

Entwurf

Gesetz vom, 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. xx/xxxx, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eintrag zu § 47 wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 47a Wiedereingliederungsteilzeit“

b) Nach dem Eintrag zu § 133 werden folgende Einträge eingefügt:

„IVa. HAUPTSTÜCK Dienst- und Besoldungsrecht ab 1. Jänner 2021

- § 133a Anwendungsbereich
- § 133b Feiertage und besondere dienstfreie Tage
- § 133c Pflicht zur ärztlichen Untersuchung
- § 133d Begriffsbestimmung zeitliche Mehrdienstleistung
- § 133e Zeitliche Mehrdienstleistung
- § 133f Bezüge ab 1. Jänner 2021
- § 133g Monatsentgelt des Entlohnungsschemas Ia
- § 133h Abzug von 5% während der Ausbildungsphase
- § 133i Monatsentgelt des Entlohnungsschemas IIa
- § 133j Monatsentgelt des Entlohnungsschemas kb
- § 133k Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung
- § 133l Nebengebühreneinschränkung
- § 133m Begrenzung der Bereitschaftsentschädigung
- § 133n Überstundenvergütung
- § 133o Sonn- und Feiertagsvergütung
- § 133p Kostenersatz
- § 133q Erholungsurlaub
- § 133r Kündigung befristeter Dienstverhältnisse“

b) Nach dem Eintrag zu § 157o wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 157p Besoldungsreform 2021 - Option durch Erklärung“

2. Nach dem § 47 wird folgender § 47a eingefügt:

„§ 47a

Wiedereingliederungsteilzeit

(1) Der Dienstgeber kann mit Gemeindebediensteten nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit (Anlassfall) schriftlich eine Herabsetzung

ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung im Sinne des ersten Satzes angetreten werden.

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

(3) Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte regelmäßige Wochendienstzeit zwölf Stunden nicht überschreiten und das der oder dem Gemeindebediensteten im Kalendermonat gebührende Monatsentgelt muss über dem im § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, genannten Betrag liegen.

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

1. eine Bestätigung über die Dienstfähigkeit der Gemeindebediensteten für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung der Gemeindebediensteten und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen der oder dem Gemeindebediensteten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Die Beratung kann entfallen, wenn die Gemeindebediensteten, der Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

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

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

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

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

(8) § 59 ist anzuwenden. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 5 zweiter Satz getroffen, so ist der Monatsbezug entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Beschäftigungsausmaß zu leisten. Allfällige Übergüsse, die sich aus einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ergeben, sind nicht zurückzufordern.

(9) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruches im Sinne des § 64 Abs. 3 das volle Monatsentgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

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

3. In § 51 Abs. 4 Z 1 wird das dem Zitat „§ 44“ durch das Zitat „§§ 44 oder 47a“ ersetzt.

4. Nach dem IV. Hauptstück wird folgendes IVa. Hauptstück eingefügt:

„IVa. HAUPTSTÜCK Dienst- und Besoldungsrecht ab 1. Jänner 2021

§ 133a

Anwendungsbereich

(1) Dieses Hauptstück ist auf Personen anzuwenden,

1. deren privatrechtliches Dienstverhältnis zu einer Gemeinde, einem Gemeindeverband, einer Verwaltungsgemeinschaft oder einer Stadt mit eigenem Statut (Gemeindebedienstete) nach dem 31. Dezember 2020 begründet worden ist oder
2. deren privatrechtliches Dienstverhältnis zu einer Gemeinde, einem Gemeindeverband, einer Verwaltungsgemeinschaft oder einer Stadt mit eigenem Statut vor dem 1. Jänner 2021 begründet worden ist und die eine Erklärung gemäß § 157p (Option durch Erklärung) abgeben.

(2) Auf Gemeindebedienstete im Sinne des Abs. 1 sind die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden, soweit das IVa. Hauptstück nichts anderes bestimmt. Nicht anzuwenden sind jedoch jene Bestimmungen, die sich ausdrücklich auf Gemeindebedienstete anderer Entlohnungsschemata beziehen.

(3) Dieses Hauptstück auf jene Betreuungspersonen und pädagogische Fachkräfte nicht anzuwenden, die in den Anwendungsbereich der §§ 150b, 151l bzw. §§ 150d und 151n fallen, es sei denn, diese gaben eine Optionserklärung gemäß § 157p ab. Abs. 2 gilt sinngemäß.

§ 133b

Feiertage und besondere dienstfreie Tage

(1) Feiertage im Sinne dieses Abschnittes sind der 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 11. November (Fest des Landespatrons), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 24. Dezember (Weihnachten), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und 31. Dezember (Silvester).

(2) Am 2. November (Allerseelen) kann den Gemeindebediensteten Freizeitausgleich gewährt werden, soweit öffentliche Interessen oder die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht entgegenstehen.

§ 133c

Pflicht zur ärztlichen Untersuchung

Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung der Gemeindebediensteten, so haben sich diese auf Anordnung des Dienstgebers einer ärztlichen Untersuchung bei der oder dem vom Dienstgeber bestimmten Ärztin oder Arzt zu unterziehen und an dieser, sofern es ihnen zumutbar ist, mitzuwirken. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstgeber. § 50 bleibt hievon unberührt.

§ 133d

Begriffsbestimmung zeitliche Mehrdienstleistungen

§ 32 Z 2 lit c ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Kalendermonats das Kalendervierteljahr tritt.

§ 133e

Zeitliche Mehrdienstleistung

(1) Die Gemeindebediensteten haben auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden, bei Gemeindebediensteten mit gleitender Arbeitszeit über die im fiktiven Normaldienstplan festgelegte Dienstzeit, hinaus Dienst zu versehen (zeitliche Mehrdienstleistung). Bei der Anordnung sind § 45 Abs. 3, § 27 Abs. 9a Bgl. MVKG und gleichartige bundesgesetzliche Vorschriften zu beachten. Den auf Anordnung erbrachten zeitlichen Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

1. die Gemeindebediensteten eine oder einen zur Anordnung der zeitlichen Mehrdienstleistung Befugte oder Befugten nicht erreichen konnten,

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

(2) An Werktagen erbrachte zeitliche Mehrdienstleistungen mit Ausnahme der nach § 32 Z 2 lit. b sind nach Möglichkeit im Kalenderquartal, in dem sie erbracht wurden, im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Der Freizeitausgleich ist mit den im Kalenderquartal zuerst angefallenen zeitlichen Mehrdienstleistungen zu beginnen und mit den zeitlich nachfolgenden fortzusetzen, wobei jeweils die in der Zeit von 19:00 Uhr bis 7:00 Uhr erbrachten Mehrdienstleistungen nach den übrigen auszugleichen sind. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

(3) Zeitliche Mehrdienstleistungen an Werktagen, die bis zum Ende des Kalenderquartals nicht durch Freizeit ausgeglichen sind, gelten mit Ablauf des Kalenderquartals als Überstunden. Zeitliche Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Überstunden und sind nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(4) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

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

(5) Auf Werktagsüberstunden einer oder eines, aus welchem Rechtsgrund auch immer (zB vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit), nicht im vollen Beschäftigungsausmaß beschäftigten Gemeindebediensteten ist Abs. 4 bis zur Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 33 Abs. 2 oder 7 im Kalenderquartalsdurchschnitt nicht anzuwenden. Solche zeitlichen Mehrdienstleistungen sind je nach Anordnung

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

(6) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

1. Zeiten der von Gemeindebediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeiten (zB im Fall eines Dienstauses oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen. Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abzugelten.

§ 133f

Bezüge ab 1. Jänner 2021

(1) Bei der Anwendung dieses Gesetzes sowie der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen entsprechen

1. das Entlohnungsschema I dem Entlohnungsschema Ia. Hierbei entsprechen der Entlohnungsgruppe gv1 = höherer Dienst die Entlohnungsgruppe bv1, der Entlohnungsgruppe gv2 = gehobener Dienst die Entlohnungsgruppe bv2, der Entlohnungsgruppe gv3 = Fachdienst die Entlohnungsgruppe bv3, der Entlohnungsgruppe gv4 = mittlerer Dienst die Entlohnungsgruppe bv4, der Entlohnungsgruppe gv5 = Hilfsdienst die Entlohnungsgruppe bv5.
2. das Entlohnungsschema II dem Entlohnungsschema IIa. Hierbei entsprechen der Entlohnungsgruppe gh1 die Entlohnungsgruppe bh1, der Entlohnungsgruppe gh2 die Entlohnungsgruppe bh2, der Entlohnungsgruppe gh3 die Entlohnungsgruppe bh3,

- der Entlohnungsgruppe gh4 die Entlohnungsgruppe bh4,
 der Entlohnungsgruppe gh5 die Entlohnungsgruppe bh5.
3. das Entlohnungsschema gb bzw. II L dem Entlohnungsschema kb. Hierbei entsprechen der Entlohnungsgruppe gb1 bzw. 12b1 die Entlohnungsgruppe kb1, der Entlohnungsgruppe gb2 bzw. 13 die Entlohnungsgruppe kb2, der Entlohnungsgruppe gb3 die Entlohnungsgruppe kb3.
- (2) § 32 Abs. 2 Gemeindebedienstetengesetz 1971 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 133g

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas Ia

Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Gemeindebediensteten des Entlohnungsschemas Ia beträgt:

Entlohnungs- stufe	Entlohnungsgruppe				
	bv1	bv2	bv3	bv4	bv5
1	3.950,00	3.000,00	2.500,00	2.470,00	2.450,00
2	4.048,30	3.065,90	2.511,40	2.470,00	2.450,00
3	4.146,60	3.131,80	2.522,80	2.470,00	2.450,00
4	4.244,90	3.197,70	2.534,20	2.470,00	2.450,00
5	4.343,20	3.263,60	2.545,60	2.470,00	2.450,00
6	4.441,50	3.329,50	2.557,00	2.470,00	2.450,00
7	4.539,80	3.395,40	2.568,40	2.470,00	2.450,00
8	4.638,10	3.461,30	2.579,80	2.470,00	2.450,00
9	4.736,40	3.527,20	2.591,20	2.470,00	2.450,00
10	4.834,70	3.593,10	2.602,60	2.470,00	2.450,00
11	4.933,00	3.659,00	2.614,00	2.470,00	2.450,00
12	5.031,30	3.724,90	2.625,40	2.470,00	2.450,00

§ 133h

Abzug von 5% während der Ausbildungsphase

In den Entlohnungsgruppen bv1 und bv2 gebührt das jeweilige Monatsentgelt (§ 55 Abs. 2) in den ersten zwei Jahren der Ausbildungsphase in einem um 5 % verminderten Ausmaß. Auf die Entlohnungsgruppen bv3 und bv4 ist § 60 Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 133i

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas IIa

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

Entlohnungs- stufe	Entlohnungsgruppe				
	bh1	bh2	bh3	bh4	bh5
1	2.520,00	2.475,00	2.450,00	2.450,00	2.450,00
2	2.570,00	2.500,00	2.475,00	2.450,00	2.450,00
3	2.600,00	2.500,00	2.475,00	2.475,00	2.450,00
4	2.600,00	2.550,00	2.500,00	2.475,00	2.450,00
5	2.600,00	2.550,00	2.525,00	2.500,00	2.450,00
6	2.650,00	2.600,00	2.525,00	2.500,00	2.450,00
7	2.650,00	2.600,00	2.525,00	2.500,00	2.450,00
8	2.650,00	2.600,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
9	2.650,00	2.600,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
10	2.700,00	2.625,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
11	2.700,00	2.625,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00

12	2.760,00	2.625,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
----	----------	----------	----------	----------	----------

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

§ 133j

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas kb

(1) Das Monatsentgelt der Gemeindebediensteten des Entlohnungsschemas kb beträgt:

Entlohnungs- stufe	kb1	kb2	kb3
	1	2.835,00	2.590,00
2	2.894,00	2.590,00	2.470,00
3	2.950,00	2.605,00	2.470,00
4	3.010,00	2.605,00	2.470,00
5	3.066,00	2.605,00	2.470,00
6	3.125,00	2.620,00	2.470,00
7	3.182,00	2.620,00	2.470,00
8	3.240,00	2.620,00	2.470,00
9	3.297,00	2.635,00	2.470,00
10	3.355,00	2.635,00	2.470,00
11	3.414,00	2.635,00	2.470,00
12	3.471,00	2.650,00	2.470,00

(2) Die §§ 150e und 151o sind sinngemäß anzuwenden.

§ 133k

Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung

(1) Sind die Gemeindebediensteten nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, behalten sie den Anspruch auf den Monatsbezug bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf den Monatsbezug erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Die Gemeindebediensteten haben für weitere sechs Wochen, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von einem Jahr für jeweils weitere acht Wochen Anspruch auf den halben Monatsbezug.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch die Versicherte oder den Versicherten (Beschädigte oder Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Unfall oder Krankheit innerhalb eines Jahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Monatsbezuges nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(4) Werden die Gemeindebediensteten durch Dienstunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, besteht Anspruch auf Fortzahlung des Monatsbezuges ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Dieser Anspruch erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Dienstunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung innerhalb

eines Jahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.

(5) Die in Abs. 1 vorgesehenen Ansprüche enden jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalls können die Leistungen gemäß Abs. 1 über die in Abs. 4 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(7) Sind die Gemeindebediensteten nach Antritt des Dienstes durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebührt der Monatsbezug für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(8) Weiblichen Gemeindebediensteten gebührt für die Zeit, während der sie nach § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Regelungen nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

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

§ 133l

Nebengebühreneinschränkung

(1) Auf Gemeindebedienstete, die in den Anwendungsbereich dieses Abschnittes fallen, sind § 81 (Mehrleistungszulage), § 83 (Erschwerniszulage), § 84 (Gefahrenzulage), § 85 (Aufwandsentschädigung) sowie § 86 (Fehlgeldentschädigung) nicht anzuwenden.

(2) Bei Standesbeamtinnen und Standesbeamten ist § 85 im Zusammenhang mit der Gewährung einer Standesamtspauschale anzuwenden.

§ 133m

Begrenzung der Bereitschaftsentschädigung

Die Bereitschaftsentschädigung (§ 80) darf nur unter jenen Voraussetzungen und höchstens in jenem Ausmaß gewährt werden wie sie für Landesbedienstete mit vergleichbaren Aufgaben bzw Tätigkeiten, die in den Anwendungsbereich des LVBG 2013 fallen, vorgesehen ist.

§ 133n

Überstundenvergütung

(1) Den Gemeindebediensteten gebührt für geleistete Werktagsüberstunden gemäß § 133e Abs. 3 eine Überstundenvergütung. Die Überstundenvergütung umfasst:

1. im Fall der Abgeltung gemäß § 133e Abs. 4 Z 2 (besoldungsmäßige Abgeltung) die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag sowie
2. im Fall der Abgeltung gemäß § 133e Abs. 4 Z 3 (Ausgleich in Freizeit und besoldungsmäßige Abgeltung) den Überstundenzuschlag.

(2) Die Grundvergütung für die Überstunde beträgt 1/173,2 des Monatsbezuges abzüglich der Kinderzulage der Gemeindebediensteten.

(3) Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. 25% der Grundvergütung für Überstunden von nicht im vollen Beschäftigungsausmaß beschäftigten Gemeindebediensteten (zB vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochendienstzeit) bis zur Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 33 Abs. 2 oder 7 im Durchschnitt des Kalenderquartals,

2. im Übrigen 50% der Grundvergütung.

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

§ 133o

Sonn- und Feiertagsvergütung

(1) Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt den Gemeindebediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 133n eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2) Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 133n Abs. 2 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für jede Stunde 100% der Grundvergütung.

(3) § 133n Abs. 4 ist mit der Abweichung anzuwenden, dass Abrechnungszeitraum der Kalendermonat ist.

(4) Ist regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und werden die Gemeindebediensteten turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, so gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; werden die Gemeindebediensteten während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als jener gemäß Abs. 1.

(5) § 78 Abs. 5 ist auf Gemeindebedienstete dieses Abschnittes nicht anzuwenden.

§ 133p

Kostenersatz

(1) Die Gemeindebediensteten haben Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihnen in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist. Eine Pauschalierung des Kostenersatzes ist nicht zulässig.

(2) Der Ersatz des Mehraufwandes, der aus Anlass von Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen entsteht, erfolgt - soweit es sich nicht um den Ersatz eines Schadens handelt - nach den Bestimmungen über die Reisegebühren.

(3) Mehraufwendungen, die durch Verschmutzungen bei der Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitsplatzes entstehen, sind mit dem Entlohnungsschema bh abgegolten.

§ 133q

Erholungsurlaub

(1) In jedem Kalenderjahr gebührt ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 25 Arbeitstagen, dieses erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in dem der 43. Geburtstag liegt, auf 30 Arbeitstage.

(2) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, so sind sie auf ganze Tage aufzurunden.

(3) Die §§ 149 und 151h bleiben hiervon unberührt.

§ 133r

Kündigung befristeter Dienstverhältnisse

§ 125 Abs. 1 Z 6 sowie § 127 Abs. 1 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass auch die Kündigung eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses zulässig ist.“

3. In den §§ 150d und 151n wird nach dem Zitat „1. September 2016“ das Zitat „bis 31. Dezember 2020“ eingefügt.

4. Nach § 157o wird folgender § 157p eingefügt:

„§ 157p

Besoldungsreform 2021 - Option durch Erklärung

(1) Gemeindebedienstete, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des IVa. Abschnittes in einem ungekündigten privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde, einem Gemeindeverband, einer Verwaltungsgemeinschaft oder einer Stadt mit eigenem Statut stehen und auf die das Bgld.

Gemeindebedienstetengesetz 2014 bzw. der II. Teil oder § 39 des Gemeindebedienstetengesetz 1971, anzuwenden ist mit Ausnahme der in § 1 Abs. 2 angeführten Personen, bzw. Betreuungspersonen und pädagogische Fachkräfte, die in den Anwendungsbereich des § 133a Abs. 3 fallen (im Folgenden Gemeindevertragsbedienstete), können gegenüber dem Dienstgeber schriftlich erklären, dass auf ihr Dienstverhältnis das IVa. Hauptstück des Bgld. Gemeindebedienstetengesetzes 2014 Anwendung finden soll. Eine solche schriftliche Erklärung ist unwirksam, wenn ihr die Gemeindebediensteten eine Bedingung beigefügt haben. Die Abgabe einer solchen Erklärung ist nur einmal zulässig.

(2) Die Erklärung kann bis spätestens 30. September 2021 abgegeben werden; sie kann nicht widerrufen werden. Die Erklärung wird - je nach Entscheidung der Gemeindevertragsbediensteten - entweder mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten oder rückwirkend mit 1. Jänner 2021 wirksam.

(3) Mit der Wirksamkeit der Erklärung ist das IVa. Hauptstück des Bgld. GemBG 2014 anzuwenden. Die Ausübung des Optionsrechts bewirkt keine Beendigung des bisherigen und keine Begründung eines neuen Dienstverhältnisses, sondern lediglich eine inhaltliche Änderung des bestehenden Dienstverhältnisses. Den optierenden Gemeindevertragsbediensteten ist ein schriftlicher Nachtrag zum geltenden Dienstvertrag auszufolgen.

(4) Ergibt sich auf Grund der Bestimmungen des IVa. Hauptstückes des Bgld. GemBG 2014 eine Änderung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der optierenden Gemeindebediensteten, dann ist diese von Amts wegen durchzuführen.

(5) Im Fall einer Option richtet sich die Einstufung und die nächste Vorrückung nach dem Besoldungsdienstalter. Sofern die Überleitung aufgrund der Besoldungsreform 2015 noch nicht abgeschlossen ist, sind die §§ 157a, 157b und 157g Abs 4 dieses Gesetzes sowie §§ 121a und 121b LVBG 2013 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. sich das Besoldungsdienstalter mit der Vorrückung in die Überleitungsstufe bei Option aus der Entlohnungsgruppen
 - a) a und gv1 um ein Jahr und sechs Monate,
 - b) b, l2b1 und gb1 um sechs Monate,
 - c) c, d, e, p1 bis p5, l3 und gb2 um ein Jahr,
 - d) gv2 um 2 Jahre und sechs Monate sowie
 - e) gv3 bis gv5, gh1 bis gh5 um 3 Jahre verbessert und
2. ab dem Wirksamwerden der Optionserklärung keine Wahrungszulagen gebühren.

(6) Mit Wirksamkeit der Optionserklärung findet § 4 GemBÜG 2014 sinngemäß auf die Optanten Anwendung.

(7) Die Bestimmungen des IVa. Abschnittes betreffend den Erholungsurlaub gelten ab dem der Wirksamkeit der Erklärung gemäß Abs. 2 folgenden 1. Jänner.“

5. Dem § 162 wird folgender Abs. 18 angefügt:

„(18) Das Inhaltsverzeichnis, das IVa. Hauptstück, die §§ 47a, 51 Abs. 4 Z 1, §§ 150d, 151n und 157p in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. xx/xxxx treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft.“

Vorblatt

Ziel und wesentlicher Inhalt:

Mit dem IVa. Hauptstück des Bgld. Gemeindebedienstetengesetzes 2014 - Bgld. GemBG 2014 wird das Dienst- und Besoldungsrecht der Gemeindebediensteten den heutigen Erfordernissen an einen attraktiven Arbeitgeber einer Burgenländischen Gemeinde angepasst. Das Besoldungsrecht erfährt eine Neugestaltung der Lebensverdienstkurven durch höhere Einstiegs- und niedrigere Endbezüge, eine weitgehende Einbeziehung der bisherigen Nebengebühren in das Grundentgelt und einem Mindesteinkommen von 2.450 Euro brutto zur Erreichung eines Monatsnetto Mindestlohns von 1.700 Euro. Des Weiteren werden bedingt durch die Neugestaltung der Entlohnung Anpassungen von dienstrechtlichen Rahmenbedingungen als erforderlich erachtet. Das IVa. Hauptstück wird grundsätzlich für alle ab 1. Jänner 2021 neu in eine burgenländische Gemeinde eintretenden Gemeindebediensteten gelten. Das für die bereits derzeit in einem Dienstverhältnis zu einer burgenländischen Gemeinde stehenden Bediensteten geltende Dienst- und Besoldungsrecht bleibt weiterhin bestehen. Den dem Dienststand angehörigen Gemeindevertragsbediensteten wird die Möglichkeit eröffnet, sich für das neue Dienst- und Besoldungsrecht zu entscheiden (Option).

Alternativen:

Beibehaltung des geltenden Dienst- und Besoldungsrechts.

Finanzielle Auswirkungen:

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

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

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

Auswirkung in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Die Schaffung eines neuen Besoldungssystems samt der Einführung eines Mindestnettoeinkommens von 2.450 Euro brutto sowie ein fortentwickeltes Dienstrecht erhöht die Attraktivität der Gemeinden als Arbeitgeber im Osten des Bundesgebietes.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Keine.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält weder Verfassungsbestimmungen noch ist eine Mitwirkung von Bundesorganen an der Vollziehung vorgesehen.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Besoldungsreform 2021

Nach der bereits erfolgten Besoldungsreform 2014 - mit welcher bereits eine Abflachung der Entlohnungskurve erfolgte und einige Zulagen und Nebengebühren ins Grundentgelt eingerechnet wurden - liegt mit diesem Entwurf die Besoldungsreform 2021 vor.

Das derzeitige System bildet ein Senioritätsprinzip ab, dass durch vorliegenden Entwurf entschärft werden soll. Das Einkommen zu Beginn der Laufbahn ist niedriger und steigt mit zunehmenden Dienstalter an. Angelehnt an die Besoldungsreform 2020 im Landesdienst wird die Einkommenskurve im Gemeindedienst weiter verflacht. Die Einkommensverteilung soll dadurch zeitgemäßer und mit den Anforderungen, die sich aus typischen Lebenssituationen und -planungen der Gemeindebediensteten ergeben, mehr übereinstimmen. Erfahrungsgemäß treffen Gemeindebedienstete die höchsten finanziellen Belastungen in der ersten Hälfte der Karrierelaufbahn zB zur Abdeckung des eigenen Wohnbedarfs oder im Zusammenhang mit der Familiengründung. Dadurch soll die Attraktivität des Gemeindedienstes für junge qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert werden.

Weiters erfolgt die Abgeltung spezifischer Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahren durch zahlreiche vorgesehene Nebengebühren. Dieser Nebengebührendschungel soll durch die vorliegende Reform durchschaubarer werden. Dadurch wird eine größere Transparenz und Nachvollziehbarkeit in den Einkommensstrukturen erzielt.

Das neue IVa. Hauptstück ist zwingend auf alle Gemeindebediensteten anzuwenden, die ab 1. Jänner 2021 neu in den Gemeindedienst eintreten. Gemeindevertragsbedienstete, die dem Gemeindebedienstetengesetz 1971 bzw. dem Bgl. GemBG 2014 unterliegen und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes dem Dienststand angehören, wird die zeitlich befristete Möglichkeit geboten, in die Anwendbarkeit des IVa. Hauptstückes zu wechseln.

B. Finanzielle Auswirkungen

Das Inkrafttreten eines dem folgenden Entwurf entsprechenden Gesetzes lässt für Gemeinden und Gemeindeverbände folgende finanzielle Auswirkungen erwarten:

Vorauszuschicken ist, dass eine exakte Kostenermittlung für die Einführung des Entlohnungssystems neu für Neueintretende Gemeindebedienstete nicht möglich ist, weil diese von der exakten Anzahl von Pensionierungen und der Fluktuation der Gemeindebediensteten sowie Art und Ausmaß der Nachbesetzung der frei werdenden Stelle abhängt. Unwägbarkeiten liegen weiters in der Höhe der jährlichen Gehaltsabschlüsse, der Entwicklung des zu erwartenden Pensionsantrittsalters sowie der Verweildauer der Gemeindebediensteten beim jeweiligen Dienstgeber.

Die Rahmenbedingungen für das neue Dienst- und Besoldungsrecht sind gekennzeichnet durch das Erfordernis einer Steigerung der Attraktivität der burgenländischen Gemeinden als moderner Dienstgeber im Osten Österreichs sowie einer vorausschauenden Anpassung an die demographischen Gegebenheiten. Legt man der Pensionierungsprognose eine ähnliche Altersstruktur wie beim Land Burgenland als Arbeitgeber zu Grunde, weisen beinahe die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Lebensalter von über 50 Jahren auf, davon gehen ca. 20% in den nächsten 4 Jahren in Pension bzw. treten in den Ruhestand über. Die Burgenländischen Gemeinden werden sich daher in Zukunft verstärkt um die Rekrutierung neuer, auch jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen müssen. Gerade für junge Menschen ist vor allem neben interessanten, abwechslungsreichen und fordernden Arbeitsplätzen auch die angemessene Entlohnung von großer Bedeutung. Daher erfolgt in den neuen Entlohnungstabellen eine weitere Verlagerung der Lebensverdienstkurve mit höheren Einstiegsgehältern und flacherem Verlauf. Dies hat zur Folge, dass bei jeder Neuaufnahme im neuen Besoldungsrecht - verglichen mit dem geltenden Recht - höhere Anfangskosten entstehen werden.

Durch die Einräumung des Optionsrechts wird auch Bestandsbediensteten die Möglichkeit eröffnet, in das neue System zu wechseln. Eine exakte Kostenberechnung setzt Kenntnisse über die Zahl der Gemeindebediensteten, die diese Optionsmöglichkeiten in Anspruch nehmen voraus, die derzeit noch nicht vorliegen. In der Übergangszeit, in der das alte und das neue Besoldungssystem nebeneinander bestehen, werden Mehrkosten anfallen (Verwaltungsaufwand sowie Realisierung des Mindestlohns). Während das Entlohnungsschema alt eine kontinuierlichere Steigerung des Einkommens bis zur Pensionierung vorsieht (Senioritätsprinzip, insbesondere bei Gemeindevertragsbediensteten, die nach wie vor dem Gemeinde-

bedienstetengesetz 1971 unterliegen sowie den Beamtinnen und Beamten), dimensioniert das Entlohnungssystem neu den dienstaltersbezogenen Entgeltanteil in einem geringeren Ausmaß. Ziel der Einführung des Entlohnungssystems neu - neben der Einführung des Mindestlohns i.H.v. EUR 1.700 netto - ist, das Lebensinkommen lebensphasengerechter zu verteilen, damit den Dienstnehmern durch höhere Einstiegsgehälter mehr Geld für z. B. Wohnraumschaffung oder Familiengründung zur Verfügung steht. Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Kosten für Dienstnehmer, auf die das Entlohnungssystem neu anwendbar ist, zu Beginn des Dienstverhältnisses höher sind, jedoch in weiterer Folge verglichen mit dem Entlohnungsschema gv und gh nicht mehr so stark ansteigen.

Dem neuen Entlohnungssystem stehen kostenreduzierende dienst- und besoldungsrechtliche Maßnahmen gegenüber. Dazu zählen ua. die Änderung des Urlaubsmaßes sowie der dienstfreien Tage, Ausweitung des Durchrechnungszeitraumes für Überstunden sowie eine Reduktion des Nebengebührenkataloges.

Auf den Bund und das Land Burgenland lässt das Inkrafttreten eines dem vorliegenden Entwurf entsprechenden Gesetzes keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen erwarten.

Die Neuregelung des Besoldungssystems ist für die Gemeinden je nach Entlohnungsgruppe unterschiedlich ausgestaltet, d.h. der Gesamtbruttoaufwand (ohne Dienstgeberbeiträge) über gesamte Berufslaufbahn verglichen zu den Entlohnungsschemata gv, gh, gb differenziert je nach Entlohnungsgruppe in den jeweiligen Schemata der Besoldung-neu.

Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhöhung der Einstiegsbezüge und die Absenkung der Endbezüge den **Bruttoaufwand für die Gemeinden in der ersten Laufbahnhälfte deutlich erhöht**. In der zweiten Laufbahnhälfte ist demgegenüber die finanzielle Belastung der Gemeinden geringer als im bisherigen Besoldungssystem.

Die folgenden Vergleichsberechnungen stellen die Differenz zwischen dem Bruttopersonalaufwand im alten (Entlohnungsschema gv, gh und gb) und im neuen Besoldungssystem in allen Entlohnungsgruppen dar (ohne Dienstgeberanteile). Aufgrund der vorangegangenen Erläuterungen ergibt dies folgendes Bild:

Stufe	bv1	bv2	bv3	bv4	bv5
1	3.950,00	3.000,00	2.500,00	2.470,00	2.450,00
2	4.048,30	3.065,90	2.511,40	2.470,00	2.450,00
3	4.146,60	3.131,80	2.522,80	2.470,00	2.450,00
4	4.244,90	3.197,70	2.534,20	2.470,00	2.450,00
5	4.343,20	3.263,60	2.545,60	2.470,00	2.450,00
6	4.441,50	3.329,50	2.557,00	2.470,00	2.450,00
7	4.539,80	3.395,40	2.568,40	2.470,00	2.450,00
8	4.638,10	3.461,30	2.579,80	2.470,00	2.450,00
9	4.736,40	3.527,20	2.591,20	2.470,00	2.450,00
10	4.834,70	3.593,10	2.602,60	2.470,00	2.450,00
11	4.933,00	3.659,00	2.614,00	2.470,00	2.450,00
12	5.031,30	3.724,90	2.625,40	2.470,00	2.450,00
Anstieg%	27,37%	24,16%	5,02%	0,00%	0,00%
AnstiegAbs	1.081,30	724,90	125,40	0,00	0,00
Lebensverdienstsumme/Schema					
AlterEintritt(Stufe 1)	24	20	18	18	18
Pension	65	65	65	65	65
Dienstjahre	41	45	47	47	47
Lebensverdienst Neu	2.528.778,00	2.103.120,60	1.685.378,80	1.625.260,00	1.612.100,00
Veränderung Lebensverdienst Neu	+61,60	+4.814,60	+29.261,40	+145.531,40	+201.040,00
in % Neu	0,00%	0,23%	1,77%	9,84%	14,25%

Stufe	bh1	bh2	bh3	bh4	bh5
1	2.520,00	2.475,00	2.450,00	2.450,00	2.450,00
2	2.570,00	2.500,00	2.475,00	2.450,00	2.450,00
3	2.600,00	2.500,00	2.475,00	2.475,00	2.450,00
4	2.600,00	2.550,00	2.500,00	2.475,00	2.450,00
5	2.600,00	2.550,00	2.525,00	2.500,00	2.450,00
6	2.650,00	2.600,00	2.525,00	2.500,00	2.450,00
7	2.650,00	2.600,00	2.525,00	2.500,00	2.450,00
8	2.650,00	2.600,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
9	2.650,00	2.600,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
10	2.700,00	2.625,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
11	2.700,00	2.625,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
12	2.760,00	2.625,00	2.550,00	2.500,00	2.450,00
Anstieg%	9,52%	6,06%	4,08%	2,04%	0,00%
AnstiegAbs	240,00	150,00	100,00	50,00	0,00
Lebensverdienstsumme/Schema Neu					
AlterEintritt(Stufe1)	18	18	18	18	18
Pension	65	65	65	65	65
Dienstjahre	47	47	47	47	47
Lebensverdienst Neu	1.733.760,00	1.690.850,00	1.656.900,00	1.636.600,00	1.612.100,00
Veränderung Lebensverdienst Neu	+130.998,00	+178.077,20	+191.549,40	+225.540,00	+271.794,60
in % Neu	8,17%	11,77%	13,07%	15,98%	20,28%

Stufe	kb1	kb2	kb3
1	2.835,00	2.590,00	2.470,00
2	2.894,00	2.590,00	2.470,00
3	2.950,00	2.605,00	2.470,00
4	3.010,00	2.605,00	2.470,00
5	3.066,00	2.605,00	2.470,00
6	3.125,00	2.620,00	2.470,00
7	3.182,00	2.620,00	2.470,00
8	3.240,00	2.620,00	2.470,00
9	3.297,00	2.635,00	2.470,00
10	3.355,00	2.635,00	2.470,00
11	3.414,00	2.635,00	2.470,00
12	3.471,00	2.650,00	2.470,00
Anstieg%	22,43%	2,32%	0,00%
AnstiegAbs	636,00	60,00	0,00
Lebensverdienstsumme/Schema Neu			
AlterEintritt(Stufe1)	20	18	18
Pension	65	65	65
Dienstjahre	45	47	47
Lebensverdienst Neu	1.973.202,00	1.721.860,00	1.625.260,00

Veränderung Lebensverdienst Neu	+50,40	+120,40	+145.531,40
in % Neu	0,00%	0,01%	9,84%

Je nach Personalstruktur (z. B. Eintrittsalter, Anrechnung der Vordienstzeiten, Pensionsantrittsalter, Verweildauer in der Gemeinde, Zuordnung Entlohnungsgruppe, Entwicklung der Gemeinde, Geburtenquoten, etc.) der jeweilig betroffenen Gemeinde, wird das Endergebnis unterschiedlich ausfallen.

C. Kompetenzgrundlage

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

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu §§ 47a, 51 Abs. 4 Z 1 (Wiedereingliederungsteilzeit):

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

Die zum Ausgleich von mit einer solchen Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen vorgesehene Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld) soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 143d Abs. 7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die - außerhalb des Anwendungsbereichs des AVRAG - nach landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Es wird daher ein ausdrücklicher, an der Regelung des § 13a AVRAG orientierter Tatbestand einer Wiedereingliederungsteilzeit in das Bgld. GemBG 2014 aufgenommen.

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

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

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

Diesbezügliche Gespräche zwischen Dienstgeber und der oder dem Gemeindebediensteten, Beratungsgespräche und die Erstellung des Wiedereingliederungsplans können bereits während des Krankenstands begonnen werden. Die Vereinbarung über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bleibt jedoch bis zur Gesundung der Gemeindebediensteten und Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes schwebend unwirksam. Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit kann somit frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung der Geldleistung folgenden Tag erfolgen. Der Verlauf der jeweils monatlich festgelegten Dienstzeiten muss innerhalb des Wiedereingliederungszeitraumes ansteigen oder gleichbleiben. Die Gemeindebediensteten können eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Wunsches zur Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

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

eingehalten und das herabgesetzte Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10% unter- oder überschritten wird.

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

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

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

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

Entsprechend § 84 Abs. 1 hat der Dienstgeber das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu leisten. Wird ein Wiedergliederungsplan vereinbart, wonach das Beschäftigungsausmaß zunächst um mehr als 50 % reduziert wird, so ist das Monatsentgelt entsprechend dem während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Beschäftigungsausmaß zu bezahlen.

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

Zu § 133a (Anwendungsbereich):

Der persönliche Anwendungsbereich des neu eingeführten IVa. Hauptstückes erstreckt sich auf alle Gemeindebediensteten, die ab 1. Jänner 2021 den Dienst in einer Gemeinde, einem Gemeindeverband, einer Verwaltungsgemeinschaft oder einer Stadt mit eigenem Statut antreten. Darüber hinaus auch auf jene Gemeindebediensteten, die sich dafür entscheiden in den Anwendungsbereich des IVa. Hauptstückes zu optieren. Bei einem Wechsel der Dienstbergemeinde ab 1.1.2021 fällt man in das neue Dienst- und Besoldungsrecht (wie bei der ersten Besoldungsreform 2014, Ausnahme Abs. 3). Das Besoldungsdienstalter ist in jedem Falle eines Gemeindefwechsels neu zu berechnen.

Die Regelungstechnik des IVa. Hauptstückes folgt jener des VII. und VIIa. Hauptstückes (Dienstrecht in der schulischen Tagesbetreuung sowie Kinderbetreuungseinrichtungen). Es werden die allgemeinen Bestimmungen über das Dienstrecht der Gemeindebediensteten für anwendbar erklärt. Die folgenden §§ des IVa. Hauptstückes enthalten schließlich Sonderregelungen, die aufgrund eines Gesamtpaketes der Besoldungsreform 2021 und der damit einhergehenden Einführung eines Mindestlohnes Bedacht nimmt.

Abs. 3 regelt näher, dass für Betreuungspersonen und pädagogische Fachkräfte eine an das Lehrerdienstrecht angelehnte Mitnahmemöglichkeit des „alten“ Dienst- und Besoldungsrechtes bei Dienstgeberwechsel Bedacht nimmt. Diese fallen somit nicht automatisch in den Anwendungsbereich des neuen Besoldungsrechtes, bekommen jedoch trotzdem befristet die Möglichkeit zur Option zur Anwendbarkeit des IVa. Hauptstückes (Spezialregelungen verdrängen jene des VIIa. Hauptstückes). An Stelle einer Zwangseinstufung in kb, kann die jeweilige Entlohnungsgruppe mitgenommen werden. Das Besoldungsdienstalter ist aber in diesen Fällen des Gemeindefwechsels neu festzusetzen.

Zu § 133b (Feiertage und besondere dienstfreie Tagen):

Diese Bestimmung regelt die Feiertage bzw. besondere dienstfreie Tage.

Zu § 133c (Pflicht zur ärztlichen Untersuchung):

Mit § 133c wird eine Regelung getroffen, um eine ärztliche Untersuchung einer oder eines Gemeindebediensteten auch dann zu ermöglichen, wenn diese oder dieser nicht wegen Krankheit oder Unfall vom Dienst abwesend ist, aber trotzdem eine Beeinträchtigung der Dienstleistung vorliegt. Die Bestimmung bringt die Fürsorgepflicht des Dienstgebers zum Ausdruck. Es müssen jedenfalls berechnete Zweifel an der erforderlichen Eignung vorliegen. Unter „berechtigten Zweifeln“ ist jeder begründete Verdacht körperlicher und geistiger Mängel zu verstehen, die die Dienstleistung beeinträchtigen. Solche Zweifel bestehen dann, wenn die Dienstbehörde kein klares Bild gewinnen kann, ob eine Dienstfähigkeit oder eine Dienstunfähigkeit der Gemeindebediensteten gegeben ist. Die Kosten der Untersuchung werden vom Dienstgeber getragen.

Es wird klargestellt, dass diese Bestimmung § 50 nicht ablöst, sondern zusätzlich besteht.

Zu §§ 133d, 133e und 133n (Begriffsbestimmung zeitliche Mehrdienstleistungen, Überstundenvergütung):

§ 133n regelt die Überstundenvergütung an Werktagen in finanzieller Form und sieht eine Angleichung an die Landesregelung vor.

Abs. 1 sieht im 1. Fall die rein besoldungsrechtliche Abgeltung von Überstunden in Form der Grundvergütung und einen Überstundenzuschlag vor, im 2. Fall die Abgeltung in Freizeit und besoldungsmäßig nur den Überstundenzuschlag.

Abs. 2 regelt die Bemessungsgrundlage und den Modus für die Berechnung der Grundvergütung.

Abs. 3 sieht einen 25%-igen Zuschlag für Teilbeschäftigte bis zum vollen Beschäftigungsmaß und für die vollbeschäftigten Gemeindebediensteten einen 50%-igen Zuschlag der Grundvergütung vor. Ein höherer Zuschlag während der Nachtzeit, wie im Altrecht, ist nicht vorgesehen.

Abs. 4 enthält Bestimmungen über die Gebührlichkeit und den Abrechnungszeitraum der Überstundenvergütung.

Zu § 133f, 133g, 133i und 133j (Bezüge ab 1. Jänner 2021):

Durch die Einführung eines neuen Besoldungssystems erfährt das Burgenländische Gemeindebedienstetenrecht (nach der bereits erfolgten Besoldungsreform 2014) eine weitere Modernisierung und positionieren sich die Bgld. Gemeinden als attraktiver Arbeitgeber im Osten Österreichs. Damit wird nicht nur Mindestlohn in Höhe von 2.450,- Euro brutto (1.700,- Euro netto) umgesetzt, sondern die Entlohnungstabellen werden im Sinne eines modernen, attraktiven und transparenten Entlohnungssystems abgeflacht.

Anders als im Landesdienst wurde vom Modellstellensystem Abstand genommen, um die Gemeinden nicht mit zusätzlichen neuen Systemen und einem damit einhergehenden hohen Verwaltungsaufwand zu belasten. Daher wurden anhand der vorliegenden Einreihungssysteme neue Tabellen erarbeitet. Durch die Beibehaltung der gleichen Struktur wie in den Entlohnungsschemata gv, gh und gb (Einreihungssystematik, Vorrückungen, etc.) sollte ein verwaltungsökonomischer Weg gefunden werden.

§ 133f normiert, welche Entlohnungsgruppen des Altsystems den Entlohnungsgruppen des Neusystems entsprechen. Dies bedeutet, dass bspw. die Einreihung in die Entlohnungsgruppe kb1 von den Einreihungsvoraussetzungen des § 143 hinsichtlich gb1 und l2b1 abhängt bzw. im handwerklichen Dienst die Entlohnungsgruppe bh2 der Entlohnungsgruppe gh2 entspricht. Somit sind für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe bh2 dieselben Voraussetzungen zu erfüllen wie für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe gh2 (siehe § 56 Abs. 2). Allgemein kann festgehalten werden, dass sofern in diesem Gesetz die Rede von einzelnen Entlohnungsgruppen des Altschemas ist, diese im Sinne dieser Bestimmung umzudeuten sind.

Zu § 133h (5%iger Abschlag während Ausbildungsphase):

Mit der letzten Novelle zur Grundausbildungsverordnung für Gemeindebedienstete wurde die praktische Verwendung im gv1/gv2-Bereich um ein halbes Jahr verkürzt sowie im gv3/gv4-Bereich halbiert. In der Praxis kam es hierdurch zu Verzögerungen hinsichtlich der Grundausbildung, die nicht mehr praktikabel erschien. Daher wird nunmehr der Zeitrahmen des Abschlages während der Ausbildungsphase verkürzt. Es erscheint sachgerecht, den Abschlag in allen Fällen um zwei Jahre zu verkürzen. Dies hat zur Folge, dass in der Entlohnungsgruppe bv1 und bv2 (an Stelle von bisher vier Jahren in gv1 und gv2) nur zwei Jahre ein Abschlag in Abzug gebracht wird und in bv3 und bv4 zur Gänze entfällt.

Zu § 133k (Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung):

Mit der Neufassung der Bezugsfortzahlung im Dienst- und Besoldungsrecht neu werden die Ansprüche bei Dienstverhinderungen wegen Krankheit, Unfall und wegen sonstiger Gründe neu geregelt. Dadurch kommt es im Gegensatz zur alten Rechtslage (Ansprüche bei Dienstverhinderung gem. § 71 Bgld. GemBG 2014)

zu einer gänzlichen Neuregelung der Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung und damit zu einer Annäherung an das in der Privatwirtschaft geltende Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG, BGBl. Nr. 399/1974.

Die Differenzzahlung bei geringerem Wochengeld als Monatsentgelt wie dies in § 71 vorgesehen ist, entfällt gem. Abs. 8.

Zu § 133l (Nebengebühreneinschränkung):

Angelehnt an die Besoldungsreform im Landesdienst sieht vorliegender Entwurf eine Reduzierung des Nebengebührenkataloges vor. Damit soll es einerseits eine Verwaltungsvereinfachung sowie mehr Transparenz betreffend Entlohnung erzielt werden.

Mit Ausnahme der zeitlichen Mehrleistungen, der Ausnahme hinsichtlich der Bekleidungs pauschale als Aufwandsentschädigung bei Trauungen sowie der Volksgruppenzulage fallen die anderen Nebengebühren weg bzw. wurden in den Gehaltsansätzen berücksichtigt. Insbesondere die Einrechnung der Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen in das Entlohnungsschemata IIa. des handwerklichen Dienstes beinhaltet die besonderen äußeren Einflussfaktoren im handwerklichen Dienst in den Gemeinden.

Vorliegender Entwurf schließt explizit die Gewährung all jener in § 133l angeführten Nebengebühren an Gemeindebedienstete aus, die in den Anwendungsbereich des IVa. Hauptstückes fallen (dazu gehören die Optanten mit Wirksamkeit der Abgabe der Optionserklärung).

Zu § 133m (Begrenzung der Bereitschaftsentschädigung):

Die Bereitschaftsentschädigung in § 80 ist für neue Gemeindebedienstete und Optanten zu begrenzen. Diese darf seitens der Gemeinden nur unter den Voraussetzungen und höchstens in dem Ausmaß gewährt werden, wie dies für Landesbedienstete nach dem LVBG 2013 mit vergleichbaren Aufgaben/Tätigkeiten vorgesehen ist.

Zu § 133o (Sonn- und Feiertagsvergütung):

Die Absätze 1 bis 3 regeln den Anspruch auf Sonn- und Feiertagsvergütung und deren Bemessung. Die Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- und Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung. Sie besteht wie die Überstundenvergütung aus einer Grundvergütung und einem Zuschlag. Die Grundvergütung ist in gleicher Weise zu ermitteln wie die Überstundenvergütung. Der Zuschlag beträgt - abweichend zum Altrecht - 100%. Zu einer Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit kommt es hier nicht mehr.

Abs. 4 normiert, dass Gemeindebedienstete, die an Sonn- und Feiertagen im Rahmen eines Schicht- und Wechseldienstes turnusmäßig Sonn- und Feiertagsdienst leisten, hierfür eine Ersatzruhezeit erhalten und für diesen Fall der dienstplanmäßige Dienst an Sonn- und Feiertagen als Werktagsdienst gilt. Werden diese Gemeindebediensteten während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so liegen Sonn- und Feiertagsüberstunden vor, die mit einer Sonn- und Feiertagsvergütung mit entsprechenden Zuschlägen abzugelten ist.

Abs. 5 stellt klar, dass es im neuen Besoldungsrecht keine Sonn- und Feiertagszulage mehr gibt.

Zu § 133p (Kostenersatz):

Der Kostenersatz löst die im alten Recht bestehende Aufwandsentschädigung gem. § 85 ab. Durch die terminologische Neufassung soll die Abgrenzung zur Aufwandsentschädigung im Altrecht deutlich werden. Eine Pauschalierung des Kostenersatzes ist jedenfalls unzulässig und auch ein Ersatz des Mehraufwandes, der durch Verschmutzung bei Wahrnehmung der Aufgaben entsteht, begründet aufgrund der ausdrücklichen Bestimmung in Abs. 3 keinen Anspruch auf Ersatz. So scheidet eine Schmutzzulage ex lege aus.

Zu § 133q (Erholungsurlaub):

In § 153c werden die Änderungen betreffend den Erholungsurlaub für Gemeindebedienstete geregelt. Teil des Gesamtpaketes der Einführung des Mindestlohnes ist die Reduzierung des Urlaubsausmaßes im Gemeindedienst. Abweichend von der bisherigen Rechtslage, die bei der Erhöhung des Urlaubsausmaßes auf das Dienstalder der Gemeindebediensteten abstellt, wird der Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß von der Erreichung des 43. Geburtstages abhängig gemacht. Das pro Kalenderjahr gebührende Ausmaß wird mit 25 bzw. 30 Arbeitstagen (30 bis 36 Werktagen) festgelegt. Weiters wird normiert, dass das Urlaubsausmaß im ersten Dienstjahr aliquot berechnet wird. Die restlichen Bestimmungen des Erholungsurlaubes ändern sich dadurch nicht und sind aufgrund der Regelungsautomatik des § 133a Abs. 2 weiterhin anzuwenden.

Abs. 3 stellt klar, dass für Betreuungspersonen und pädagogische Fachkräfte aufgrund der Besonderheit des Dienstes weiterhin die Sonderbestimmungen zum Erholungsurlaub des VII. und VIIa. Hauptstückes anzuwenden sind.

Zu § 133r (Kündigung befristeter Dienstverhältnisse):

Bis dato war die Kündigung befristeter Dienstverhältnisse nicht möglich. Durch vorliegende Regelung wird hier eine Anpassung an den Landesdienst vorgenommen.

Zu § 157p (Besoldungsreform 2021 - Option durch Erklärung):

Für die mit 31. Dezember 2020 im Dienststand befindlichen Gemeindevertragsbediensteten sowie für pädagogische Fachkräfte und Betreuungspersonen des Abs. 3 wird befristet bis 30. September 2021 die Möglichkeit eröffnet, freiwillig ins neue Dienst- und Besoldungsrecht zu optieren oder im „Altsystem“ - entweder dem Gemeindebedienstetengesetz 1971 oder dem Bgld. Gemeindebedienstetengesetz 2014 - zu verbleiben. Die Entscheidung, ob das Optionsrecht ausgeübt wird oder nicht, liegt alleine in der Sphäre der Gemeindevertragsbediensteten. Ein positives Handeln ist nur im Falle der Option durch Erklärung notwendig. Geben die Gemeindevertragsbediensteten keine Optionserklärung gem. § 157p ab, ändert sich an ihren erworbenen Rechten und Pflichten nichts.

Die Gemeindevertragsbediensteten können unwiderruflich schriftlich erklären, dass auf ihr Dienstverhältnis das IVa. Hauptstück des Bgld. Gemeindebedienstetengesetzes 2014 Anwendung finden soll. Mit welchem Datum die Erklärung wirksam wird (d.h. mit welchem Zeitpunkt die Gemeindevertragsbediensteten in den Anwendungsbereich des IVa. Hauptstückes fallen) hängt vom Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung ab, sowie der Entscheidung, ob eine rückwirkende Option mit 1. Jänner 2021 angestrebt wird. Die Möglichkeit der Abgabe der Optionserklärung wird mit 30. September 2021 befristet. Danach ist keine Option mehr möglich.

Abs. 5 regelt näher, dass sich die Einstufung in den neuen Entlohnungsschemata nach dem Besoldungsdienstalter richtet. In Ausnahmefällen kann es sein, dass die Überleitung im Rahmen der Besoldungsreform 2015 noch nicht abgeschlossen ist, weshalb es einer Regelung diesbezüglich bedarf.

Ad Abs. 6.: Mit der ex lege Anwendbarkeitserklärung von § 4 GemBÜG 2014 wird sichergestellt, dass mit Wirksamkeit der Erklärung gem. § 157p (Option durch Erklärung) sämtliche sondervertragliche Vereinbarungen (sei es nach dem Gemeindebedienstetengesetz 1971 oder dem Bgld. GemBG 2014) dieser Gemeindebediensteten außer Kraft treten, sodass deren Dienstverhältnisse ab diesem Zeitpunkt keine sondervertraglichen bzw. vom Gemeindebedienstetengesetz abweichende Elemente mehr besitzen. Sonderverträge dürfen mit diesen Personen nur gemäß § 14 Bgld. GemBG 2014 und nur auf Grund eines vom Gemeinderat nach Abgabe der Optionserklärung gefassten Beschlusses (§ 134 Z 2 Bgld. GemBG 2014) abgeschlossen werden.

Zu § 151n und 151d (Anwendungsbereich Entlohnungsschema gb):

Die Begrenzung des Anwendungsbereiches des Entlohnungsschemas gb bei Betreuungspersonen und pädagogischen Fachkräften ist notwendig, um eine klare Grenzlinie zur Anwendung des IVa. Hauptstückes auf pädagogische Fachkräfte und Betreuungspersonen zu ziehen.

§ 133a Abs. 3 regelt nämlich, dass das Hauptstück auf jene Betreuungspersonen und pädagogische Fachkräfte generell nicht anzuwenden ist, die in den Anwendungsbereich der §§ 150b, 151i bzw. §§ 150d und 151n fallen, es sei denn, diese gaben eine Optionserklärung gemäß § 157p. Für Betreuungspersonen und pädagogische Fachkräfte bleibt daher eine an das Lehrerdienstrecht angelehnte Mitnahmemöglichkeit des „alten“ Dienst- und Besoldungsrechtes bei Dienstgeberwechsel die Regel. Diese fallen somit nicht automatisch in den Anwendungsbereich des neuen Dienst- und Besoldungsrechtes des IVa. Hauptstückes, bekommen aber dennoch befristet die Möglichkeit im Jahr 2021 zu optieren. An Stelle einer Zwangseinstufung in kb, kann die jeweilige Entlohnungsgruppe mitgenommen werden. Das Besoldungsdienstalter ist aber in diesen Fällen des Dienstgeberwechsels neu festzusetzen.

Zu § 162 Abs. 18 (Inkrafttreten):

§ 162 Abs. 18 regelt das Inkrafttreten.