, das unabhängig von einer früheren Diskriminierung alle Bestandsbediensteten gleichermaßen betrifft.

Zur zeitlichen Komponente der Überleitung ist anzumerken, dass diese bereits mit Inkrafttreten am 1. November 2015 von Gesetzes wegen angeordnet wurde. Der für die Überleitung maßgebliche Monat (Überleitungsmonat) ist nach Abs. 2 regelmäßig der Oktober 2015, dh. das Monatsentgelt für den Oktober 2015 bildet die Grundlage für die Überleitung in das neue Besoldungssystem (Überleitungsbetrag). Nur wenn im Oktober 2015 kein Monatsentgelt bezogen wurde (zB wegen Elternkarenz), ist ein früherer Monat für die Überleitung heranzuziehen - namentlich jener Monat, für den zuletzt ein Monatsentgelt bezogen wurde. Pauschal festgesetzt wird in diesem Fall das Besoldungsdienstalter zum Ende dieses früheren Monats, wobei die nach Ende dieses Monats vergangene Zeit nach § 109 entsprechend für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters bis zum 1. November 2015 zu berücksichtigen ist. Dh. wenn zB eine Gemeindebedienstete seit Juli 2010 in Karenz mit anschließendem Karenzurlaub ist, wird - da für die Zeit der Schutzfrist reguläre Bezüge vorliegen - der Juni 2010 als Überleitungsmonat herangezogen. Das so festgesetzte Besoldungsdienstalter ist dann das Besoldungsdienstalter mit Ende Juni 2010, die nach Juni 2010 vergangene Zeit wird nach Maßgabe des § 109 auf das Besoldungsdienstalter addiert - also die Zeit der Karenz sofort zu 100%, die Zeit des Karenzurlaubs mit Wiederantritt des Dienstes nach § 109 Abs. 3 zu 50 %.

Als Überleitungsbetrag ist dabei stets das volle Monatsentgelt für den Überleitungsmonat heranzuziehen, also das um allfällige Kürzungen aufgrund der Ausbildungsphase einer Teilbeschäftigung oder einer nicht das ganze Monat über andauernden Beschäftigung bereinigte Monatsentgelt. Wie bereits aus § 4 Abs. 2 zu entnehmen, ist das Monatsentgelt dabei stets das Monatsentgelt ohne allfällige Zulagen.

Ausgangspunkt für die Festsetzung des Besoldungsdienstalters ist dabei nach Abs. 3 jene Entlohnungsstufe in der neuen Entgelttabelle, die den nächstniedrigeren Betrag zum Überleitungsbetrag anführt. Dabei sind die beiden Beträge vor dem Vergleich auf ganze Euro zu runden. Führt die Rundung zu einer betraglich gleichen Entlohnungsstufe, ist dennoch die nächstniedrigere Entlohnungsstufe heranzuziehen. Die betraglich gleiche Entlohnungsstufe ist nur dann heranzuziehen, wenn es keine nächstniedrigere Entlohnungsstufe in der neuen Tabelle gibt.

Im nächsten Schritt wird das Besoldungsdienstalter ermittelt, das für die Vorrückung in diese Stufe erforderlich ist. Im Quadronalsystem werden dabei für die Vorrückung in die Stufe n regelmäßig  $(n - 1) \times 4$  Jahre erforderlich sein, dh. für zB die Stufe 5 müssen 4 Stufen zu je vier Jahren durchlaufen werden, was einem Besoldungsdienstalter von 16 Jahren entspricht.

Das so errechnete Besoldungsdienstalter wird dann gemäß Abs. 5 um die seit der letzten Vorrückung vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten verbessert. Dh. im Ergebnis „nehmen“ die Bediensteten ihre in ihrer bisherigen Stufe zurückgelegte Zeit mit.

Das entsprechend den obigen Ausführungen ermittelte Besoldungsdienstalter gilt gemäß Abs. 6 sodann als Besoldungsdienstalter zum Ablauf des Überleitungsmonats. Alle nach dem Überleitungsmonat liegen-

den Dienstzeiten werden nach den allgemeinen Bestimmungen über die Vorrückung und die Hemmung der Vorrückung (§ 66 und § 109) auf das Besoldungsdienstalter angerechnet. Mit dieser Festsetzung ist die Überleitung in das neue Besoldungssystem vollzogen, die neueren Bestimmungen einschließlich der neueren Tabellen werden auf die übergeleiteten Bediensteten voll anwendbar.

Da die Überleitung in die nächstniedrigere Entlohnungsstufe aber beträchtliche Auswirkungen auf den zukünftigen Erwerbsverlauf hätte, erhalten die übergeleiteten Bediensteten einmalig eine vorgezogene Vorrückung bzw. eine verkürzte Entlohnungsstufe. Technisch wird dies durch einen Zuschlag auf das Besoldungsdienstalter gemeinsam mit der nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) realisiert. Dh. die Bediensteten rücken in die nächsthöhere Stufe vor, dann wird ihr Besoldungsdienstalter nach Abs. 7 um den dort genannten Zeitraum erhöht, und in weiterer Folge benötigen sie in dieser Stufe weniger als zwei Jahre bis zur nächsten Vorrückung. Das Ausmaß der Verbesserung des Besoldungsdienstalters ist dabei auf rein arithmetische Berechnungen zurückzuführen und stellt keine sozialpolitische Wertung der einzelnen Entlohnungsgruppen dar. Vielmehr wären die verschiedenen Entlohnungsgruppen durch die Überleitung in unterschiedlichem Ausmaß von einer Schmälerung der Erwerbslaufbahn betroffen. Durch die unterschiedliche Behandlung werden im Ergebnis die Erwerbsaussichten aller Gruppen gleichermaßen gewahrt.

Ergänzend zu diesen Maßnahmen zur Wahrung wird mit der Wahrungszulage in Abs. 8 eine Wahrung der nach der Überleitung unmittelbar folgenden Vorrückung (in die Überleitungsstufe) geschaffen. Nachdem diese in einem absehbaren Zeithorizont erfolgt und die Bediensteten daher bereits auf die Höhe dieser Vorrückung vertrauen und teilweise auf dieser Grundlage geplant haben, soll diese Vorrückung für die befristete Dauer der Überleitungsstufe der Höhe nach gewahrt werden. Spätestens ab der darauf folgenden Vorrückung (in die Zielstufe) entfallen sämtliche Wahrungszulagen. Die Wahrungszulage nach Abs. 9 dient dabei ausschließlich der Vermeidung von Einbußen im Rahmen der Überleitung im Hinblick auf die erwartete Lebensverdienstsumme - eine finanzielle Besserstellung gegenüber dem früheren Besoldungssystem erfolgt dadurch nicht.

#### **Zu § 157b:**

Generell werden nur jene Bediensteten nicht übergeleitet, bei denen die Vordienstzeiten nicht für die Vorrückung maßgeblich sind, oder bei denen aus technischen Gründen oder wegen der Wesensverschiedenheit des neuen Besoldungssystems (zB wenn das bisherige Monatsentgelt geringer ist als die neue erste Entlohnungsstufe) eine Neuberechnung nach den neuen Bestimmungen erfolgen muss, um eine sachgerechte Eingliederung in das neue Besoldungssystem zu ermöglichen.

Als leitender Grundsatz für die nicht überzuleitenden Bediensteten gilt dabei: Wenn sie bereits in einer Verwendung waren, bei der für die Vorrückung die Vordienstzeiten (der Vorrückungstichtag) maßgeblich waren, ist nach Abs. 5 der letzte Monat dieser Verwendung als Überleitungsmonat heranzuziehen, sofern nicht eine gesonderte Regelung anderes bestimmt. Die Bediensteten werden daher im Ergebnis ähnlich übergeleitet wie Bedienstete, die sich im Oktober 2015 in Karenz befinden, da in beiden Fällen in diesem Monat kein Bezug vorliegt, für den die Vordienstzeiten maßgeblich waren. Eine sachgerechte Überleitung wäre ohne einen Rückgriff auf frühere Monate nicht möglich. Typische Anwendungsfälle sind Gemeindebedienstete, die nach Dienstantritt im Rahmen eines Entlohnungsschemas des Bgld. GemBG 2014 besoldet worden sind, im Oktober 2015 aber auf sondervertraglicher Grundlage beschäftigt wurden und später nach Enden des Sondervertrages wieder dem Entlohnungsschema des Bgld. GemBG 2014 unterliegen.

Bedienstete, die keinen einzigen Monatsbezug erhalten haben, der auf Grundlage eines Vorrückungstichtags bemessen wurde, sind jedoch auch dann nach den neuen Bestimmungen zu bemessen und einzustufen, wenn für sie bereits ein Vorrückungstichtag festgesetzt wurde. In diesen Fällen ist noch kein Besitzstand gegeben, dessen Wahrung aus unionsrechtlicher Sicht vertretbar wäre. Vielmehr würde eine anderslautende Regelung darauf hinauslaufen, dass ein auf diskriminierender Rechtsgrundlage festgesetzter Vorrückungstichtag nach Inkrafttreten des neuen Besoldungssystems erstmals durch ausdrückliche Anordnung zur Wirksamkeit gelangen würde. Ein solcher Effekt ist jedenfalls zu vermeiden.

Jene Bediensteten, die im Überleitungsmonat ein Monatsentgelt erhalten haben, für dessen Bemessung der Vorrückungstichtag zwar maßgeblich war, aber ein solcher Vorrückungstichtag noch nicht oder noch nicht endgültig festgesetzt wurde (bloß vorläufige Einstufung), sind nach den Bestimmungen des neuen Besoldungssystems neu zu berechnen. Dh. bei diesen unterbleibt eine Überleitung, die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten zu Beginn des Dienstverhältnisses wird nach § 7 ermittelt. Praktisch sind dies vor allem Bedienstete, die zeitnah vor Inkrafttreten der Besoldungsreform aufgenommen bzw. beispielsweise aus einem II L - Vertrag als Lehrperson in ein I L - Dienstverhältnis übernommen wurden. Damit die Bediensteten keine unsachlichen Verluste erleiden, die aus einer vorläufigen Einstufung und Besoldung entstehen, sind daher auch die Differenzbeträge zwischen den tatsächlich erhaltenen Bezügen

und jenen Bezügen, die sich bei Anwendung des neuen Besoldungssystems ergeben, den Bediensteten nachträglich zur Anweisung zu bringen.

Mit Abs. 9 wird ergänzend noch für den Übergangszeitraum bestimmt, dass bei Überstellungen bis zur Vorrückung in die Zielstufe die Wahrungszulage so berechnet wird, als wäre die Bedienstete oder der Bedienstete bereits mit Beginn des Überleitungsmonats überstellt worden. Andernfalls würde das wenig sachgerechte Ergebnis eintreten, dass eine Bedienstete oder ein Bediensteter, die oder der mit 1. Oktober 2015 überstellt wird, in den Genuss der vollen Wahrungszulage kommt - nicht jedoch, wenn die Überstellung erst einen Monat später mit 1. November 2015 wirksam wird.

Die Abs. 5 bis 7 enthalten Sonderbestimmungen für die Überleitung von Bediensteten mit Sonderverträgen gemäß § 14.

Abs. 5 erfasst alle Fälle, in denen Bedienstete durch eine - befristete oder unbefristete - sondervertragliche Bestimmung in eine vom Vorrückungsstichtag abhängige Entlohnungs- bzw. Bewertungsgruppe des VBG eingestuft wurden. Es wird klargestellt, dass sich der Überleitungsbetrag (§ 157a Abs. 3) nach der sondervertraglichen Einstufung richtet. Umfasst sind dabei Sonderverträge, die eine gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen verbesserte Einstufung vorsehen, aber auch sondervertragliche Zusatzvereinbarungen, die für eine vorübergehend höherwertige Verwendung befristet die Entlohnung nach einer höheren Entlohnungsgruppe vorsehen.

Wurde in einem Sondervertrag ein Sonderentgelt vereinbart, für das der Vorrückungsstichtag nicht maßgeblich war, ist auf die Überleitung hingegen Abs. 3 oder Abs. 4 anzuwenden.

Die Abs. 6 und 7 normieren für bestimmte von Abs. 4 erfasste Sondervertragsfälle eine von Abs. 4 abweichende Ermittlung des Besoldungsdienstalters für den Fall eines späteren Endens des Sondervertrags. Solche Sonderregelungen sind für jene Fälle erforderlich, in denen der Sondervertrag eine von einem gegenüber der gesetzlichen Regelung verbesserten Vorrückungsstichtag abgeleitete Einstufung vorsieht, für die nach Wegfall des Sondervertrags wegen Aufgabe der sonderentgeltbegründenden Verwendung keine Rechtfertigung mehr besteht.

Es ist danach zu unterscheiden, ob vor Wirksamwerden des Sondervertrags bereits eine Einstufung mit Vorrückungsstichtag bestand oder nicht. Wenn nicht, ist - wie in den Fällen des § Abs. 3 - das Besoldungsdienstalter nach § 67 in der ab 1. November 2015 geltenden Fassung neu festzustellen, wobei sowohl die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten als auch die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten, für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen sind (Abs. 6).

Bestand hingegen schon vor Wirksamwerden des Sondervertrags eine vom Vorrückungsstichtag abhängige Einstufung in eine Entlohnungsgruppe, soll das Besoldungsdienstalter anhand dieser früheren Einstufung unter Anwendung der Überleitungsbestimmungen ermittelt werden (Abs. 7).

Für die Dauer der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung richtet sich die Entlohnung nach Abs. 5, somit nach der sondervertraglichen Einstufung.

#### **Zu § 157c:**

Die Bestimmungen des § 157c verfolgen den Zweck, eine Anwendbarkeit des bisherigen Landesrechts einschließlich allfälliger Verordnungen, Erlässe, Bescheide oder Verträge weiterhin zu gewährleisten. Zahlreiche Rechtsquellen verweisen auf Bestimmungen des Besoldungsrechts, welche durch die Besoldungsreform 2015 in wesentlichen Punkten verändert wurden. Um die Entstehung unbestimmter Verweise oder gar unsachlicher Regelungsinhalte zu vermeiden, werden diese Bestimmungen daher durch Generalklauseln entsprechend angepasst. Dabei handelt es sich insoweit um bloßes Übergangsrecht, als im Zuge der künftigen rechtsetzenden Tätigkeit eine schrittweise Anpassung dieser Rechtsquellen an die Bestimmungen des neuen Besoldungssystems erfolgen soll.

Als leitender Grundsatz für diese Generalklauseln lässt sich dabei festhalten, dass das neue Besoldungssystem die praktischen Auswirkungen anderer Bestimmungen möglichst unverändert belassen soll, insoweit nicht ausdrücklich anderes angeordnet wird.

In Abs. 1 wird aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit bestimmt, dass an die Stelle des Verweises auf eine Entlohnungsstufe direkt der entsprechende zahlenmäßige Betrag des alten Besoldungssystems tritt. Zugleich wird angeordnet, dass sich dieser Betrag im selben Ausmaß wie jene Entlohnungsstufe des neuen Besoldungssystems ändert, die nach Maßgabe der Überleitungsbestimmungen der alten Entlohnungsstufe entspricht. Damit wird die sachgerechte Anwendbarkeit dieser Bestimmungen auch dann gewährleistet, wenn bis zur Anpassung ans neue Besoldungssystem ein mehrjähriger Zeitraum mit Entgeltanpassungen verstreichen sollte.

Mit Abs. 2 soll sichergestellt werden, dass Ansprüche, die in älteren Bestimmungen vom Erreichen einer bestimmten Entlohnungsstufe abhängig gemacht werden, weiterhin zum selben Termin wie bisher anfallen. Umfasst sind dabei alle Bestimmungen, die auf eine Entlohnungsstufe verweisen, ohne auf deren Betrag abzustellen. Dh. wenn zB eine Bestimmung die Höhe einer Zulage an das Erreichen einer

Entlohnungsstufe knüpft, ist diese Bestimmung nach Maßgabe des Abs. 2 zu lesen. Dabei gilt der Grundsatz: An die Stelle der Entlohnungsstufe des alten Besoldungssystems tritt die sich nach Maßgabe der Überleitungsbestimmungen ergebende Entlohnungsstufe des neuen Besoldungssystems (also die betraglich nächstniedrigere). Zugleich wird - um den Termin möglichst in Gleichklang mit den Bestimmungen des alten Besoldungssystems zu bringen - eine zusätzliche Verweildauer in der Entlohnungsstufe des neuen Besoldungssystems gefordert. Das Ausmaß richtet sich - aus mathematischen Gründen - nach den jeweiligen Verwendungsgruppen und enthält deshalb ebenso wie in § 157a Abs. 7 keine personalpolitische Wertung. Da die übergeleiteten Bediensteten dieses zusätzliche Erfordernis in vielen Fällen aber erst ab ihrer Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 157a Abs. 7 erfüllen, wird es von ihnen bis zu dieser Verbesserung nicht gefordert - wohl aber ab dem Zeitpunkt der Verbesserung sowie bei allen neu aufgenommenen Bediensteten. Ergänzend wird noch bestimmt, dass sich das Erfordernis einer Verweildauer entsprechend erhöht, wenn bereits die ursprüngliche Bestimmung ein solches Erfordernis vorsah (zB ab dem fünften Jahr in der letzten Entlohnungsstufe). Auch ist eine Bestimmung, die das Ende eines Anspruchs an das Vollenden einer Entlohnungsstufe knüpft (Formulierungen der Art „bis zur Entlohnungsstufe x“) nach Abs. 2 zu interpretieren, wobei die für das Vollenden der Entlohnungsstufe notwendige Zeit von zwei bzw. vier Jahren entsprechend hinzu kommt.

Abs. 4 regelt den zeitlichen Anwendungsbereich der früheren Verweise auf die Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 und des neuen Referenzbetrags exakt. Dabei ist vorgesehen, dass ab 1. November 2015 der Referenzbetrag anzuwenden ist.

#### **Zu § 157f:**

Die Abs. 1 und 2 enthalten urlaubsrechtliche und einstufigsrechtliche Übergangsbestimmungen im Zusammenhang mit der Regelung des Dienstrechts der Kindergärtnerinnen, Kindergärtner sowie der Erzieherinnen und Erzieher an Horten durch das neu eingefügte VIIa. Hauptstück.

Abs. 3 sieht vor, dass die Bestimmungen über die Befristung der Dienstverhältnisse von Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen ohne entsprechende Ausbildung und über die Anwendung der Ausbildungsphasenregelung auf diese Bediensteten nicht für Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen gilt, deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat.

#### **Zu Z 61 (§ 158 Abs. 2):**

Jene Bundesgesetze, auf die im Bgld. GemBG 2014 verwiesen wird, werden in ihrer aktuellen Fassung angeführt.

#### **Zu Z 62 (§ 159):**

§ 159 Abs. 2 in der bisherigen Fassung ordnete an, dass auf Kindergärtnerinnen und Kindergärtner sowie auf Erzieherinnen und Erzieher an Horten das VII. Hauptstück mit den aus dem Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz sich ergebenden Abweichungen sowie mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass an die Stelle einzelner Bestimmungen Regelungen des VBG über das Dienstrecht der Lehrpersonen treten. Da das Dienstrecht dieser Personengruppe nunmehr durch das VIIa. Hauptstück (§§ 151a bis 151i) geregelt wird, wird dem § 159 Abs. 2 materiell derogiert und soll diese Bestimmung aus Gründen der Rechtsklarheit auch formell aufgehoben werden.

#### **Zu Z 64 und 65 (Überschrift zu § 162, § 162 Abs. 5 bis 8):**

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten und Außerkrafttreten. Durch Abs. 8 wird das Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz mit Ablauf des 31. Dezember 2015 aufgehoben, da das Dienstrecht der in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallenden Gemeindebediensteten nunmehr im neu eingefügten VIIa. Hauptstück des Bgld. GemBG 2014 geregelt wird. Das Dienstrecht der der Anwendung des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes unterliegenden Landesbediensteten wird ab 1. Jänner 2016 durch das Bgld. LVBG 2013 geregelt.