

Vorlage der Landesregierung

Gesetz vom, mit dem das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, das Salzburger Gemeinde-beamtengesetz 1968, das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, das Magistrats-Bedienstetengesetz und das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz 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 121/2022, wird geändert wie folgt:

1. Nach § 2d wird angefügt:

„Informationen zum Dienstverhältnis

§ 2e

Der Beamte ist bei der Begründung und bei jeder Änderung des öffentlichen-rechtlichen Dienstverhältnisses von der Dienstbehörde über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Die §§ 9 bis 9b L-VBG sind sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass Vertragsbedienstete des Landes, die in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden, nur über die aus diesem Anlass geänderten Aspekte des Dienstverhältnisses zu informieren sind.“

2. In § 3a wird angefügt:

„(4) Die Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Verlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.“

3. In § 12i Abs 1 lautet der zweite Satz: „Die Teilbeschäftigung kann befristet oder unbefristet gewährt werden; die Dauer der Befristung muss angemessen sein.“

4. In § 12j Abs 1 wird nach dem ersten Satz eingefügt: „Wird die Pfl egeteilzeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen. Der Beamte hat das Recht am Ende der Pfl egeteilzeit zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß zurückzukehren.“

5. In § 15a Abs 4 wird die Wortfolge „längstens bis zu Beginn der Schulpflicht“ durch die Wortfolge „längstens bis zum achten Lebensjahr“ ersetzt.

6. In § 15e Abs 1 lit a sublit bb entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“

7. In § 15i lautet die Überschrift

„Frühkarenzurlaub

§ 15i“

8. In § 130 werden ersetzt:

8.1. in der Z 34 der Ausdruck „BGBl I Nr 112/2019“ durch den Ausdruck „BGBl I Nr 112/2019 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“;

8.2. in der Z 45 der Ausdruck „BGBl I Nr 162/2015“ durch den Ausdruck „BGBl I Nr 162/2015 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“.

9. § 130a wird geändert wie folgt:

9.1. Die Z 9 entfällt.

9.2. Der Punkt am Ende der Z 12 wird durch einen Strichpunkt ersetzt und nach der Z 12 wird angefügt:

- „13. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;
- 14. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.“

10. Im § 136 wird angefügt:

„(29) Die §§ 2e, 3a, 12i, 12j, 15a, 15e, 15i, 130 und 130a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.

(30) Die Informationen nach § 2e sind einem Beamten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 2e iVm § 9 Abs 4 L-VBG sind einem Beamten, dessen Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Beamte von den Mindestrechten gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.“

Artikel II

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Nr 4, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 27/2023, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Die den § 9 betreffende Zeile wird durch folgende Zeilen ersetzt:

- „§ 9 Informationen zum Dienstverhältnis“
- § 9a Bereitstellung von Informationen“
- § 9b Informationen über Änderungen des Dienstverhältnisses“

1.2. Die den § 35b betreffende Zeile lautet:

„§ 35b Frühkarenzurlaub“

2. Nach § 8 wird eingefügt:

„Informationen zum Dienstverhältnis

§ 9

(1) Der Vertragsbedienstete ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Diese umfassen jedenfalls

- a) die Personalien der Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) entweder
 - aa) den Dienstort oder
 - bb) wenn kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, einen Hinweis, dass der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig sein wird oder seinen Dienstort frei wählen kann und zusätzlich Angaben über den Sitz des Dienstgebers,
- c) die für die Besoldung und Verwendung relevanten dienstrechtlichen Merkmale der Verwendung gemäß den im Dienstvertrag zu treffenden Vereinbarungen gemäß § 10 Abs 2;
- d) den Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses,
- e) bei befristeten Dienstverhältnissen: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses,
- f) bei nach landesrechtlichen Bestimmungen zugewiesenen Dienstnehmern die Identität des entleihenden Rechtsträgers;
- g) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit;
- h) einen allfälligen Anspruch auf vom Dienstgeber bereitgestellte Fortbildungen;
- i) das Ausmaß des Erholungsurlaubs;

- j) das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen;
- k) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Entgeltbestandteile, einschließlich der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die der Vertragsbedienstete Anspruch hat;
- l) die Länge des Standardarbeitstages oder der regelmäßigen Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten, gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden sowie die Modalitäten von Schicht- oder Wechseldienst;
- m) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs 1 lit g bis l können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden; hinsichtlich Abs 1 lit k ist jedenfalls der nach lit c gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(3) Sofern sie nicht früher bereitgestellt wurden, sind die Informationen gemäß Abs 1 lit a bis e, g, k und l dem Vertragsbediensteten individuell zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens am siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen. Die übrigen Informationen gemäß Abs 1 werden dem Vertragsbediensteten individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt.

(4) Wird der Vertragsbedienstete in einem anderen Staat verwendet, so sind ihm vor seiner Abreise die in Abs 3 genannten Dokumente bereitzustellen. Diese haben zusätzlich folgende Informationen zu enthalten:

1. die Angabe des Staates oder Staaten, in dem bzw in denen die Dienstleistung im Ausland zu erbringen ist, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstige Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. allfällige mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
4. allfällige Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

Die Informationen nach Z 2 können allenfalls in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(5) Abs 4 findet keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraumes außerhalb des Staates, in dem Vertragsbedienstete für gewöhnlich arbeiten, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Bereitstellung von Informationen

§ 9a

Der Dienstgeber stellt jedem Vertragsbediensteten die Informationen gemäß § 9 und § 15 schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Bediensteten zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.

Information über Änderungen des Dienstverhältnisses

§ 9b

Der Dienstgeber stellt jedem Vertragsbediensteten Informationen über Änderungen von in § 9 Abs 1 genannten Aspekten des Dienstverhältnisses oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Staat entsendeten Bediensteten gemäß § 9 Abs 4 bei erster Gelegenheit, spätestens an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung.“

3. Im § 11 entfällt im Abs 1 der zweite Satz und wird nach Abs 1 eingefügt:

„(1a) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden. Die Dauer der Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.“

4. § 12a lautet:

„Fort- und Weiterbildung

§ 12a

(1) Jeder Vertragsbedienstete hat auch nach Absolvierung der dienstlichen Ausbildung und insbesondere bei einer nicht bloß vorübergehenden Änderung des fachlichen Betätigungsfeldes die bestehenden Angebote zur berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung sowie zur Schulung von Führungskräften entsprechend seiner aktuellen oder beabsichtigten dienstlichen Verwendung sinnvoll zu nutzen. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn wichtige persönliche Gründe die Teilnahme an Kursen, Schulungen, Vorträgen udgl unzumutbar erscheinen lassen.

(2) Die Kosten einer verpflichtenden Fortbildung trägt der Dienstgeber, sie ist als Dienstzeit anzurechnen und soll möglichst während der Dienstzeit stattfinden.“

5. In § 16a wird nach Abs 3 eingefügt:

„(3a) Der Dienstgeber prüft und antwortet auf die Anregung des Vertragsbediensteten nach Abs 1 innerhalb einer angemessenen Frist. Neben den dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen sind auch die Interessen des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen. Wird trotz Anregung des Vertragsbediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs 1 abgeschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.“

6. In § 35 Abs 4 wird die Wortfolge „längstens bis zum Beginn der Schulpflicht“ durch die Wortfolge „längstens bis zum achten Lebensjahr“ ersetzt.

7. In § 35b lautet die Überschrift:

„Frühkarenzurlaub

§ 35b“

8. In § 39 Abs 1 lit a sublit bb entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“.

9. In § 76 Abs 1 werden ersetzt:

9.1. in der Z 27 der Ausdruck „BGBl I Nr 112/2019“ durch den Ausdruck „BGBl I Nr 112/2019 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“;

9.2. in der Z 35 der Ausdruck „BGBl I Nr 162/2015“ durch den Ausdruck „BGBl I Nr 162/2015 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“.

10. § 76a wird geändert wie folgt:

10.1. Die Z 10 entfällt.

10.2. Der Punkt am Ende der Z 13 wird durch einen Strichpunkt ersetzt und nach der Z 13 wird angefügt:

- „14. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;
- 15. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“

11. Im § 87 wird angefügt:

„(25) Das Inhaltsverzeichnis und die §§ 9, 9a, 9b, 11 Abs 1 und 1a, 12a, 16a, 35 Abs 4, 35b, 39 Abs 1, 76 Abs 1 und 76a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.

(26) Die Informationen nach § 9 Abs 3 und § 9b sind einem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 9 Abs 4 sind einem Vertragsbediensteten, dessen Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Vertragsbedienstete von den Mindestrechten gemäß Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.“

Artikel III

Das Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, LGBl Nr 27, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 79/2022, wird geändert wie folgt:

1. Im § 79 wird ersetzt:

1.1. In der Z 20 das Zitat „BGBl I Nr 123/2004“ durch das Zitat „BGBl I Nr 123/2004 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“;

1.2. In der Z 24 das Zitat „BGBl I Nr 124/2004“ durch das Zitat „BGBl I Nr 124/2004 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“.

2. Im § 84 wird angefügt:

„(9) § 79 sowie die Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.“

3. In der Anlage wird in der Z 1 angefügt: „Art 1 der 2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl I Nr 205/2022;“

Artikel IV

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, LGBl Nr 17/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 121/2022, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 10a betreffende Zeile eingefügt:

„§ 10b Informationen zum Dienstverhältnis“

§ 10c Bereitstellung von Informationen“

§ 10c Informationen über Änderungen des Dienstverhältnisses“

2. § 10a wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Probezeit

§ 10a

Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von drei Monaten eingegangen werden. Die Dauer der Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.

Informationen zum Dienstverhältnis

§ 10b

(1) Vertragsbedienstete sind über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses zu unterrichten. Diese umfassen jedenfalls

- a) die Personalien der Parteien des Dienstverhältnisses;
- b) entweder
 - aa) den Dienstort oder
 - bb) wenn kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, einen Hinweis, dass die oder der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig sein wird oder ihren bzw seinen Dienstort frei wählen kann und zusätzlich Angaben über den Sitz der Dienstbergemeinde,
- c) die für die Besoldung und Verwendung relevanten dienstrechtlichen Merkmale der Verwendung gemäß den im Dienstvertrag zu treffenden Vereinbarungen gemäß § 10 Abs 2;
- d) den Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses;
- e) bei befristeten Dienstverhältnissen: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses;
- f) bei gemäß § 14 dienstzugewiesenen Dienstnehmern die Identität des entleihenden Rechtsträgers;
- g) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit;
- h) einen allfälligen Anspruch auf von der Dienstbergemeinde bereitgestellte Fortbildungen;

- i) das Ausmaß des Erholungsurlaubs;
- j) das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses von der Dienstbergemeinde und von den Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen;
- k) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Entgeltbestandteile, einschließlich der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die Vertragsbedienstete Anspruch haben;
- l) die Länge des Standardarbeitstages oder der regelmäßigen Wochendienstzeit der Vertragsbediensteten, gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden sowie die Modalitäten von Schicht- oder Wechseldienst;
- m) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs 1 lit g bis l können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden; hinsichtlich Abs 1 lit k ist jedenfalls der aufgrund der Zuweisung nach lit c gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(3) Sofern sie nicht früher bereitgestellt wurden, sind die Informationen gemäß Abs 1 lit a bis e, g, k und l der oder dem Vertragsbediensteten individuell zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens am siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen. Die übrigen Informationen gemäß Abs 1 werden der oder dem Vertragsbediensteten individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt.

(4) Werden Vertragsbedienstete in einem anderen Staat verwendet, so sind ihnen vor der Abreise die in Abs 3 genannten Dokumente bereitzustellen. Diese haben zusätzlich folgende Informationen zu enthalten:

1. die Angabe des Staates oder der Staaten, in dem bzw in denen die Dienstleistung im Ausland zu erbringen ist, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. allfällige mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
4. allfällige Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

Die Informationen nach Z 2 können allenfalls in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(5) Abs 4 findet keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraumes außerhalb des Staates, in dem Vertragsbedienstete für gewöhnlich arbeiten, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Bereitstellung von Informationen

§ 10c

Die Dienstbergemeinde stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten die Informationen gemäß § 10b und § 15 schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Beamten zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und die Dienstbergemeinde einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.

Information über Änderungen des Dienstverhältnisses

§ 10d

Die Dienstbergemeinde stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten Informationen über Änderungen von in § 10b Abs 1 genannten Aspekten des Dienstverhältnisses oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Staat entsendeten Bedienstete gemäß § 10b Abs 4 bei erster Gelegenheit, spätestens an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung.“

3. *Im § 12g wird angefügt:* „Die Kosten einer verpflichtenden Fortbildung trägt die Dienstbergemeinde, sie ist als Dienstzeit anzurechnen und soll möglichst während der Dienstzeit stattfinden.“

4. *Im § 37 wird angefügt:*

„(4) Die Teilbeschäftigung kann befristet oder unbefristet gewährt werden; die Dauer der Befristung muss angemessen sein.“

5. Im § 37a wird nach Abs 1 eingefügt:

„(1a) Wird die Pflgeteilzeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen. Die oder der Bedienstete hat das Recht, am Ende der Pflgeteilzeit zum ursprünglichen Beschäftigungsmaß zurückzukehren.“

6. Im § 50 Abs 4 Z 1 wird die Wortfolge „längstens bis zum Beginn der Schulpflicht“ durch die Wortfolge „längstens bis zum achten Lebensjahr“ ersetzt.

7. In § 55 Abs 1 Z 1 entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“

7a. Im § 116 Abs 2 Z 9a entfällt das Wort „wenn“.

8. Im § 127 Abs 1 werden ersetzt:

8.1. in der Z 32 der Ausdruck „BGBl I Nr 87/2022“ durch den Ausdruck „BGBl I Nr 87/2022 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“;

8.2. in der Z 38 der Ausdruck „BGBl I Nr 153/2020“ durch den Ausdruck „BGBl I Nr 153/2020 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“.

9. § 127a wird geändert wie folgt:

9.1. Die Z 11 entfällt.

9.2. Der Punkt am Ende der Z 14 wird durch einen Strichpunkt ersetzt und nach der Z 14 wird angefügt:

„15. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;

16. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.“

10. Im § 130 wird angefügt:

„(23) Die §§ 10 a bis 10d, 12g, 37 Abs 4, 37a Abs 1a, 50 Abs 4, 55 Abs 1, 127 Abs 1 und § 127a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(24) Die Informationen nach § 10b Abs 3 und § 10d sind einem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 9 Abs 4 sind einem Vertragsbediensteten, dessen Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Vertragsbedienstete von den Mindestrechten gemäß Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.“

Artikel V

Das Magistrats-Bedienstetengesetz, LGBl Nr 51/2012, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 121/2022, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach der den § 6 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 6a Informationen zum Dienstverhältnis“

1.2. Nach der den § 22 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 22a Informationen zum Dienstverhältnis“

§ 22b Bereitstellung von Informationen“

§ 22c Informationen über Änderungen des Dienstverhältnisses“

2. Nach § 6 wird eingefügt:

„Informationen zum Dienstverhältnis

§ 6a

Beamtinnen und Beamte sind bei der Begründung und bei jeder Änderung des öffentlichen-rechtlichen Dienstverhältnisses von der Dienstbehörde über die wesentlichen Aspekte ihres bzw seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Die §§ 22a bis 22c dieses Gesetzes sind dabei sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass Vertragsbedienstete der Stadt, die in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden, nur über die aus diesem Anlass geänderten Aspekte des Dienstverhältnisses zu informieren sind.“

3. Im § 9 wird angefügt:

„(5) Die Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Verlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.“

4. Nach § 22 wird eingefügt:

„Informationen zum Dienstverhältnis

§ 22a

(1) Vertragsbedienstete sind über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses zu unterrichten. Diese umfassen jedenfalls

- a) die Personalien der Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) entweder
 - aa) den Dienstort oder
 - bb) wenn kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, einen Hinweis, dass die oder der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig sein wird oder seinen Dienstort frei wählen kann und zusätzlich Angaben über den Sitz der Dienstgeberin,
- c) die für die Besoldung und Verwendung relevanten dienstrechtlichen Merkmale der Verwendung gemäß den im Dienstvertrag zu treffenden Vereinbarungen gemäß § 22 Abs 2;
- d) den Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses,
- e) bei befristeten Dienstverhältnissen: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses,
- f) bei nach landesrechtlichen Bestimmungen zugewiesenen Dienstnehmern die Identität des entleihenden Rechtsträgers;
- g) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit;
- h) einen allfälligen Anspruch auf von der Dienstgeberin bereitgestellte Fortbildungen;
- i) das Ausmaß des Erholungsurlaubs;
- j) das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses von der Dienstgeberin und von der oder dem Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen;
- k) die Bezüge, gegliedert in das Gehalt und sonstige Entgeltbestandteile, einschließlich der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die die oder der Vertragsbedienstete Anspruch hat;
- l) die Länge des Standardarbeitstages oder der regelmäßigen Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten, gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden sowie die Modalitäten von Schicht- oder Wechseldienst;
- m) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs 1 lit g bis l können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden; hinsichtlich Abs 1 lit k ist jedenfalls der aufgrund der Zuweisung nach lit c gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(3) Sofern sie nicht früher bereitgestellt wurden, sind die Informationen gemäß Abs 1 lit a bis e, g, k und l der oder dem Vertragsbediensteten individuell zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens am

siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen. Die übrigen Informationen gemäß Abs 1 werden der oder dem Vertragsbediensteten individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt.

(4) Werden Vertragsbedienstete in einem anderen Staat verwendet, so sind ihnen vor der Abreise die in Abs 3 genannten Dokumente bereitzustellen. Diese haben zusätzlich folgende Informationen zu enthalten:

1. die Angabe des Staates oder Staaten, in dem bzw in denen die Dienstleistung im Ausland zu erbringen ist, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. allfällige mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
4. allfällige Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

Die Informationen nach Z 2 können allenfalls in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(5) Abs 4 findet keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraumes außerhalb des Staates, in dem die oder der Vertragsbedienstete für gewöhnlich arbeitet, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Bereitstellung von Informationen

§ 22b

Die Dienstgeberin stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten die Informationen gemäß § 22a schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Bediensteten zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.

Information über Änderungen des Dienstverhältnisses

§ 22c

Die Dienstgeberin stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten Informationen über Änderungen von in § 22a Abs 1 genannten Aspekten des Dienstverhältnisses oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Staat entsendeten Bediensteten gemäß § 22a Abs 4 bei erster Gelegenheit, spätestens an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung.“

5. *Im § 23 entfällt im Abs 1 der zweite Satz und wird nach Abs 1 eingefügt:*

„(1a) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden. Die Dauer der Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.“

6. *Im § 38 wird angefügt:*

„(3) Die Kosten einer verpflichtenden Fortbildung trägt die Dienstgeberin; die Fortbildung ist als Dienstzeit anzurechnen und soll möglichst während der Dienstzeit stattfinden.“

7. *Im § 39c wird nach Abs 2 eingefügt:*

„(2a) Anregungen von Bediensteten zur Erteilung einer solchen Anordnung prüft die Dienstgeberin und antwortet darauf innerhalb einer angemessenen Frist. Neben den dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen sind auch die Interessen der oder des Bediensteten zu berücksichtigen. Wird trotz Anregung des Vertragsbediensteten keine entsprechende Anordnung nach Abs 1 vorgenommen, ist dies schriftlich zu begründen.“

8. *Im § 71 Abs 4 lautet:*

„(4) Die Teilbeschäftigung kann befristet und unbefristet gewährt werden. Die Dauer der Befristung muss angemessen sein.“

9. Im § 72a wird nach Abs 1 eingefügt:

„(1a) Wird die Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen. Die oder der Bedienstete hat das Recht, am Ende der Pflegezeit zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß zurückzukehren.“

10. Im § 85 Abs 4 Z 1 wird die Wortfolge „längstens bis zum Beginn der Schulpflicht“ durch die Wortfolge „längstens bis zum achten Lebensjahr“ ersetzt.

11. Im § 90 werden folgende Änderungen vorgenommen:

11.1. Im Abs 1 Z 1 entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden“.

11.2. Abs 9 entfällt.

12. In § 216 Abs 1 werden ersetzt:

12.1. in der Z 23 der Ausdruck „BGBI I Nr 87/2022“ durch den Ausdruck „BGBI I Nr 87/2022 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“;

12.2. in der Z 31 der Ausdruck „BGBI I Nr 153/2020“ durch den Ausdruck „BGBI I Nr 153/2020 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist“.

13. § 217 wird geändert wie folgt:

13.1. Die Z 14 entfällt.

13.2. Der Punkt am Ende der Z 17 wird durch einen Strichpunkt ersetzt und nach der Z 17 wird angefügt:

„18. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;

19. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.“

14. Im § 223 wird angefügt:

„(3) Die §§ 6a, 9 Abs 4, 22a, 22b, 22c, 23 Abs 1 und 1a, 38 Abs 3, 39c Abs 2a, 71 Abs 4, 72a Abs 1a, 85 Abs 4, 90 Abs 1, 216 Abs 1 und 217 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft. Gleichzeitig tritt § 90 Abs 9 außer Kraft.

(4) Die Informationen nach § 22a Abs 3 und § 22c sind Bediensteten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 22a Abs 4 sind Bediensteten, deren Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf Verlangen zur Verfügung zu stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Vertragsbedienstete von den Mindestrechten gemäß Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.“

Artikel VI

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, LGBl Nr 31/2006, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 56/2021, wird geändert wie folgt:

1. Im § 1 wird nach der Z 1 eingefügt:

„1a. jede Diskriminierung von Eltern oder pflegenden Angehörigen auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu vermeiden, insbesondere bei Ansprüchen auf Elternzeit (Elternurlaub), Arbeitsfreistellungen nach Art 7 der Richtlinie und flexible Arbeitsregelungen (Art 9 der Richtlinie);“

2. Im § 10 Abs 1 wird das Zitat „§ 1 Abs 1 Z 1“ durch das Zitat „§ 1 Z 1 oder Z 1a“ ersetzt.

3. Im § 18 wird im Abs 1 und 2 jeweils das Zitat „§ 1 Z 1“ durch das Zitat „§ 1 Z 1 oder Z 1a“ ersetzt.

4. Im § 19a wird das Zitat „§ 1 Abs 1“ durch das Zitat „§ 1 Z 1 Abs 1 und Z 1a“ ersetzt.

5. Im § 28 Abs 1 wird das Zitat „§ 1“ durch das Zitat „§ 1 Z 1“ ersetzt.

6. Im § 37 Abs 2 wird im ersten Satz das Zitat „Abs 1 Z 4“ durch das Zitat „Abs 1 Z 3“ ersetzt.

7. Im § 38 wird nach Abs 3 eingefügt:

„(3a) Sitzungen der Kommission können auch in Form einer Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden. Die per Videokonferenz zugeschalteten Mitglieder gelten als anwesend und können an der Abstimmung in der Weise teilnehmen, dass sie ihre Stimme nach persönlichem Aufruf durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden mündlich abgeben. In dringenden Fällen kann die oder der Vorsitzende eine Beschlussfassung auf schriftlichem Weg veranlassen (Umlaufbeschluss).“

8. Im § 40 Abs 1 wird das Zitat „§ 1 Z 1“ durch das Zitat „§ 1 Z 1 und Z 1a“ ersetzt.

9. Im § 51 wird der Punkt am Ende der Z 7 durch einen Strichpunkt ersetzt und nach der Z 7 angefügt:

„8. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.“

10. Im § 54 wird angefügt:

„(13) Die §§ 1, 10 Abs 1, 18, 19a, 28 Abs 1, 37 Abs 2, 38 Abs 3a, 40 Abs 1 und 51 in der Fassung des Gesetzes LGBI Nr /2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.“

Erläuterungen:

1. Allgemeines

1.1. Mit dem Entwurf sollen zwei EU-Richtlinien im landesgesetzlich zu regelnden Dienstrecht und Gleichbehandlungsrecht umgesetzt werden.

1.2. Die **Richtlinie (EU) 2019/1152** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union hat gemäß Erwägungsgrund 6 den Zweck, „Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen“ festzulegen. Die Mindestrechte gelten gemäß Art 2 für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union, die bzw der nach den Rechtsvorschriften in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht. Zu diesen Mindestrechten zählen insbesondere die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses.

Die geltende Rechtslage entspricht größtenteils den Vorgaben der Richtlinie, zusätzlich sollen folgende Bestimmungen aufgenommen werden:

- Die Informationspflichten des Dienstgebers am Beginn, bei jeder wesentlichen Änderung sowie bei einer Verwendung im Ausland werden erweitert und gesetzlich verankert sowie der Modus und der Zeitpunkt einer Information festgeschrieben.
- Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Dauer der Probezeit im Verhältnis zur Dauer des Vertrags und der Tätigkeit stehen muss und eine erneute Probezeit bei gleicher Verwendung ausgeschlossen ist.
- Es wird *expressis verbis* normiert, dass die Teilnahme an Pflichtfortbildungen kostenlos möglich ist, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Dienstzeit stattfinden soll.

1.3. Die **Richtlinie (EU) 2019/1158** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates sieht ebenso Mindestvorschriften vor, die gemäß Erwägungsgrund 16 „*zu den im Vertrag formulierten Zielen zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der Union beitragen*“. Die Richtlinie legt zu diesem Zweck Mindestrechte in Bezug auf Vaterschaftsurlaub (Art 4), Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige (Art 5 und 6) sowie flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind (Art 9) fest. Sie baut gemäß Erwägungsgrund 15 auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue eingeführt werden. Aus diesem Grund wurde die Richtlinie 2010/18/EU aufgehoben und durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 ersetzt.

Die geltende Rechtslage entspricht größtenteils den Vorgaben der Richtlinie, zusätzlich sollen folgende Bestimmungen aufgenommen werden:

- Der Frühkarenzurlaub wird auch im Landesdienst für gleichgeschlechtliche Paare ermöglicht.
- Zukünftig sollen Bedienstete eine Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege von erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen auch dann beanspruchen können, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Dies bedeutet eine Erweiterung der Pflegefreistellung zur notwendigen Pflege von nahen Angehörigen.
- Die Elternteilzeit wird bis zum achten Lebensjahr des Kindes erweitert, gleiches gilt für den Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (sogenannte „Anschlusskarenz“).
- Klarstellungen zu Art und Bedingungen von Teilzeitformen und Telearbeit („flexible Arbeitsregelungen“), dazu zählen Rückkehrrechte zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß, Angemessenheit der Dauer einer Teilzeitbeschäftigung sowie schriftliche Begründungen bei Ablehnung von Anregungen.
- Zur wirksamen Durchsetzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte wird jede Benachteiligung auf Grund der Inanspruchnahme bzw Geltendmachung der Ansprüche als Diskriminierung im Sinn des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes eingestuft, so dass die im Gleichbehandlungsrecht bereits bestehenden Instrumente greifen können.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage

Die Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Artikel 21 Abs 1 B-VG. Hinsichtlich der im Art VI (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz) vorgenommenen Änderungen stützt sich der Entwurf auch auf die im Art 15 B-VG begründeten Landeskompetenzen zur Schaffung von Organisationsrecht von Landeseinrichtungen und zur Erlassung erforderlicher zivilrechtlicher Bestimmungen und Verfahrensordnungen.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht

Die vorgeschlagenen Regelungen dienen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und Richtlinie (EU) 2019/1158.

4. Kosten

Aufgrund erhöhter Dokumentations- und Begründungspflichten ist mit einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand für das Land und die Gemeinden zu rechnen. Der Mehraufwand ergibt sich aber unmittelbar aus der zwingend erforderlichen Umsetzung von Unionsrecht.

Für das Land wird der Mehraufwand von den zuständigen personalführenden Stellen mit 0,5 VZÄ (Amt der Landesregierung) bzw. 0,75 VZÄ (SALK) des Einkommensbandes 6 geschätzt.

Die Personalabteilung der SALK geht außerdem von Mehrkosten im Zusammenhang mit einer vermehrten Inanspruchnahme von Pflegefreistellung aus. Diesbezüglich wird davon ausgegangen, dass 38% der Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter über 45 Jahre eine Pflegefreistellung von 2,5 Tagen für nahe Angehörige in Anspruch nehmen werden. Dadurch würden für den Bereich der SALK zusätzliche Kosten in der Höhe von ca. 1 Million Euro (inkl Dienstgeber-Beiträge) entstehen.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Von Seiten der Younion – Die Daseinsgewerkschaft sind verschiedene Interpretationsfragen zum Entwurf gestellt bzw in Detailfragen Regelungen vorgeschlagen worden, die über die Richtlinienvorgaben hinausgehen. Dazu wird folgendes ausgeführt:

- Zu Sanktionsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Richtlinie (EU) 2019/1152: Entsprechend der in der Literatur (*Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht. 4. Auflage 2022, 2065 mit Verweis auf Preis/Morgenbrodt ZESAR 2020, 409) vertretenen Rechtsansicht ist die bereits jetzt gegebene Überprüfungsmöglichkeit durch Arbeits- und Sozialgerichte bzw Verwaltungsgerichte ausreichend.
- Zum Begriff der „verpflichtenden Fortbildung“: Die Bestimmung ist auf Fortbildungsmaßnahmen eingeschränkt, die von den Dienstgebern verpflichtend anzubieten sind. So wird im Erwägungsgrund 37 der Richtlinie (EU) 2019/1152 festgehalten, dass die Verpflichtung nicht die Berufsausbildung oder Fortbildung betrifft, die erforderlich ist, um eine Berufsqualifikation zu erlangen, aufrechtzuerhalten oder zu erneuern, solange der Arbeitgeber nicht gemäß den Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet wird, sie dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.
- Zum Rechtsanspruch auf Pflegezeit: Ein Rechtsanspruch auf Pflegezeit ist aus der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht ableitbar. Es wird auch ergänzend auf die 2. Dienstrechtsnovelle 2022 zum Bundesdienstrecht verwiesen, die ebenfalls keinen Rechtsanspruch auf Pflegezeit vorsieht.

6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art I Z 1, Art II Z 2, Art IV Z 2 (§§ 10b bis 10d Gem-VBG) und Art V Z 2 und 4:

Mit diesen Bestimmungen wird Art 3, 4, 5, 6 und 7 der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Landesdienstrecht umgesetzt.

Sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Vertragsbedienstete wird eine gesetzliche Verpflichtung der Dienstbehörde bzw des Dienstgebers geschaffen, die Bediensteten zu Beginn des Dienstverhältnisses über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses zu unterrichten. Art 4 der genannten Richtlinie enthält eine demonstrative Aufzählung, welche angepasst an die Terminologie der jeweiligen Gesetze übernommen werden soll. Die geltende Rechtslage sieht zwar bereits eine Unterrichtung der Bediensteten über bestimmte Aspekte des Dienstverhältnisses im Rahmen des Dienstvertrages oder Ernennungsbescheides vor, diese soll aber entsprechend der Intention des Unionsrechtes klar definiert und abschließend geregelt werden. Zum Teil wird dabei die Möglichkeit eröffnet, auf den einschlägigen Normenbestand zu verweisen; diese Informationsmethode ist unionsrechtlich zulässig (vgl *Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht. 4. Auflage 2022, 2048). Art 4 Abs 2 lit n der Richtlinie regelt die Angabe von Kollektiv- bzw Tarifverträgen. Solche vertraglichen Rechtsquellen sind im Landesdienstrecht nicht vorgesehen, der Entwurf sieht daher vor, dass für bestimmte Informationen der Hinweis auf die für die jeweiligen Bereiche anwendbaren Gesetze und Verordnungen ausreichend ist, zumindest ist jedoch jedenfalls der Mindestmonatsbezug anzuführen.

Bedienstete sind auch über die Änderung von Aspekten des Dienstverhältnisses im Sinn der Richtlinie zu informieren. Die Pflicht zur Mitteilung über die Änderung entfällt, wenn sich lediglich Rechts- und Verwaltungsvorschriften, auf welche bereits Bezug genommen wurde, geändert haben. Da das Dienstrecht der

Landesbediensteten weitgehend gesetzlich determiniert ist, wird die Notwendigkeit einer Änderungsmitteilung nur im Ausnahmefall (bspw Bestellung in Führungsfunktionen, Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Sondervertrag) erforderlich sein.

Art 7 der Richtlinie sieht zusätzliche Informationen für in einen anderen Mitgliedstaat oder in ein Drittland entsendete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Diese Richtlinienbestimmung ist voraussichtlich für den Gemeinde- und Magistratsdienst nur von geringer praktischer Bedeutung, wird jedoch auch hier umgesetzt. Bedienstete, die ins oder im Ausland dienstzugeteilt, entsendet oder versetzt werden, sollen zusätzliche Informationen betreffend die Auslandsverwendung erhalten.

Zu Art I Z 2, Art II Z 3, Art IV Z 2 (§ 10a Gem-VBG) und Art V Z 3 und 5:

Art 8 der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union enthält Bestimmungen über die Höchstdauer einer Probezeit und ist im geltenden Recht bereits weitgehend umgesetzt. Ergänzt werden daher lediglich dem Art 8 Abs 2 und Abs 3 der genannten Richtlinie nachgebildete Anordnungen zur Bemessung der Probezeit bzw zum Entfall der Probezeit bei Vertragsverlängerungen in gleicher Verwendung.

Zu Art I Z 3 und 4, Art II Z 5, Art IV Z 4 und 5, Art V Z 7, 8 und 9:

Art 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht einen Anspruch auf flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, vor.

Das geltende Dienstrecht des Landes und der Gemeinden stellt solche flexible Arbeitsregelungen bereits durch den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw die Änderung der Lage der Dienstzeit bereit (§ 15h MSchG; § 8 VKG). Weiters besteht die Möglichkeit, eine Elternteilzeit bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes zu vereinbaren (§ 15i MSchG; § 8a VKG) und das Beschäftigungsausmaß zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu reduzieren (§ 12i Abs 1a L-BG; § 53 Gem-VBG; § 88 Mag-BeG). Die gesetzlichen Grundlagen sehen im Landes- und Magistratsdienst auch die Vereinbarung von Telearbeit vor (§ 16a L-VBG, § 39c MagBeG). Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitsregelungen von pflegenden Angehörigen bietet derzeit die Familienhospizkarenz (§ 15h L-BG; § 41b L-VBG; § 55a Gem-VBG; § 92 MagBeG). Ergänzend dazu gibt es bereits Möglichkeiten, das Beschäftigungsausmaß zur Pflege von Angehörigen zu reduzieren (§ 12j L-BG; § 22 L-VBG; § 37a Gem-VBG; § 72a MagBeG).

Diese bestehenden Regelungen werden im Sinn einer Vollumsetzung von Art 9 der zitierten Richtlinie um folgende Punkte ergänzt:

1. Telearbeit: Äußert ein Bediensteter im Landes- oder Magistratsdienst den Wunsch, Telearbeit in Anspruch zu nehmen und lehnt es der Dienstgeber/die Dienstbehörde ab, dem Anliegen Rechnung zu tragen, ist diese Entscheidung schriftlich zu begründen. Dienstgeberpflichten bezüglich Prüfung und Beantwortung von Anregungen sowie Berücksichtigung von Interessen des Bediensteten werden noch deutlicher herausgearbeitet. Die sonstigen Rahmenbedingungen für Telearbeit werden dadurch nicht berührt, insbesondere wird kein Anspruch auf Telearbeit begründet.
2. Pflgeteilzeit: Auch die Ablehnung einer beantragten Pflgeteilzeit muss in Zukunft schriftlich begründet werden. Ein bisher bereits bestehendes Rückkehrrecht zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß wird ausdrücklich verankert. Dieses gilt über Verweisungen auch für die Familienhospizteilzeit (§ 15h Abs 2 L-BG; § 22 L-VBG iVm § 41b L-VBG; § 55a Gem-VBG; § 92 Mag-BeG).
3. Die Dauer einer Befristung von Teilzeitarbeit soll jedenfalls angemessen sein.

Zu Art I Z 5 und 8, Art II Z 6 und 9, Art IV Z 6 und 8, Art V Z 10 und 12:

Art 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 enthält Vorgaben für Karenzierungsmöglichkeiten von Eltern. Dieser Artikel ist durch die im Landesdienstrecht enthaltenen Verweisungen auf die im MSchG und VKG normierten Bestimmungen sowie die allgemeinen dienstrechtlichen Karenzurlaubsbestimmungen zur „Anschlusskarenz“ (§ 15a Abs 4 L-BG; § 35 Abs 4 L-VBG; § 50 Abs 4 Gem-VBG; § 85 Abs 4 MagBeG) bereits weitgehend umgesetzt. Die letztgenannten Bestimmungen sollen entsprechend Art 5 Abs 1 erster Satz der zitierten Richtlinie nicht mehr mit dem Beginn der Schulpflicht gemäß § 2 des Schulpflichtgesetz 1985, sondern mit dem achten Lebensjahr des Kindes begrenzt werden.

Die Verweisungsbestimmungen auf das MSchG und das VKG können auf Grund der fehlenden Richtlinienumsetzung auf Bundesebene nicht aktualisiert werden. Durch einen direkten Hinweis auf die umzusetzenden Richtlinien soll sichergestellt werden, dass im Bereich des Landesdienstrechtes der richtlinienkonforme Rechtsbestand zur Anwendung kommt.

Zu Art I Z 6, Art II Z 8, Art IV Z 7, Art V Z 11:

Art 6 der Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht einen Urlaubsanspruch von fünf Arbeitstagen für pflegende Angehörige vor. Dieser Vorgabe wird durch die geltenden Bestimmungen über die Pflegefreistellung (§ 15e L-BG; § 39 L-VBG; § 55 Gem-VBG; § 90 MagBeG) bereits weitgehend Rechnung getragen, jedoch soll bei der Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege eines nahen Angehörigen („Angehörige“ im Sinn des Art 3 Abs 1 der Richtlinie) vom Erfordernis des Vorliegens eines gemeinsamen Haushaltes abgesehen werden. Demnach kann ein Bediensteter zukünftig eine Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege von erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen auch dann beanspruchen, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Dies bedeutet eine Erweiterung der Pflegefreistellung zur notwendigen Pflege von nahen Angehörigen.

Der Höchstanspruch auf Pflegefreistellung ist auf den Bediensteten und nicht auf den Pflegebedürftigen hin bezogen und entspricht somit den Vorgaben von Art 6 Abs 1 der Richtlinie. Da Art 3 Abs 2 der Richtlinie eine Vollzeitstelle als Berechnungsbasis auch für Art 6 heranzieht, sind die geforderten 5 Arbeitstage deckungsgleich mit dem Höchstausmaß der Pflegefreistellung (vgl den Wortlaut „auf eine Woche entfallende dienstplanmäßige Dienstzeit“).

Zu Art I Z 7 und Art II Z 7:

Gemäß dem Erwägungsgrund 18 der Richtlinie (EU) 2019/1158 bestimmen die Mitgliedstaaten, wer als Elternteil, Mutter und Vater gelten soll. Eine Rechtsbeziehung zwischen Vater und Kind ist jedenfalls Voraussetzung, da natürliche und rechtliche Vaterschaft auseinanderfallen können (*Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, 4. Auflage 2022, RL 2019/1158, Art 3 Rz 2). Den allgemeinen Bestimmungen zur Vaterschaft (vgl. § 144 ABGB) entsprechend, soll Art 4 in der Weise umgesetzt werden, dass bei den jeweils bereits bestehenden Bestimmungen betreffend den Frühkarenzurlaub für Väter klargestellt werden soll, dass diese auch für rechtlich gleichgestellte Elternteile gelten. Legistisch soll dies in der Weise erfolgen, dass die Überschrift dieser Bestimmung im L-BG neu gefasst wird, in den anderen Dienstrechtsgesetzen besteht kein Änderungsbedarf.

Die Dienstfreistellung gebührt bereits nach der geltenden Rechtslage für den Zeitraum 28 bis 31 Tage und geht dadurch über die Mindestrechte der Richtlinie (10 Arbeitstage) hinaus, was gemäß Art 16 Abs 1 der Richtlinie zulässig ist. Die geltende Rechtslage, dass die Dienstfreistellung zeitlich nach der Geburt gewährt wird, soll im Einklang mit Art 4 Abs 1 Satz 2 der zitierten Richtlinie beibehalten werden. Bereits nach geltender Rechtslage ist der Anspruch auf Dienstfreistellung nicht an die vorherige Beschäftigungsdauer- oder Betriebszugehörigkeit geknüpft und wird unabhängig vom Ehe- oder Familienstand gewährt. Art 4 Abs 2 und 3 der Richtlinie sind sohin bereits umgesetzt. Als einzige Anspruchsvoraussetzung ist -neben dem Antrag - ein gemeinsamer Haushalt mit Mutter und Kind vorgesehen.

Zu Art I Z 9, Art II Z 10, Art IV Z 9 und Art V Z 13:

Die neu umgesetzten Richtlinien werden in der Auflistung ergänzt.

Zu Art I Z 10, Art II Z 11, Art IV Z 10 und Art V Z 14:

Hinsichtlich der Übergangsbestimmungen wird von der im Art 22 der Richtlinie (EU) 2019/1152 vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht. Die Änderungen sollen möglichst unverzüglich in Kraft treten.

Zu Art II Z 4, Art IV Z 3, Art V Z 6:

Die Teilnahme an Pflichtfortbildungen ist bereits nach der geltenden Rechtslage für den Dienstnehmer kostenlos möglich, wird als Arbeitszeit angerechnet und findet möglichst während der Dienstzeit statt. Dies wird klarstellend gesetzlich verankert.

Die Bestimmung ist auf Fortbildungsmaßnahmen eingeschränkt, die der Dienstgeber verpflichtend anzubieten hat. Bei einer Wiederholung des gleichen Grundausbildungslehrganges (§ 12 Abs 3 Z 1 L-VBG) kann jedoch nicht mehr von Pflichtfortbildung gesprochen werden und wird daher keine Dienstzeit angerechnet, sofern Kostenersatzpflicht besteht.

Zu Art III:

Im Dienstrecht der Gemeindebeamtinnen und –beamten besteht die legistische Sondersituation, dass auf Grund des seit dem Jahr 2006 bestehenden Verbote, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse mit Gemeinden mit Ausnahme der Stadt Salzburg zu begründen, nur mehr eine sehr geringe Zahl an Beamtinnen und Beamten des Dienststandes besteht. Überdies werden die für diesen Personenkreis geltenden dienstrechtlichen Bestimmungen nach wie vor überwiegend durch Verweisungen auf das einschlägige Bundesrecht, konkret auf das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 gewonnen (vgl § 9 des Salzburger Gemeindebeamten-gesetzes 1968). Von diesem System soll auch aus Anlass der nun erforderlichen Richtlinienumsetzung nicht

abgegangen werden, so dass der Entwurf den Vorschlag enthält, lediglich die Zitate der anzuwendenden Bundesbestimmungen zu aktualisieren.

Zu Art IV Z 7a:

In dieser Bestimmung wird lediglich ein Textfehler (unnötige Wiederholung des Wortes „wenn“) berichtigt.

Zu Art VI:

Zu Z 1:

Mit der Anordnung, dass Verletzungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 als Diskriminierungen im Sinn der Bestimmungen des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes gelten, werden die Bestimmungen der Art 11 bis 15 dieser Richtlinie umgesetzt. Um den Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsstellen entsprechend den Art 11 und 15 abzugrenzen, wird die unionsrechtliche Wortwahl für betroffenen Maßnahmen mit „Elternzeit (Elternurlaub), Arbeitsfreistellungen nach Art 7 der Richtlinie und flexible Arbeitsregelungen“ ergänzt.

Die im Gleichbehandlungsrecht bereits vorgesehenen Institutionen und Instrumente gewährleisten die vollständige Umsetzung der nach der Richtlinie (EU) 2019/1158 notwendigen ergänzenden Bestimmungen (Diskriminierungsverbot, Kündigungsschutz, Beweislastbestimmungen, Sanktionen, Schutz vor Benachteiligungen, Einbeziehung der Gleichbehandlungsstellen).

Zu den Z 2 bis 6 und 8:

Das neu vorgesehene Diskriminierungsverbot gemäß § 1 Z 1a des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes wird in verschiedenen Zitaten ergänzt. Außerdem wird ein Zitat des AVG aktualisiert.

Um eine über den Dienstrechtsbereich hinausreichende und damit überschießende Umsetzung zu verhindern, wird im § 28 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes, der den allgemeinen Diskriminierungsschutz betrifft, eine Einschränkung auf die bereits bisher bestehenden Diskriminierungsgründe vorgenommen.

Zu Z 7:

Nicht zuletzt auf Grund der während der Covid-Pandemie gewonnenen Erfahrungen wird vorgeschlagen, dass Sitzungen der Gleichbehandlungskommission in Form von Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt werden können. Hintergrund dieser Gesetzesänderung ist auch, dass die Kommissionsmitglieder zum Teil mehrstündige Anfahrten zu Sitzungen zurücklegen müssen. Bereits aufgrund des für die jeweilige Gleichbehandlungskommission geltenden Anwesenheitsquorums gemäß § 38 Abs 3 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes kommt es dadurch in der Praxis zu Terminfindungsschwierigkeiten und dadurch zu einer längeren Verfahrensdauer.

Die vorgeschlagene Gesetzesänderung soll in der Praxis gerade im Hinblick auf die Ehrenamtlichkeit der Funktion und die zeitliche Vorgabe, dass Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission zu erstatten sind, eine Verfahrenserleichterung und -beschleunigung bewirken. Aus demselben Grund sollen mündliche Beschlüsse auch in Form einer Videokonferenz oder in dringenden Fällen im Umlaufwege gefasst werden können.

Zu Z 9:

Das Richtlinienzitat wird ergänzt.

Zu Z 10:

Die Änderungen sollen im Hinblick auf die bereits abgelaufene Umsetzungsfrist unverzüglich in Kraft treten.

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.

Textgegenüberstellung**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****Landes-Beamtengesetz 1987****Informationen zum Dienstverhältnis****§ 2e**

Der Beamte ist bei der Begründung und bei jeder Änderung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses von der Dienstbehörde über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Die §§ 9 bis 9b L-VBG sind sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass Vertragsbedienstete des Landes, die in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden, nur über die aus diesem Anlass geänderten Aspekte des Dienstverhältnisses zu informieren sind.

Provisorisches Dienstverhältnis**§ 3a**

(1) bis (3) ...

Teilbeschäftigung**§ 12i**

(1) Auf Antrag des Beamten kann die Wochendienstzeit bis auf die Hälfte des für Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden, wenn wichtige dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Teilbeschäftigung kann befristet oder unbefristet gewährt werden. Die Gewährung einer Teilbeschäftigung kann auch anlässlich der Begründung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses erfolgen.

(1a) bis (3) ...

Provisorisches Dienstverhältnis**§ 3a**

(1) bis (3) ...

(4) Die Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Verlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.

Teilbeschäftigung**§ 12i**

(1) Auf Antrag des Beamten kann die Wochendienstzeit bis auf die Hälfte des für Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden, wenn wichtige dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Teilbeschäftigung kann befristet oder unbefristet gewährt werden; die Dauer der Befristung muss angemessen sein. Die Gewährung einer Teilbeschäftigung kann auch anlässlich der Begründung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses erfolgen.

(1a) bis (3) ...

Geltende Fassung**Pflegezeit****§ 12j**

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 15d Abs 1 Z 2 oder 3 kann die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegezeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 12i Abs 2 und 3 sind anzuwenden.

(2) und (3) ...

Karenzurlaub**§ 15a**

(1) bis (3) ...

(4) Abs 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte oder eingetragener Partner aufkommen,
 längstens bis zu Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
3. die kraft Gesetzes eintreten.

Pflegefreistellung**§ 15e**

(1) Der Beamte hat – unbeschadet des § 15 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- a) wegen der notwendigen Pflege

Vorgeschlagene Fassung**Pflegezeit****§ 12j**

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 15d Abs 1 Z 2 oder 3 kann die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten auf seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegezeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 12i Abs 2 und 3 sind anzuwenden. Wird die Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen. Der Beamte hat das Recht am Ende der Pflegezeit zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß zurückzukehren.

(2) und (3) ...

Karenzurlaub**§ 15a**

(1) bis (3) ...

(4) Abs 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte oder eingetragener Partner aufkommen,
 längstens bis zum achten Lebensjahr des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
3. die kraft Gesetzes eintreten.

Pflegefreistellung**§ 15e**

(1) Der Beamte hat – unbeschadet des § 15 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- a) wegen der notwendigen Pflege

Geltende Fassung

- aa) eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - bb) eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten sonstigen 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 des eingetragenen Partners oder einer 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.
- (2) bis (8) ...

Frühkarenzurlaub für Väter**§ 15i**

(1) bis (3) ...

Verweisungen auf Bundesrecht**§ 130**

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

- 1. bis 33. ...
- 34. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 112/2019;
- 35. bis 44. ...
- 45. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
- 46. bis 52. ...

Vorgeschlagene Fassung

- aa) eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - bb) eines lebenden erkrankten oder verunglückten sonstigen 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 des eingetragenen Partners oder einer 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.
- (2) bis (8) ...

Frühkarenzurlaub**§ 15i**

(1) bis (3) ...

Verweisungen auf Bundesrecht**§ 130**

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

- 1. bis 33. ...
- 34. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr BGBl I Nr 112/2019 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;
- 35. bis 44. ...
- 45. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;
- 46. bis 52. ...

Geltende Fassung**Umsetzungshinweis****§ 130a**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 8. ...
9. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABI Nr L 68 vom 18. März 2010;
10. und 11. ...
12. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABI Nr L 305 vom 26. November 2019.

**Inkrafttreten novellierter Bestimmungen ab der Novelle LGBl Nr 66/2015
und**

Übergangsbestimmungen dazu**§ 136**

(1) bis (28) ...

Vorgeschlagene Fassung**Umsetzungshinweis****§ 130a**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 8. ...
10. und 11. ...
12. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABI Nr L 305 vom 26. November 2019;
13. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;
14. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

**Inkrafttreten novellierter Bestimmungen ab der Novelle LGBl Nr 66/2015
und**

Übergangsbestimmungen dazu**§ 136**

(1) bis (28) ...

(29) Die §§ 2e, 3a, 12i, 12j, 15a, 15e, 15i, 130 und 130a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.

(30) Die Informationen nach § 2e sind einem Beamten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 2e iVm § 9 Abs 4 L-VBG sind einem Beamten, dessen Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Beamte von den Mindestrechten gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.

Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000**Informationen zum Dienstverhältnis****§ 9**

(1) Der Vertragsbedienstete ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Diese umfassen jedenfalls

- a) die Personalien der Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) entweder
 - aa) den Dienstort oder
 - bb) wenn kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, einen Hinweis, dass der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig sein wird oder seinen Dienstort frei wählen kann und zusätzlich Angaben über den Sitz des Dienstgebers,
- c) die für die Besoldung und Verwendung relevanten dienstrechtlichen Merkmale der Verwendung gemäß den im Dienstvertrag zu treffenden Vereinbarungen gemäß § 10 Abs 2;
- d) den Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses,
- e) bei befristeten Dienstverhältnissen: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses,
- f) bei nach landesrechtlichen Bestimmungen zugewiesenen Dienstnehmern die Identität des entleihenden Rechtsträgers;
- g) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit;
- h) einen allfälligen Anspruch auf vom Dienstgeber bereitgestellte Fortbildungen;
- i) das Ausmaß des Erholungsurlaubs;
- j) das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen;

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

- k) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Entgeltbestandteile, einschließlich der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die der Vertragsbedienstete Anspruch hat;
- l) die Länge des Standardarbeitstages oder der regelmäßigen Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten, gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden sowie die Modalitäten von Schicht- oder Wechseldienst;
- m) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs 1 lit g bis l können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden; hinsichtlich Abs 1 lit k ist jedenfalls der nach lit c gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(3) Sofern sie nicht früher bereitgestellt wurden, sind die Informationen gemäß Abs 1 lit a bis e, g, k und l dem Vertragsbediensteten individuell zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens am siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen. Die übrigen Informationen gemäß Abs 1 werden dem Vertragsbediensteten individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt.

(4) Wird der Vertragsbedienstete in einem anderen Staat verwendet, so sind ihm vor seiner Abreise die in Abs 3 genannten Dokumente bereitzustellen. Diese haben zusätzlich folgende Informationen zu enthalten:

1. die Angabe des Staates oder Staaten, in dem bzw in denen die Dienstleistung im Ausland zu erbringen ist, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstige Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. allfällige mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
4. allfällige Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

Geltende Fassung**Befristung von Dienstverhältnissen****§ 11**

(1) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.

Vorgeschlagene Fassung

Die Informationen nach Z 2 können allenfalls in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(5) Abs 4 findet keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraumes außerhalb des Staates, in dem Vertragsbedienstete für gewöhnlich arbeiten, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Bereitstellung von Informationen**§ 9a**

Der Dienstgeber stellt jedem Vertragsbediensteten die Informationen gemäß § 9 und § 15 schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Bediensteten zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.

Information über Änderungen des Dienstverhältnisses**§ 9b**

Der Dienstgeber stellt jedem Vertragsbediensteten Informationen über Änderungen von in § 9 Abs 1 genannten Aspekten des Dienstverhältnisses oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Staat entsendeten Bediensteten gemäß § 9 Abs 4 bei erster Gelegenheit, spätestens an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung.

Befristung von Dienstverhältnissen**§ 11**

(1) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist.

(1a) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden. Die Dauer der Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer

Geltende Fassung

(2) bis (6) ...

Fort- und Weiterbildung**§ 12a**

Jeder Vertragsbedienstete hat auch nach Absolvierung der dienstlichen Ausbildung und insbesondere bei einer nicht bloß vorübergehenden Änderung des fachlichen Betätigungsfeldes die bestehenden Angebote zur berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung sowie zur Schulung von Führungskräften entsprechend seiner aktuellen oder beabsichtigten dienstlichen Verwendung sinnvoll zu nutzen. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn wichtige persönliche Gründe die Teilnahme an Kursen, Schulungen, Vorträgen udgl unzumutbar erscheinen lassen.

Telearbeit**§ 16a**

(1) bis (3) ...

(4) und (5) ...

Karenzurlaub**§ 35**

(1) bis (3) ...

(4) Abs 3 gilt nicht für Karenzurlaube,
1. die zur Betreuung

Vorgeschlagene Fassung

Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.

(2) bis (6) ...

Fort- und Weiterbildung**§ 12a**

(1) Jeder Vertragsbedienstete hat auch nach Absolvierung der dienstlichen Ausbildung und insbesondere bei einer nicht bloß vorübergehenden Änderung des fachlichen Betätigungsfeldes die bestehenden Angebote zur berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung sowie zur Schulung von Führungskräften entsprechend seiner aktuellen oder beabsichtigten dienstlichen Verwendung sinnvoll zu nutzen. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn wichtige persönliche Gründe die Teilnahme an Kursen, Schulungen, Vorträgen udgl unzumutbar erscheinen lassen.

(2) Die Kosten einer verpflichtenden Fortbildung trägt der Dienstgeber, sie ist als Dienstzeit anzurechnen und soll möglichst während der Dienstzeit stattfinden.

Telearbeit**§ 16a**

(1) bis (3) ...

(3a) Der Dienstgeber prüft und antwortet auf die Anregung des Vertragsbediensteten nach Abs 1 innerhalb einer angemessenen Frist. Neben den dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen sind auch die Interessen des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen. Wird trotz Anregung des Vertragsbediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs 1 abgeschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.

(4) und (5) ...

Karenzurlaub**§ 35**

(1) bis (3) ...

(4) Abs 3 gilt nicht für Karenzurlaube,
1. die zur Betreuung

Geltende Fassung

- a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte oder eingetragener Partner aufkommen,
- längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
- 2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
 - 3. die kraft Gesetzes eintreten.

Frühkarenzurlaub für Väter**§ 35b**

(1) bis (3) ...

Pflegefreistellung**§ 39**

(1) Der Vertragsbedienstete hat – unbeschadet des § 34 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- a) wegen der notwendigen Pflege
 - aa) eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - bb) eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten sonstigen nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, oder
- b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes des eingetragenen Partners oder einer Person, mit der der Vertragsbedienstete 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;

(2) bis (7) ...

Vorgeschlagene Fassung

- a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte oder eingetragener Partner aufkommen,
- längstens bis zum achten Lebensjahr des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
- 2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
 - 3. die kraft Gesetzes eintreten.

Frühkarenzurlaub**§ 35b**

(1) bis (3) ...

Pflegefreistellung**§ 39**

(1) Der Vertragsbedienstete hat – unbeschadet des § 34 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- a) wegen der notwendigen Pflege
 - aa) eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - bb) eines erkrankten oder verunglückten sonstigen nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, oder
- b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes des eingetragenen Partners oder einer Person, mit der der Vertragsbedienstete 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;

(2) bis (7) ...

Geltende Fassung**Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht****§ 76**

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. bis 26. ...
27. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 112/2019;
28. bis 34. ...
35. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
36. bis 38. ...
- (2) ...

Umsetzungshinweis**§ 76a**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 9. ...
10. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl Nr L 68 vom 18. März 2010;
11. und 12. ...
13. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl Nr L 305 vom 26. November 2019.

Vorgeschlagene Fassung**Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht****§ 76**

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. bis 26. ...
27. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 112/2019 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;
28. bis 34. ...
35. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;
36. bis 38. ...
- (2) ...

Umsetzungshinweis**§ 76a**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 9. ...
13. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl Nr L 305 vom 26. November 2019
14. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;

Geltende Fassung**Inkrafttreten ab der Novelle LGBl Nr 115/2015 und
Übergangsbestimmungen dazu****§ 87**

(1) bis (24) ...

Vorgeschlagene Fassung

15. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

**Inkrafttreten ab der Novelle LGBl Nr 115/2015 und
Übergangsbestimmungen dazu****§ 87**

(1) bis (24) ...

(25) Das Inhaltsverzeichnis und die §§ 9, 9a, 9b, 11 Abs 1 und 1a, 12a, 16a, 35 Abs 4, 35b, 39 Abs 1, 76 Abs 1 und 76a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.

(26) Die Informationen nach § 9 Abs 3 und § 9b sind einem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 9 Abs 4 sind einem Vertragsbediensteten, dessen Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Vertragsbedienstete von den Mindestrechten gemäß Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.

Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968**Verweisungen****§ 79**

Soweit nicht anderes bestimmt ist, gelten die in diesem Gesetz mit Ausnahme der in der Anlage enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften als solche auf die zitierte Stammfassung oder die Fassung, die sie durch Änderungen bis zu der im Folgenden letztzitierten erhalten haben:

1. bis 19. ...

20. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 123/2004;

Verweisungen**§ 79**

Soweit nicht anderes bestimmt ist, gelten die in diesem Gesetz mit Ausnahme der in der Anlage enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften als solche auf die zitierte Stammfassung oder die Fassung, die sie durch Änderungen bis zu der im Folgenden letztzitierten erhalten haben:

1. bis 19. ...

20. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 123/2004 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf

Geltende Fassung

21. bis 23. ...
 24. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 124/2004;

25. bis 31. ...

§ 84

(1) bis (8) ...

Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001**Probezeit****§ 10a**

Innerhalb der ersten drei Monate ab dem Beginn des Dienstverhältnisses kann dieses von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

Vorgeschlagene Fassung

Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedacht-nahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;

21. bis 23. ...
 24. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 124/2004 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedacht-nahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;

25. bis 31. ...

§ 84

(1) bis (8) ...

(9) § 79 sowie die Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.

Probezeit**§ 10a**

Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von drei Monaten eingegangen werden. Die Dauer der Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.

Informationen zum Dienstverhältnis**§ 10b**

(1) Vertragsbedienstete sind über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses zu unterrichten. Diese umfassen jedenfalls

- a) die Personalien der Parteien des Dienstverhältnisses;
- b) entweder
 - aa) den Dienstort oder
 - bb) wenn kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, einen Hinweis, dass die oder der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

- sein wird oder ihren bzw seinen Dienstort frei wählen kann und zusätzlich Angaben über den Sitz der Dienstbergemeinde,
- c) die für die Besoldung und Verwendung relevanten dienstrechtlichen Merkmale der Verwendung gemäß den im Dienstvertrag zu treffenden Vereinbarungen gemäß § 10 Abs 2;
 - d) den Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses;
 - e) bei befristeten Dienstverhältnissen: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses;
 - f) bei gemäß § 14 dienstzugewiesenen Dienstnehmern die Identität des entleihenden Rechtsträgers;
 - g) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit;
 - h) einen allfälligen Anspruch auf von der Dienstbergemeinde bereitgestellte Fortbildungen;
 - i) das Ausmaß des Erholungsurlaubs;
 - j) das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses von der Dienstbergemeinde und von den Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen;
 - k) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Entgeltbestandteile, einschließlich der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die Vertragsbedienstete Anspruch haben;
 - l) die Länge des Standardarbeitstages oder der regelmäßigen Wochendienstzeit der Vertragsbediensteten, gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden sowie die Modalitäten von Schicht-oder Wechseldienst;
 - m) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs 1 lit g bis l können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden; hinsichtlich Abs 1 lit k ist jedenfalls der aufgrund der Zuweisung nach lit c gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(3) Sofern sie nicht früher bereitgestellt wurden, sind die Informationen gemäß Abs 1 lit a bis e, g, k und l der oder dem Vertragsbediensteten individuell zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens am siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen. Die übrigen Informationen gemäß Abs 1 werden der oder dem Vertragsbediensteten individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt.

(4) Werden Vertragsbedienstete in einem anderen Staat verwendet, so sind ihnen vor der Abreise die in Abs 3 genannten Dokumente bereitzustellen. Diese haben zusätzlich folgende Informationen zu enthalten:

1. die Angabe des Staates oder der Staaten, in dem bzw in denen die Dienstleistung im Ausland zu erbringen ist, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. allfällige mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
4. allfällige Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

Die Informationen nach Z 2 können allenfalls in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(5) Abs 4 findet keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraumes außerhalb des Staates, in dem Vertragsbedienstete für gewöhnlich arbeiten, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Bereitstellung von Informationen**§ 10c**

Die Dienstgebergemeinde stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten die Informationen gemäß § 10b und § 15 schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Beamten zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und die

Geltende Fassung**Fortbildung und Führungskräftebildung****§ 12g**

Vertragsbedienstete sollen jene Fortbildungsangebote nutzen, die ihnen seitens der Vorgesetzten empfohlen werden. Führungskräfte sollen insbesondere jene Schulungsangebote nutzen, die eine Hilfestellung zur Erfüllung ihrer im § 19 festgelegten Pflichten bieten.

Teilbeschäftigung**§ 37**

(1) bis (3) ...

Pflegezeit**§ 37a**

(1) ...

(2) und (3) ...

Vorgeschlagene Fassung

Dienstbergemeinde einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.

Information über Änderungen des Dienstverhältnisses**§ 10d**

Die Dienstbergemeinde stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten Informationen über Änderungen von in § 10b Abs 1 genannten Aspekten des Dienstverhältnisses oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Staat entsendeten Bedienstete gemäß § 10b Abs 4 bei erster Gelegenheit, spätestens an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung.

Fortbildung und Führungskräftebildung**§ 12g**

Vertragsbedienstete sollen jene Fortbildungsangebote nutzen, die ihnen seitens der Vorgesetzten empfohlen werden. Führungskräfte sollen insbesondere jene Schulungsangebote nutzen, die eine Hilfestellung zur Erfüllung ihrer im § 19 festgelegten Pflichten bieten. Die Kosten einer verpflichtenden Fortbildung trägt die Dienstbergemeinde, sie ist als Dienstzeit anzurechnen und soll möglichst während der Dienstzeit stattfinden.

Teilbeschäftigung**§ 37**

(1) bis (3) ...

(4) Die Teilbeschäftigung kann befristet oder unbefristet gewährt werden; die Dauer der Befristung muss angemessen sein.

Pflegezeit**§ 37a**

(1) ...

(1a) Wird die Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen. Die oder der Bedienstete hat das Recht, am Ende der Pflegezeit zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß zurückzukehren.

(2) und (3) ...

Geltende Fassung**Karenzurlaub****§ 50**

- (1) bis (3) ...
- (4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,
1. die zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie bzw er und/oder ihr Ehegatte bzw seine Ehegattin oder die eingetragene Partnerin bzw der eingetragene Partner aufkommen, längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
 2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
 3. die kraft Gesetzes eintreten.

Pflegefreistellung**§ 55**

- (1) Die oder der Vertragsbedienstete hat - unbeschadet des § 50 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie oder er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:
1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
 2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, 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; oder
 3. wegen der aus ärztlicher Sicht gebotenen Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Vorgeschlagene Fassung**Karenzurlaub****§ 50**

- (1) bis (3) ...
- (4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,
1. die zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie bzw er und/oder ihr Ehegatte bzw seine Ehegattin oder die eingetragene Partnerin bzw der eingetragene Partner aufkommen, längstens bis zum achten Lebensjahr des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
 2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
 3. die kraft Gesetzes eintreten.

Pflegefreistellung**§ 55**

- (1) Die oder der Vertragsbedienstete hat - unbeschadet des § 50 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie oder er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:
1. wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
 2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, 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; oder
 3. wegen der aus ärztlicher Sicht gebotenen Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Geltende Fassung

(2) bis (8) ...

Kündigung**§ 116**

(1) ...

(2) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt und nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. die oder der Vertragsbedienstete sich für eine entsprechende Verwendung als gesundheitlich ungeeignet erweist;
3. die oder der Vertragsbedienstete den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht und nicht die Entlassung in Frage kommt;
4. die oder der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig mit Erfolg ablegt;
5. die oder der Vertragsbedienstete handlungsunfähig wird;
6. sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten der oder des Vertragsbediensteten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist und nicht die Entlassung in Frage kommt;
7. eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem sie bzw er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
8. die oder der Vertragsbedienstete das für männliche Versicherte geltende Regelpensionsalter erreicht. Davor darf eine Kündigung aus Anlass des Anfalls eines Pensions- oder Ruhebezugsanspruchs nur ab dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, ab dem die oder der Vertragsbedienstete eine ASVG-Pension oder einen vergleichbaren Ruhebezug bezieht;
9. die oder der Vertragsbedienstete entgegen § 52 Abs 2 der Salzburger Gemeindeordnung 2019 in den Dienst der Gemeinde aufgenommen oder von einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit in ein solches auf

Vorgeschlagene Fassung

(2) bis (8) ...

Kündigung**§ 116**

(1) ...

(2) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt und nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. die oder der Vertragsbedienstete sich für eine entsprechende Verwendung als gesundheitlich ungeeignet erweist;
3. die oder der Vertragsbedienstete den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht und nicht die Entlassung in Frage kommt;
4. die oder der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig mit Erfolg ablegt;
5. die oder der Vertragsbedienstete handlungsunfähig wird;
6. sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten der oder des Vertragsbediensteten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist und nicht die Entlassung in Frage kommt;
7. eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem sie bzw er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
8. die oder der Vertragsbedienstete das für männliche Versicherte geltende Regelpensionsalter erreicht. Davor darf eine Kündigung aus Anlass des Anfalls eines Pensions- oder Ruhebezugsanspruchs nur ab dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, ab dem die oder der Vertragsbedienstete eine ASVG-Pension oder einen vergleichbaren Ruhebezug bezieht;
9. die oder der Vertragsbedienstete entgegen § 52 Abs 2 der Salzburger Gemeindeordnung 2019 in den Dienst der Gemeinde aufgenommen oder von einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit in ein solches auf

Geltende Fassung

unbestimmte Zeit übernommen worden ist, obwohl im Stellenplan eine entsprechende Planstelle nicht vorgesehen ist.

- 9a. wenn nach einem Betriebsübergang die Umstellung auf eine diesem Gesetz entsprechende Entlohnung von der oder dem Vertragsbediensteten abgelehnt wird (§ 9a Abs 3).
10. die oder der Vertragsbedienstete entgegen § 47 Abs 2 der Salzburger Gemeindeordnung 1994 in den Dienst der Gemeinde aufgenommen oder von einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit in ein solches auf unbestimmte Zeit übernommen worden ist, obwohl im Stellenplan eine entsprechende Planstelle nicht vorgesehen ist.

(2a) bis (6) ...

Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht

§ 127

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. bis 31. ...
32. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 87/2022;
33. bis 37. ...
38. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 153/2020;

39. bis 44. ...

(2) ...

Umsetzungshinweis

§ 127a

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 10. ...

Vorgeschlagene Fassung

unbestimmte Zeit übernommen worden ist, obwohl im Stellenplan eine entsprechende Planstelle nicht vorgesehen ist.

- 9a. nach einem Betriebsübergang die Umstellung auf eine diesem Gesetz entsprechende Entlohnung von der oder dem Vertragsbediensteten abgelehnt wird (§ 9a Abs 3).
10. die oder der Vertragsbedienstete entgegen § 47 Abs 2 der Salzburger Gemeindeordnung 1994 in den Dienst der Gemeinde aufgenommen oder von einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit in ein solches auf unbestimmte Zeit übernommen worden ist, obwohl im Stellenplan eine entsprechende Planstelle nicht vorgesehen ist.

(2a) bis (6) ...

Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht

§ 127

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. bis 31. ...
32. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 87/2022 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;
33. bis 37. ...
38. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 153/2020 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;

39. bis 44. ...

(2) ...

Umsetzungshinweis

§ 127a

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 10. ...

Geltende Fassung

11. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABI Nr L 68 vom 18. März 2010;
12. und 13. ...
14. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABI Nr L 305 vom 26. November 2019.

**Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl Nr
51/2010
§ 130**

(1) bis (22) ...

Vorgeschlagene Fassung

12. und 13. ...
14. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABI Nr L 305 vom 26. November 2019;
15. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;
16. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

**Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl Nr
51/2010
§ 130**

(1) bis (22) ...

(23) Die §§ 10 a bis 10d, 12g, 37 Abs 4, 37a Abs 1a, 50 Abs 4, 55 Abs 1, 127 Abs 1 und § 127a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(24) Die Informationen nach § 10b Abs 3 und § 10d sind einem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 9 Abs 4 sind einem Vertragsbediensteten, dessen Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Vertragsbedienstete von den Mindestrechten gemäß Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Magistrats-Bedienstetengesetz****Informationen zum Dienstverhältnis****§ 6a**

Beamtinnen und Beamte sind bei der Begründung und bei jeder Änderung des öffentlichen-rechtlichen Dienstverhältnisses von der Dienstbehörde über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Die §§ 22a bis 22c dieses Gesetzes sind dabei sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass Vertragsbedienstete der Stadt, die in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden, nur über die aus diesem Anlass geänderten Aspekte des Dienstverhältnisses zu informieren sind.

Provisorisches Dienstverhältnis**§ 9**

(1) bis (4) ...

Provisorisches Dienstverhältnis**§ 9**

(1) bis (4) ...

(5) Die Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Verlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.

Informationen zum Dienstverhältnis**§ 22a**

(1) Vertragsbedienstete sind über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses zu unterrichten. Diese umfassen jedenfalls

a) die Personalien der Parteien des Dienstverhältnisses,

b) entweder

aa) den Dienstort oder

bb) wenn kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, einen Hinweis, dass die oder der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig sein wird oder seinen Dienstort frei wählen kann und zusätzlich Angaben über den Sitz der Dienstgeberin,

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

- c) die für die Besoldung und Verwendung relevanten dienstrechtlichen Merkmale der Verwendung gemäß den im Dienstvertrag zu treffenden Vereinbarungen gemäß § 22 Abs 2;
- d) den Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses,
- e) bei befristeten Dienstverhältnissen: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses,
- f) bei nach landesrechtlichen Bestimmungen zugewiesenen Dienstnehmern die Identität des entleihenden Rechtsträgers;
- g) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit;
- h) einen allfälligen Anspruch auf von der Dienstgeberin bereitgestellte Fortbildungen;
- i) das Ausmaß des Erholungsurlaubs;
- j) das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses von der Dienstgeberin und von der oder dem Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen;
- k) die Bezüge, gegliedert in das Gehalt und sonstige Entgeltbestandteile, einschließlich der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die die oder der Vertragsbedienstete Anspruch hat;
- l) die Länge des Standardarbeitstages oder der regelmäßigen Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten, gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden sowie die Modalitäten von Schicht- oder Wechseldienst;
- m) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs 1 lit g bis l können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden; hinsichtlich Abs 1 lit k ist jedenfalls der aufgrund der Zuweisung nach lit c gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(3) Sofern sie nicht früher bereitgestellt wurden, sind die Informationen gemäß Abs 1 lit a bis e, g, k und l der oder dem Vertragsbediensteten individuell

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens am siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen. Die übrigen Informationen gemäß Abs 1 werden der oder dem Vertragsbediensteten individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt.

(4) Werden Vertragsbedienstete in einem anderen Staat verwendet, so sind ihnen vor der Abreise die in Abs 3 genannten Dokumente bereitzustellen. Diese haben zusätzlich folgende Informationen zu enthalten:

1. die Angabe des Staates oder Staaten, in dem bzw in denen die Dienstleistung im Ausland zu erbringen ist, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. allfällige mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
4. allfällige Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

Die Informationen nach Z 2 können allenfalls in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(5) Abs 4 findet keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraumes außerhalb des Staates, in dem die oder der Vertragsbedienstete für gewöhnlich arbeitet, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Bereitstellung von Informationen**§ 22b**

Die Dienstgeberin stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten die Informationen gemäß § 22a schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Bediensteten zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.

Geltende Fassung**Befristung von Dienstverhältnissen****§ 23**

(1) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.

(2) bis (6) ...

**Berufsbegleitende Fortbildung und Schulung
von Führungskräften**

§ 38

(1) bis (2) ...

Vorgeschlagene Fassung**Information über Änderungen des Dienstverhältnisses****§ 22c**

Die Dienstgeberin stellt jeder bzw jedem Vertragsbediensteten Informationen über Änderungen von in § 22a Abs 1 genannten Aspekten des Dienstverhältnisses oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Staat entsendeten Bediensteten gemäß § 22a Abs 4 bei erster Gelegenheit, spätestens an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung.

Befristung von Dienstverhältnissen**§ 23**

(1) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist.

(1a) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden. Die Dauer der Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Dienstverhältnis keine neue Probezeit.

(2) bis (6) ...

**Berufsbegleitende Fortbildung und Schulung
von Führungskräften**

§ 38

(1) bis (2) ...

(3) Die Kosten einer verpflichtenden Fortbildung trägt die Dienstgeberin; die Fortbildung ist als Dienstzeit anzurechnen und soll möglichst während der Dienstzeit stattfinden.

Geltende Fassung**Telearbeit
§ 39c**

(1) und (2) ...

(3) und (4) ...

**Teilbeschäftigung aus beliebigem Anlass
§ 71**

(1) bis (3) ...

(4) Die Teilbeschäftigung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres wirksam.

(5) und (6) ...

**Pflegezeit
§ 72a**

(1) ...

(2) und (3) ...

**Karenzurlaub
§ 85**

(1) bis (3) ...

(4) Abs 3 gilt nicht für Karenzurlaube,
1. die zur Betreuung
a) eines eigenen Kindes,

Vorgeschlagene Fassung**Telearbeit
§ 39c**

(1) und (2) ...

(2a) Anregungen von Bediensteten zur Erteilung einer solchen Anordnung prüft die Dienstgeberin und antwortet darauf innerhalb einer angemessenen Frist. Neben den dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen sind auch die Interessen der oder des Bediensteten zu berücksichtigen. Wird trotz Anregung des Vertragsbediensteten keine entsprechende Anordnung nach Abs 1 vorgenommen, ist dies schriftlich zu begründen.

(3) und (4) ...

**Teilbeschäftigung aus beliebigem Anlass
§ 71**

(1) bis (3) ...

(4) Die Teilbeschäftigung kann befristet und unbefristet gewährt werden. Die Dauer der Befristung muss angemessen sein.

(5) und (6) ...

**Pflegezeit
§ 72a**

(1) ...

(1a) Wird die Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen. Die oder der Bedienstete hat das Recht, am Ende der Pflegezeit zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß zurückzukehren.

(2) und (3) ...

**Karenzurlaub
§ 85**

(1) bis (3) ...

(4) Abs 3 gilt nicht für Karenzurlaube,
1. die zur Betreuung
a) eines eigenen Kindes,

Geltende Fassung

- b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
- c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie bzw er und/oder ihr Ehegatte bzw seine Ehegattin oder die eingetragene Partnerin bzw der eingetragene Partner aufkommen, längstens bis zu Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
- 2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
- 3. die kraft Gesetzes eintreten.

Pflegefreistellung

§ 90

(1) Bedienstete haben- unbeschadet des § 84 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, oder
2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete 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 oder
3. wegen der Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der sie oder er in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) bis (8) ...

(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) haben auch jene Bediensteten Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs 1 Z 1, Abs 5 und 7, die nicht mit dem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt leben.

Vorgeschlagene Fassung

- b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
- c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie bzw er und/oder ihr Ehegatte bzw seine Ehegattin oder die eingetragene Partnerin bzw der eingetragene Partner aufkommen, längstens bis zum achten Lebensjahr des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
- 2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
- 3. die kraft Gesetzes eintreten.

Pflegefreistellung

§ 90

(1) Bedienstete haben- unbeschadet des § 84 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:

1. wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, oder
2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete 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 oder
3. wegen der Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der sie oder er in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) bis (8) ...

Geltende Fassung**Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht****§ 216**

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. bis 22. ...
23. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 87/2022;
23. bis 30. ...
31. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 153/2020;
32. bis 37. ...
- (2) ...

Umsetzungshinweis**§ 217**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 13. ...
14. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl Nr L 68 vom 18. März 2010;
15. und 16. ...
17. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl Nr L 305 vom 26. November 2019.

Vorgeschlagene Fassung**Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht****§ 216**

(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. bis 22. ...
23. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 87/2022 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;
23. bis 30. ...
31. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 153/2020 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf Elternurlaub oder flexible Arbeitsregelungen unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu beurteilen ist;
32. bis 37. ...
- (2) ...

Umsetzungshinweis**§ 217**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 13. ...
15. und 16. ...
17. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl Nr L 305 vom 26. November 2019;
18. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union;

Geltende Fassung**Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl
Nr 118/2022****§ 223**

(1) und (2) ...

Vorgeschlagene Fassung

19. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

**Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl
Nr 118/2022****§ 223**

(1) und (2) ...

(3) Die §§ 6a, 9 Abs 4, 22a, 22b, 22c, 23 Abs 1 und 1a, 38 Abs 3, 39d Abs 2, 71 Abs 4, 72a Abs 1a, 85 Abs 4, 90 Abs 1, 216 Abs 1 und 217 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr .../2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft. Gleichzeitig tritt § 90 Abs 9 außer Kraft.

(4) Die Informationen nach § 22a Abs 3 und § 22c sind Bediensteten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Informationen nach § 22a Abs 4 sind Bediensteten, deren Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf Verlangen zur Verfügung zu stellen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung hat nicht zur Folge, dass der Vertragsbedienstete von den Mindestrechten gemäß Richtlinie (EU) 2019/1152 ausgeschlossen wird.

Salzburger Gleichbehandlungsgesetz**Zielsetzung****§ 1**

Dieses Gesetz dient folgenden Zielen:

1. ...

2. und 3. ...

Zielsetzung**§ 1**

Dieses Gesetz dient folgenden Zielen:

1. ...

1a. jede Diskriminierung von Eltern oder pflegenden Angehörigen auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu vermeiden, insbesondere bei Ansprüchen auf Elternzeit (Elternurlaub), Arbeitsfreistellungen nach Art 7 der Richtlinie und flexible Arbeitsregelungen (Art 9 der Richtlinie);

2. und 3. ...

Geltende Fassung

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 10

(1) Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einem der im § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Gründe sowie jede Belästigung oder sexuelle Belästigung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben. Eine schuldhaft Dienstpflichtverletzung ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(2) ...

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 18

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen eines im § 1 Z 1 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Z 7), ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen eines im § 1 Z 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) ...

Mehrfachdiskriminierung

§ 19a

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den im § 1 Abs. 1 genannten Gründen vor, ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

Vorgeschlagene Fassung

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 10

(1) Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einem der im § 1 Z 1 oder Z 1a genannten Gründe sowie jede Belästigung oder sexuelle Belästigung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben. Eine schuldhaft Dienstpflichtverletzung ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(2) ...

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 18

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen eines im § 1 Z 1 oder Z 1a genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Z 7), ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen eines im § 1 Z 1 oder Z 1a genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) ...

Mehrfachdiskriminierung

§ 19a

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den im § 1 Z 1 und Z 1a genannten Gründen vor, ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

Geltende Fassung

Verbot der Diskriminierung

§ 28

(1) Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aus den im § 1 genannten Gründen mittelbar oder unmittelbar diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch für sonstige natürliche oder juristische Personen, soweit deren Tätigkeit der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.

(2) bis (4) ...

Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen

§ 37

(1) ...

(2) § 7 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein wichtiger Grund im Sinn des Abs 1 Z 4 vorliegt, wenn ein Mitglied als Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers über einen Sachverhalt zu entscheiden hat oder hatte, der Grundlage eines Verfahrens gemäß § 35 Abs 2 Z 1 ist. Über das Vorliegen einer Befangenheit entscheidet die Kommission ohne das betroffene Mitglied. Die Mitglieder haben vor Beginn der Beratungen die oder den Vorsitzenden (bzw die oder den Stellvertreter) über alle Umstände zu informieren, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.

(3) bis (7) ...

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommissionen

§ 38

(1) bis (3) ...

Vorgeschlagene Fassung

Verbot der Diskriminierung

§ 28

(1) Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aus den im § 1 Z 1 genannten Gründen mittelbar oder unmittelbar diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch für sonstige natürliche oder juristische Personen, soweit deren Tätigkeit der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.

(2) bis (4) ...

Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen

§ 37

(1) ...

(2) § 7 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein wichtiger Grund im Sinn des Abs 1 Z 3 vorliegt, wenn ein Mitglied als Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers über einen Sachverhalt zu entscheiden hat oder hatte, der Grundlage eines Verfahrens gemäß § 35 Abs 2 Z 1 ist. Über das Vorliegen einer Befangenheit entscheidet die Kommission ohne das betroffene Mitglied. Die Mitglieder haben vor Beginn der Beratungen die oder den Vorsitzenden (bzw die oder den Stellvertreter) über alle Umstände zu informieren, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.

(3) bis (7) ...

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommissionen

§ 38

(1) bis (3) ...

(3a) Sitzungen der Kommission können auch in Form einer Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden. Die per Videokonferenz zugeschalteten Mitglieder gelten als anwesend und können an der Abstimmung in der Weise teilnehmen, dass sie ihre Stimme nach persönlichem Aufruf durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden mündlich abgeben. In dringenden Fällen kann die oder der

Geltende Fassung

(4) bis (6) ...

Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten**§ 40**

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2., 3. und 5. Teils dieses Gesetzes zu befassen und Vorschläge für Frauenförderpläne (§ 22) sowie Vorschläge für Maßnahmen, die geeignet sind, Diskriminierungen von Personen aus den im § 1 Z 1 angeführten Gründen zu vermeiden, zu erstatten.

(2) bis (9) ...

Umsetzungshinweis**§ 51**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien

1. bis 6. ...

7. Richtlinie 2016/801/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- und Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit, ABl Nr L 132 vom 21. Mai 2016.

Inkrafttreten novellierter Bestimmungen**§ 54**

(1) bis (12) ...

Vorgeschlagene Fassung

Vorsitzende eine Beschlussfassung auf schriftlichem Weg veranlassen (Umlaufbeschluss).

(4) bis (6) ...

Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten**§ 40**

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2., 3. und 5. Teils dieses Gesetzes zu befassen und Vorschläge für Frauenförderpläne (§ 22) sowie Vorschläge für Maßnahmen, die geeignet sind, Diskriminierungen von Personen aus den im § 1 Z 1 und Z 1a angeführten Gründen zu vermeiden, zu erstatten.

(2) bis (9) ...

Umsetzungshinweis**§ 51**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien

1. bis 6. ...

7. Richtlinie 2016/801/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- und Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit, ABl Nr L 132 vom 21. Mai 2016;

8. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

Inkrafttreten novellierter Bestimmungen**§ 54**

(1) bis (12) ...

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(13) Die §§ 1, 10 Abs 1, 18, 19a, 28 Abs 1, 37 Abs 2, 38 Abs 3a, 40 Abs 1 und 51 in der Fassung des Gesetzes LGBI Nr /2023 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag in Kraft.