

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987
und das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 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 53/2011, wird geändert wie folgt:

1. Im § 9 wird angefügt:

"(5) Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern und als Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kollegen sowie Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind."

2. Im § 13 werden folgende Änderungen vorgenommen:

2.1. Abs 2 lautet:

"(2) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr:

1. 200 Stunden bei einem Dienstalter von weniger als 28 Jahren;
2. 216 Stunden für Beamte ab der Dienstklasse V und für Beamte in der Verwendungsgruppe D ab der Dienstklasse IV Gehaltsstufe 6;
3. 240 Stunden
 - a) bei einem Dienstalter von 28 und mehr Jahren;
 - b) für Beamte der Dienstklassen VIII oder IX."

2.2. Im Abs 3 entfällt der zweite Satz.

2.3. Im Abs 4 entfällt der zweite Satz.

2.4. Abs 5 lautet:

"(5) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Stunden, sind diese auf die nächste halbe Stunde aufzurunden."

3. Im § 13a werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Im Abs 1 wird die Wortfolge "zwei Werktage" durch den Ausdruck "16 Stunden" ersetzt.

3.2. Abs 2 lautet:

"(2) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs 1 beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens
40 % 32 Stunden,
50 % 40 Stunden,
60 % 48 Stunden."

3.3. Im Abs 3 werden die Worte "sechs Werktage" durch den Ausdruck "48 Stunden" ersetzt.

4. § 13b lautet:

"Änderung des Urlaubsausmaßes"

§ 13b

(1) Das Urlaubsausmaß gemäß den §§ 13 und 13a ändert sich, wenn

1. die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten herabgesetzt ist;
2. der Beamte
 - a) eine Dienstfreistellung nach § 15h,
 - b) eine Außerdienststellung oder
 - c) eine Teilbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt;
3. der Beamte suspendiert (§ 48) wird oder
4. das aktive Dienstverhältnis in den ersten sechs Monaten eines Kalenderjahres endet.

(2) Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinn des Abs 1 Z 1 und 2 ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu be-

rechnen. Bei Maßnahmen gemäß Abs 1 Z 2 lit a und b sowie Z 3 und 4 ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes aliquot zu kürzen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt."

5. § 13c entfällt.

6. Im § 14 erhält der bisherige Abs 2 die Absatzbezeichnung "(3)" und wird nach Abs 1 eingefügt:

"(2) Dem Beamten sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte."

7. Im § 14a lauten der zweite und dritte Satz: "Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 10 Abs 2 erster Satz oder auf Grund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Haben Beamte eine Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben."

8. Im § 14c lauten die Abs 1 und 2:

"(1) Erkrankt ein Beamter während eines Erholungsurlaubes, sind die auf Arbeitstage fallenden Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Krankheit länger als drei Kalendertage gedauert hat und weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden ist.

(2) Für jeden Arbeitstag sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Beamte während der Tage der Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte."

9. Nach § 15h wird eingefügt:

"Frühkarenzurlaub für Väter

§ 15i

(1) Einem Beamten ist auf seinen Antrag für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Vertragsstaat) ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu ge-

währen, wenn er mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Wenn keine der verwiesenen Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß. Der Karenzurlaub endet vorzeitig mit Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit der Mutter und dem Kind.

(2) Der Beamte hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes gemäß Abs 1 spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden Umstände darzulegen. Der Beamte hat weiters Umstände für eine vorzeitige Beendigung unverzüglich mitzuteilen.

(3) Die Zeit des Karenzurlaubes gemäß Abs 1 ist in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln."

10. Im § 82 lauten die Abs 1 und 2:

"(1) Der Beamte rückt nach folgenden Fristen in die nächsthöhere für ihn in Betracht kommende Gehaltsstufe vor:

1. bei der ersten Vorrückung nach fünf Jahren, Beamte in der Verwendungsgruppe (A) Höherer Dienst nach neun Jahren ab dem Vorrückungstichtag;
2. in alle weiteren Gehaltsstufen nach jeweils zwei weiteren Jahren.

(2) Die Vorrückung findet zum 1. Jänner oder 1. Juli statt, der auf die Vollendung der Fristen gemäß Abs 1 folgt (Vorrückungstermin), wenn die Vorrückung an diesem Tag nicht gehemmt ist. Die Fristen gelten auch dann als zum Vorrückungstermin vollendet, wenn sie noch vor dem 1. April bzw 1. Oktober enden, der dem Vorrückungstermin folgt."

11. § 84 lautet:

"Vorrückungstichtag

§ 84

Für die Berechnung des Vorrückungstichtages gilt § 54 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000 (L-VBG) sinngemäß. Ein für Vertragsbedienstete nach § 54 L-VBG berechneter Vorrückungstichtag bleibt bei der Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses unverändert."

12. Nach § 92 wird eingefügt:

"Ansprüche bei Dienstverhinderung

§ 92a

(1) Ist der Beamte durch Unfall, ausgenommen Dienstunfall, oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, gebührt dem Beamten ab einer Dauer der Dienstverhinderung von 182 Kalendertagen der Monatsbezug in der Höhe von 80 % des Ausmaßes, das dem Beamten ohne diese Dienstverhinderung gebührt hätte. Die Kinderzulage ist von einer solchen Kürzung ausgenommen.

(2) Die Kürzung gemäß Abs 1 vermindert sich um 80 % der durch die Dienstverhinderung entfallenden Bezugsbestandteile, höchstens jedoch um das Gesamtausmaß der Kürzung gemäß Abs 1. Berechnungsgrundlage ist dafür die Summe der Zulagen (ohne Sonderzahlung), Abgeltungen und Nebengebühren, die der Beamte ohne Dienstverhinderung beziehen würde und die ihm zufolge der Abwesenheit vom Dienst nicht mehr gebühren. Bei nicht pauschalieren Nebengebühren ist von einem Zwölftel der Summe dieser Nebengebühren auszugehen, die der Beamte für die letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Dienstverhinderung bezogen hat.

(3) Die Kürzung des Monatsbezugs wird mit dem Tag nach Ablauf der im Abs 1 angeführten Frist und ist bis einschließlich dem Tag vor Wiederantritt des Dienstes wirksam. Ergeben sich daraus innerhalb desselben Kalendermonats Tage mit unterschiedlichen Bezugsansprüchen, ist für jeden Tag der Kürzung der verhältnismäßige Teil des Kürzungsbetrages nach den Abs 1, 2 und 4 für die Bemessung des Monatsbezugs zu berücksichtigen.

(4) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes neuerlich eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. In diesem Fall ist für die Berücksichtigung der nicht pauschalieren Nebengebühren trotzdem der zwölfmonatige Zeitraum vor der ersten Dienstverhinderung maßgebend. Die Kürzung des Monatsbezugs wird mit dem Tag des Beginns der neuerlichen Dienstverhinderung wirksam, wenn die Frist gemäß Abs 1 bereits überschritten ist.

(5) Sinkt der Monatsbezug durch die Maßnahmen nach den Abs 1 bis 4 unter die gemäß § 33 Abs 5 LB-PG geltenden Mindestsätze ab, gebührt dem Beamten die darin vorgesehene Ergänzungszulage im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen seinem gekürzten Monatsbezug und den in Betracht kommenden Mindestsätzen. Die für die Ergänzungszulage geltenden Bestimmungen des Landesbeamten-Pensionsgesetzes sind anzuwenden. Die Ergänzungszulage ist bei der Bemessung der Sonderzahlung zu berücksichtigen.

(6) Allfällige Übergenüsse, die sich aus der Anwendung der Abs 1 bis 5 ergeben, sind dem Land abweichend vom § 94 in jedem Fall zu ersetzen.

(7) Während eines Beschäftigungsverbot nach dem MSchG (sowohl vor als auch nach der Entbindung) sind die Abs 1 bis 6 nicht anzuwenden. Ein solches Beschäftigungsverbot beendet den Lauf der in den Abs 1 und 4 jeweils erster Satz enthaltenen Fristen."

13. Im § 124 Abs 2 wird nach dem zweiten Satz eingefügt: "Die Sonderzahlungen eines Kalenderjahres werden bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage gleichmäßig auf die einzelnen Monate des Kalenderjahres verteilt."

14. Im § 130a werden folgende Änderungen vorgenommen:

14.1. Nach der Z 4 wird eingefügt:

"4a. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI 2000 Nr L 303, S 16;"

14.2. Nach der Z 7 wird angefügt:

"8. Richtlinie 2009/50/EG des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABI 2009 Nr L 155, S 17."

15. Nach § 132 wird eingefügt:

**"Inkrafttreten der Novelle LGBl Nr/2012
und Übergangsbestimmungen dazu**

§ 133

(1) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2012 treten in Kraft:

1. die §§ 9 Abs 5, 13 Abs 2 bis 5, 13a Abs 1 bis 3, 13b, 14 Abs 2 und 3, 14a, 14c Abs 1 und 2, 15i, 92a, 124 Abs 2 und 130a sowie der Entfall des § 13c mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats;
2. die §§ 82 Abs 1 und 2 und 84 mit 1. Jänner 2004.

(2) Auf Beamte, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr/2012 in einem Dienstverhältnis zum Land stehen, ist § 13 Abs 2 in der vor dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung weiter anzuwenden. Dabei gelten 30 Werktage als 200 Stunden, 32 Werktage als 216 Stunden und 36 Werktage als 240 Stunden. Bei Beamten, deren Vorrückungstichtag gemäß den Abs 3 bis 5 neu festgesetzt wird, ist § 13 Abs 2 in der vor dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebende Zeitraum im Sinn des § 13 Abs 7 ohne Beachtung auf die Neufestsetzung des Vorrückungstichtages zu ermitteln ist. Ein von Beamten in dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt bereits erworbener Urlaubsanspruch von 32 oder 36 Werktagen bleibt jedenfalls gewahrt.

(3) Eine Neufestsetzung des Vorrückungstichtages und der daraus resultierenden besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund der §§ 82 und 84 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2012 erfolgt nur auf Antrag. Antragsberechtigt sind auch Empfängerinnen und Empfänger von wiederkehrenden Leistungen nach dem Landesbeamten-Pensionsgesetz.

(4) Die Anträge gemäß Abs 3 sind unter Verwendung eines von der Dienstbehörde zur Verfügung zu stellenden Formulars zu stellen. Antragsberechtigte, die vor dem Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr/2012 die Neufestsetzung ihres Vorrückungstichtages oder ihrer besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund von Vordienstzeiten vor dem Tag der Vollendung des 18. Lebensjahrs oder die Nachzahlung von Bezügen aus diesem Anlass beantragt haben, ist von der Dienstbehörde aufzutragen, den Antrag unter Verwendung des Formulars erneut einzubringen.

(5) Auf Personen, die keinen (korrekten) Antrag nach den Abs 3 und 4 stellen, sind die §§ 82 und 84 weiterhin in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung anzuwenden.

(6) Für besoldungs- und pensionsrechtliche Ansprüche, die sich aus einer Neufestsetzung des Vorrückungstichtages ergeben, ist der Zeitraum vom 18. Juni 2009 bis zum Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr/2012 nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 95 dieses Gesetzes oder gemäß § 45 des Landesbeamten-Pensionsgesetzes anzurechnen.

(7) Für Personen, deren Vorrückungstichtag gemäß den Abs 3 bis 5 neu festgesetzt worden ist, gelten als für die Beförderung (§ 88) maßgebliche Vorrückungszeiten nur jene Zeiten, die gemäß § 84 in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung dem Tag des Dienstantritts vorangestellt worden sind."

Artikel II

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Nr 4, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 53/2011, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Die den § 25 betreffende Zeile lautet:

"§ 25 Änderung des Urlaubsausmaßes"

1.2. Die den § 26 betreffende Zeile entfällt.

1.3. Nach der den § 35a betreffenden Zeile wird eingefügt:

"§ 35b Frühkarenzurlaub für Väter"

2. Im § 1 werden folgende Änderungen vorgenommen:

2.1. Im Abs 1 wird die Verweisung "Abs 2 bis 4" durch die Verweisung "Abs 2 und 3" ersetzt.

2.2. Im Abs 3 werden in der Z 1 die Worte "das Schauspielergesetz" durch die Worte "das Theaterarbeitsgesetz" ersetzt.

2.3. Im Abs 3 entfällt die Z 2; die Z 3 bis 6 erhalten die Ziffernbezeichnungen "2." bis "5.".

3. Im § 8 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Im Abs 1 Z 1 wird in der lit b nach dem Wort "Integration" die Wortfolge "oder von Staatsverträgen" eingefügt.

3.2. Abs 5 entfällt; der Abs 6 erhält die Absatzbezeichnung "(5)".

4. Im § 17 werden folgende Änderungen vorgenommen:

4.1. Abs 1 lautet:

"(1) Der Vertragsbedienstete ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können zu vollziehen. Er hat sich sowohl im Dienst wie auch außerhalb des Dienstes seiner Stellung angemessen und ehrenhaft zu betragen. Er hat die Dienststunden genau einzuhalten, nötigenfalls seine Tätigkeit auch über die

Dienststunden auszudehnen und vorübergehend außerhalb des ihm zugewiesenen Pflichtenkreises andere dienstliche Arbeiten auszuführen. Ihm können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen dienstlichen Aufgaben noch weitere Tätigkeiten für das Land in einem anderen Wirkungsbereich übertragen werden (Nebentätigkeiten)."

4.2. Nach Abs 3 wird eingefügt:

"(3a) Vertragsbedienstete haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern und als Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kollegen sowie Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind."

5. Im § 23 werden folgende Änderungen vorgenommen:

5.1. Abs 2 lautet:

"(2) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr:

1. 200 Stunden bei einem Dienstalder von weniger als 28 Jahren;
2. 240 Stunden bei einem Dienstalder von 28 und mehr Jahren."

5.2. Im Abs 3 entfällt der zweite Satz.

5.3. Im Abs 4 entfällt der zweite Satz.

5.4. Abs 5 lautet:

"(5) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Stunden, sind diese auf die nächste halbe Stunde aufzurunden."

6. Im § 24 werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. Im Abs 1 wird die Wortfolge "zwei Werktage" durch den Ausdruck "16 Stunden" ersetzt.

6.2. Abs 2 lautet:

"(2) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs 1 beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

40 % 32 Stunden,

50 % 40 Stunden,

60 % 48 Stunden."

6.3. Im Abs 3 werden die Worte "sechs Werktage" durch den Ausdruck "48 Stunden" ersetzt.

7. § 25 lautet:

"Änderung des Urlaubsausmaßes

§ 25

(1) Das Urlaubsausmaß gemäß den §§ 23 und 24 ändert sich, wenn

1. die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten herabgesetzt ist;
2. der Vertragsbedienstete
 - a) eine Dienstfreistellung nach § 41b,
 - b) eine Außerdienststellung,
 - c) eine Teilbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt oder
3. das Dienstverhältnis in den ersten sechs Monaten eines Kalenderjahres endet.

(2) Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinn des Abs 1 Z 1 und 2 ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Bei Maßnahmen gemäß Abs 1 Z 2 lit a und b sowie Z 3 und 4 ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes aliquot zu kürzen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt."

8. § 26 entfällt.

9. Im § 27 erhält der bisherige Abs 2 die Absatzbezeichnung "(3)" und wird nach Abs 1 eingefügt:

"(2) Dem Vertragsbediensteten sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte."

10. Im § 28 lauten der zweite und dritte Satz: "Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, auf Grund einer Krankheit, eines Unfalls oder eines Gebrechens, jeweils ärztlich bescheinigt, oder auf Grund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem MSchG oder der Vertragsbedienstete eine Karenz nach

dem VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben."

11. § 30 Abs 1 und 2 lauten:

"(1) Erkrankt ein Vertragsbediensteter während eines Erholungsurlaubes, sind die auf Arbeitstage fallenden Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Krankheit länger als drei Kalendertage gedauert hat und weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden ist.

(2) Für jeden Arbeitstag sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Vertragsbedienstete während der Tage der Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte."

12. Im § 32 Abs 2 lautet der letzte Satz: "Einem Kalendertag entspricht dabei bei Vollbeschäftigung das Ausmaß von acht Arbeitsstunden und bei Teilbeschäftigung einer entsprechend der Arbeitszeit gekürzten Stundenanzahl."

13. Nach § 35a wird eingefügt:

"Frühkarenzurlaub für Väter

§ 35b

(1) Einem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Vertragsstaat) ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Wenn keine der erwähnten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß. Der Karenzurlaub endet vorzeitig mit Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit der Mutter und dem Kind.

(2) Der Vertragsbedienstete hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes gemäß Abs 1 spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden Umstände darzulegen. Der Vertragsbedienstete hat weiters Umstände für eine vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes unverzüglich mitzuteilen.

(3) Die Zeit des Karenzurlaubes gemäß Abs 1 ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln."

14. Im § 45 werden folgende Änderungen vorgenommen:

14.1. Im Abs 1 wird in der Tabelle vor der die Entlohnungsstufe 1 betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:

| | | | | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| " | 0 | 2.030,60 | 1.612,90 | 1.433,20 | 1.375,50 | 1.318,00 | 1.735,10 | " |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|

14.2. Abs 3 entfällt; Abs 4 erhält die Absatzbezeichnung "(3)".

15. Im § 47 werden folgende Änderungen vorgenommen:

15.1. Im Abs 1 wird in der Tabelle vor der die Entlohnungsstufe 1 betreffenden Zeile folgende Zeile eingefügt:

| | | | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| " | 0 | 1.440,60 | 1.411,50 | 1.382,50 | 1.353,40 | 1.324,30 | " |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|---|

15.2. Abs 3 entfällt.

16. Im § 49 wird die Verweisung "nach § 79 L-BG" durch die Verweisung "nach § 79 und § 89 Abs 4 L-BG" ersetzt.

17. Im § 50 lautet der Abs 5:

"(5) Soweit im § 49 nicht anderes bestimmt wird, sind die Abs 1 bis 4 auch auf die Kinderzulage sinngemäß anzuwenden."

18. Im § 53 lauten die Abs 1 bis 3:

"(1) Der Vertragsbedienstete rückt nach folgenden Fristen in die nächsthöhere für ihn in Betracht kommende Entlohnungsstufe vor:

1. in die zweite Entlohnungsstufe nach drei Jahren, in der Entlohnungsgruppe (A) Höherer Dienst nach sieben Jahren ab dem Vorrückungstichtag;
2. in alle weiteren Entlohnungsstufen nach jeweils zwei weiteren Jahren.

(2) In Teilzeitbeschäftigung zurückgelegte Dienstzeiten sind bei Berechnung der Fristen zur Gänze zu berücksichtigen.

(3) Die Vorrückung findet zum 1. Jänner oder 1. Juli statt, der auf die Vollendung der Fristen gemäß Abs 1 folgt (Vorrückungstermin). Die Fristen gelten auch dann als zum Vorrückungstichtag vollendet, wenn sie noch vor dem 1. April bzw 1. Oktober enden, der dem Vorrückungstichtag folgt."

19. § 54 lautet:

"Vorrückungstichtag

§ 54

(1) Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, in dem sich aus Abs 2 ergebenden Ausmaß dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden.

(2) Die sich gemäß Abs 1 ergebenden Zeiten sind wie folgt voranzusetzen:

1. bis zu drei Jahre, in der Entlohnungsgruppe (a) Höherer Dienst bis zu sieben Jahre zur Gänze;
2. die darüber hinausgehenden Zeiten zu 60 %."

20. Im § 58 wird die Verweisung "die §§ 114 bis 117 L-BG" durch die Verweisung "die §§ 16a, 114 bis 117 L-BG" ersetzt.

21. Im § 66 wird nach Abs 2 eingefügt:

"(2a) Eine vor Erreichen des für männliche Vertragsbedienstete geltenden Regelpensionsalters auf Abs 2 Z 8 gestützte Kündigung weiblicher Vertragsbediensteter wird erst mit dem tatsächlichen Anfall der Alterspensionsleistungen wirksam. Weibliche Vertragsbedienstete sind verpflichtet, das Datum des erstmaligen Anfalls dieser Leistungen unverzüglich dem Dienstgeber zu melden."

22. Im § 70b Abs 3 wird nach dem zweiten Satz eingefügt: "Die Sonderzahlungen eines Kalenderjahres werden für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage gleichmäßig auf die einzelnen Monate des Kalenderjahres verteilt."

23. Im § 76 werden folgende Änderungen vorgenommen:

23.1. Die Z 26 entfällt.

23.2. Nach der Z 28 wird eingefügt:

"28a. Theaterarbeitsgesetz, BGBl I Nr 100/2010;"

24. Im § 76a werden folgende Änderungen vorgenommen:

24.1. Nach der Z 4 wird eingefügt:

"4a. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI 2000 Nr L 303, S 16;"

24.2. Nach der Z 8 wird angefügt:

"9. Richtlinie 2009/50/EG des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABI 2009 Nr L 155, S 17."

25. Nach § 82 wird angefügt:

"Inkrafttreten der Novelle LGBl Nr/2012 und Übergangsbestimmungen dazu

§ 83

(1) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2012 treten in Kraft:

1. die §§ 1 Abs 1 und 3, 8 Abs 1 und 5, 17 Abs 1 und 3a, 23 Abs 2 bis 5, 24 Abs 1 bis 3, 25, 27 Abs 2 und 3, 28, 30 Abs 1 und 2, 32 Abs 2, 35b, 49, 50 Abs 5, 58, 66 Abs 2a, 70b Abs 3, 76 und 76a sowie der Entfall von § 26 mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats;
2. die §§ 45 Abs 1, 47 Abs 1, 53 Abs 1 bis 3 und 54 sowie der Entfall von § 45 Abs 3 und § 47 Abs 3 mit 1. Jänner 2004.

(2) Auf Vertragsbedienstete, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr/2012 in einem Dienstverhältnis zum Land stehen, ist § 23 Abs 2 in der vor dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung weiter anzuwenden. Dabei gelten 30 Werktage als 200 Stunden und 36 Werktage als 240 Stunden. Bei Vertragsbediensteten, deren Vorrückungsstichtag gemäß den Abs 3 bis 5 neu festgesetzt wird, ist § 23 Abs 2 in der vor dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebende Zeitraum im Sinn des § 23 Abs 7 ohne Bedachtnahme

auf die Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages zu ermitteln ist. Ein von Vertragsbediensteten in dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt bereits erworbener Urlaubsanspruch von 32 oder 36 Werktagen bleibt jedenfalls gewahrt.

(3) Für Vertragsbedienstete, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr/2012 in einem Dienstverhältnis zum Land stehen, erfolgt eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages und der daraus resultierenden besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund der §§ 53 und 54 nur auf Antrag.

(4) Anträge gemäß Abs 3 sind unter Verwendung des vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellenden Formulars zu stellen. Vertragsbedienstete, die vor dem Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr/2012 die Neufestsetzung ihres Vorrückungsstichtages oder ihrer besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund von Vordienstzeiten vor dem Tag der Vollendung des 18. Lebensjahrs oder die Nachzahlung von Bezügen aus diesem Anlass beantragt haben, ist vom Dienstgeber aufzutragen, den Antrag unter Verwendung des Formulars erneut einzubringen. Wird ein Antrag ohne Verwendung des Formulars gestellt bzw nicht unter Verwendung des Formulars neu eingebracht, hat der Dienstgeber von Amts wegen unverzüglich die Behebung des Mangels zu veranlassen und dem Antragsteller die Behebung des Mangels innerhalb einer angemessenen Frist mit der Wirkung aufzutragen, dass das Anbringen nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist als zurückgezogen gilt. Bei korrekter Antragstellung gilt der Antrag als ursprünglich richtig eingebracht.

(5) Auf Vertragsbedienstete, die keinen (korrekten) Antrag nach den Abs 3 und 4 stellen, sind die §§ 53 und 54 weiterhin in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung anzuwenden.

(6) Für besoldungsrechtliche Ansprüche, die sich aus einer Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages ergeben, ist der Zeitraum vom 18. Juni 2009 bis zum Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr/2012 nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 52 anzurechnen.

(7) Für Personen, deren Vorrückungsstichtag gemäß den Abs 3 bis 5 neu festgesetzt worden ist, gelten als für die Beförderung (§ 88 L-BG) maßgebliche Vorrückungszeiten nur jene Zeiten, die gemäß § 53 dieses Gesetzes in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung dem Tag des Dienstantritts vorangestellt worden sind."

Erläuterungen

1. Allgemeines:

1.1. Das Gesetzesvorhaben beinhaltet vor allem die Anpassung an verschiedene gemeinschaftsrechtliche Vorgaben, die sich aus der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), aber auch aus Richtlinien der Europäischen Union ergeben.

1.1.1. Urteil vom 18. Juni 2009, C 88/08, Fall Hütter:

In diesem Urteil hat der EuGH festgestellt, dass "die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen [sind], dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die, um die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern, bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes eines Mitgliedstaats die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Dienstzeiten ausschließt." Das Urteil betrifft zwar seinem Wortlaut nach nur die Ermittlung des Vorrückungstichtags, sein Tenor trifft jedoch zweifelsfrei auch auf sonstige Bestimmungen zu, die Dienstzeiten je nach dem Lebensalter der betroffenen Person unterschiedlich behandeln.

Auch im Dienstrecht der Landesbediensteten finden sich derzeit noch einige Bestimmungen, die jene (Vor)-Dienstzeiten unterschiedlich behandeln, die vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegt worden sind. Diese Bestimmungen sollen überarbeitet werden bzw zum Teil ersatzlos entfallen. Vor allem betroffen sind naturgemäß die Vordienstzeitenregelungen im engeren Sinn (§§ 82 und 84 L-BG, §§ 53 und 54 L-VBG), aber auch Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubs (§§ 13 L-BG und 23 L-VBG) und einige im Vertragsbedienstetenrecht vorgehene Sonderregelungen für Bedienstete, die das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben (§§ 8 Abs 5, 45 Abs 3 und 46 Abs 3 L-VBG).

1.1.2. Urteil vom 20.1.2009, verb Rs C-350/06 und C-520/06, Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und Stringer ua gegen Her Majesty's Revenue and Customs:

Aus diesem Urteil ergibt sich, dass Bestimmungen über den Verfall von Urlaubsansprüchen grundsätzlich aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht zwar grundsätzlich zulässig sind, aber eine Berücksichtigung von Krankenstandszeiten erfolgen muss. Gemeinschaftswidrig ist es nämlich, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraumes und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes auch dann erlischt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und ihre bzw seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb sie bzw er ihren bzw seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Ebenso geht der OGH in seiner Judikatur von einer Hemmung des Urlaubsverfalls aus, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den

Urlaub infolge krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchen kann (OGH 6.10.2005, 8 ObA 41/05w, zum Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz). Diese Rechtsprechung ist im Urlaubsrecht der Beamtinnen und Beamten und der Vertragsbediensteten umzusetzen (§§ 14a L-BG und 28 L-VBG).

1.1.3. Urteil vom 22.4.2010, Rs C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols: Dieses Urteil beinhaltet drei Aussagen, die auch für den Landesdienst relevant sind. So steht das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegen, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann. Weiters sind auch die Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetenrechtes kritisch zu hinterfragen, da zB der Ausschluss jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von höchstens sechs Monaten haben oder die nur fallweise beschäftigt werden, als unionsrechtswidrig beurteilt wurde. Schließlich ergibt sich aus diesem Urteil auch, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben. Der EuGH betont den Zweck der einschlägigen Unionsbestimmungen zum Elternurlaub, welcher darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die die Bediensteten erworben haben oder dabei sind zu erwerben und über die sie zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügen, verloren gehen oder verkürzt werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bediensteten im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub. Von der Rechtsprechung betroffen sind die Bestimmungen über den Erholungsurlaub, für die eine Ergänzung betreffend die Änderung des Urlaubsausmaßes vorgeschlagen wird (§ 13b L-BG und § 25 L-VBG), die Bestimmungen über die Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetenrechtes (§ 1 L-VBG) und neuerlich die bereits im Pkt 1.1.2 zitierten Bestimmungen über den Urlaubsverfall.

1.1.4. Urteil vom 18.11.2010, Rs C-356/09, Fall Kleist:

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, aus Anlass des Erreichens der Altersgrenze für die gesetzliche Alterspension die Kündigung auszusprechen, ist dann diskriminierend, wenn diese Altersgrenze für Frauen und Männer unterschiedlich hoch ist. Unterschiedliche Altersgrenzen gelten im Bereich der ASVG-Alterspension (§ 253 ASVG sowie das Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl Nr 832/1992) Es muss daher auch der im Vertragsbedienstetenrecht bestehende Kündigungs-

grund des Erreichens des Pensionsalters (§ 66 Abs 2 Z 8 L-VBG) als diskriminierend beurteilt und geändert werden.

1.2. Weiters wird vorgeschlagen, nach den bundesrechtlichen Regelungsvorbildern der §§ 75d BDG 1979 und 29o VBG 1948 auch für Landesbedienstete die Möglichkeit eines Frühkarenzurlaubes für Väter ("Papamonat") vorzusehen. Als weitere Anpassungen an das Dienstrecht des Bundes ist die ausdrückliche Statuierung eines Mobbing-Verbotes (Art I Z 1 und Art II Z 4.2) und die Einführung von Bezugskürzungen bei Beamtinnen und Beamten bei langen Krankenzuständen (Art I Z 12) vorgesehen.

1.3. Die weiteren inhaltlichen Änderungen haben überwiegend einen klarstellenden Charakter. So wird für die bisher weitgehend unregelte Frage der Nebentätigkeit während eines Karenzurlaubes eine detaillierte Regelung vorgeschlagen, die sich an dem im Mutterschutzgesetz 1979 bzw im Väter-Karenzgesetz bereits dazu vorgesehenen Bestimmungen orientiert. Entsprechend den praktischen Gepflogenheiten im Landesdienst wird die Urlaubsberechnung von der tage- auf die stundenweise Festlegung umgestellt. Die als unsachlich empfundene volle Gewährung des Jahresurlaubsanspruchs ab einer Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten soll entfallen. Schließlich wird noch in den Pensionskassenbestimmungen entsprechend der bereits geübten praktischen Handhabung klargestellt, dass Sonderzahlungen zur Ermittlung der Beitragsgrundlage rechnerisch auf die zwölf Kalendermonate aufgeteilt werden, so dass in jedem Monat der gleiche Dienstgeber- (und Dienstnehmer-)beitrag zu entrichten ist.

1.4. Die Richtlinie 2009/50/EG des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung erfordert keine Anpassung des Gesetzestextes, da sowohl § 2 Abs 2 L-BG als auch § 8 Abs 1 L-VBG bereits mit der bestehenden Textierung die Berücksichtigung sekundärrechtlicher Umsetzungsverpflichtungen und damit die Bedachtnahme auf diese Richtlinie ausdrücklich ermöglichen. In Bezug auf die Gewährung des Berufszugangs sind daher schon jetzt alle unionsrechtlichen Vorgaben in die Erwägungen einzubeziehen, so dass lediglich der Umsetzungshinweis zu ergänzen ist.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

Die Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Art 21 Abs 1 B-VG.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Das Vorhaben bezweckt in seinen Hauptpunkten die Umsetzung unionsrechtlichen Vorgaben (siehe dazu die ausführlichen Darstellungen im Pkt 1 der Erläuterungen).

4. Kostenfolgen:

Das Vorhaben wird voraussichtlich keine Mehrkosten für das Land verursachen. Insbesondere bei der Neugestaltung des Vordienstzeitenrechts wird eine möglichst kostenneutrale Regelung vorgeschlagen, die insbesondere im Hinblick auf den notwendigen langen Rückwirkungszeitraum (ab dem Inkrafttreten der umzusetzenden Richtlinie, vgl Art I Z 15 und Art II Z 25) die ansonsten unabsehbaren finanziellen Auswirkungen vermeiden soll.

Kostenfolgen für den Bund oder die Gemeinden sind auszuschließen.

5. Gender Mainstreaming:

Der Gesetzesvorschlag enthält einige Bestimmungen, die dazu beitragen können, bestehende tatsächliche Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen abzubauen und auf eine gleichmäßigere Verteilung der familiären Betreuungspflichten hinzuwirken. Beispielhaft dafür ist die Einführung der Frühkarenz für Väter im Landesdienst, die dazu beitragen soll, auch Männer zur Übernahme von Aufgaben im Rahmen der Kinderbetreuung zu ermutigen.

Daneben beinhaltet der Vorschlag auch Bestimmungen, die auf Grund der traditionellen Rollenverteilung oder auf Grund der bestehenden (Bundes-)Rechtslage überwiegend oder ausschließlich Frauen zu Gute kommen werden. Dies betrifft etwa die geänderte Urlaubsaliquotierung bei Teilzeitbeschäftigung und die verlängerte Frist für den Urlaubsverfall bei Elternkarenzurlauben. Die Neugestaltung der Kündigungsmöglichkeit bei Erreichen der Altersgrenze für die gesetzliche Alterspension erhöht die Wahlmöglichkeit der betroffenen Frauen, die sich etwa auch gegen die Pensionierung und damit für eine erhöhte Lebensverdienstsumme entscheiden können.

6. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Der Zentralausschuss der Personalvertretung der Landesbediensteten hat gegen Teile des Vorhabens Einwände erhoben. Die Einwände betreffen folgende Bestimmungen:

- Ansprüche bei Dienstverhinderung von Beamtinnen und Beamten (Art I Z 12): Die Benachteiligung erkrankter Bediensteter wird abgelehnt, die Berücksichtigung der durch Krankheit entfallenden Nebengebühren schafft Ungleichheit;
- Neuregelung der Eignungsausbildung (Art II Z 2 und 3 des Entwurfes): Der Ersatz von Ausbildungsjuristinnen bzw -juristen durch Personen in Eignungsausbildung wird abgelehnt, die geringere Bezugshöhe schafft Ungleichheit;
- Verwendungsänderung von Führungskräften (Art II Z 4 des Entwurfes): Der Versetzungsschutz soll für alle Vertragsbediensteten gelten, nicht nur für Führungskräfte.

Zu allen Punkten wurden Verhandlungen mit den Dienstgebervertretern verlangt.

Die Personalabteilung des Amtes der Landesregierung hält den Einwänden betreffend die Bezugskürzung bei längeren Krankenständen entgegen, dass diese nicht nur eine Anpassung an

das Bundesrecht darstellt, sondern auch die Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten einerseits und Vertragsbediensteten andererseits bewirkt. Im Vertragsbedienstetenrecht gehört eine entsprechende Kürzungsbestimmung (§ 60 L-VBG) bereits seit langem dem Rechtsbestand an.

Der von der Personalvertretung wegen dessen Beschränkung auf Führungskräfte abgelehnte Versetzungsschutz für Vertragsbedienstete sowie die ebenfalls kritisierte Neuregelung der Eignungsbildung sind in der Vorlage nicht mehr vorgesehen. In den Verhandlungen zwischen Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers und der Bediensteten konnte über diese Punkte kein Einvernehmen erzielt werden. Ein weiterer strittiger Punkt wird aber im Hinblick auf die gewichtigen Gründe, die aus Dienstgebersicht für die Bezugskürzung bei längeren Krankständen sprechen, dem Landtag dennoch vorgeschlagen.

Der Zentralbetriebsrat der Anstalten und Betriebe hat sich ebenfalls gegen einige der vorgeschlagenen Änderungen ausgesprochen, diese Einwände beruhen aber offenkundig zumindest zum Teil auf Missverständnissen. So wird etwa kritisiert, dass das für das Erreichen eines erhöhten Urlaubsanspruchs erforderliche Dienstalter von 25 auf 28 erhöht wird, ohne zu berücksichtigen, dass diese Bestimmung nur für Bedienstete Anwendung findet, bei denen im Gegenzug bei der Vordienstzeitenermittlung drei zusätzliche Jahre Anrechnung finden (s die Erläuterungen zu Art I Z 2.1 der Vorlage). Die vom Zentralbetriebsrat behauptete Aussage im "Hütter"-Urteil des EuGH, dass eine geänderte Vorrückungsstichtagsregelung zu einer finanziellen Besserstellung der Bediensteten führen müsste, findet im Urteilstext ebenso wenig Rückhalt wie der dem "Kleist"-Urteil zugemessene Inhalt, dass die Inanspruchnahme der Alterspension überhaupt keinen Kündigungsgrund darstellen dürfte.

Auch die Ärztekammer Salzburg hat sich gegen einige der vorgeschlagenen Änderungspunkte ausgesprochen bzw zusätzliche Änderungen gefordert, und zwar

- die vollständige Anrechnung berufseinschlägiger Vordienstzeiten;
- keine Beendigung des Dienstverhältnisses bei Inanspruchnahme der Alterspension und
- Verbesserungen für teilzeitbeschäftigte Bedienstete, die Mehrarbeit leisten.

Zu diesen Forderungen werden teilweise noch Verhandlungen geführt, eine Berücksichtigung im Rahmen dieses Vorhabens ist daher nicht möglich. Im Übrigen werden auch die gegen die im Vorhaben enthaltene Umsetzung des EuGH-Urteils in der Rechtssache Kleist (Art II Z 19) erhobenen Bedenken nicht geteilt, da die von der Ärztekammer gesehene Schlussfolgerung (keine Beendigung des Dienstverhältnisses bei Inanspruchnahme der Alterspension) im Urteilstext keinerlei Rückhalt findet.

Die Stabsstelle für Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Frauenförderung hat angeregt, während des Frühkarenzurlaubs für Väter ("Papamonat") den Durchschnittsverdienst der vergangenen drei Kalendermonate weiterzubezahlen. Dieser Vorschlag kann auf Grund der damit verbundenen finanziellen Auswirkungen nicht aufgegriffen werden.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art I:

Zu Z 1:

Das Dienstrecht des Landes enthält derzeit nur ein auf bestimmte diskriminierende Motive beschränktes Belästigungsverbot (§ 9 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes), jedoch kein allgemein gehaltenes Mobbingverbot. Nach dem Regelungsvorbild des § 43a BDG 1979 idF des Gesetzes BGBl I Nr 153/2009 wird ein solches Verbot auch für Landesbedienstete vorgeschlagen. Die Erläuternden Bemerkungen der betreffenden Regierungsvorlage (BlgNR 488 XXIV. GP) führen zur Bundesregelung ua aus:

"Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (siehe dazu auch das Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002-III/7/2005).

Schon § 26 der Dienstpragmatik 1914 enthielt eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu findet sich in den §§ 43 bis 45 BDG 1979 keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw den allgemeinen 'Betriebsfrieden' zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können.

Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema 'Mobbing' zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue § 43a BDG 1979 deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird – um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten – an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber 'auf die Goldwaage gelegt' wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 4.9.1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört'

wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 16.10.2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden.

Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff 'Diskriminierung' umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen."

Zu den Z 2, 3, 5 und 6:

Im Landesdienst wird das Urlaubsausmaß bereits seit Langem auch auf Grund edv-technischer Erfordernisse in Stunden ausgedrückt, obwohl die gesetzlichen Grundlagen eine solche "Umrechnung" in Stunden eigentlich nur bei Bediensteten im Schicht- und Wechseldienst vorsehen (§ 13c L-BG). Die Bestimmungen über das Urlaubsausmaß sollen daher an die Anwendung in der Praxis angepasst werden. Konkrete Auswirkungen für die Bediensteten ergeben sich dadurch nicht.

Zu Z 2.1:

Das Ausmaß des Erholungsurlaubs orientiert sich derzeit vor allem an der Vordienstzeit (Erhöhung des Urlaubsanspruchs um eine Woche ab einem Dienstalder von 25 Jahren) und bis zu einem gewissen Ausmaß auch an der besoldungsrechtlichen Stellung (Erhöhung ab einer bestimmten Dienstklasse). Für die neu eintretenden Bediensteten, für die auch eine geänderte Berechnung des Vorrückungsstichtages vorgesehen ist (Art I Z 11 und Art II Z 17), wird korrespondierend mit der dort vorgesehenen Pauschalanrechnung bestimmter Vordienstzeiten (sieben Jahre im Höheren Dienst, drei Jahre in den anderen Verwendungsgruppen) auch die Frist für das Erreichen eines höheren Urlaubsanspruchs angehoben (Z 3.1). Damit wird sichergestellt, dass diese neu eintretenden Bediensteten den bereits im Landesdienst befindlichen Bediensteten, für die die alte Rechtslage weiter gilt (Art I Z 15 und Art II Z 23), gleich gestellt sind. Ergänzend wird entsprechend den Gepflogenheiten im Landesdienst das Urlaubsausmaß in Hinkunft in Stunden (statt wie bisher in Tagen) festgelegt (siehe dazu auch die Erläuterungen zu Z 4).

Zu Z 2.2:

Die Änderung steht in keinen Zusammenhang mit der Neuregelung des Vorrückungsstichtages. Derzeit gebührt in dem Kalenderjahr, in dem das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis beginnt, der volle Erholungsurlaub, wenn das Dienstverhältnis spätestens am 1. Juli begonnen hat; bei einem späteren Beginn wird der Urlaub aliquotiert (vgl auch die gleichlautende Bestimmung im § 65 Abs 2 BDG 1979). Diese als unsachlich empfundene Privilegierung soll entfallen und im gesamten ersten Kalenderjahr nur ein aliquoter Urlaubsanspruch gebühren. Die tatsächlichen Auswirkungen dieser Bestimmung werden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eher gering

sein, da solche Dienstverhältnisse nur mehr in Ausnahmefällen begründet werden können (§ 1 Abs 1a) und überdies in der Mehrzahl der Fälle ein Vertragsbedienstetenverhältnis vorangeht, das die Anwendbarkeit von § 13 Abs 3 L-BG ausschließt (§ 13d L-VBG). Eine gleichlautende Änderung wird jedoch auch im Vertragsbedienstetenrecht vorgeschlagen (Art II Z 5.2).

Zu Z 2.3 und 4:

Die im § 13 Abs 4 entfallende Bestimmung wird im Zusammenhang mit der an unionsrechtliche Erfordernisse angepassten Neuregelung der Bestimmungen über die Änderung des Urlaubsausmaßes in den § 13b Abs 1 überstellt.

Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 hat der EuGH entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung wie § 55 Abs 5 des Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetzes entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes von Bediensteten das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes in der Weise angepasst wird, dass der von den Bediensteten in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub reduziert wird oder die Bediensteten diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen können. Aus der Urteilsbegründung ergibt sich, dass die Inanspruchnahme des Jahresurlaubes zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erfüllten Arbeitszeit steht. Folglich darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den die oder der Bedienstete in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz ist zwar auf die Gewährung des Jahresurlaubes für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden. Denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Dagegen kann dieser Grundsatz nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde.

Für den Landesdienst fehlt derzeit eine klare Regelung über die Auswirkungen einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes auf den Anspruch auf Erholungsurlaub. Daher wird vorgeschlagen, entsprechend dem bundesgesetzlichen Regelungsvorbild (§ 66 BDG 1979) eine solche Regelung zu schaffen.

Zu Z 7:

Diese Bestimmung nimmt auf zwei Urteile des EuGH zum Urlaubsverfall sowie auch auf die zum privatrechtlichen Dienstverhältnis ergangene arbeitsrechtliche Judikatur des OHG Bedacht.

Der EuGH hat im Urteil vom 20.1. 2009, verb. Rs C-350/06 und C-520/06, zu Recht erkannt, dass Bestimmungen über den Verfall von Urlaubsansprüchen dann unionsrechtswidrig sind, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraumes und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes auch dann erlöscht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und ihre oder seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb sie oder er ihren oder seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Ebenso geht der OGH in seiner Judikatur von einer Hemmung des Urlaubsverfalls aus, wenn die Dienstnehmerin bzw der Dienstnehmer den Urlaub infolge krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchen kann.

Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 hat der EuGH entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung wie § 60 Satz 3 des Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetzes entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

Die dargestellte Rechtsprechung ist auch im Landesdienstrecht zu berücksichtigen. Die Bestimmungen über den Urlaubsverfall werden daher entsprechend der vom Bundesgesetzgeber im § 69 BDG 1979 gewählten Vorgangsweise angepasst. Der Urlaubsverfall tritt daher in Zukunft auch dann um ein Jahr später ein, wenn die Beamtin oder der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen (§ 10 Abs 2 L-BG) daran gehindert war, den Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen und darüber eine ärztliche Bescheinigung vorliegt. Karenzen nach dem MSchG bzw dem VKG bewirken eine Verlängerung der Verfallsfrist um die Dauer der Karenz, auch wenn die Karenz nicht länger als zehn Monate dauert, so dass sicher gestellt ist, dass Eltern der vor der Geburt des Kindes erworbene Urlaubsanspruch gewahrt bleibt.

Zu Z 8:

Die (auch) gesetzlich erfolgte Umstellung der Urlaubsfestlegung in Stunden (Z 3, 4 und 6) bedingt auch Anpassungen im § 14c. Inhaltliche Änderungen werden dadurch nicht bewirkt.

Zu Z 9:

Mit dieser Bestimmung soll für Väter im Landesdienst entsprechend den mit dem Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl I Nr 111/2010, geschaffenen bundesgesetzlichen Regelungsvorbildern (§§ 75d BDG 1979 und § 29o VBG) die Möglichkeit geschaffen werden, einen Karenzurlaub zum Zweck der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen.

Aus den Erläuternden Bemerkungen der Regierungsvorlage für das Budgetbegleitgesetz 2011 (Nr 981 BlgNR XXIV GP) ist Folgendes entnommen:

"Für den Fall, dass die Mutter keinem Beschäftigungsverbot unterliegt – weil sie beispielsweise nicht erwerbstätig ist – sollen die Fristen des § 5 Abs 1 und 2 MSchG fiktiv herangezogen werden. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter kann der Vater Beginn und Dauer des Karenzurlaubs – unter Berücksichtigung wichtiger dienstlicher Erfordernisse – frei wählen (zB direkt nach der Geburt oder erst nach einem Sonder- oder Erholungsurlaub). Das Ausmaß des Frühkarenzurlaubs kann bis zu vier Wochen betragen. Der Vater hat bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Anspruch auf Gewährung des Karenzurlaubes. Dieser ist in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz zu betrachten und daher zB auch auf zeitabhängige Rechte voll anzurechnen. Nicht anzurechnen ist der Karenzurlaub auf die Dauer der Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) und verkürzt daher nicht eine Väterkarenz nach dem VKG."

Unabhängig von dieser Frühkarenzurlaubsregelung bleibt es Vätern unbenommen, nach den bestehenden Regelungen Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz, insbesondere aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen. Dabei können drei Monate der Karenz aufgeschoben und bis zum 7. Lebensjahr des Kindes oder anlässlich eines späteren Schuleintrittes verbraucht werden.

Zu den Z 10 und 11:

Die hier vorgeschlagenen Bestimmungen über den Vorrückungstichtag sollen im Wesentlichen (abgesehen von der in den Übergangsbestimmungen geregelten Antragsmöglichkeit für bereits im Landesdienst befindliche Bedienstete bzw Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes) nur für neu eintretende Bedienstete gelten. Da für diesen Personenkreis eine Pragmatisierung nur mehr in absoluten Ausnahmefällen in Betracht kommt (siehe § 1 Abs 1a L-BG) wird auf eine eigenständige Regelung des Vorrückungstichtages für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis verzichtet und statt dessen auf die im Vertragsbedienstetenrecht vorgesehene Regelung verwiesen. Für den Fall, dass das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis mit einer oder einem Vertragsbediensteten des Landes begründet wird, soll der bereits im Vertragsbedienstetenverhältnis festgelegte Vorrückungstichtag aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung unverändert bleiben.

Allgemein wird hier auf die Erläuterungen zu Art II Z 17 und 18 verwiesen.

Zu Z 12:

Auf Bundesebene besteht bereits seit dem Jahr 2000 eine Bestimmung über die Bezugskürzung von Beamtinnen und Beamten bei langen Dienstverhinderungen auf Grund einer Erkran-

kung oder in Folge eines Freizeitunfalls (vgl § 13c des Gehaltsgesetzes 1956, eingeführt durch das Gesetz BGBl I Nr 95/2000, in Kraft seit 1. Oktober 2000). Die Einführung wurde (in den Erläuternden Bemerkungen der betreffenden Regierungsvorlage, BgNR 175 XXI. GP) damit begründet, dass nach geltender Rechtslage das finanzielle Risiko einer langen Dienstverhinderung auf Grund einer Erkrankung oder eines Freizeitunfalls beinahe ausschließlich den Dienstgeber trifft. Diese einseitige und damit schon an sich problematische Risikozurechnung erscheine umso mehr nicht mehr gerechtfertigt, als sie keinen Anreiz für den Dienstnehmer mit sich bringe, jede mögliche zumutbare Heilbehandlung auf sich zu nehmen.

Diese Überlegungen treffen auch auf den Landesdienst zu. Daher wird vorgeschlagen, eine entsprechende Bestimmung auch für Landesbeamtinnen und -beamte vorzusehen. Die Formulierung baut auf § 13c des Gehaltsgesetzes 1956 idgF auf, ist aber systematisch klarer und sprachlich einfacher gefasst, um den Norminhalt leichter erfassbar zu machen.

Abs 2 sieht für Beamte, die zuvor Nebengebühren, Vergütungen udgl bezogen haben, eine Verminderung der Kürzung um 80 % der entfallenden Nebengebühren, Vergütungen und sonstigen wegen der Dienstabwesenheit entfallenden Bezugsteile vor. Diese Anrechnung kann dazu führen, dass die gemäß Abs 1 eigentlich vorzunehmende Kürzung zur Gänze wieder aufgehoben wird, dh dass bei einem durch die Krankheit oder den Unfall bereits eingetretenen Einkommensverlust (durch den Entfall von Nebengebühren) die Bezüge nicht noch weiter gekürzt werden.

Abs 4 enthält im ersten Satz eine Zusammenrechnungsregelung entsprechend § 60 Abs 5 L-VBG (vgl § 24 Abs 5 VBG) und in den beiden weiteren Sätzen Klarstellungen im Zusammenhang mit Abs 2 letzter Satz und Abs 3 erster Satz.

Abs 5 enthält eine Wahrungsregelung, nach der das aus dem Monatsbezug resultierende Einkommen nicht unter die jeweils geltenden Richtsätze für die Ergänzungszulage nach § 33 Abs 5 LB-PG sinken darf. Diese Ergänzungszulage ist kein Bestandteil des Monatsbezuges. Der letzte Satz des Abs 2 stellt jedoch sicher, dass die Ergänzungszulage ebenso wie der Monatsbezug der Bemessung der Sonderzahlung zugrunde zu legen ist.

Abs 6 ermöglicht die Rückforderung zu Unrecht gezahlter Leistungen trotz Gutgläubigkeit des Empfängers.

Der zweite Satz des Abs 7 bedeutet, dass nach Beendigung des Beschäftigungsverbotes die angesprochenen Fristen aus der Zeit davor nicht mehr weiterlaufen können. Die 182-Tage-Fortzahlungsfrist der vollen Bezüge beginnt im Fall einer erstmaligen Dienstabwesenheit wegen Erkrankung oder Unfalls nach dem Beschäftigungsverbot von Anfang an neu zu laufen, ebenso die 6-Monate-Frist der Zusammenrechnungsregel.

Zu Z 13:

Die Sonderzahlungen zählen zur Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Beiträge zur Pensionskasse. Aus verwaltungstechnischen Gründen ist die Handhabung jeweils gleich bleibender Beträge wesentlich einfacher als die Bedachtnahme auf "Sonderzahlungsmonate", in denen jeweils ein höherer Beitrag zu ermitteln wäre. Die Sonderzahlungen sollen daher für die Ermittlung der Beiträge jeweils rechnerisch auf alle Monate des Kalenderjahres verteilt werden, um eine gleich bleibende Beitragshöhe zu erreichen.

Zu Z 14:

Vgl zum Inhalt der hier zitierten Richtlinie auch Pkt 1.6 der Erläuterungen. Da die inhaltliche Bedachtnahme auf die Richtlinienbestimmungen im Landesdienstrecht bereits gewährleistet ist, muss lediglich der Umsetzungshinweis ergänzt werden.

Zu Z 15:

Das rückwirkende Inkrafttreten der Bestimmungen über die Neugestaltung des Vorrückungstages (Abs 1 Z 11) ist durch das Ablaufen der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG mit Ablauf des 2. Dezember 2003 unionsrechtlich geboten. Da die rückwirkende Anwendung auf die Bediensteten nur auf Grund eines Antrages erfolgt, ist dieser lange Rückwirkungszeitraum verfassungsrechtlich unbedenklich.

Abs 2 enthält Bestimmungen über die Auswirkungen einer Neufestsetzung des Vorrückungstages auf den Urlaubsanspruch. Nach § 13 Abs 2 in der Fassung des Art I Z 2.1 werden für Bedienstete mit einem nach den neuen Bestimmungen errechneten Vorrückungstichtag erheblich verlängerte Fristen für die Erlangung eines erhöhten Anspruchs auf Erholungsurlaub gelten. Diese Regelung hat das Ziel, Bedienstete nach der alten und der neuen Vorrückungsregelung in der Frage des Anspruchs auf Erholungsurlaub möglichst gleich zu behandeln. Da die tatsächlichen Unterschiede gering bzw nicht feststellbar sein werden, wird vorgeschlagen, die Urlaubsstichtagsregelung jener Bediensteten, die über Antrag ihren Vorrückungstichtag verbessern lassen, unverändert zu lassen.

Die Übergangsbestimmungen der Abs 3 bis 5 sind nach den bundesgesetzlichen Regelungsvorbildern (§§ 113 Abs 10 bis 12 GehG und § 82 Abs 10 bis 12 VBG) gestaltet. Die Rückaufholung bereits festgelegter Vorrückungstichtage (Neufestsetzung) erfolgt nur auf Antrag des oder der Bediensteten. Bei Bediensteten, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes bereits Landesbedienstete sind ergibt sich, der Vorrückungstichtag grundsätzlich aus den bisher geltenden Bestimmungen und wird nur auf Antrag neu bestimmt. Dies gilt auch dann, wenn Bedienstete bereits in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen und nach der Kundmachung des Gesetzes in den Ausnahmefällen des § 1 Abs 1a in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden. (Bei Bediensteten, die nach der Kundma-

chung neu aufgenommen werden, sind dagegen die neuen Bestimmungen von Amts wegen vom Dienstgeber wahrzunehmen, eine Antragstellung mit dem Ziel einer anderen Handhabung ist nicht erforderlich und auch nicht möglich.). Auch Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes sowie deren Hinterbliebene können einen Antrag auf Neufestsetzung des Vorrückungsstichtags stellen.

Die Verwendung eines von der Dienstbehörde zur Verfügung zu stellenden Formulars soll sicher stellen, dass bestimmte erforderliche Daten bereits mit dem Antrag mitgeteilt werden. Dadurch soll sicher gestellt werden, dass der zusätzliche Verwaltungsaufwand, der durch die Vollziehung dieser hochkomplexen Rechtsmaterie entstehen kann, in einem bewältigbaren Rahmen gehalten wird. Im Formular sollen aber auch Informationen für die Bediensteten über die Erfolgsaussichten und den Umfang der möglichen besoldungsrechtlichen Besserstellung durch die Neuberechnung aufgenommen werden.

Der Antrag ist nach dem DVG zu behandeln, demzufolge die Bestimmungen des AVG (und damit auch die Bestimmung über die rechtlichen Folgen eines Formmangels im § 13 Abs 3 AVG) Anwendung finden (§ 1 Abs 1 DVG). Wird also ein Antrag ohne Verwendung des Formulars gestellt oder gemäß Abs 4 neu eingebracht, hat die Dienstbehörde mit Verbesserungsauftrag vorgesehen. Wenn dem nicht entsprochen wird, ist der Antrag als unzulässig zurückzuweisen. Es gilt dann die alte Rechtslage weiter (Abs 5).

Da zwischen dem Hütter-Urteil des EuGH vom 18.6.2009 und dem Tag der Kundmachung dieses Gesetzes ein erheblicher Zeitraum verstreichen wird, der sich nicht zu Lasten der anspruchsberechtigten Bediensteten auswirken darf, ordnet Abs 7 einen Ausschluss dieses Zeitraums von der sonst dienstrechtlich geltenden dreijährigen Verjährungsfrist an.

Im Abs 8 werden landesspezifisch erforderliche Aussagen zu dienstrechtlichen Besserstellungen getroffen, die sich aus Beförderungen (§ 88 L-BG) ergeben haben. Auch diese Beförderungen orientieren sich im Allgemeinen ua auch am Dienstalter, so dass – auch wenn Bedienstete keinen durchsetzbaren Anspruch auf diese Maßnahme des Dienstgebers haben – Unklarheiten entstehen könnten, ob sich auch hier nachträgliche Verbesserungen des Dienstalters auswirken können. Daher wird angeordnet, dass für Personen, die unter die Antragsbestimmungen fallen, nur die nach der bisher geltenden Bestimmung über den Vorrückungsstichtag angerechneten Zeiten für die Beurteilung des Dienstalters ausschlaggebend sind.

Nicht übernommen wird § 113 Abs 11a GehG (dem § 82 Abs 11a VBG entspricht). Abgesehen von der Fraglichkeit des Anwendungsbereichs dieser Bestimmung neben Abs 3 – der Begriff Neufestsetzung schließt mit ein, dass es sich um den Vorrückungsstichtag von Personen handelt, die schon im Dienstverhältnis zum Land stehen – und von der inhaltlichen Richtigkeit der Regelung – bei solchen Personen hat die erstmalige Festsetzung des Vorrückungsstichtages bereits stattgefunden –, ist auch § 84 zweiter Satz zu beachten, nach dem der für den Ver-

tragsbediensteten festgesetzte Vorrückungsstichtag in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis unverändert übernommen werden soll.

Zu Art II:

Zu Z 1:

Die Änderungen im Gesetzestext sind auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu Z 2:

Die bisherige Ausnahme von Personen, die unverhältnismäßig kurze Zeit (weniger als ein Drittel der Vollbeschäftigung), wenn auch regelmäßig, oder die nur fallweise beschäftigt werden, vom Anwendungsbereich des VBG entfällt im Hinblick auf die jüngste Judikatur des Europäischen Gerichtshofes.

In der Rechtssache C-486/08 hat der Europäische Gerichtshof zu vergleichbaren Bestimmungen des Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetzes entschieden, dass die Bestimmung des § 4 Nr 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse (Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999) einer allgemeinen Ausnahme von fallweise Beschäftigten vom Anwendungsbereich des Gesetzes entgegensteht. Diese unionsrechtliche Bestimmung beinhaltet ein Diskriminierungsverbot von befristet Beschäftigten, wenn die unterschiedliche Behandlung nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Auf Dienstverträge mit fallweise Beschäftigten sind daher künftig die Bestimmungen des L-VBG anzuwenden, wenn nicht ein sonstiger Ausnahmetatbestand greift.

Nicht von dem Urteil betroffen sind grundsätzlich die derzeit ebenfalls vom Anwendungsbereich des L-VBG ausgenommenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsmaß von weniger als einem Drittel der Vollbeschäftigung. Da § 4 Nr 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Anhang zur Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, geändert durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998) aber einen dem § 4 Nr 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse wortgleichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung vorsieht, wird auch der Entfall dieser Ausnahme vorgeschlagen.

Die dargestellten inhaltlichen Änderungen werden auch zum Anlass genommen, ein Gesetzeszitat im § 1 Abs 3 L-VBG zu aktualisieren (das Schauspielergesetz ist durch das Theaterarbeitsgesetz ersetzt worden) und einen Verweisungsfehler im § 1 Abs 1 zu korrigieren.

Zu Z 3:

Die Z 3.1 bewirkt lediglich eine sprachliche Anpassung an den im Übrigen gleich lautenden § 2 Abs 2 Z 1 lit b L-BG. § 8 Abs 5 enthält derzeit eine Bestimmung, die vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegte Dienstzeiten schlechter stellt und die daher vor dem Hintergrund des im Pkt

1.2.1 der Erläuterungen dargestellten Urteils des EuGH bedenklich ist. Diese Bestimmung soll daher entfallen (Z 3.2).

Zu Z 4:

Das Mobbingverbot wird auch im Dienstrecht der Vertragsbediensteten ausdrücklich verankert, auf die Erläuterungen zu Art I Z 1 wird hingewiesen.

Zu Z 5:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 2.

Zu Z 6:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 3.

Zu Z 7:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 4.

Zu Z 8:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 5.

Zu Z 9:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 6.

Zu den Z 10 und 11:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 7 und 8.

Zu Z 12:

Auch bei der Ermittlung der Urlaubsentschädigung ist auf die jetzt auch gesetzlich vorgesehene Festlegung des Urlaubsausmaßes in Stunden Bedacht zu nehmen. Die vorgesehene Umrechnungsanordnung entspricht der praktischen Übung im Landesdienst.

Zu Z 13:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 9.

Zu den Z 14 und 15:

Im Zusammenhang mit der Neuregelung des Vorrückungstages soll auch die bisher vorgesehene "Sonderentlohnungsstufe" für junge Bedienstete entfallen (Z 14.2 und Z 15.2). Gegen diese Bestimmungen bestehen im Hinblick auf das im Pkt 1.1.1 der Erläuterungen dargestellte Urteil des EuGH unionsrechtliche Bedenken.

An die Stelle dieser entfallenen Entlohnungsstufe tritt die sowohl im Entlohnungsschema I als auch im Entlohnungsschema II neu vorgesehene Stufe 0, die unabhängig vom Alter der Bediensteten die Eintrittsentlohnung für die ersten sieben Jahre im Höheren Dienst oder drei Jahre in den anderen Entlohnungsgruppen des Landesdienstes abbildet. Je nach angerechneten Vordienstzeiten (vgl die Erläuterungen zu Art II Z 18 und 19) kann die Verweildauer in dieser Eintrittsentlohnungsstufe auch kürzer ausfallen oder gänzlich unterbleiben.

Zu den Z 16 und 17:

§ 89 Abs 4 L-BG trifft eine detaillierte Regelung über den Beginn des Anspruchs auf Kinderzulage. Demnach gebührt diese Zulage oder eine Erhöhung dieser Zulage bereits ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten, wenn die Beamtin oder der Beamte die Meldung nach § 79 Abs 8 L-BG rechtzeitig erstattet hat. Bei nicht rechtzeitiger Meldung gebührt die Kinderzulage bzw deren Erhöhung erst mit dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten. Diese Bestimmung wird im Hinblick auf den eher geringen Betrag als sachlicher und vor allem leichter administrierbarer beurteilt als die derzeit für Vertragsbedienstete tagesbezogene Anspruchsbegründung (§ 50 Abs 2 L-VBG). Daher soll § 89 Abs 4 L-BG in den Verweisungsumfang der §§ 49 und 50 L-VBG einbezogen werden.

Zu den Z 18 und 19:

Die Festlegung des Vorrückungstages hat eine zentral wichtige Bedeutung im gesamten Besoldungsrecht, da die so bestimmte Vorrückungslaufbahn Auswirkungen auf die gesamte Aktivverdienstsumme (bei Vertragsbediensteten) bzw auch die Lebensverdienstsumme (bei Beamtinnen und Beamten) hat. Der Zweck dieses Systems liegt darin, allen Bediensteten einer bestimmten Verwendungsgruppe unabhängig von der Art ihrer Ausbildung und ihrer einschlägigen Vortätigkeit eine gleichwertige Gehaltslaufbahn zu gewährleisten. Um dies zu erreichen, werden derzeit bestimmte, nach Vollendung des 18. bzw 22. Lebensjahres liegende Zeiten durch Anrechnung für die Vorrückung so behandelt, als ob sie bereits im Dienstverhältnis zurück gelegt worden wären.

Dieses System wurde vom EuGH im Fall Hütter (siehe Pkt 1.1.1 der Erläuterungen) nicht grundsätzlich in Frage gestellt, jedoch wurde die Festlegung der (im aktuell betroffenen Dienstrecht vorhandenen) Altersgrenze von 18 Jahren als unionsrechtswidrig beurteilt. Der Aus-

schluss der Anrechnung von Zeiten vor dem 18. Lebensjahr (bzw im Salzburger Landesdienstrecht auch vor dem 22. Lebensjahr) kann daher nicht aufrecht erhalten bleiben.

Vom Urteil direkt betroffen ist zwar nur die Anrechnung von Vordienstzeiten für Vertragsbedienstete, es ist jedoch davon auszugehen, dass auch die weitgehend wortgleichen Regelungen für Beamtinnen und Beamte in gleicher Weise als diskriminierend zu beurteilen sind. Weiters sind auch alle anderen Bestimmungen kritisch zu hinterfragen, die benachteiligende Sonderregelungen für junge Bedienstete vorsehen, wie etwa den Ausschluss von vor dem 18. Lebensjahr liegenden echten Dienstzeiten von der Berechnung der Dienstzeitdauer (§ 8 Abs 5 L-VBG, Art II Z 3.2) und die derzeit noch bestehenden Sonderentlohnungsstufen für junge Bedienstete (§ 45 Abs 3 und § 47 Abs 3 L-VBG, Art II Z 14 und 15).

Im Hinblick auf die weitreichenden Auswirkungen, die mit jeder Veränderung des Vorrückungstichtages verbunden sein können, soll die unionsrechtlich erforderliche Neugestaltung mit dem Ziel erfolgen, auch im Interesse der Rechtssicherheit die Neuregelung der Anrechnung von Zeiten vor dem Dienstverhältnis ohne materielle Neuorientierung des gesamten Regelungskomplexes vorzunehmen. Beabsichtigt ist viel mehr, die aus dem geltenden Vorrückungsrecht resultierenden Rechtspositionen (konkret: die an das Dienstalter geknüpften Entgeltansprüche) so weit wie möglich unverändert zu belassen.

Diese Zielsetzung soll dadurch erreicht werden, dass der Beginn der tatsächlichen oder gedachten Entgeltentwicklung nicht mehr an ein bestimmtes Lebensalter, sondern an einen sachlichen Zeitpunkt geknüpft wird, nämlich an den Tag der Vollendung der allgemeinen Schulpflicht. Die Anrechnung von Vordienstzeiten wird zeitlich nach unten begrenzt durch den 1. Juli desjenigen Jahres, in dem eine neunjährige Schulpflicht tatsächlich oder fiktiv vollendet wurde; dies gilt damit etwa auch für Personen mit tatsächlich kürzerer oder längerer Schulpflicht (nur acht Schuljahre Schulpflicht bis 1966, längere tatsächliche Schulpflicht in einigen EU-Mitgliedsstaaten). Dadurch werden in einer Durchschnittsbetrachtung vor dem vollendeten 18. Lebensjahr drei Jahre an zusätzlichen Vordienstzeiten angerechnet. Bei Akademikern, bei denen derzeit eine Altersgrenze von 22 Jahren zur Anwendung kommt, beträgt dieser zusätzliche Zeitraum dementsprechend sieben Jahre. Für genau diese Zeiträume ist bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages eine Vollarrechnung vorgesehen, um die weiters an das Dienstalter geknüpften Konsequenzen legistisch leichter handhabbar zu machen. Gleichzeitig sieht § 53 in der Fassung von Art II Z 18 für diese Zeiträume, um die der Vorrückungstichtag durch die Vollarrechnung bestimmter Zeiten verbessert wird, eine verzögerte Vorrückung vor, die in der in den §§ 45 und 47 neu vorgesehenen Entlohnungsstufe 0 zurückzulegen ist (Art II Z 14 und 15).

Als zeitabhängiges Recht ist auch der erhöhte Anspruch auf Erholungsurlaub an das Dienstalter geknüpft. Auch die im § 23 Abs 2 festgelegten Altersgrenzen werden daher entsprechend angepasst (Art II Z 5.1). Für jene Bediensteten, deren Vorrückungstichtag auf Grund eines

Antrages neu festgelegt wird, ordnet § 83 Abs 2 in der Fassung von Art II Z 25 an, dass für die Ermittlung des Dienstalalters im Sinn der Urlaubs-Stichtagsregelung die bisher geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden sind, dh dass der Urlaubsstichtag unverändert bleibt.

Zu Z 20:

Die Bestimmungen betreffend die Zuverfügungstellung von Dienst- und Naturalwohnungen finden sich für Beamtinnen und Beamte im § 16a L-BG. Die § 115 bis 117 L-BG regeln nur die dafür zu leistende Vergütung usw. Die Verweisung im L-VBG ist daher zu ergänzen.

Zu Z 21:

Mit dem im Pkt 1.1.4 der Erläuterungen dargelegten Urteil hat der EuGH das Anknüpfen von Dienstgeberkündigungen an das Erreichen von Altersgrenzen für die gesetzliche Alterspension dann als unionsrechtswidrig erkannt, wenn diese Altersgrenzen für Männer und Frauen unterschiedlich hoch sind. Dies ist derzeit in Österreich der Fall (60 bzw 65 Jahre als Regelpensionsalter, § 253 ASVG sowie das Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl Nr 832/1992), so dass auch gegen den derzeit bestehende Kündigungsgrund des § 66 Abs 2 Z 8 L-VBG Bedenken bestehen. Um jede Ungleichbehandlung zu vermeiden, jedoch weiter klarzustellen, dass bei einer tatsächlichen Inanspruchnahme der Alterspension keine Weiterbeschäftigung im Landedienst mehr möglich ist, wird eine Bestimmung vorgeschlagen, die eine schwebende Unwirksamkeit einer Kündigung von Frauen vor dem 65. Lebensjahr vorsieht. Die Kündigung erlangt ihre Rechtswirksamkeit erst mit dem tatsächlichen Anfall der Alterspension, deren Gewährung einen entsprechenden Antrag der Versicherten voraussetzt. Diese Konstruktion gewährt also den betroffenen Frauen die volle Wahlmöglichkeit, entweder auch nach Erreichen des Regelpensionsalters bis zum 65. Lebensjahr im Landesdienst zu bleiben oder aber die Alterspension in Anspruch zu nehmen.

Zu Z 22:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 13.

Zu Z 23:

Das Schauspielergesetz wurde durch das Theaterarbeitsgesetz ersetzt.

Zu Z 24:

Siehe die Erläuterungen zu Art I Z 14.

Zu Z 25:

Siehe im Allgemeinen die Erläuterungen zu Art I Z 15.

Abs 4 enthält auch Bestimmungen, wie der Dienstgeber vorzugeben hat und welche weiteren Rechtswirkungen sich ergeben, wenn künftig ein Antrag auf Neufestsetzung des Vorrückungstags nicht unter Verwendung des Formulars gestellt (erster Satz) oder der schon früher eingebrachte Antrag nicht unter Verwendung des Formulars erneuert wird (zweiter Satz). Dieses Verfahrensrecht kann hier getroffen werden. (Bei den Beamtinnen und Beamten ergeben sich die Pflichten der Dienstbehörde und die weiteren Rechtswirkungen aus dem Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 iVm dem AVG.)

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.