

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, das Magistrats-Beamten-nen- und Magistrats-Beamten-gesetz 2002 und das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 geändert werden

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, LGBl Nr 1, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr/2007 wird geändert wie folgt:

1. Im § 2 Abs 2 werden in der Z 1 lit b nach dem Wort „Integration“ die Worte „oder von Staatsverträgen“ eingefügt.

2. § 2a lautet:

„Anerkennung ausländischer Ausbildungsnachweise

§ 2a

(1) Für österreichische Staatsbürger mit im Ausland erworbenen Ausbildungsnachweisen und für Angehörige anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Vertragsstaaten sowie Personen, denen Österreich auf Grund europarechtlicher oder staatsvertraglicher Verpflichtungen dieselben Rechte für den Berufszugang wie österreichischen Staatsbürgern zu gewähren hat, gelten hinsichtlich der besonderen Ernennungserfordernisse ergänzend die Abs 2 bis 6. Dies gilt insbesondere auch für Familienangehörige von Unionsbürgern auf Grund der Richtlinie 2004/38/EG und langfristig im Inland aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige auf Grund der Richtlinie 2006/109/EG sowie für Schweizer Staatsangehörige auf Grund des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, kundgemacht unter BGBl III Nr 133/2002.

(2) Personen mit einem Ausbildungsnachweis, der zum unmittelbaren Zugang zu einem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes berechtigt, erfüllen die entsprechenden besonderen Ernennungserfordernisse für eine Verwendung, die diesem Beruf im Wesentlichen entspricht, wenn

1. diese Entsprechung gemäß Abs 4 Z 1 festgestellt worden ist,
2. der Ausbildungsnachweis gemäß Abs 4 Z 2 anerkannt worden ist und
3. a) die Anerkennung gemäß Abs 4 Z 3 ohne Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen ausgesprochen worden ist oder
b) die in der Anerkennung gemäß Abs 4 Z 3 festgelegten Ausgleichsmaßnahmen erbracht worden sind.

(3) Ausbildungsnachweise nach Abs 2 sind:

1. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise gemäß Art 3 Abs 1 lit c in Verbindung mit Art 11 der Richtlinie 2005/36/EG;
2. sonstige Ausbildungsnachweise, die nach Art 3 Abs 3 der Richtlinie 2005/36/EG den in der Z 1 angeführten Nachweisen gleichgestellt sind;
3. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise nach Art 9 des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit.

(4) Die Dienstbehörde hat auf Antrag eines Bewerbers gemäß Abs 1 um eine österreichischen Staatsbürgern nicht vorbehaltene Verwendung im Einzelfall zu entscheiden,

1. ob der Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes der vom Bewerber angestrebten Verwendung im Wesentlichen entspricht;
2. über die Anerkennung der Ausbildungsnachweise unter Anwendung des Art 13 der Richtlinie 2005/36/EG und
3. ob, in welcher Weise und in welchem Umfang es die Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Verwendung verlangt, für die Anerkennung Ausgleichsmaßnahmen gemäß Art 14 der Richtlinie 2005/36/EG festzulegen. Ausgleichsmaßnahmen sind ein Anpassungslehrgang gemäß Art 3 Abs 1 lit g oder eine Eignungsprüfung gemäß Art 3 Abs 1 lit h jeweils in Verbindung mit Art 14 dieser Richtlinie.

(5) Bei der Entscheidung nach Abs 4 Z 2 ist auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu achten. Insbesondere ist zunächst zu prüfen, ob die vom Antragsteller im Rahmen seiner Berufspraxis in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Vertragsstaat oder einem Drittstaat erworbenen Kenntnisse die wesentlichen Unterschiede, auf Grund deren die Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen notwendig wäre, ganz oder teilweise ausgleichen. Wird eine Ausgleichsmaßnahme verlangt, hat der Antragsteller, ausgenommen in den Fällen des Art 14 Abs 3 der Richtlinie 2005/36/EG, die Wahl zwischen der Absolvierung des Anpassungslehrganges und der Able-

gung der Eignungsprüfung. Bei Antragstellern, deren Berufsqualifikationen die Kriterien der auf Grundlage gemeinsamer Plattformen gemäß Art 15 der Richtlinie 2005/36/EG standardisierten Ausgleichsmaßnahmen erfüllen, sind keine Ausgleichsmaßnahmen festzulegen.

(6) Der Bescheid über die Entscheidung ist binnen vier Monaten nach Vorliegen aller für die Entscheidung erforderlichen Unterlagen zu erlassen. Innerhalb eines Monats nach Einlangen des Antrages ist dem Antragsteller das Einlangen des Antrages zu bestätigen und gegebenenfalls mitzuteilen, welche Unterlagen fehlen.“

3. Im § 3d Abs 2 wird das Wort „Kalenderjahr“ durch das Wort „Jahr“ ersetzt.

4. Im § 15d Abs 2 lautet die lit b:

„b) während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf; oder“.

5. Im § 15e werden folgende Änderungen vorgenommen:

5.1. Im Abs 1 lauten die lit a und b:

„a) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, oder

b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt.“

5.2. Im Abs 4 lautet die Z 2

„2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und das Kind das 15. Lebensjahr noch nicht überschritten hat.“

6. Im § 111 Abs 2 werden die Z 1 bis 3 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„1. Dienstzeiten bei inländischen Gebietskörperschaften oder Gemeindeverbänden

2. Zeiten, die nach dem 7. November 1968 bei einer den in der Z 1 genannten Einrichtungen vergleichbaren Einrichtung eines Staates zurückgelegt worden sind, der oder dessen

Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat der Europäischen Union oder Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist;

3. Zeiten, die nach dem 31. Dezember 1979 bei einer den in der Z 1 genannten Einrichtungen vergleichbaren Einrichtung der Republik Türkei zurückgelegt worden sind;
4. Zeiten, die nach dem 1. Juni 2002 bei einer den in der Z 1 genannten Einrichtungen vergleichbaren Einrichtung der Schweizerischen Eidgenossenschaft zurückgelegt worden sind;
5. Zeiten des Ausbildungs- oder Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986;
6. Zeiten einer Tätigkeit als Fachkraft für Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshelfergesetz.“

7. Im § 130 werden folgende Änderungen vorgenommen:

7.1. Die Z 19 lautet:

„19. Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), BGBl Nr 340/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 43/2006;“

7.2. Die Z 42a lautet:

„42a. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 24/2007;“

8. Nach § 130 wird eingefügt:

„Umsetzungshinweis

§ 130a

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie des Rates 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl Nr L 39 vom 14. Februar 1976) in der Fassung der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2002/73/EG vom 23. September 2002 (ABl Nr L 269 vom 5. Oktober 2002);
2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zeh-

te Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABI Nr L 348 vom 28. November 1992);

3. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABI Nr L 145 vom 19. Juni 1996);
4. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABI Nr L 299 vom 18. November 2003);
5. Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABI Nr L 16 vom 23. Jänner 2004);
6. Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABI Nr L 158 vom 30. April 2004);
7. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 1995 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABI Nr L 255 vom 30. September 2005) in der Fassung der Richtlinie 2006/100/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich Freizügigkeit anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens (ABI Nr L 363 vom 20. Dezember 2006).“

9. Im § 131 wird angefügt:

„(10) Die §§ 2 Abs 2, 2a, 3d Abs 2, 15d Abs 2, 15e Abs 1 und 4, 111 Abs 2, 130, 130a und Teil II der Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit in Kraft.“

10. Im II. Teil der Anlage werden in der lit A der erste und zweite Satz durch folgende Bestimmungen ersetzt: „Gemeinsames besonderes Ernennungserfordernis ist der Abschluss einer der Verwendung entsprechenden Hochschulausbildung. Diese ist nachzuweisen durch:

1. den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs 1 des Universitätsgesetzes 2002; bei Studien, auf deren Studium das Universitätsgesetz 2002 nicht anzuwenden ist, findet § 235 BDG 1979 sinngemäß Anwendung;
2. den Erwerb eines akademischen Grades gemäß § 5 Abs 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes auf Grund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges.“

Artikel II

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Nr 4, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr/2007, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 76 betreffenden Zeile eingefügt:

„§ 76a Umsetzungshinweis“

2. Im § 11 wird angefügt:

„(5) Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Vertragsbediensteten mit einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(6) Der Dienstgeber hat Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für den Vertragsbediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen.“

3. Im § 37 erhält der bisherige Text die Absatzbezeichnung „(1)“ und wird angefügt:

„(2) Hat der Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch genommen, darf der von ihm vor Antritt der Karenz innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nachbesetzt werden. Er hat darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes

1. wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem er vor Antritt der Karenz verwendet wurde, oder
2. wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz seiner Dienststelle oder
3. wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle betraut zu werden.“

4. Im § 38 Abs 2 lautet die lit b:

„b) während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf; oder“.

5. Im § 39 werden folgende Änderungen vorgenommen:

5.1. Im Abs 1 lauten die lit a und b:

- „a) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, oder
- b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt.“

5.2. Im Abs 4 lautet die Z 2:

- „2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und das Kind das 15. Lebensjahr noch nicht überschritten hat.“

6. Im § 42 Abs 3 wird das Zitat „§ 10a des Salzburger Kindergartengesetzes“ durch das Zitat „§ 22 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007“ ersetzt.

7. Nach § 76 wird eingefügt:

„Umsetzungshinweis

§ 76a

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie des Rates 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABI Nr L 39 vom 14. Februar 1976) in der Fassung der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2002/73/EG vom 23. September 2002 (ABI Nr L 269 vom 5. Oktober 2002);
2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABI Nr L 348 vom 28. November 1992);

3. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABI Nr L 145 vom 19. Juni 1996);
4. Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABI Nr L 175 vom 10. Juli 1999);
5. Richtlinie 2003/88/EG des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABI Nr L 299 vom 18. November 2003);
6. Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABI Nr L 16 vom 23. Jänner 2004);
7. Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABI Nr L 158 vom 30. April 2004);
8. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABI Nr L 255 vom 30. September 2005) in der Fassung der Richtlinie 2006/100/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich Freizügigkeit anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens (ABI Nr L 363 vom 20. Dezember 2006).“

8. Im § 81 wird angefügt:

„(4) Die §§ 11 Abs 5 und 6, 37, 38 Abs 2, 39 Abs 1 und 4, 42 Abs 3 und 76a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit in Kraft.“

Artikel III

Das Magistrats-Beamtinnen- und Magistrats-Beamtenengesetz 2002, LGBl Nr 42/2003, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr/....., wird geändert wie folgt:

1. Im § 3 Abs 2 werden in der Z 1 lit b nach dem Wort „Integration“ die Worte „oder von Staatsverträgen“ eingefügt.

2. § 4 lautet:

„Anerkennung ausländischer Ausbildungsnachweise

§ 4

(1) Für österreichische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mit im Ausland erworbenen Ausbildungsnachweisen und für Angehörige anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Vertrags-

staaten sowie Personen, denen Österreich auf Grund europarechtlicher oder staatsvertraglicher Verpflichtungen dieselben Rechte für den Berufszugang wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern zu gewähren hat, gelten hinsichtlich der besonderen Ernennungserfordernisse ergänzend die Abs 2 bis 6. Dies gilt insbesondere auch für Familienangehörige von Unionsbürgern auf Grund der Richtlinie 2004/38/EG und langfristig im Inland aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige auf Grund der Richtlinie 2006/109/EG sowie für Schweizer Staatsangehörige auf Grund des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, kundgemacht unter BGBl III Nr 133/2002.

(2) Personen mit einem Ausbildungsnachweis, der zum unmittelbaren Zugang zu einem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes berechtigt, erfüllen die entsprechenden besonderen Ernennungserfordernisse für eine Verwendung, die diesem Beruf im Wesentlichen entspricht, wenn

1. diese Entsprechung gemäß Abs 4 Z 1 festgestellt worden ist,
2. der Ausbildungsnachweis gemäß Abs 4 Z 3 anerkannt worden ist und
3. a) die Anerkennung gemäß Abs 4 Z 3 ohne Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen ausgesprochen worden ist oder
b) die in der Anerkennung gemäß Abs 4 Z 3 festgelegten Ausgleichsmaßnahmen erbracht worden sind.

(3) Ausbildungsnachweise nach Abs 2 sind:

1. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise gemäß Art 3 Abs 1 lit c in Verbindung mit Art 11 der Richtlinie 2005/36/EG;
2. sonstige Ausbildungsnachweise, die nach Art 3 Abs 3 der Richtlinie 2005/36/EG den in der Z 1 angeführten Nachweisen gleichgestellt sind;
3. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise nach Art 9 des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit.

(4) Die Dienstbehörde hat auf Antrag eines Bewerbers gemäß Abs 1 um eine österreichischen Staatsbürgern nicht vorbehaltene Verwendung im Einzelfall zu entscheiden,

1. ob der Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes (Abs 2 Einleitungssatz) der vom Bewerber angestrebten Verwendung im Wesentlichen entspricht;
2. über die Anerkennung der Ausbildungsnachweise unter Anwendung des Art 13 der Richtlinie 2005/36/EG und
3. ob, in welcher Weise und in welchem Umfang es die Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Verwendung verlangt, für die Anerkennung Ausgleichsmaßnahmen gemäß Art 14 der Richtlinie 2005/36/EG festzulegen. Ausgleichsmaßnahmen sind ein Anpassungslehrgang

gemäß Art 3 Abs 1 lit g oder eine Eignungsprüfung gemäß Art 3 Abs 1 lit h jeweils in Verbindung mit Art 14 dieser Richtlinie.

(5) Bei der Entscheidung nach Abs 4 Z 2 ist auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu achten. Insbesondere ist zunächst zu prüfen, ob die vom Antragsteller im Rahmen seiner Berufspraxis in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Vertragsstaat oder einem Drittstaat erworbenen Kenntnisse die wesentlichen Unterschiede, auf Grund deren die Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen notwendig wäre, ganz oder teilweise ausgleichen. Wird eine Ausgleichsmaßnahme verlangt, hat der Antragsteller, ausgenommen in den Fällen des Art 14 Abs 3 der Richtlinie 2005/36/EG, die Wahl zwischen der Absolvierung des Anpassungslehrganges und der Ablegung der Eignungsprüfung. Bei Antragstellern, deren Berufsqualifikationen die Kriterien der auf Grundlage gemeinsamer Plattformen gemäß Art 15 der Richtlinie 2005/36/EG standardisierten Ausgleichsmaßnahmen erfüllen, sind keine Ausgleichsmaßnahmen festzulegen.

(6) Der Bescheid über die Entscheidung ist binnen vier Monaten nach Vorliegen aller für die Entscheidung erforderlichen Unterlagen zu erlassen. Innerhalb eines Monats nach Einlangen des Antrages ist dem Antragsteller das Einlangen des Antrages zu bestätigen und gegebenenfalls mitzuteilen, welche Unterlagen fehlen.“

3. Im § 80 Abs 2 lautet die Z 2:

„2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf; oder“.

4. Im § 138 Abs 5 wird das Zitat „§ 67 Abs 10 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes, LGBl Nr 39/2002“ durch das Zitat „§ 69 Abs 2 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007“ ersetzt.

5. Im § 152 Abs 4 wird die Z 1 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„1. bei Bakkalaureats- und Magisterstudien, auf die ausschließlich das Universitätsgesetz 2002 anzuwenden ist, höchstens die Studiendauer, die sich bei Teilung der ECTS-Anrechnungspunkte, die in den für die betreffenden Bakkalaureats- und Magisterstudien erlassenen Curricula insgesamt vorgesehen sind, durch 60 ergibt. Sollten Curricula einer inländischen Universität für die Bakkalaureats- und Magisterstudien der entsprechenden Studienrichtung insgesamt eine geringere Anzahl an ECTS-Anrechnungspunkten vorsehen, sind diese durch 60 zu teilen;

- 1a. bei Diplomstudien gemäß § 54 Abs 2 des Universitätsgesetzes 2002 die in der Anlage 1 des Universitäts-Studiengesetzes (UniStG) für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;
- 1b. bei Studien, auf die ausschließlich das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) und die auf Grund des UniStG zu beschließenden Studienpläne anzuwenden sind, höchstens die in der Anlage 1 UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;“

6. Im § 199 werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. Nach der 5a wird eingefügt:

„5b. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl Nr 333, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 53/2007;“

6.2. Die Z 17 lautet:

„17. Fachhochschul-Studiengesetz – FHStG, BGBl Nr 340/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 43/2003;“

6.3. Die Z 38 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„38. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 24/2007;

38a. Universitäts-Studiengesetz – UniStG, BGBl I Nr 48/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 53/2002;“

7. Im § 199a werden die Z 1 bis 6 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„1. Richtlinie des Rates 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl Nr L 39 vom 14. Februar 1976) in der Fassung der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2002/73/EG vom 23. September 2002 (ABl Nr L 269 vom 5. Oktober 2002);

2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABl Nr L 348 vom 28. November 1992);

3. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl Nr L 145 vom 19. Juni 1996);

4. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABI Nr L 299 vom 18. November 2003);
5. Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABI Nr L 16 vom 23. Jänner 2004);
6. Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABI Nr L 158 vom 30. April 2004);
7. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 1995 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABI Nr L 255 vom 30. September 2005) in der Fassung der Richtlinie 2006/100/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich Freizügigkeit anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens (ABI Nr L 363 vom 20. Dezember 2006).“

8. Im § 201 wird angefügt:

„(5) Die §§ 3 Abs 2, 4, 80 Abs 2, 138 Abs 5, 152 Abs 4, 199 und 199a sowie § 5 Abs 1 der Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit in Kraft.“

9. In der Anlage lautet § 5 Abs 1:

„(1) Gemeinsames besonderes Ernennungserfordernis ist der Abschluss einer der Verwendung entsprechenden Hochschulausbildung. Diese ist nachzuweisen durch:

1. den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs 1 des Universitätsgesetzes 2002; bei Studien, auf deren Studium das Universitätsgesetz 2002 nicht anzuwenden ist, findet § 235 BDG 1979 sinngemäß Anwendung;
2. den Erwerb eines akademischen Grades gemäß § 5 Abs 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes auf Grund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges.“

Artikel IV

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, LGBl Nr 17/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr/..... , wird geändert wie folgt:

1. Im § 52 erhält der bisherige Text die Absatzbezeichnung „(1)“ und wird angefügt:

„(2) Hat der Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch genommen, hat er Anspruch darauf, nach Wiederantritt des Dienstes mit dem bisherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz innerhalb des Dienstortes betraut zu werden.“

2. Im § 53 Abs 2 lautet die Z 2:

„2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf; oder“.

3. Im § 127 lautet die Z 42:

„42. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 24/2007;“

4. Im § 127a werden die Z 1 bis 7 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„1. Richtlinie des Rates 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABI Nr L 39 vom 14. Februar 1976) in der Fassung der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2002/73/EG vom 23. September 2002 (ABI Nr L 269 vom 5. Oktober 2002);

2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABI Nr L 348 vom 28. November 1992);

3. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABI Nr L 145 vom 19. Juni 1996);

4. Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABI Nr L 175 vom 10. Juli 1999);

5. Richtlinie 2003/88/EG des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABI Nr L 299 vom 18. November 2003);

6. Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABI Nr L 16 vom 23. Jänner 2004);

7. Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABI Nr L 158 vom 30. April 2004);

7a. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABI Nr L 255 vom 30. September 2005) in der Fassung der Richtlinie 2006/100/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich Freizügigkeit anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens (ABI Nr L 363 vom 20. Dezember 2006).“

5. Im § 129 wird angefügt:

„(6) Die §§ 52, 53 Abs 2, 127 und 127a sowie § 1 Abs 1 der Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit in Kraft.“

6. In der Anlage lautet im § 1 Abs 1 der zweite Satz: „Dieses ist durch den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs 1 des Universitätsgesetzes 2002 nachzuweisen; bei Studien, auf deren Studium das Universitätsgesetz 2002 nicht anzuwenden ist, findet § 235 BDG 1979 sinngemäß Anwendung.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Der Gesetzentwurf beinhaltet überwiegend die Umsetzung folgender EU-Richtlinien im Dienstrecht der Landes-, Magistrats- und Gemeindebediensteten:

- die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, mit der die im Landes-, Magistrats- und Gemeindedienst anzuwendenden allgemeinen Anerkennungsrichtlinien (89/48/EWG und 92/51/EWG samt der Änderungsrichtlinie dazu) aufgehoben und unter grundsätzlicher Beibehaltung des bisherigen Systems in der neuen Richtlinie zusammengefasst worden sind (Art I Z 2, Art III Z 2);
- die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Landes-Vertragsbedienstetengesetz (Art II Z 2; zur Umsetzung im Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 vgl LGBl Nr 112/2006);
- eine Bestimmung aus der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg im Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 und Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 (Art II Z 3, zur Umsetzung im Beamtendienstrecht vgl § 15c L-BG, § 79 MagBG, § 9 des Salzburger Gemeindebeamtengesetzes 1968).

Weiters wird die gemeinschaftsrechtlich vorgesehene Anrechnung von in der Schweiz oder der Türkei erworbenen Vordienstzeiten auch im Landesdienst angeordnet (im Magistrats- und Gemeindedienst vgl das Gesetz LGBl Nr 112/2006). Weitere Änderungen berücksichtigen die Aufhebung des Universitäts-Studiengesetzes durch das Universitätsgesetz 2002 und den Entfall des Begriffes „Schulunfähigkeit“ im § 15 des Schulpflichtgesetzes 1985.

Inhaltliche Änderungen, die nicht gemeinschaftsrechtlich oder bundesrechtlich bedingt sind, sieht der Vorschlag nur für den Landesdienst vor. Entsprechend einem Vorschlag der Personalabteilung des Amtes der Landesregierung sollen auch für Landesbedienstete folgende, vom Bund in der Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl I Nr 53, vorgenommene Änderungen nachvollzogen werden:

- Gleichstellung von bestimmten Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen mit Universitätsabsolventen (Art I Z 9);
- Erweiterung der Möglichkeit, Pflegefreistellung zu erlangen (Einbeziehung auch der Kinder der Lebensgefährtin bzw des Lebensgefährten, Art I Z 4 und Art II Z 5).

Entsprechend einem Wunsch der Personalvertretung soll weiters die Altersgrenze für die erweiterte Pflegefreistellung von 12 auf 15 Jahre angehoben werden (Art I Z 4.2 und Art II Z 5.2).

2. Kompetenzrechtliche Grundlage:

Art 21 Abs 1 B-VG.

3. Übereinstimmung mit dem EU-Recht:

Das Gesetzesvorhaben dient in weiten Bereichen dazu, die EU-Rechtskonformität der geänderten Gesetze zu wahren.

4. Kosten:

Durch das Gesetzesvorhaben werden den Gemeinden, ausgenommen die Stadt Salzburg, keine zusätzlichen Vollziehungskosten verursacht. Dem Land und der Stadt Salzburg können durch die Einbeziehung der Fachhochschulabsolventinnen bzw -absolventen in die Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppe A/a und dem Land zusätzlich durch die Verbesserungen bei der Pflegefreistellung Mehrkosten entstehen. Die voraussichtliche Höhe der dem Land durch die Besserstellung der Fachhochschulabsolventinnen bzw -absolventen entstehenden Mehrkosten wird von der Personalabteilung mit ca 10.000 € (bei derzeit drei betroffenen Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeitern) jährlich beziffert. Zur Höhe der die Stadt treffenden Mehrkosten liegen von dieser keine Angaben vor.

Der Bund ist vom Vorhaben nicht betroffen.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Gegen das Vorhaben sind keine Einwände erhoben worden. Redaktionelle Änderungsvorschläge (Bundeskanzleramt, Personalabteilung des Amtes) wurden bei der Überarbeitung des Entwurfes berücksichtigt. Auf Grund eines Vorschlages des Österreichischen Städtebundes, Landesgruppe Salzburg, ist die im Entwurf nur für Landesbedienstete vorgesehene Besserstellung von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen nunmehr auch für Magistratsbeamtinnen bzw -beamten vorgesehen (vgl Art III Z 9).

6. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art I:

Zu Z 1:

Die Ergänzung hier steht mit der Ergänzung des Freizügigkeits-Abkommens mit der Schweiz im § 2a Abs 1 L-BG in Zusammenhang. Ohne diese Gleichstellung ginge ein Recht auf Anerkennung der beruflichen Ausbildungsnachweise bei der Anstellung im öffentlichen Dienst ins Leere.

Zu Z 2:

Die hier nur für Beamtinnen und Beamte normierten Bestimmungen über die Anerkennung von Berufsqualifikationen gelten gemäß der im § 43 Abs 2 L-VBG enthaltenen Verweisung auch für Vertragsbedienstete. Die im Folgenden der Dienstbehörde zugeordneten Aufgaben sind bei Vertragsbediensteten vom Dienstgeber wahrzunehmen.

Der bisherige und neue Abs 1 des § 2a L-BG erfasst als Folge der Bezugnahme auf die rechtlichen Verpflichtungen im Rahmen der europäischen Integration nicht nur Gleichstellungsverpflichtungen auf Grund bestehender, sondern auch auf Grund künftiger gemeinschaftsrechtlicher Vorschriften.

Zur Verdeutlichung werden im Abs 1 die Richtlinien 2003/109/EG und 2004/38/EG ausdrücklich erwähnt. Nach Art 11 Abs 1 lit c der Richtlinie 2003/109/EG haben langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige ausdrücklich das Recht auf Anerkennung der berufsqualifizierenden Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstigen Befähigungsnachweisen. Nach Art 23 der Richtlinie 2004/38/EG sind die Familienangehörigen eines Unionsbürgers, die das Recht auf Aufenthalt oder das Recht auf Daueraufenthalt in einem Mitgliedstaat genießen, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit berechtigt, dort eine Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbstständiger aufzunehmen. Die nach dieser Richtlinie berechtigten Familienangehörigen eines Unionsbürgers können sich auf die Niederlassungsfreiheit und die vom Gerichtshof in der Rechtssache C-238/98, Hoczman, vorgenommene Auslegung des Art 43 EG-V berufen. Die zuständigen Behörden des Aufnahmestaates sind daher verpflichtet, sämtliche auch außerhalb der Europäischen Union erworbenen Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstigen Befähigungsnachweise sowie die einschlägige Erfahrung des Betroffenen in der Weise zu berücksichtigen, dass sie die durch diese Nachweise und diese Erfahrung belegten Fachkenntnisse mit den nach nationalem Recht vorgeschriebenen Kenntnissen und Fähigkeiten vergleichen. Dies gilt umso mehr dann, wenn diese in einem anderen Mitgliedstaat bereits anerkannt worden sind. Staatsvertragliche Verpflichtungen ergeben sich auch aus den Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, das als wichtiger Bestandteil der europäischen Integration ausdrücklich genannt wird.

In der Richtlinie 2005/36/EG wird im Art 3 der neue Begriff „Ausbildungsnachweise“ als Oberbegriff verwendet. Dieser umfasst Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstige Befähigungsnachweise, die von einer Behörde eines Mitgliedstaates entsprechend dessen Rechts- und Verwaltungsvorschriften ausgestellt worden sind und eine überwiegend in der Gemeinschaft absolvierte Berufsausbildung bescheinigen (jeweils Abs 3 Z 1). Der verwiesene Art 11 enthält die genaue Definition der einzelnen Ausbildungsnachweise. Diesen Ausbildungsnachweisen sind nach Art 3 Abs 3 der Richtlinie Ausbildungsnachweise gleichgestellt (Abs 3 Z 2), die in einem Drittland ausgestellt und von einem Mitgliedstaat der EU oder anderen Vertragsstaat des

EWR bereits anerkannt worden sind und dessen Inhaber den betreffenden Beruf im Hoheitsgebiet des Mitglieds- bzw EWR-Staates, der diesen Ausbildungsnachweis anerkannt hat, nachweislich drei Jahre ausgeübt hat.

Zu den unter den jeweiligen weiteren Voraussetzungen anzuerkennenden Ausbildungsnachweisen gehören jene gemäß Art 9 des schon genannten Freizügigkeitsabkommens mit der Schweiz (Abs 3 Z 3).

Gemäß Abs 4 Z 1 hat die Dienstbehörde zunächst zu prüfen, ob die Berufe – der im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes, zu dessen Aufnahme der anzuerkennende Ausbildungsnachweis dort unmittelbar berechtigt, und die Verwendung, um die sich der Bewerber im Landes- bzw Magistratesdienst bewirbt – im Wesentlichen entsprechen. Weiters sind die vorgelegten Ausbildungsnachweise darauf zu prüfen, ob sich aus ihnen der Besitz der für die beabsichtigte Verwendung geforderten Qualifikation ergibt. Die Dienstbehörde hat dabei die im Art 13 der Richtlinie festgelegten Anerkennungsvoraussetzungen heranzuziehen. Nach Abs 1 ist die Ausübung eines im Aufnahmemitgliedstaates reglementierten Berufes, also einer unter das L-BG fallenden Verwendung zu gestatten, wenn der Antragsteller über Befähigungs- oder Ausbildungsnachweise verfügt, die von den zuständigen Behörden des Herkunftsmitgliedstaates rechtmäßig ausgestellt wurden und dort die Voraussetzung zur Aufnahme und Ausübung des entsprechenden Berufes bilden, und zwar selbst dann, wenn diese Nachweise nur ein Berufsqualifikationsniveau des Bewerbers bescheinigen, das gemäß der Einteilung nach Art 11 der Richtlinie unmittelbar unter dem vom Aufnahmemitgliedstaat geforderten Niveau liegt. Falls der angestrebte Beruf im Herkunftsmitgliedstaat nicht reglementiert ist, sieht Art 13 Abs 2 vor, dass der Aufnahmemitgliedstaat trotzdem die Aufnahme und Ausübung des Berufes gestatten muss, wenn der Antragsteller im Besitz eines oder mehrerer Ausbildungsnachweise ist, die den Bedingungen nach Abs 1 entsprechen und zudem bescheinigen, dass der Antragsteller auf die Ausübung des betreffenden Berufes vorbereitet und der Beruf Vollzeitig zwei Jahre lang innerhalb der vorangegangenen zehn Jahre ausgeübt worden ist. Die zweijährige Berufserfahrung darf nicht gefordert werden, wenn der Antragsteller über den Nachweis einer reglementierten Ausbildung verfügt, die gemäß Art 3 Abs 1 lit e speziell auf die Ausübung eines bestimmten Berufes ausgerichtet ist.

Weichen die vorgelegten Ausbildungsnachweise im Hinblick auf die Ausbildungsdauer und die absolvierten Fächer von dem im L-BG geforderten Qualifikationsniveau erheblich ab, darf die Anerkennung nur unter Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen nach Art 14 der Richtlinie erfolgen, wenn die Berufspraxis, auf die der Bewerber zurückblicken kann, die gestellten Anforderungen nicht oder nur teilweise auszugleichen vermögen (Abs 5). Diese können die erfolgreiche Absolvierung eines Ausbildungslehrganges oder Ablegung einer Eignungsprüfung sein, und zwar nach der Wahl des Bewerbers, es sei denn, es handelt sich um eine Verwendung, deren Ausübung eine genaue Kenntnis des einzelstaatlichen Rechts erfordert. Bei dieser Entscheidung, ob solche Maßnahmen einen Ausgleich der Unterschiedlichkeiten darstellen und

schaffen können, und vor allem auch bei der Festlegung des Umfangs des Ausbildungslehrganges und der Eignungsprüfung hat die Dienstbehörde den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Zu Z 3:

Da der Übertritt in den Ruhestand nicht mehr mit Ablauf eines Kalenderjahres, sondern mit dem Ablauf eines bestimmten Monats erfolgt, ist auch beim Aufschub des Übertritts das Abstellen auf ein Kalenderjahr nicht mehr sinnvoll.

Zu Z 4:

Der Begriff der „Schulunfähigkeit“ ist im § 15 des Schulpflichtgesetzes 1985 nicht mehr vorgesehen und soll daher auch im Dienstrecht entfallen.

Zu Z 5:

Auch für Landesbedienstete sollen die vom Bund mit der Dienstrechts-Novelle 2007 bei der Pflegefreistellung vorgenommenen Änderungen nachvollzogen werden. Eine Pflegefreistellung kann daher in Zukunft auch für die Pflege des im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes einer Lebensgefährtin bzw eines Lebensgefährten gewährt werden. Stiefkinder werden in jedem Fall den eigenen Kindern gleichgestellt. Ergänzend ist in der Z 4.2 vorgesehen, dass die Altersgrenze, bis zu der für ein Kind eine ergänzende Pflegefreistellung gewährt werden kann, von 12 Jahre auf 15 Jahre erhöht wird.

Zu Z 6:

Bei der Anrechnung von Zeiten für die Gewährung der Jubiläumsszulage sind Änderungen vorgesehen, die gemeinschaftsrechtlichen Erfordernissen entsprechen und bewirken, dass auch in der Schweiz und der Türkei verbrachte Dienstzeiten den im Inland erworbenen Zeiten gleichgestellt werden.

Die Gleichstellung der Schweiz ergibt sich aus dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, kundgemacht unter BGBl III Nr 133. Ab diesem Zeitpunkt sind Schweizer Staatsangehörige den Angehörigen der EU-Mitgliedstaaten auch bei der Anrechnung von Vordienstzeiten gleichzustellen. Die Anrechnung von türkischen Vordienstzeiten ergibt sich aus dem im Beschluss Nr 1/80 des Assoziationsrates EWG – Türkei enthaltenen Diskriminierungsverbot; das Datum 31. Dezember 1979 ergibt sich aus dem Wirksamwerden dieses Beschlusses (vgl auch § 26 Abs 2f VBG 1948). Die Anrechnung von in EWR-Vertragsstaaten zurückgelegten Zeiten war schon bisher

vorgesehen, das Datum 7. November 1968 ist mit dem Wirksamkeitsbeginn der Grundfreiheit der Freizügigkeit in den Europäischen Gemeinschaften begründet.

Zu Z 7:

Das Universitäts-Studiengesetz ist durch das Universitätsgesetz 2002 aufgehoben worden, daher ist auch das Gesetzeszitat zu aktualisieren. Das Fachhochschul-Studiengesetz ist neuerlich novelliert worden.

Zu Z 8:

Auch im L-BG ist ein Umsetzungshinweis aufzunehmen. Die im § 130a L-BG unter den Z 1 bis 4 genannten Richtlinien wurden im Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987 schon mit früheren Novellen umgesetzt.

Zu Z 9:

Die Änderungen sollen möglichst unverzüglich in Kraft treten.

Zu Z 10:

Die Bestimmungsvoraussetzung für die Verwendungsgruppe A kann in Zukunft auch durch den Nachweis bestimmter Fachhochschulausbildung erbracht werden. Auch diese Änderung entspricht der seit der Dienstrechts-Novelle 2007 für Bundesbedienstete geltenden Rechtslage (zB Anlage I zum BDG 1979, Z 1.12). § 235 BDG 1979, auf den hier verwiesen wird, enthält Überleitungsbestimmungen für Hochschulausbildungen, die nach früher geltenden Rechtsvorschriften erworben worden sind. Da § 2 der Einreihungs-Verordnung hinsichtlich der Einreihung von Vertragsbediensteten in Entlohnungsgruppen auf die für Landesbeamtinnen und -beamte geltenden Bestimmungen verweist, wird diese Änderung auch für Vertragsbedienstete wirksam.

Zu Art II:

Zu Z 1:

Der neu vorgesehene Umsetzungshinweis ist auch im Inhaltsverzeichnis zu berücksichtigen.

Zu Z 2:

Die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist auch für Landesvertragsbedienstete umzusetzen. Diese Rahmenvereinbarung ist am 18. März 1999 von den europäischen Sozialpartnern (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas – UNICE, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft – CEEP und Europäischer Gewerkschaftsbund – EGB) geschlossen

worden und enthält allgemeine Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverhältnisse. Der neue Abs 5 setzt das im § 4 der Rahmenvereinbarung vorgegebene Diskriminierungsverbot für befristet beschäftigte Vertragsbedienstete um, Abs 6 enthält die Informationspflicht über frei werdende unbefristete Stellen (§ 6 Abs 1 der Rahmenvereinbarung). Einem weiteren wichtigen Inhalt der Rahmenvereinbarung, nämlich dem Grundsatz der Vermeidung von Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Dienstverhältnisse (§ 5 der Rahmenvereinbarung), wird bereits durch die geltende Rechtslage Rechnung getragen.

Zu Z 3:

Die Einführung einer relativen Arbeitsplatzgarantie für Vertragsbedienstete, die eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch nehmen, bei Wiederantritt des Dienstes entspricht dem Vorbild des § 15c L-BG. Im Unterschied zum Beamtendienstrecht ist die Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes bei Vertragsbediensteten allerdings nur durch Änderungskündigung möglich, wodurch sich eine Übernahme des § 15c Abs 2 Z 4 L-BG erübrigt (vgl auch § 29d Abs 2 VBG 1948). Damit wird Art 2 Abs 7 der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg umgesetzt, der in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG ua folgenden Wortlaut hat: „Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.“

Zu Z 4:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 3.

Zu Z 5:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 4.

Zu Z 6:

Das Zitat des Kinderbetreuungsgesetzes (2007) wird aktualisiert.

Zu Z 7:

Auch in das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 wird ein Umsetzungshinweis aufgenommen. Die in den Z 2 bis 5 zitierten Richtlinien sind in diesem Gesetz bereits durch frühere Änderungen umgesetzt worden.

Zu Art III:

Zu den Z 1 und 2:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 1 und 2.

Zu Z 3:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 3.

Zu Z 4:

Das Zitat des Kinderbetreuungsgesetzes (2007) wird aktualisiert.

Zu Z 5:

Da sich die Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten im Magistratesdienst von jener für den Landesdienst (§ 84 L-BG) deutlich unterscheiden, wird vorgeschlagen, die auf Grund des Universitätsgesetzes 2002 erforderlichen Änderungen entsprechend dem bundesgesetzlichen Regelungsvorbild (§ 12 des Gehaltsgesetzes 1956) vorzunehmen.

Zu Z 6:

Das Zitat des Universitätsgesetzes 2007 wird ergänzt. Da im § 152 weiterhin auf das Universitäts-Studiengesetz verwiesen wird, kann dieses Normzitat nicht ersatzlos entfallen. Das Fachhochschul-Studiengesetz ist neuerlich novelliert worden.

Zu Z 7:

Der Umsetzungshinweis wird um die in den Z 1 und 2 umgesetzten Rechtsakte (Z 5 bis 7) und um eine im Magistratesdienst bereits umgesetzte, im § 199a aber bisher übersehene Richtlinie (Z 1, vgl § 79 Abs 2) ergänzt.

Zu Z 8:

Die Bestimmungen sollen möglichst unverzüglich in Kraft treten.

Zu Z 9:

Der Erwerb einer Hochschulausbildung ist nicht mehr im Universitäts-Studiengesetz, sondern im Universitätsgesetz 2002 geregelt. Die entsprechende Bestimmung in der Anlage ist daher anzupassen. § 235 BDG 1979 enthält Überleitungsbestimmungen für Hochschulausbildungen, die nach früher geltenden Rechtsvorschriften erworben worden sind.

Zu Art IV:

Zu Z 1:

Vgl auch die Erläuterungen zu Art II Z 3. Das Freihalten des bisherigen Arbeitsplatzes ist im Gemeindedienst oft nicht möglich. Auch die Richtlinie 76/207/EWG erfordert nicht zwingend die Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz; ihr kann auch mit der Zuweisung eines anderen, gleichwertigen Arbeitsplatzes entsprochen werden. Bei leitenden Funktionen wird dies (auf Grund der geringen Zahl vergleichbarer Funktionen im Gemeindedienst) zwar überwiegend die Rückkehr in die vor der Karenz ausgeübte Funktion bedeuten, eine Reinigungsfachkraft kann aber etwa auch zur Reinigung eines anderen Gebäudes eingeteilt werden (zB Kindergarten statt Gemeindeamt).

Zu Z 2:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 3.

Zu Z 3:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 6.

Zu Z 4:

Vgl die Erläuterungen zu Art II Z 7.

Zu Z 5:

Die Bestimmungen sollen möglichst unverzüglich in Kraft treten.

Zu Z 6:

Vgl die Erläuterungen zu Art III Z 9.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.