

Erläuternde Bemerkungen

I. Allgemeines:

1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

1.1. Gehaltsreform Gemeindeangestellte

Zentrales Element der vorliegenden Sammelnovelle über eine Änderung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten stellt die Adaptierung des Gehaltssystems der Gemeindeangestellten dar. Dieses Gehaltssystem wurde im Jahr 2005 mit dem damals neu geschaffenen Gemeindeangestelltengesetz 2005 (GAG 2005), LGBl.Nr. 19/2005, eingeführt und seither immer wieder in kleinerem Umfang novelliert. Aufgrund der sich verändernden Bedingungen am Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Herausforderungen bei der Personalgewinnung wird das Gehaltssystem nunmehr an die heutigen Erfordernisse angepasst. In Zuge dessen soll auch eine weitere Angleichung an das „Gehaltssystem neu“ des Landesbedienstetengesetzes 2000 (LBedG 2000) erreicht werden.

Der Änderung des Gehaltssystems ging im Februar 2023 eine grundsätzliche Einigung zwischen dem Vorarlberger Gemeindeverband und der Gewerkschaft younion voraus. Diese haben die Novellierung angeregt und wurden überdies in die Erarbeitung des Gesetzesentwurfes einbezogen.

Die vorliegende Sammelnovelle sieht im Hinblick auf das Gehaltssystem folgende wesentliche Anpassungen des GAG 2005 vor:

- „Gehaltssystem neu“ (§§ 51ff GAG 2005): Auf Dienstverhältnisse von Gemeindeangestellten, die mit Inkrafttreten dieser Novelle neu begründet werden, soll das „Gehaltssystem neu“ Anwendung finden. Diesem System wird auch ein neues Gehaltsschema zugrunde gelegt (siehe unten). Darüber hinaus erfolgt eine weitere Angleichung an die Regelungen des „Gehaltssystems neu“ der Landesangestellten. Dazu wird insbesondere bei der Einstufung des Gemeindeangestellten ein System der wechselseitigen Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung etabliert. Weiters wird bei einem Fehlen der einschlägigen praktischen Erfahrung ein Abschlag beim Gehalt des Gemeindeangestellten in Höhe von 5 % bzw. 10 % sowie eine Hemmung der Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe vorgesehen.
- „Gehaltsschema neu“ (Anlagen 1, 4 und 9): Im „Gehaltssystem neu“ soll ein neues Gehaltsschema mit teilweise erhöhten Gehaltsansätzen zur Anwendung kommen. Dieses orientiert sich bei den Anfangs- und Endgehältern am „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ des LBedG 2000 und sieht aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und der verkürzten Verweildauer von Bediensteten bei einer Gemeinde eine Verkürzung des Erfahrungsanstiegs vor. In gleicher Weise werden die Gehaltsschemata der pädagogischen Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen sowie der Musikschullehrer adaptiert.
- „Gehaltssystem alt“ (§§ 71a ff GAG 2005): Für Gemeindeangestellte, auf deren Dienstverhältnisse das GAG 2005 bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle anzuwenden war, bleiben die Regelungen zu den Dienstbezügen im Wesentlichen unverändert. Sie werden nunmehr als „Gehaltssystem alt“ bezeichnet. Auch diesem System wird ein neues Gehaltsschema zugrunde gelegt (siehe unten).
- „Gehaltsschema alt“ (Anlagen 1a, 4a, und 9a): Im „Gehaltssystem alt“ wird das bisherige Gehaltsschema adaptiert. Es orientiert sich ebenfalls am „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ des LBedG 2000 und sieht neben teilweise erhöhten Gehaltsansätzen einen verkürzten Erfahrungsanstieg vor. Aufgrund des Fehlens einer Regelung im Hinblick auf Abschläge wegen nicht ausreichend vorhandener praktischer Erfahrung wird die Gehaltstabelle zum Ausgleich in den Gehaltsklassen 1 bis 17 in den höchsten Gehaltsstufen und in den Gehaltsklassen 16 bis 23 in den unteren Gehaltsstufen abgesenkt. In gleicher Weise werden die bestehenden Gehaltsschemata der pädagogischen Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen sowie der Musikschullehrer angepasst.
- „Gehaltssystem für die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ (§§ 71g ff GAG 2005): Das bestehende „Gehaltssystem für die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten“ bleibt im Wesentlichen unverändert erhalten. Mit Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle sollen aber auch Gemeindeangestellte, die in Pflegeeinrichtungen tätig sind, von Gesetzes wegen in dieses Gehaltssystem überführt werden.
- Keine Optimierung: Die Einführung des „Gehaltssystems neu“ für Landesangestellte hat gezeigt, dass eine Möglichkeit vom alten System in das neue System zu optieren – insbesondere aufgrund der notwendigen Berechnungen und der Nacherfassung von Vordienstzeiten – mit einem

ausgesprochen hohen Verwaltungsaufwand verbunden ist. Um Gemeinden in der Umstellungsphase des Personalverrechnungssystems nicht zusätzlich zu belasten, wird keine Möglichkeit zur Optierung in das neue Gehaltssystem vorgesehen. Aufgrund dessen kommt es auch zu einer Anpassung des für die bestehenden Dienstverhältnisse zur Anwendung kommenden „Gehaltsschemas alt“.

- Leistungsbeurteilung (§§ 63, 71a und 71g GAG 2005): Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird die Möglichkeit vorgesehen, die für jedes Kalenderjahr verpflichtend durchzuführende Leistungsbeurteilung fortzuschreiben. Sofern der Gemeindeangestellte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat, kann der Dienstgeber von einer neuerlichen Beurteilung absehen.
- Leistungsprämie (§§ 64 und 71a GAG 2005): Gemeindeangestellten kann mit Beginn des Dienstverhältnisses – unabhängig davon, ob bereits eine Leistungsbeurteilung stattgefunden hat – eine Leistungsprämie in Höhe von bis zu 5 % des Monatsbezuges (abzüglich der Kinderzulage und der Leistungsprämie) gewährt werden.
- Kinderzulage (§§ 65, 71a und 71g GAG 2005): In Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten soll für alle Gemeindebediensteten ein Sockelbetrag zur Kinderzulage eingeführt werden.

In legistischer Hinsicht wird im GAG 2005 das „Gehaltssystem neu“ im 4. Abschnitt des I. Hauptstückes (Dienstbezüge im „Gehaltssystem neu“) als „Regelsystem“ verankert. Parallel dazu wird das bestehende Gehaltssystem weitergeführt; die entsprechenden Regelungen finden sich künftig im neuen 5. Abschnitt des I. Hauptstückes (Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“). Ebenso finden sich nunmehr in diesem 5. Abschnitt die Sonderbestimmungen für Gemeindeangestellte in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen – inhaltlich im Wesentlichen unverändert – als eigener Unterabschnitt wieder.

1.2. Sonstige Änderungen

Neben den oben genannten Neuerungen werden im Zuge der vorliegenden Sammelnovelle insbesondere folgende Änderungen vorgenommen:

- Mitarbeitergespräch (§ 10 GAG 2005; §§ 6 und 123 GBedG 1988): Das Mitarbeitergespräch ist mit dem Gemeindebedienstete zukünftig verpflichtend einmal pro Jahr durchzuführen.
- Dienstzuteilung (§ 29 GAG 2005; §§ 27 und 123 GBedG 1988): Die Regelungen über die Dienstzuteilung kommen nunmehr bei jeder Zuweisung eines Gemeindebediensteten zur Dienstleistung an eine andere Dienststelle (unabhängig davon ob sich diese außerhalb des Dienstortes befindet) zur Anwendung.
- Meldepflichten (§§ 38 und 106 LBedG 2000; § 39 LBedG 1988; § 33 GAG 2005; §§ 27 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Es wird ausdrücklich klargestellt, dass der Bedienstete den Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung dem Dienstgeber zu melden hat. Im Bereich des Gemeindedienstrechtes ist überdies die Aussprache oder Verhängung eines Waffenverbotes zu melden.
- Erholungsurlaub (§ 40 LBedG 2000; §§ 41 und 120 LBedG 1988; § 35 GAG 2005; §§ 40 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Derzeit wird auch während einer längeren Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall kontinuierlich (und grundsätzlich unbeschränkt) ein Anspruch auf Erholungsurlaub generiert. Zukünftig soll dies nur mehr bis zu einem Ausmaß von drei Jahresurlauben möglich sein. Darüber hinaus erfolgt eine gemeinschaftsrechtlich gebotene Anpassung dahingehend, dass der bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchte Erholungsurlaub – grundsätzlich unabhängig vom Grund, warum dieser nicht verbraucht wurde – abgegolten werden muss.
- Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (§ 42d LBedG 2000; §§ 41 und 120 LBedG 1988; § 38c GAG 2005; §§ 40 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Zur notwendigen Begleitung von Kindern, welche das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und denen vom zuständigen Sozialversicherungsträger ein Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, sollen Bedienstete im Ausmaß von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr eine Karenz gegen Entfall der Bezüge in Anspruch nehmen können.
- Elternkarenz (§§ 44ff LBedG; §§ 41 und 120 LBedG 1988; §§ 40ff GAG 2005; §§ 40 und 123 GBedG 1988; §§ 18 und 19 LVwG-G): Elternkarenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes soll nur mehr in jenen Fällen zustehen, in denen sich beide Elternteile die Karenz aufteilen. Ansonsten endet die Elternkarenz mit dem 22. Lebensmonats des Kindes. Davon ausgenommen sind al-

- leinerziehende Elternteile oder wenn der andere erwerbstätige Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat. Es kommt damit zu einer weitgehenden Angleichung an die Rechtslage des Bundes.
- Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung (§§ 62, 63, 65 und 82a LBedG 2000; § 19 LVwG-G): Im „Gehaltssystem neu“ der Landesbediensteten wird entsprechend dem bisherigen Vollzug ausdrücklich festgelegt, dass bei der Einstufung der Bediensteten ein System der wechselseitigen Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung zur Anwendung kommt.
 - Altersteilzeit (§ 87c LBedG 2000; § 120 LBedG 1988; § 49b GAG 2005; § 123 GBedG 1988; § 19 LVwG-G): Der gegenständliche Anpassungsbedarf ergibt sich aufgrund einer Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977. Im Wesentlichen werden Präzisierungen im Hinblick auf die zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und die Berechnung des Entgeltausgleichs vorgenommen.
 - Amts- und Funktionsverlust (§§ 88 und 90 LBedG 2000; §§ 25 und 120 LBedG 1988; §§ 74 und 76 GAG 2005; §§ 24 und 123 GBedG 1988; § 5 LVwG-G): Gemäß dem nunmehrigen § 3k des Verbotsgesetzes 1947 kommt es bei einer Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen strafbarer Handlungen nach dem Verbotsgesetz bei einem Beamten zu einem Amtsverlust und bei einem Vertragsbediensteten zur vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses. Im Hinblick darauf werden die dienstrechtlichen Bestimmungen der Landes- und Gemeindebediensteten entsprechend angepasst.
 - Kündigungsfristen (§ 93 LBedG 2000; § 120 LBedG 1988; § 79 GAG 2005; § 123 GBedG 1988; § 19 LVwG-G): Die bei einer Kündigung einzuhaltenden Fristen sind derzeit sehr kurz bemessen, sodass eine geregelte Nachbesetzung der Stellen erschwert wird. Aus diesem Grund soll zukünftig für den Zeitraum von ein bis zehn Jahren eine generelle Frist von drei Monaten gelten. Für Gemeindeangestellte sollen überdies die speziellen Vorgaben zur Kündigung befristeter Dienstverhältnisse entfallen und damit eine Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten erfolgen.
 - Kündigungsschutz (§ 94 LBedG 2000; § 120 LBedG 1988; § 80 GAG 2005; § 123 GBedG 1988): Bedienstete, die eine Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt in Anspruch nehmen, sollen – in Anlehnung an die Regelung des Bundes – kündigungsgeschützt sein.
 - Zuständigkeit (§ 96 GAG 2005; § 142 GBedG 1988): Sofern ein Sonderurlaub unter der Bedingung gewährt wird, dass für die Dauer desselben die Bezüge entfallen sowie der Lauf der Dienstzeit und die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen gehemmt sind, soll dies bis zum Ausmaß von 128 Stunden in die Zuständigkeit des Bürgermeisters fallen.

2. Kompetenzen:

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 Abs. 1 B-VG. Danach obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, wenn für diese Angelegenheiten nicht anderes bestimmt ist.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Zu 1.1. Gehaltsreform Gemeindeangestellte

Aufgrund der Einführung eines neuen Gehaltssystems sowie der Adaptierung des bestehenden Gehaltssystems kommt es für die Gemeinden als Dienstgeber, abhängig von der Anzahl der Bediensteten und deren jeweiliger Einstufung, zu zusätzlichen Personalaufwendungen.

Gehaltsschemata: Zusätzliche Kosten ergeben sich insbesondere aus den angehobenen Gehaltsansätzen in den Gehaltsschemata sowie aus der Verkürzung des Erfahrungsanstieges. Sie belaufen sich über alle 96 Gemeinden gerechnet und unter der Annahme, dass rund 6.200 Bedienstete auf Grundlage des GAG 2005 beschäftigt sind, auf ca. 8 Mio. EUR pro Jahr. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Gehaltsklassen ergeben sich im Vergleich zum bisherigen Gehaltsschema im nunmehrigen „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ und im „Allgemeinen Gehaltsschema alt“ überblicksmäßig folgende Erhöhungen:

Gehaltsklasse	Vergleich bisheriges Gehaltsschema und			
	„Allgemeines Gehaltsschema neu“		„Allgemeines Gehaltsschema alt“	
	Gehaltsstufe 1	Gehaltsstufe 12	Gehaltsstufe 1	Gehaltsstufe 12
1	106,19 %	110,84 %	106,19 %	109,62 %
2	105,29 %	110,29 %	105,29 %	109,08 %
3	104,26 %	108,89 %	104,26 %	107,70 %
4	102,70 %	108,01 %	102,70 %	106,82 %
5	101,27 %	106,31 %	101,27 %	105,14 %
6	100,45 %	105,90 %	100,45 %	104,73 %
7	98,65 %	103,52 %	100,00 %	102,62 %
8	98,73 %	102,60 %	100,00 %	101,72 %
9	99,03 %	101,94 %	100,00 %	101,06 %
10	100,82 %	102,76 %	100,82 %	100,70 %
11	102,37 %	102,54 %	102,37 %	100,49 %
12	103,57 %	102,00 %	103,57 %	100,07 %
13	104,74 %	101,50 %	104,74 %	100,00 %
14	106,47 %	101,60 %	106,47 %	100,00 %
15	106,39 %	101,38 %	106,39 %	100,00 %
16	105,28 %	100,96 %	103,00 %	100,00 %
17	104,82 %	100,40 %	100,00 %	100,00 %
18	104,34 %	99,82 %	100,00 %	100,00 %
19	103,14 %	99,25 %	100,00 %	100,00 %
20	102,71 %	98,72 %	100,00 %	100,00 %
21	102,36 %	98,29 %	100,00 %	100,00 %
22	102,44 %	98,96 %	100,00 %	100,00 %
23	103,40 %	99,78 %	100,00 %	100,00 %

Durch die Überführung von Gemeindeangestellten, welche in Pflegeeinrichtungen tätig sind, in das bestehende „Gehaltssystem für die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten“ ist überdies mit kurzfristigen Mehrkosten von ca. 250.000 Euro pro Jahr zu rechnen. Aufgrund der damit angestrebten Angleichung der Bezüge ist jedoch davon auszugehen, dass sich diese Mehrkosten im Laufe der nächsten Jahre sukzessive reduzieren.

Kinderzulage: Zudem kommt es zu gesteigerten Personalaufwendungen aufgrund der Einführung des Sockelbetrages zur Kinderzulage in Höhe von 86,21 Euro pro Bediensteten. Über alle 96 Gemeinden gerechnet belaufen sich die zusätzlichen Kosten auf ca. 3,6 Mio. EUR pro Jahr.

Vollzug: Im Bereich des Vollzugs ist aufgrund der Einführung des neuen Gehaltssystems mit keinen gravierenden Mehrkosten zu rechnen, da Optionsmöglichkeiten nicht vorgesehen sind. Lediglich durch neu eintretende Bedienstete ergibt sich aufgrund der nunmehr notwendigen Bewertung der Vordienstzeiten ein Mehraufwand, wobei gleichzeitig die Transparenz und damit auch die Nachvollziehbarkeit für die Bediensteten erhöht wird. Es ist davon auszugehen, dass eine einzelne Bewertung im Durchschnitt ca. eine halbe Stunde dauern wird. Der Einfachheit halber wird für die Berechnung das Gehalt eines Landesbediensteten der Gehaltsklasse 13/5 zugrunde gelegt. Folglich ergibt sich für die Gemeinde ein zusätzlicher Personalaufwand (einschließlich des arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwandes) in Höhe von ca. 50 Euro pro Fall.

Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 13/5)	Gesamtaufwand pro Fall (für 1/2 h)
Personalaufwand	73,00	36,50
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	25,55	12,76
Summe	98,56	49,26
Summe gerundet	98,60	50 Euro

Zu 1.2. Sonstige Änderungen

Aufgrund der erweiterten Abgeltungsverpflichtung von bei Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht verbrauchtem Erholungsurlaub ist grundsätzlich mit Mehrkosten für Land und Gemeinden zu rechnen. Eine detailliertere Darstellung ist aufgrund der im jeweiligen Fall unterschiedlichen Einflussfaktoren, wie Einstufung des Bediensteten, Dauer des nicht verbrauchten Urlaubes oder dem Vorliegen besonderer Auflösungsgründe, nicht möglich.

4. EU-Recht:

Dieses Gesetzesvorhaben dient der ergänzenden Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU.

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen.

5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:

Das Gesetzesvorhaben hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zur Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000 (Artikel I)

Zu Z. 1 (§ 13):

Der Verweis ist aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

Zu Z. 2 (§ 38):

Es wird ausdrücklich klargestellt, dass für den Fall, dass Landesbediensteten aufgrund eines Fehlverhaltens im privaten Bereich behördliche Berechtigungen oder Befähigungen entzogen werden, die auch für die Dienstausbübung eine bedeutende Rolle spielen – etwa der Entzug der Lenkberechtigung bei einem Chauffeur –, eine Meldepflicht gegenüber dem Dienstgeber besteht. Diesem wird dadurch die Möglichkeit eröffnet, rasch die sich daraus ergebenden notwendigen Veranlassungen zu treffen.

Zu Z. 3 bis 10 (§ 40):

Zu § 40 Abs. 5:

Für die Zeiten der Inanspruchnahme einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 42d) gebührt dem Landesbediensteten kein Erholungsurlaub. Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist, soweit er noch nicht verbraucht ist, anteilig zu kürzen.

Zu § 40 Abs. 9:

Im Falle einer langfristigen Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge eines Unfalles wurde nach bisheriger Rechtslage kontinuierlich (und grundsätzlich unbeschränkt) ein Anspruch auf Erholungsurlaub generiert. Dies führte zu dem wenig sachgerechten Ergebnis, dass ein Dienstnehmer nach seiner Rückkehr wegen des Verbrauchs des angesammelten Urlaubs weiterhin nur eingeschränkt zur Verfügung steht. Aus diesem Grund wird nunmehr ein Verfall des Urlaubs auch bei einer langfristigen Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall vorgesehen. Es soll in diesem Fall nicht die allgemeine zweijährige Frist für den Verbrauch von Erholungsurlaub zur Anwendung kommen, sondern sich dieser Zeitraum um ein weiteres Jahr verlängern. Damit wird sichergestellt, dass dem Dienstnehmer bei Rückkehr aus einer längeren Dienstverhinderung ein Urlaubsanspruch im Ausmaß von insgesamt höchstens drei Jahren zusteht. Weiters ergibt sich daraus in bestimmten Fällen aber auch eine günstigere Regelung für den Verbrauch des Erholungsurlaubes, da sich die Frist nicht mehr wie bisher lediglich um die Dauer der Abwesenheit verlängert, sondern jedenfalls um ein Jahr.

Dies erfolgt im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH, welcher in verschiedenen Entscheidungen (vgl. bspw. Rs KHS C-214-10; Rs King C-214-16; Rs Fraport und St. Vincenz-Krankenhaus C-518/20 und C-727/20) ausgesprochen hat, dass es nicht mehr dem Zweck des Erholungsurlaubes (sich einerseits von der Ausübung der dienstlichen Aufgaben zu erholen und andererseits über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen) entsprechen würde, wenn der Dienstnehmer berechtigt wäre, unbegrenzt alle während des Zeitraums seiner krankheitsbedingten Abwesenheit erworbenen Urlaubsansprüche

che anzusammeln. Der Gerichtshof hat anerkannt, dass im Falle von Langzeitkrankenständen besondere Umstände vorliegen, welche eine Regelung zum Verfall von Erholungsurlaub zulassen.

Darüber hinaus soll in Abs. 9 die Formulierung zur leichteren Verständlichkeit dahingehend angepasst werden, dass stärker auf den Verfall als auf den Verbrauch des Erholungsurlaubes abgestellt wird. Zu inhaltlichen Änderungen kommt es dadurch nicht.

Zu § 40 Abs. 10:

Es erfolgt eine Anpassung an die Rechtsprechung des EuGH zu Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG (vgl. bspw. Rs Job-Medium C-233/20). Demnach bedarf es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das Entstehen des Anspruchs auf finanzielle Vergütung des Erholungsurlaubes keiner anderen Voraussetzung, als dass der zustehende Urlaubsanspruch nicht zur Gänze in Anspruch genommen wurde. Dies unabhängig von dem Grund, aus dem der Dienstnehmer den Erholungsurlaub nicht verbrauchen konnte. Aufgrund sachlicher Überlegungen soll für das laufende Kalenderjahr – angelehnt an die Rechtslage des Bundes – in bestimmten Fällen, in denen die Auflösung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer anzu-lasten ist, nur das unionsrechtlich gebotene Mindestmaß abgefunden werden.

Zu Z. 11 (§ 42d):

In Anlehnung an § 14e AVRAG, in der Fassung BGBl. I Nr. 85/2023, soll den Landesbediensteten die Möglichkeit eröffnet werden, eine Karenz gegen Entfall der Bezüge von bis zu vier Wochen zum Zweck der Begleitung ihres in einer Rehabilitationsanstalt stationär aufgenommenen Kindes, in Anspruch zu nehmen.

Für die Dauer dieser Karenz steht den Landesbediensteten gemäß § 21c Abs. 3b BPGG ein Pflegekarenz-geld zu. Weiters sehen die §§ 29 und 30 AIVG vor, dass Bedienstete, die eine solche Karenz in Anspruch nehmen, jedenfalls nach den jeweils auf Grund des Dienstverhältnisses anzuwendenden Rechtsvorschriften kranken- und pensionsversichert bleiben.

Zu Z. 12 bis 14 (§§ 44 und 45):

Entsprechend der Regelung des Bundes zur Umsetzung des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll der Anspruch der Karenz im Fall der ausschließlichen Inanspruchnahme durch einen (Adoptiv-, Pflege-)Elternteil künftig um zwei Monate reduziert werden und bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes gegeben sein. Sofern sich jedoch beide Elternteile die Karenz teilen, soll – wie bisher – Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich sein. Die Vorgabe der Richtlinie, dass zwei Monate der Elternkarenz nicht übertragbar sind, zielt darauf ab, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern sowie die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen zu unterstützen und auf diesem Wege auch die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern zu schließen.

Für Alleinerziehende soll weiterhin die Möglichkeit bestehen, bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch zu nehmen. Eine Person ist alleinerziehend, wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist, zum Beispiel, weil dieser verstorben oder kein anderer Elternteil feststellbar ist. Auch wenn der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt, liegt die Alleinerziehereigenschaft vor, da dieser damit keinen Anspruch auf Karenz hat und daher auch kein Karenzteil übertragen werden könnte. Gleiches gilt für Erwerbstätige, die keinen Anspruch auf Karenz haben, etwa weil sie selbständig sind oder als Grenzgänger im Ausland tätig sind. Die Voraussetzung muss im Zeitpunkt der Bekanntgabe einer Karenz vorliegen, wobei deren Wegfall während einer bereits angetretenen Karenz unbeachtlich ist. Sollte die Alleinerziehereigenschaft oder der Wegfall des Karenzanspruchs erst während der Karenz auftreten, so kann die Karenz gemäß Abs. 4 um zwei Monate verlängert werden.

Zu Z. 15 (§ 47):

Die Anpassung ist aufgrund der verminderten Gesamtkarenzdauer bei alleiniger Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil notwendig. Aufgeschobene Karenz ist weiterhin möglich, wenn die reguläre Karenz um grundsätzlich drei Monate verkürzt wurde.

Zu Z. 16 (§ 62):

Aufgrund des Entfalles der Regelung des § 65 ist auch die betreffende Zulage nicht mehr Teil des Monatsbezuges.

Zu Z. 17 bis 22 (§ 63):*Zu § 63 Abs. 1:*

Die bisherige Vollzugspraxis der wechselseitigen Anrechnung von Ausbildung und praktischer Erfahrung soll nunmehr ausdrücklich im Gesetz verankert werden. Demnach muss bei Vorliegen einer höheren (für die Stelle relevanten) Ausbildung eine geringere praktische Erfahrung aufgewiesen werden – und umgekehrt.

Zu § 63 Abs. 2 und 4:

Der bisher in Abs. 1 geregelte Abschlag von fünf bis zehn Prozent, bei fehlender einschlägiger praktischer Erfahrung, wird grundsätzlich unverändert in Abs. 2 überführt. Darüber hinaus wird in Abs. 2 nunmehr auch der gegenteilige Fall – nämlich das Vorliegen einer höheren als der geforderten praktischen Erfahrung – dergestalt neu geregelt, dass unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmung über die Vorrückung (§ 66) der Bedienstete in die entsprechend höhere Gehaltsstufe einzustufen ist. Im Ergebnis wird der Bedienstete pro zwei Jahre anrechenbarer praktischer Erfahrung (welche die für die Modellstelle geforderte praktische Erfahrung übersteigt) eine Gehaltsstufe höher einzustufen sein. Dadurch soll, insbesondere in Zusammenschau mit der gemäß Abs. 3 zu erlassenden Verordnung und den darin vorzusehenden detaillierteren Vorgaben zur Anrechnung der praktischen Erfahrung, insgesamt ein einheitlicheres Vorgehen bei der Einstufung der Bediensteten erreicht werden.

Die Vorgaben betreffend die Einstufung bei einem Wechsel der Modellstelle finden sich grundsätzlich unverändert im neu geschaffenen Abs. 4 wieder.

Zu § 63 Abs. 3:

Sowohl für die wechselseitige Berücksichtigung von Ausbildung und praktischer Erfahrung, als auch deren Anrechnung sind im Verordnungsweg nähere Vorschriften zu erlassen. Die Verordnung wird sich dabei im Wesentlichen an der bisher schon im Landesdienst zur Anwendung kommenden Richtlinie über die Anrechnung von Berufserfahrung und Qualifikation im Gehaltssystem neu (Gehaltssystem 2020) orientieren können.

Zu § 63 Abs. 5 und 6:

Die bisherigen Abs. 3 und 4 sind aufgrund der eingefügten Absätze neu zu bezeichnen.

Zu Z. 23 (§ 65):

Aufgrund der nunmehr in § 63 Abs. 2 neu geregelten Einstufung eines Landesbediensteten bei Vorliegen einer höheren als für die Modellstelle erforderlichen praktischen Erfahrung kann der § 65 – ausgenommen für Bedienstete in Krankenanstalten (vgl. die Ausführungen zu § 82b) – zur Gänze entfallen. Damit wird es zukünftig auch nicht mehr möglich sein, an Stelle einer Einstufung in eine höhere Gehaltsklasse eine Zulage zu gewähren. Sofern schon bisher eine derartige Zulage gewährt wurde, gebührt diese gemäß § 133 Abs. 5 weiterhin.

Zu Z. 24 (§ 69):

Der Verweis ist aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

Zu Z. 25 (§ 81b):

Aufgrund des neu eingefügten § 82b ist der bisherige § 82 neu zu bezeichnen.

Zu Z. 26 bis 29 (§ 82):

Mit den Anpassungen soll sichergestellt werden, dass die Regelungen zu den Dienstbezügen der Landesbediensteten in Krankenanstalten durch die im 1. Unterabschnitt vorgenommenen Änderungen inhaltlich nicht verändert werden. Aufgrund des neu eingefügten § 82b ist der bisherige § 82a neu zu bezeichnen, im Verweis auf § 62 die allfällige Zulage zur Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation als Bestandteil des Monatsbezuges vorzusehen, der Verweis auf § 65 zu streichen sowie der Verweis auf § 82 anzupassen. Ebenso wird im Verweis auf § 63 vorgesehen, dass die mit der gegenständlichen Novelle vorgenommenen Änderungen keine Anwendung finden.

Zu Z. 30 (§ 82a):

Aufgrund des neu eingefügten § 82b wird der bisherige § 82b neu bezeichnet.

Zu Z. 31 (§ 82b):

Im 1. Unterabschnitt entfällt der § 65. Um sicherzustellen, dass die bisherigen Regelungen zu den Dienstbezügen der Landesbediensteten in Krankenanstalten unverändert bleiben, wird im 2. Unterabschnitt eine gleichlautende Bestimmung als § 82b neu eingefügt.

Zu Z. 32 (§ 82c):

Der Verweis ist aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

Zu Z. 33 bis 36 (§ 87c):

Der gegenständliche Anpassungsbedarf ergibt aus der Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. I Nr. 118/2023. Die Regelung des § 27a AIVG zur Teilpension wird in den § 27 AIVG integriert, weshalb die Verweise in Abs. 1 lit. d und Abs. 5 zu entfallen haben. Es wird nun in Abs. 2 lit. b ausdrücklich klargestellt, dass jener Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen der Dienstnehmer, der sich aus dem Unterschied der herabgesetzten zur normalen Arbeitszeit ergibt, vom Dienstgeber zu tragen ist. Dies war schon bisher eine Voraussetzung für den Bezug von Altersteilzeitgeld. Darüber hinaus wird die Berechnung des Entgeltausgleichs in Abs. 3 geringfügig angepasst. Zukünftig wird im Hinblick auf die Ermittlung des Unterschiedsbetrages auf die letzten zwölf vollen Kalendermonate vor Beginn der Altersteilzeit abgestellt. Dabei wird das in diesem Zeitraum durchschnittlich gebührende Entgelt, mit dem Entgelt verglichen, dass im gleichen Zeitraum bei herabgesetzter Arbeitszeit gebührt hätte.

Zu Z. 37 und 38 (§ 88):

Die Regelung des Abs. 1 lit. b wird grundsätzlich an die Formulierung des § 74 GAG 2005 angepasst. Durch das Abstellen allgemein auf eine strafgerichtliche Verurteilung soll neben der bisher bereits in lit. f erfassten Auflösung aufgrund des § 27 Abs. 1 StGB nunmehr auch eine solche nach § 3k Verbotsgesetz 1947 mitumfasst sein (vgl. näher die Ausführungen zu § 90). Die lit. f kann somit entfallen.

Zu Z. 39 bis 41 (§ 90):

Die Auflösung aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung wird in Abs. 4 – angelehnt an die bisherige Formulierung des § 76 GAG 2005 – neu geregelt. Wie bisher wird bei einer Verurteilung nach § 27 Abs. 1 StGB das Dienstverhältnis ex lege aufgelöst. Die Wirkung soll jedoch nicht mehr mit Zustellung, sondern mit der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils eintreten.

Darüber hinaus wurde mit § 3k des Verbotsgesetzes 1947 eine bundesverfassungsgesetzliche Regelung über einen Amts- und Funktionsverlust bei Verurteilung eines Beamten oder eines Vertragsbediensteten des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes durch ein inländisches Gericht wegen strafbarer Handlungen nach dem Verbotsgesetz 1947 geschaffen. Der Abs. 4 soll aus diesem Grund entsprechend erweitert werden. Es wird dabei festgelegt, dass die Auflösung ex lege dieselben Rechtswirkungen wie eine Entlassung nach sich zieht (etwa kein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung). Auf die Ausführungen in den Materialien zu BGBl. I Nr. 177/2023 wird verwiesen.

Zu Z. 42 (§ 93):

Aufgrund des sich verändernden Arbeitsmarktes und einer erhöhten Fluktuation sind die bisherigen Kündigungsfristen, in den Fällen, in denen das Dienstverhältnis noch keine fünf Jahre gedauert hat, zu kurz bemessen. Ein erfolgreiches Nachfolgemanagement ist damit, insbesondere wenn der Bedienstete noch

einen offenen Anspruch auf Erholungsurlaub hat, zum Teil nicht möglich. Daraus resultiert wiederum eine höhere Arbeitsbelastung unter den verbleibenden Landesbediensteten, welche den Austritt oftmals kompensieren müssen. Die Kündigungsfrist soll daher verlängert werden und bereits nach einjähriger Dienstzeit drei Monate betragen.

Zu Z. 43 (§ 94):

Angelehnt an die Regelung des Bundes soll auch für den Fall der Inanspruchnahme einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 42d) ein absolutes Kündigungsverbot, beginnend mit der Antragstellung bis zum Ablauf von vier Wochen nach dem Ende der Karenz, vorgesehen werden.

Zu Z. 44 und 45 (§§ 95 und 111c):

Die Verweise sind aufgrund der Neubezeichnung des § 82a anzupassen.

Zu Z. 46 (§ 133):

Zu § 133 Abs. 1 und 2:

Die Novelle des LBedG 2000 tritt grundsätzlich mit 1. Juli 2024 in Kraft. Lediglich die Regelung betreffend die Altersteilzeit (§ 87c) soll – analog zum Inkrafttreten der Novelle des AIVG, BGBl. I Nr. 118/2023, – rückwirkend mit 1. Jänner 2024 in Kraft gesetzt werden.

Zu § 133 Abs. 3:

In Abs. 3 wird die Möglichkeit geschaffen, die im Zusammenhang mit der Änderung des § 63 (vgl. die dortigen Ausführungen) erforderliche Verordnung bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle zu erlassen und mit 1. Juli 2024 in Kraft zu setzen. Damit wird ein einheitliches Inkrafttreten der notwendigen Bestimmungen sichergestellt.

Zu § 133 Abs. 4:

Die Bestimmungen betreffend die Elternkarenz und aufgeschobene Karenz werden im Zuge der gegenständlichen Novelle geändert (vgl. die Ausführungen zu den §§ 44, 45 und 47). Durch die Übergangsbestimmung des Abs. 4 wird sichergestellt, dass die bisherigen Regelungen (in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle) auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens noch in Anspruch genommene Karenz weiterhin Anwendung finden.

Zu § 133 Abs. 5:

Aufgrund des Entfalls der Bestimmung über die Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikation und der darin vorgesehenen Zulage (vgl. die Ausführungen zu den §§ 63 und 65) soll Landesbediensteten, denen eine solche Zulage bisher schon gewährt wurde, diese auch weiterhin zustehen.

Zu Z. 47 (Anlage 3):

In der mit Novelle, LGBl.Nr. 65/2019, geänderten Anlage 3 waren die Textbausteine zur Anforderungsart Fachkompetenz nicht vollständig enthalten. Die Anlage wird daher durch eine vollständige Anlage 3 ersetzt. Es ergeben sich daraus keine Änderungen gegenüber dem bereits ursprünglich beabsichtigten Inhalt.

Zur Änderung des Landesbedienstetengesetzes 1988 (Artikel II)

Zu Z. 1 (§ 25):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 2 (§ 39):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 38 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 3 (§ 41):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 4 (§ 70):

Es wird vorgesehen, dass Landesbeamte – analog zu anderen Freistellungen – für Zeiten einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 41) keinen Ruhebezugsbeitrag zu entrichten haben.

Zu Z. 4 (§ 76):

Zeiten einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 41) zählen – analog zu anderen Freistellungen – zur ruhebezugsfähigen Gesamtdienstzeit und sind entsprechend dem Beschäftigungsausmaß vor der Karenz anzurechnen.

Zu Z. 4 (§ 78):

Vor der Aufnahme in das Beamtenverhältnis liegende Zeiten einer Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt (vgl. die Ausführungen zu § 41) im Zusammenhang mit den in Abs. 1 lit. a genannten Dienstverhältnissen sind – analog zu anderen Freistellungen – als Ruhebezugsvordienstzeiten anzurechnen.

Zu Z. 5 (§ 120):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 6 (§ 162):

Die Novelle des LBedG 1988 tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft. Auf die Ausführungen zu Art. I § 133 Abs. 4 wird sinngemäß verwiesen.

Zur Änderung des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 (Artikel III)

Zu Z. 1 und 2 (§ 10):

Als wichtiges Führungsinstrument sind Mitarbeitergespräche zukünftig verpflichtend zu führen. Dies sowohl mit unbefristet als auch mit befristet Bediensteten. Es erfolgt damit eine Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten.

Zu Z. 3 (§ 29):

Durch den Entfall der Einschränkung auf Dienststellen außerhalb des Dienstortes kommen die Regelungen über die Dienstzuteilung bei jeder Zuweisung zur Dienstleistung an eine andere Dienststelle zur Anwendung.

Zu Z. 4 (§ 33):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 38 wird sinngemäß verwiesen. Im Bereich des Gemeindedienstrechts wird im Hinblick auf die zum Teil bestehenden Gemeindegewaltswachen überdies klargestellt, dass auch die Aussprache eines vorläufigen oder die Verhängung eines behördlichen Waffenverbotes meldepflichtig sind.

Zu Z. 5 bis 12 (§ 35):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 40 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 13 (§ 38c):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 14 bis 17 (§§ 40, 41 und 43):

Auf die Ausführungen zu Art. I §§ 44, 45 und 47 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 18 bis 21 (§ 49b):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 87c wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 22 und 23 (4. Abschnitt):

Auf Dienstverhältnisse von Gemeindeangestellten, die ab Inkrafttreten dieser Novelle neu begründet werden, soll das im 4. Abschnitt dargestellte „Gehaltssystem neu“ Anwendung finden. Dieses dient zukünftig als Regelsystem und es werden dessen Bestimmungen zum Teil für das nunmehr im 5. Abschnitt geregelte „Gehaltssystem alt“ für sinngemäß anwendbar erklärt. Dem System wird eine neue Gehaltstabelle mit erhöhten Gehaltsansätzen zugrunde gelegt (vgl. die Ausführungen zu Anlage 1). Darüber hinaus erfolgt eine weitere Angleichung an die Regelungen des „Gehaltssystems neu“ der Landesangestellten.

Zu Z. 24 (§ 56):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 62 sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 25 bis 31 (§ 57):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 63 wird sinngemäß verwiesen. Darüber hinaus wird im nunmehrigen Abs. 5 festgelegt, dass im „Gehaltssystem neu“ auch das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ zur Anwendung kommt.

Zu Z. 32 und 33 (§ 58):

Zu § 58 Abs. 6:

Die bisherige Vollzugspraxis soll nunmehr ausdrücklich im Gesetz verankert werden. Abweichend vom Dienstrecht der Landesangestellten ist ein Gemeindeangestellter, bei dem sich aufgrund seiner Verwendung die Notwendigkeit zur Zuordnung zu mehreren Modellstellen ergibt, diesen im Ausmaß der jeweiligen Verwendung zuzuordnen.

Zu § 58 Abs. 7:

Sofern bei einem Stellenwechsel mehr als zwei Gehaltsklassen übersprungen werden, gilt das erste Jahr der Zuordnung zur höher eingereihten Modellstelle als Probezeit. Unmittelbar nach Ablauf der Probezeit kann der Gemeindeangestellte – etwa weil er sich nicht entsprechend bewährt hat – der ursprünglichen (oder einer anderen, zumindest gleich bewerteten) Modellstelle zugeordnet werden, ohne dass dabei die Bestimmungen über die Rückstufung zur Anwendung kommen (§ 61 Abs. 1 letzter Satz).

Zu Z. 34 (§ 59):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 65 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 35 bis 37 (§ 60):

Zu § 60 Abs. 1:

Abs. 1 zweiter Satz kann in Angleichung an das Dienstrecht der Landesangestellten und aufgrund fehlender Relevanz entfallen. Das System des Erfahrungsanstieges ergibt sich bereits aus der übrigen Bestimmung. Darüber hinaus wird für jene Fälle, in denen ein Gemeindeangestellter bei der Zuordnung zur Modellstelle (§ 58 Abs. 6) nicht über die im Stellenprofil der Modellstellen-Verordnung hinterlegte praktische Erfahrung verfügt, vorgesehen, dass dieser in die Gehaltsstufe 1 der entsprechenden Gehaltsklasse eingestuft wird und dort so lange verbleibt, bis er die geforderte Erfahrung erworben sowie zwei weitere Jahre zurückgelegt hat (Abs. 1 dritter Satz). Damit wird ausgeschlossen, dass Gemeindeangestellte die (noch) nicht über die erforderliche praktische Erfahrung verfügen, bessergestellt werden, indem sie gleich vorrücken wie jene, die bereits von Beginn an die erforderliche Berufserfahrung mitbringen.

Zu § 60 Abs. 3:

Es wird ausdrücklich klargestellt, dass die Zeiten einer Hemmung nach Abs. 2 nicht für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe zu berücksichtigen sind.

Zu Z. 38 bis 40 (§ 61):

In Angleichung an das Dienstrecht der Landesangestellten wird der Begriff der Rückstufung neu gefasst und knüpft nunmehr an die Modellstelle an. Demnach ist unter Rückstufung die Einstufung in eine niedrigere Gehaltsklasse als die bisherige zu verstehen, die sich aufgrund der Zuordnung zu einer anderen, niedriger bewerteten Modellstelle ergibt. Keine Rückstufung liegt vor, wenn ein Gemeindeangestellter

nach Ablauf der Probezeit (§ 58 Abs. 7) der früheren oder einer anderen (niedriger bewerteten) Modellstelle zugeordnet wird (Abs. 1 letzter Satz). Durch die Wortfolge „im Anschluss an die Probezeit“ wird klargestellt, dass die Zuordnung zur niedriger bewerteten Modellstelle unmittelbar nach Ablauf der Probezeit erfolgen muss.

Zu Z. 41 bis 45 (§ 63):

Zu § 63 Abs. 3:

Zum Zwecke der Verwaltungsvereinfachung wird die Möglichkeit vorgesehen, die für jedes Kalenderjahr verpflichtend durchzuführende Leistungsbeurteilung fortzuschreiben. Sofern der Gemeindeangestellte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat, kann der Dienstgeber nunmehr von einer neuerlichen Beurteilung absehen. Daraus folgt, dass eine solche Beurteilung jedenfalls durchzuführen ist, wenn der Arbeitserfolg zuletzt nicht aufgewiesen oder durch besondere Leistungen überschritten wurde. Aber auch dann, wenn der Arbeitserfolg aufgewiesen wurde, steht es dem dem Dienstgeber offen, neuerlich eine Leistungsbeurteilung vorzunehmen; auf Verlangen des Gemeindeangestellten hat er dies zu tun.

Zu § 63 Abs. 4:

Die Beurteilung soll nunmehr einheitlich durch die Bewertung der Arbeit nach Verhaltensmerkmalen, die für den Arbeitserfolg innerhalb der Modellfunktion oder der Modellstelle von Bedeutung sind, erfolgen (bisherige lit. b). Darüber hinaus wird aufgrund der großen praktischen Relevanz auch das allgemeine dienstliche Verhalten, etwa der Umgang mit Kunden, Mitarbeitenden oder Vorgesetzten, zu beurteilen sein.

Zu § 63 Abs. 5 bis 7:

Die bisherigen Abs. 4 bis 6 sind neu zu bezeichnen und die bestehenden Verweise anzupassen.

Zu Z. 46 und 47 (§ 64):

Gemäß dem bisherigen Abs. 6 gebührte einem Gemeindeangestellten nur im Fall des § 63 Abs. 2 auch ohne vorhergehende Leistungsbeurteilung die Leistungsprämie in Höhe von 2,5 % des Monatsbezuges (abzüglich Kinderzulage und Leistungsprämie). Nunmehr wird in Abs. 7 generell die Möglichkeit geschaffen, schon ab Beginn des Dienstverhältnisses und vor der ersten Leistungsbeurteilung eine Prämie in Höhe von bis zu 5 % zu gewähren. Sobald die vorgeschriebene Leistungsbeurteilung durchgeführt wurde, stützt sich der weitere Anspruch des Gemeindeangestellten wie bisher auf Abs. 1.

Zu Z. 48 (§ 65):

In Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten wird bei der Kinderzulage ein Sockelbetrag eingeführt. Sämtliche in Abs. 6 genannte Beträge werden an die aktuellen Werte des Jahres 2024 angepasst. Auf die Ausführungen in § 119 wird verwiesen.

Zu Z. 49 (5. Abschnitt):

Im neu eingefügten 5. Abschnitt (Dienstbezüge im „Gehaltssystem alt“) finden sich die Regelungen zum bisher im Anwendungsbereich des GAG 2005 geltenden Gehaltssystem. Dieser gliedert sich in den 1. Unterabschnitt (Dienstbezüge, Allgemeine Bestimmungen) und den 2. Unterabschnitt (Dienstbezüge, Sonderbestimmungen für Gemeindeangestellte in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen). Dabei werden jene Bestimmungen des 4. Abschnittes, die auch im „Gehaltssystem alt“ Anwendung finden, für sinngemäß anwendbar erklärt. Jene Bestimmungen, die ausschließlich Regelungen zum „Gehaltssystem alt“ vorsehen (es sind dies die bisherigen §§ 56 bis 60), werden in den neuen 5. Abschnitt übernommen. Inhaltlich erfahren die Bestimmungen des 5. Abschnittes in großen Teilen keine Änderung.

Zu Z. 49 (1. Unterabschnitt):

Auf die Ausführungen zum 5. Abschnitt wird verwiesen.

Zu Z. 49 (§ 71a):

Zu § 71a Abs. 1:

Die Regelungen des neuen 5. Abschnittes („Gehaltssystem alt“) gelten ausschließlich für jene Gemeindeangestellten, auf deren Dienstverhältnis das GAG 2005 bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war und die nicht in Krankenanstalten oder Pflegeeinrichtungen tätig sind.

Zu § 71a Abs. 2:

Im Abs. 2 werden zunächst jene Bestimmungen des 4. Abschnittes („Gehaltssystem neu“) für sinngemäß anwendbar erklärt, die auch im „Gehaltssystem alt“ weiterhin anzuwenden sind. Die vorgesehenen Änderungen der §§ 61, 63 64 und 65 werden damit auch in diesem Gehaltssystem wirksam. Darüber hinaus sieht der Verweis auf § 61 eine Abweichung vor, welche festlegt, dass die Regelung betreffend die Probezeit (diese besteht im „Gehaltssystem alt“ nicht) keine Anwendung findet.

Zu Z. 49 (§ 71b):

Die Abs. 1 und 2 entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen § 56 Abs. 1 und 2 (auf die Ausführungen zu Art. I § 62 wird verwiesen). Um unnötige Wiederholungen zu vermeiden, wird § 56 Abs. 3 bis 5 (diese Regelungen bleiben im „Gehaltssystem neu“ unverändert erhalten) im Abs. 3 für sinngemäß anwendbar erklärt.

Zu Z. 49 (§ 71c):

Die Abs. 1 und 2 entsprechen dem bisherigen § 57 Abs. 1 und 2 erster Satz. In Abs. 3 wird abweichend zur bisherigen Rechtslage festgelegt, dass für das „Gehaltssystem alt“ das in Anlage 1a angeführte „Allgemeine Gehaltsschema alt“ anzuwenden ist. Um unnötige Wiederholungen zu vermeiden, wird § 57 Abs. 4 und 6 (diese Regelungen bleiben im „Gehaltssystem neu“ unverändert erhalten) im Abs. 4 für sinngemäß anwendbar erklärt.

Zu Z. 49 (§§ 71d bis 71f):

Mit den §§ 71d bis 71f werden die bisherigen §§ 58 bis 60 inhaltlich unverändert in das „Gehaltssystem alt“ übernommen.

Zu Z. 50 (2. Unterabschnitt):

Auf die Ausführungen zum 5. Abschnitt wird verwiesen.

Zu Z. 51 bis 58 (§ 71g):

In Folge der Einfügung der §§ 71a bis 71f ist der bisherige § 71a neu zu bezeichnen.

Zu § 71g Abs. 1:

Derzeit werden durch einzelne Gemeinden Pflegeeinrichtungen unmittelbar betrieben bzw. Gemeindeangestellte den Trägern von Pflegeeinrichtungen überlassen. Die in diesen Einrichtungen beschäftigten Gemeindeangestellten wurden bisher nach dem allgemeinen Gehaltssystem entlohnt. Die Novelle sieht nunmehr vor, dass die Regelungen des 2. Unterabschnittes – über die Gemeindeangestellten in Krankenanstalten hinaus – auch für jene Bediensteten Anwendung finden, die in solchen Pflegeeinrichtungen tätig sind. Dadurch sollen die vergleichbaren Tätigkeiten im Pflegebereich in einem Gehaltssystem zusammengeführt und mögliche bestehende Ungleichbehandlungen verringert werden. Erfasst werden dabei alle in Pflegeeinrichtungen beschäftigten Gemeindeangestellten, wie Pflegepersonal, Verwaltungspersonal oder Haustechnik. Da im Bereich der Gemeinden aktuell nur wenige solcher Einrichtungen bestehen, betrifft die Änderung nur eine geringe Anzahl von Bediensteten. Auf die Ausführungen zu § 95c wird verwiesen.

Zu § 71g Abs. 2:

Im Abs. 2 werden zunächst jene Bestimmungen des 4. Abschnittes („Gehaltssystem neu“) für sinngemäß anwendbar erklärt, die auch im Bereich der Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen weiterhin anzuwenden sind. Die vorgesehenen Änderungen der §§ 61, 63 und 65 werden damit auch in diesem Gehaltssystem wirksam. Darüber hinaus sieht der Verweis auf § 61 eine Abweichung vor, welche festlegt, dass die Regelung betreffend die Probezeit (diese besteht im Bereich der Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen nicht) keine Anwendung findet.

Die Verweise auf die §§ 56 bis 60 („Gehaltssystem neu“) sollen im Abs. 2 entfallen und werden durch die Verweise auf die §§ 71b bis 71f („Gehaltssystem alt“) im Abs. 3 ersetzt (vgl. die Ausführungen zu Abs. 3).

Zu § 71g Abs. 3:

In Abs. 3 werden jene Bestimmungen des 1. Unterabschnittes („Gehaltssystem alt“) für sinngemäß anwendbar erklärt, die auch im Bereich der Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen anzuwenden sind. Durch die (inhaltlich unveränderten) Verweise auf die §§ 71b bis 71f, welche (ebenso inhaltlich unverändert) der bisherigen Rechtslage entsprechen, wird sichergestellt, dass es diesbezüglich zu keinen Änderungen für Gemeindeangestellte in Krankenanstalten kommt.

Zu Z. 59 (§ 71h):

In Folge der Einfügung der §§ 71a bis 71f ist der bisherige § 71h neu zu bezeichnen. Aufgrund der Änderungen im nunmehrigen § 71g ist auch der Verweis entsprechend anzupassen.

Zu Z. 60 (6. bis 8. Abschnitt):

Aufgrund der Einfügung des neuen 5. Abschnittes sind die bisherigen Abschnitte 5. bis 7. als Abschnitte 6. bis 8. zu bezeichnen.

Zu Z. 61 (§ 74):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 88 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 62 und 63 (§ 76):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 64 bis 66 (§ 79):

Zu § 79 Abs. 1 und 2:

Durch den Entfall des Abs. 2 kommt es bei der Kündigung von befristeten Dienstverhältnissen zu einer höheren Flexibilität sowohl für den Dienstgeber als auch für den Dienstnehmer. Zukünftig soll eine derartige Kündigung unter den selben Rahmenbedingungen möglich sein, wie bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis. Es kommt dadurch zu einer Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten. Aufgrund des Entfalls des Abs. 2 sind die folgenden Absätze neu zu bezeichnen.

Zu § 79 Abs. 3:

Auf die Ausführungen zu Art. I § 93 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 67 (§ 80):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 94 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 68 (§ 81):

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf die Monatsbezüge entsprechend anzupassen.

Zu Z. 69 und 70 (§ 83):

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf die Monatsbezüge und das Gehalt entsprechend anzupassen.

Zu Z. 71 (§ 84):

Die Anpassung ist durch die Änderung des § 35 Abs. 9 bedingt (vgl. die Ausführungen zu Art. I § 40 Abs. 9).

Zu Z. 72 und 73 (§ 85):

Zu § 85 Abs. 8:

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf die Monatsbezüge entsprechend anzupassen.

Zu § 85 Abs. 10:

In Abs. 10 wird festgelegt, dass – analog zu den allgemeinen Bestimmungen (vgl. die Ausführungen zu den §§ 57 und 71c) – auch im pädagogischen Bereich der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen zwei Gehaltsschemata zur Anwendung kommen sollen. Für alle pädagogischen Fachkräfte, auf deren Dienstverhältnis das GAG 2005 bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war, bemisst sich das Gehalt nach dem „Gehaltsschema alt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ (Anlage 9a) und für alle später eingetretenen Fachkräfte nach dem „Gehaltsschema neu für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ (Anlage 9).

Zu Z. 74 bis 77 (§ 87):

Zu § 87 Abs. 1:

Aufgrund des zusätzlichen Gehaltssystems („Gehaltssystem alt“) ist der Verweis auf das Gehalt entsprechend anzupassen.

Zu § 87 Abs. 4:

Seit dem Bildungsreform-Anpassungsgesetz 2018 – Sammelgesetz, LGBl.Nr. 45/2018, besteht eine Zuständigkeit der Bildungsdirektion für die Erlassung von Verordnungen nach dem Pflichtschulzeitgesetz.

Zu § 87 Abs. 5:

Die geplante Änderung korrigiert ein Redaktionsversehen. Im Zuge der Novellierung durch LGBl.Nr. 51/2015 ist der nunmehr ergänzte Halbsatz irrtümlich entfallen.

Auf die Ausführungen zu § 84 wird sinngemäß verwiesen.

Zu § 87 Abs. 6:

In Abs. 6 wird festgelegt, dass – analog zu den allgemeinen Bestimmungen (vgl. die Ausführungen zu den §§ 57 und 71c) – auch im Bereich der Musikschullehrer zwei Gehaltsschemata zur Anwendung kommen sollen. Für alle Musikschullehrer, auf deren Dienstverhältnis das GAG 2005 bereits vor dem 1. Juli 2024 anzuwenden war bemisst sich das Gehalt nach dem „Gehaltsschema alt für Musikschullehrer“ (Anlage 4a) und für alle später eingetretenen Musikschullehrer nach dem „Gehaltsschema neu für Musikschullehrer“ (Anlage 4).

Zu Z. 78 (§ 94):

Aufgrund des zusätzlich geschaffenen Gehaltssystems bedarf es einer Präzisierung der Bestimmung im Hinblick auf Dienstbezüge. Diesbezüglich soll nunmehr ausdrücklich festgelegt werden, dass im Fall einer Überleitung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse die Regelungen des 5. Abschnittes („Gehaltssystem alt“) zur Anwendung kommen.

Zu Z. 79 (§ 95):

Auf die Ausführungen zu § 94 wird verwiesen. Der Verweis ist entsprechend anzupassen.

Zu Z. 80 (§ 95b):

Aufgrund der Änderungen im nunmehrigen § 71g ist auch der Verweis entsprechend anzupassen.

Zu Z. 81 (§ 95c):

Zu § 95c Abs. 1:

Auf die Ausführungen zu § 71g Abs. 1 wird verwiesen. Auch die bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle in Pflegeeinrichtungen tätigen Gemeindeangestellten sollen aus den dort genannten Gründen ex lege in das „Gehaltssystem für die Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ überführt werden.

Zu § 95c Abs. 2:

Die Gemeindeangestellten sind entsprechend ihrer Verwendung der in der Modellstellen-Verordnung sowie dem Einreichungsplan für Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen hinterlegten Modellstelle zuzuordnen. Aufgrund der im Hinblick auf die Anrechnung von Berufserfahrung oder besonderer Qualifikationen bzw. auf den Erfahrungsanstieg gleichlautenden Regelungen im „Gehaltssystem für die Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen“ kann die bisherige Gehaltsstufe und der Zeitpunkt der Vorrückung des Gemeindeangestellten unverändert bleiben.

Zu § 95c Abs. 3:

Um eine einheitliche Überführung in das neue Gehaltssystem sicherzustellen, sollen allfällige vertragliche Sonderregelungen nach § 70 mit dem Überführungszeitpunkt ihre Wirksamkeit verlieren. In den meisten Fällen wird dies Sonderzulagen betreffen, die Gemeindeangestellten aufgrund ihrer Beschäftigung in einer Pflegeeinrichtung gewährt wurden. Die finanzielle Abgeltung für diese Tätigkeit findet zukünftig bereits über die Zuordnung zur entsprechenden Modellstelle Berücksichtigung. Auf die Ausführungen zu Abs. 4 wird verwiesen.

Die Bestimmung des Abs. 3 steht neuerlichen vertraglichen Sonderregelungen nicht entgegen.

Zu § 95c Abs. 4:

Sofern sich der Monatsbezug eines Gemeindeangestellten im Zuge der Überführung verringert, gebührt ihm eine Ergänzungszulage. Maßgeblich für deren Berechnung ist der Zeitpunkt der Überführung. Die Ergänzungszulage teilt dabei das rechtliche Schicksal des Monatsbezuges. Eine mögliche Schlechterstellung des Gemeindeangestellten aufgrund der Überführung soll damit hintangehalten werden.

Zu Z. 82 und 83 (§ 96):

Zu § 96 Abs. 2 lit. a und f:

Da auf Gemeindeangestellte auch Gehaltsschemata mit mehr als 23 Gehaltsklassen zur Anwendung kommen, wird Abs. 2 lit. a und f dahingehend präzisiert, dass der Gemeindevorstand für die Anstellung sowie die Überstellung in eine höhere Modellstelle ab der Gehaltsklasse 15 zuständig ist.

Zu § 96 Abs. 2 lit. h:

Die Zuständigkeit für die Gewährung eines Sonderurlaubes von mehr als 64 Stunden soll weiterhin beim Gemeindevorstand liegen. Sofern der Sonderurlaub jedoch unter der Bedingung gewährt wird, dass für die Dauer desselben die Bezüge entfallen sowie der Lauf der Dienstzeit und die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen gehemmt sind (vgl. § 36 Abs. 2), kann dies bis zum Ausmaß von 128 Stunden durch den Bürgermeister erfolgen.

Zu Z. 84 (§ 115):

Aufgrund der Neubezeichnung des § 63 Abs. 4 als Abs. 5 ist der Verweis anzupassen.

Zu Z. 85 (§ 116):

Die Übergangsbestimmung des Abs. 2 findet sich nunmehr in § 119 Abs. 6, weshalb sie an dieser Stelle entfallen kann.

Zu Z. 86 (§ 119):

Zu § 119 Abs. 1 und 2:

Die Novelle des GAG 2005 tritt grundsätzlich mit 1. Juli 2024 in Kraft. Lediglich die Regelung betreffend die Altersteilzeit (§ 49b) soll – analog zum Inkrafttreten der Novelle des AIVG, BGBl. I Nr. 118/2023, – rückwirkend mit 1. Jänner 2024 in Kraft gesetzt werden.

Zu § 119 Abs. 3:

In Abs. 3 wird die Möglichkeit geschaffen, im Zusammenhang mit den Änderungen im Gehaltssystem erforderliche Verordnungen (vgl. die Ausführungen zu den §§ 57, 63 und 71g) bereits vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle zu erlassen und mit 1. Juli 2024 in Kraft zu setzen. Damit wird ein einheitliches Inkrafttreten der notwendigen Bestimmungen sichergestellt.

Zu § 119 Abs. 4:

Im Zuge der gegenständlichen Novelle werden sämtliche bislang durch Verordnungen über die Gewährung einer Teuerungszulage und Verordnungen über die Gewährung einer besonderen Zulage gewährten Zulagen in den Gehaltsschemata (Anlagen 1, 1a, 4, 4a, 5, 8, 9 und 9a) sowie bei der Kinderzulage (§ 65) berücksichtigt. Dadurch befinden sich die Gehaltsansätze und die Kinderzulage einheitlich auf dem Stand des Jahres 2024. Dementsprechend bedarf es einer Anordnung, dass die durch die genannten Verordnungen gewährten Zulagen im Anwendungsbereich des GAG 2005 nicht mehr zu berücksichtigen sind.

Zu § 119 Abs. 5:

Die Regelungen betreffend die Elternkarenz und die aufgeschobene Karenz werden im Zuge der gegenständlichen Novelle geändert (vgl. die Ausführungen zu den §§ 40, 41 und 43). Durch die Übergangsbestimmung des Abs. 5 wird sichergestellt, dass die bisherigen Regelungen (in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle) auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens noch in Anspruch genommene Karenz weiterhin Anwendung finden.

Zu § 119 Abs. 6:

Mit der gegenständlichen Regelung soll die bisher in § 116 Abs. 2 bestehende Übergangsbestimmung bis zum 1. Oktober 2025 verlängert werden.

Zu Z. 87 (Anlage 1 bis Anlage 9a):

Zu Anlage 1:

In der Anlage 1 ist das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ des „Gehaltssystems neu“ (vgl. die Ausführungen zum 4. Abschnitt) dargestellt. Es orientiert sich bei den Anfangs- und Endgehältern der jeweiligen Gehaltsklasse am Gehaltsschema des „Gehaltssystems neu“ des LBedG 2000.

Um den veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und der verkürzten Verweildauer von Bediensteten bei einer Gemeinde Rechnung zu tragen, wird der Erfahrungsanstieg auf Basis des nachfolgenden Schemas abhängig von der Gehaltsklasse verkürzt. Je niedriger die Gehaltsklasse desto weniger Gehaltsstufen werden vorgesehen, da auch in diesem Bereich die erfahrungsbedingte Lernkurve wesentlich steiler verläuft.

Gehaltsklasse	Anzahl Gehaltsstufen
1-4	6
5-8	7
9-11	8
12-14	9
15-17	10
18-23	11

Darüber hinaus wurde die Leistungsprämie in der Höhe von 5 % berücksichtigt und das Gehaltsschema entsprechend abgesenkt.

Zu Anlage 1a:

In der Anlage 1a ist das „Allgemeine Gehaltsschema alt“ des „Gehaltssystems alt“ (vgl. die Ausführungen zum 5. Abschnitt) dargestellt. Diesem liegt das derzeitige Gehaltsschema des GAG 2005 zu Grunde, welches nunmehr an das Gehaltsschema des „Gehaltssystems neu“ des LBedG 2000 angepasst wird. Nachdem im „Gehaltssystem alt“ im Unterschied zum „Gehaltssystem neu“ des LBedG 2000 weiterhin keine Abschläge vorgesehen sind, wenn die Bediensteten nicht über die notwendige praktische Erfahrung für die konkrete Stelle verfügen, wird zum Ausgleich das Gehaltsschema in den Gehaltsklassen 1 bis 17 in den höchsten Gehaltsstufen und in den Gehaltsklassen 16 bis 23 in den unteren Gehaltsstufen abgesenkt.

Um den veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und der verkürzten Verweildauer von Bediensteten bei einer Gemeinde Rechnung zu tragen, wird der Erfahrungsanstieg auf Basis des nachfolgenden Schemas abhängig von der Gehaltsklasse verkürzt. Je niedriger die Gehaltsklasse desto weniger

Gehaltsstufen werden vorgesehen, da in diesem Bereich auch die erfahrungsbedingte Lernkurve wesentlich steiler verläuft.

Gehaltsklasse	Anzahl Gehaltsstufen
1-4	6
5-8	7
9-11	8
12-14	9
15-17	10
18-20	11
21-23	12

Darüber hinaus wurde die Leistungsprämie in der Höhe von 5 % berücksichtigt und das Gehaltsschema entsprechend abgesenkt.

Zu Anlage 2, 3, 6 und 7:

Aufgrund der geänderten Paragraphenbezeichnungen, auf welche sich die Anlagen 2, 3, 6, und 7 beziehen, werden diese – inhaltlich ansonsten unverändert – neu erlassen.

Zu Anlage 4 und 4a:

Analog zum „Allgemeinen Gehaltsschema neu“ und zum „Allgemeinen Gehaltsschema alt“ werden auch für Musikschullehrer ein „Gehaltsschema neu für Musikschullehrer“ und ein „Gehaltsschema alt für Musikschullehrer“ vorgesehen (vgl. die Ausführungen zu § 87). Auf die Ausführungen zu den Anlagen 1 und 1a wird sinngemäß verwiesen.

Zu Anlage 5 und 8:

In den Gehaltsschemata für Krankenanstalten sowie für Ausbildungsärzte werden sämtliche bislang durch Verordnungen über die Gewährung einer Teuerungszulage und Verordnungen über die Gewährung einer besonderen Zulage gewährten Zulagen berücksichtigt. Dadurch befinden sich auch die Gehaltsansätze dieser Gehaltsschemata einheitlich auf dem Stand des Jahres 2024.

Zu Anlage 9:

In den Anlagen 9 und 9a ist das „Gehaltsschema neu für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ sowie das „Gehaltsschema alt für pädagogische Fachkräfte in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ dargestellt (vgl. die Ausführungen zu § 85). Diesen wird das „Allgemeine Gehaltsschema neu“ bzw. das „Allgemeine Gehaltsschema alt“ zu Grunde gelegt und an die bereits bestehenden verkürzten Erfahrungsanstiege angepasst.

Gehaltsklasse	Anzahl Gehaltsstufen
7	4
8-13	5

Auf die Ausführungen zu den Anlagen 1 und 1a wird sinngemäß verwiesen.

Zur Änderung des Gemeindebedienstetengesetzes 1988 (Artikel IV)

Zu Z. 1 (§ 24):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 2 (§ 40):

Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 3 (§ 49):

Im Verweis auf § 65 GAG 2005 kann die angeordnete Abweichung entfallen, da nunmehr auch in der verwiesenen Bestimmung (und damit grundsätzlich für sämtliche Gemeindebediensteten) der Sockelbetrag zur Kinderzulage vorgesehen wird. Siehe auch die Ausführungen zu § 168 Abs. 2 sowie Art. III § 65.

Zu Z. 4 (§ 73):

Auf die Ausführungen zu Art. II § 70 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 5 (§ 79):

Auf die Ausführungen zu Art. II § 76 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 5 (§ 81):

Auf die Ausführungen zu Art. II § 78 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 6 und 7 (§ 123):

Im Hinblick auf die Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt wird auf die Ausführungen zu Art. I § 42d und im Hinblick auf die Kinderzulage auf die Ausführungen zu § 49 sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 8 (§ 142):

Auf die Ausführungen zu Art. III § 96 Abs. 2 lit. h wird sinngemäß verwiesen.

Zu Z. 9 (§ 155):

Aufgrund des Entfalls der Regelung zum Sockelbetrag in den §§ 49 und 123 soll nunmehr der Sockelbetrag nach § 65 GAG 2005 herangezogen werden. Es kommt dadurch zu keinen inhaltlichen Änderungen. Auf die Ausführungen zu § 49 wird verwiesen.

Zu Z. 10 (§ 168):

Die Novelle des GBedG 1988 tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft. Auf die Ausführungen zu Art. III § 119 Abs. 4 und 5 wird sinngemäß verwiesen.

Zur Änderung des Landesverwaltungsgerichtsgesetzes (Artikel V)

Zu Z. 1 (§ 5):

Die Regelung des Abs. 2 wird dahingehend ergänzt, dass das Amt von Mitgliedern des Landesverwaltungsgerichtes nicht nur bei einem Amtsverlust nach § 27 StGB, sondern auch bei einem solchen nach § 3k Verbotsgesetz 1947 endet. Ebenso wird die Bestimmung über die vorläufige Amtsenthebung in Abs. 6 entsprechend angepasst. Auf die Ausführungen zu Art. I § 90 wird verwiesen.

Zu Z. 2 bis 4 (§§ 18 und 19):

Im Hinblick auf die neu geschaffene Karenz zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt wird die Zuständigkeit des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Landesverwaltungsgerichtes als Dienstbehörde festgelegt. Auf die Ausführungen zu Art. I § 42d wird verwiesen.

Darüber hinaus ist in § 19 Abs. 8 der Verweis aufgrund der Neubezeichnung des § 82 anzupassen.

Zu Z. 5 (§ 26):

Die Novelle des LVwG-G tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft. Aufgrund der in den §§ 18 und 19 enthaltenen Verweise auf das LBedG 1988 bzw. das LBedG 2000 kommen auch die jeweiligen Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen sinngemäß zur Anwendung.