

LANDESGESETZBLATT

FÜR OBERÖSTERREICH

Jahrgang 2022

Ausgegeben am 20. Dezember 2022

www.ris.bka.gv.at

Nr. 113 Landesgesetz: Oö. Handwerksberufenanpassungsgesetz 2022 (XXIX. Gesetzgebungsperiode: Regierungsvorlage Beilage Nr. 355/2022, Ausschussbericht Beilage Nr. 374/2022, 12. Landtagssitzung)

Landesgesetz,

mit dem das Oö. Gehaltsgesetz 2001, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 und das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021, das Oö. Kranken- und Unfallfürsorgegesetz für Landesbedienstete, das Oö. Gemeinde-Unfallfürsorgegesetz und das Oö. Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz geändert werden
(Oö. Handwerksberufenanpassungsgesetz 2022)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001

Das Oö. Gehaltsgesetz 2001, LGBl. Nr. 28/2001, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach dem 6a. Abschnitt folgender 6b. Abschnitt eingefügt:

„6b. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für handwerkliche und unterstützende Berufe

- § 48c Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche und unterstützende Berufe
§ 48d Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Berufe“

1a. Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 71 folgender § 72 eingefügt:

„§ 72 Sonderbestimmungen für das Jahr 2023 und 2024“

2. Nach § 48b wird folgender 6b. Abschnitt eingefügt:

„6b. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für handwerkliche und unterstützende Berufe

§ 48c

Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche und unterstützende Berufe

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen oder unterstützenden Verwendungen der nachstehenden Berufsgruppen tätig und nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als Arbeiterinnen oder Arbeiter eingestuft sind, erhalten je nach Verwendung (erstmalig) ab 1. Jänner 2023 einen in untenstehenden Beträgen ausgedrückten Zuschlag zu ihrem Gehalt nach § 28 und zwar:

1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter der LD 19 bzw. in entsprechend höher bewerteter, qualifizierter handwerklicher Verwendung 200 Euro,
2. angelernte Berufe im handwerklichen Bereich der LD 23 bis LD 20 125 Euro und
3. unterstützende Berufe im handwerklichen Bereich der LD 25 und LD 24 75 Euro.

(2) Die Beträge nach Abs. 1 sind erstmals mit Wirkung 1. Jänner 2024 mit der Erhöhung des zugrundeliegenden Gehalts mit Verordnung, die auch rückwirkend erlassen werden kann, anzupassen.

Durch Verordnung können die einzelnen Berufsgruppen auch einzeln aufgeschlüsselt, erweitert, eingeschränkt und in Form eigener Gehaltstabellen unter Einrechnung allfälliger Gehaltszulagen und des Zuschlags nach Abs. 1 dargestellt werden. § 66 Abs. 6 letzter Satz gilt für die Zuschläge nach Abs. 1 sinngemäß.

(3) Eine Erklärung nach § 57 Abs. 4 wirkt für Bedienstete, die im Fall der Ausübung des Optionsrechts unter die Bedienstetengruppe des Abs. 1 fallen, frühestens ab dem 1. Jänner 2023, langt die Erklärung einer oder eines solchen Bediensteten bis längstens 30. Juni 2023 ein, wirkt sie abweichend von § 57 Abs. 4 auf den 1. Jänner 2023 zurück.

§ 48d

Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Berufe

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen nach § 48c Abs. 1 Z 1 tätig sind, steigen abweichend von § 7 Abs. 1 in der Gehaltsstufe 5 der jeweiligen Funktionslaufbahn ein. Der Betrag der jeweiligen Gehaltsstufe 5 gebührt den Bediensteten dabei so lang weiter, bis infolge Erhöhung des Besoldungsdienstalters die Gehaltsstufe 6 erreicht wird.

(2) Am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zum Land stehende Bedienstete nach Abs. 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Landesdienst aufgenommen wurden und am 1. Jänner 2023 noch nicht zumindest die Gehaltsstufe 5 erreicht haben, sind ab 1. Jänner 2023 für die im Abs. 1 genannte Dauer nach der Gehaltsstufe 5 zu entlohnen, sofern sich nicht aus § 67 Abs. 4 ohnedies eine höhere Gehaltsstufe ergibt. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

3. Nach § 67 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

„(3) Bei Dienstantritt ab 1. Jänner 2023 sind für Bedienstete nach § 48c Abs. 1 Z 1 abweichend von Abs. 2 sofort bis zu zehn Jahre anrechenbar.

(4) Bei am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Bediensteten nach § 48c Abs. 1 Z 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Landesdienst aufgenommen wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenzen des Abs. 2 bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind im Jahr 2023 mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten bis zum Erreichen des im Abs. 3 genannten Gesamtausmaßes anzurechnen. Die Berechnung hat von Amts wegen und soweit möglich automationsunterstützt anhand der vorhandenen Daten und Eingaben, ohne Nachforschungspflicht zu erfolgen. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

4. Nach § 70 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Zur Umsetzung des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes, BGBl. I Nr. 104/2022, sind für die darin vorgesehenen Bediensteten des Pflege- und Betreuungspersonals (Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe) nach Maßgabe des für Oberösterreich vorgesehenen Zweckzuschusses die jeweiligen Entgelterhöhungen pro begünstigter Person und Kalenderjahr nach den dort vorgesehenen Kriterien festzulegen. Für das Jahr 2022 ist die Entgelterhöhung als einmalige Zahlung vorzusehen. Für das Jahr 2023 kann auch eine laufende Zahlung festgelegt werden, wenn das zweckmäßiger und im Sinn der Gleichbehandlung mit anderen Bundesländern geboten erscheint. Durch Verordnung, die auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden kann, kann eine andere Aufteilung oder Weitergewährung etwa bei Verlängerung der Zweckzuschüsse festgelegt werden. Diese Bestimmung gilt für alle öffentlich Bediensteten im Anwendungsbereich dieses Landesgesetzes, des Oö. LGG, des Oö. LVBG, des Oö. GDG 2002 und des Oö. StGBG 2002. Darüber hinaus gilt für Bedienstete des Pflege- und Betreuungspersonals Abs. 2 sinngemäß auch hinsichtlich der Entgelterhöhung.“

5. Nach § 71 wird folgender § 72 angefügt:

„§ 72

Sonderbestimmungen für das Jahr 2023 und 2024

Für alle öffentlich Bediensteten im Anwendungsbereich dieses Landesgesetzes, des Oö. LGG, des Oö. LVBG, des Oö. GDG 2002 und des Oö. StGBG 2002 wird der Beitrag gemäß § 41 Abs. 5a Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. I Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2022, für die Kalenderjahre 2023 und 2024 mit 3,7 v.H. festgelegt.“

Artikel II

Änderung des Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002

Das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002, LGBL Nr. 52/2002, in der Fassung des Landesgesetzes LGBL Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird im 5. Hauptstück nach dem 3b. Abschnitt folgender 3c. Abschnitt eingefügt:

**„3c. ABSCHNITT
Sonderbestimmungen für handwerkliche Verwendungen**

- § 193c Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche Verwendungen
§ 193d Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Verwendungen“

2. Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 259 folgender § 260 angefügt:

„§ 260 Sonderbestimmung zum Oö. Handwerksberufenanpassungsgesetz 2022“

3. Nach § 193b wird folgender 3c. Abschnitt eingefügt:

**„3c. ABSCHNITT
Sonderbestimmungen für handwerkliche Verwendungen
§ 193c
Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche Verwendungen**

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen der nachstehenden Bedienstetengruppen tätig und nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als Arbeiterinnen oder Arbeiter eingestuft sind, erhalten je nach Verwendung (erstmals) ab 1. Jänner 2023 einen in untenstehenden Beträgen ausgedrückten Zuschlag zu ihrem Gehalt nach § 190 und zwar:

1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter der GD 19 bzw. in entsprechend höher bewerteter, qualifizierter handwerklicher Verwendung (numerisch niedrigere Funktionslaufbahn) 200 Euro,
2. angelernte Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 23 bis GD 20 125 Euro und
3. unterstützende Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 25 und GD 24 75 Euro.

(2) Die Beträge nach Abs. 1 sind erstmals mit Wirkung 1. Jänner 2024 (gleichzeitig mit der Erhöhung des zugrundeliegenden Gehalts) mit Verordnung, die auch rückwirkend erlassen werden kann, anzupassen. Durch Verordnung können die einzelnen Bedienstetengruppen auch einzeln aufgeschlüsselt, erweitert, eingeschränkt und in Form eigener Gehaltstabellen unter Einrechnung allfälliger Gehaltszulagen und des Zuschlags nach Abs. 1 dargestellt werden. § 251 Abs. 6 letzter Satz gilt für die Zuschläge nach Abs. 1 sinngemäß.

(3) Eine Erklärung nach § 234 wirkt abweichend von § 238c Abs. 4 für Bedienstete, die im Fall der Ausübung des Optionsrechts unter die Bedienstetengruppen des Abs. 1 fallen, frühestens ab dem 1. Jänner 2023. Langt die Erklärung einer oder eines solchen Bediensteten bis längstens 30. Juni 2023 ein, wirkt sie abweichend von § 238c Abs. 4 auf den 1. Jänner 2023 zurück.

**§ 193d
Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Verwendungen**

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen nach § 193c Abs. 1 Z 1 tätig sind, steigen abweichend von § 168 Abs. 1 in der Gehaltsstufe 5 der jeweiligen Funktionslaufbahn ein. Der Betrag der jeweiligen Gehaltsstufe 5 gebührt den Bediensteten dabei so lang weiter, bis infolge Erhöhung des Besoldungsdienstalters die Gehaltsstufe 6 erreicht wird.

(2) Am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehende Bedienstete nach Abs. 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Gemeinde(verbands)dienst aufgenommen wurden und am 1. Jänner 2023 noch nicht zumindest die Gehaltsstufe 5 erreicht haben, sind ab 1. Jänner 2023 für die im Abs. 1 genannte Dauer nach der Gehaltsstufe 5 zu entlohnen, sofern sich nicht aus § 260 Abs. 2 ohnedies eine höhere Gehaltsstufe ergibt. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

4. Nach § 259 wird folgender § 260 angefügt:

**„§ 260
Sonderbestimmung zum Oö. Handwerksberufenanpassungsgesetz 2022**

(1) Bei Dienstantritt ab 1. Jänner 2023 sind für Bedienstete nach § 193c Abs. 1 Z 1 abweichend von § 252 Abs. 2 sofort bis zu zehn Jahre anrechenbar.

(2) Bei am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Bediensteten nach § 193c Abs. 1 Z 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Gemeinde(verbands)dienst aufgenommen wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenzen des § 252 Abs. 2 bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind im

Jahr 2023 mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten bis zum Erreichen des im Abs. 1 genannten Gesamtausmaßes anzurechnen. Die Berechnung hat von Amts wegen und soweit möglich automationsunterstützt anhand der vorhandenen Daten und Eingaben, ohne Nachforschungspflicht zu erfolgen. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

Artikel III **Änderung des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021**

Das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021, LGBl. Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 8 folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a Umsetzung der Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“

2. Im § 2 wird nach Abs. 6 folgender Abs. 6a eingefügt:

„(6a) Eine Diskriminierung liegt auch bei jeglicher ungünstigeren Behandlung einer Person im Zusammenhang mit der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs oder einer Arbeitsfreistellung im Sinn der 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 vor. Die §§ 23, 24, 26 und 29 gelten sinngemäß.“

3. Nach § 8 wird folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a

Umsetzung der Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

(1) Bedienstete dürfen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber als Reaktion auf eine Geltendmachung oder Durchsetzung

1. der Rechte gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und
2. der Rechte gemäß der 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

nicht entlassen, gekündigt oder auf andere Weise benachteiligt werden.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbots nach Abs. 1 gelten die §§ 11 bis 17 und hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen und der Beweislastumkehr § 19 sinngemäß.

(3) Bedienstete sind binnen einer Woche ab Dienstantritt über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses schriftlich zu unterrichten, wobei hinsichtlich des Umfangs an Informationen die jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften sowie Art. 4 Abs. 2 bzw. im Fall einer Entsendung ins Ausland auch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union maßgeblich sind. Hat das Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 bereits bestanden, so sind diese Informationen nur auf Verlangen der bzw. des Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Angaben gemäß Art. 4 Abs. 2 lit. g bis l und lit. o sowie Art. 7 Abs. 1 lit. b der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union können durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Rechtsvorschriften erfolgen.

(5) Hat die bzw. der Bedienstete die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachweislich und ergebnislos aufgefordert, fehlende Informationen zum Dienstverhältnis zur Verfügung zu stellen, wird in einem Verfahren zur Geltendmachung der Informationsrechte nach Abs. 3 im ordentlichen Rechtsweg vermutet, dass die in der Aufforderung als fehlend bezeichneten Informationen nicht zur Verfügung gestellt wurden und es obliegt der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu beweisen, dass kein Verstoß gegen Informationspflichten vorliegt. Werden Informationen nach Abs. 3 nicht rechtzeitig oder vollständig bereitgestellt, haben Beamtinnen und Beamte ihr Informationsrecht mit Antrag bei der zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.“

Artikel IV **Änderung des Oö. Kranken- und Unfallfürsorgegesetzes für Landesbedienstete**

Das Oö. Kranken- und Unfallfürsorgegesetz für Landesbedienstete, LGBL Nr. 57/2000, in der Fassung des Landesgesetzes LGBL Nr. 20/2022, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 21 folgender § 21a eingefügt:*
„§ 21a Sonderbestimmungen im Zusammenhang mit COVID-19“
2. *§ 21a lautet:*

„§ 21a Sonderbestimmungen im Zusammenhang mit COVID-19

§ 258 Abs. 1 zweiter Satz sowie Abs. 2 und 3 B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 178/2022, gelten für Bedienstete nach diesem Landesgesetz sowie alle Bediensteten nach dem Oö. LVBG einschließlich der Bediensteten nach § 2 Abs. 2 Z 2, 4, 5 und 6 Oö. LVBG, die der COVID-19-Risikogruppe angehören, sinngemäß. Abweichend von § 258 Abs. 3 B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 178/2022, sind die Zeiträume für die mögliche Inanspruchnahme der Freistellung für das Jahr 2023 mit Verordnung der Landesregierung in dem Ausmaß festzulegen, wie dies auf Grund der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Bewältigung der COVID-19-Krisensituation geboten ist. Diese Verordnung darf auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.“

Artikel V **Änderung des Oö. Gemeinde-Unfallfürsorgegesetzes**

Das Oö. Gemeinde-Unfallfürsorgegesetz, LGBL Nr. 36/1969, in der Fassung des Landesgesetzes LGBL Nr. 20/2022, wird wie folgt geändert:

§ 3a lautet:

„§ 3a Sonderbestimmungen im Zusammenhang mit COVID-19

§ 258 Abs. 1 zweiter Satz sowie Abs. 2 und 3 B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 178/2022, gelten für Bedienstete nach diesem Landesgesetz sowie alle Bediensteten nach dem Oö. GDG 2002, einschließlich aller Bediensteten nach § 16 Abs. 2 Z 3, 5 und 7 Oö. GDG 2002, die der COVID-19-Risikogruppe angehören, sinngemäß. Abweichend von § 258 Abs. 3 B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 178/2022, sind die Zeiträume für die mögliche Inanspruchnahme der Freistellung für das Jahr 2023 mit Verordnung der Landesregierung in dem Ausmaß festzulegen, wie dies auf Grund der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Bewältigung der COVID-19-Krisensituation geboten ist. Diese Verordnung darf auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.“

Artikel VI **Änderung des Oö. Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetzes**

Das Oö. Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz, LGBL Nr. 66/1983, in der Fassung des Landesgesetzes LGBL Nr. 20/2022, wird wie folgt geändert:

§ 11a lautet:

„§ 11a Sonderbestimmungen im Zusammenhang mit COVID-19

§ 258 Abs. 1 zweiter Satz sowie Abs. 2 und 3 B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 178/2022, gelten für Bedienstete nach diesem Landesgesetz, die der COVID-19-Risikogruppe angehören, sinngemäß. Abweichend von § 258 Abs. 3 B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 178/2022, sind die Zeiträume für die mögliche Inanspruchnahme der Freistellung für das Jahr 2023 mit Verordnung der Landesregierung in dem Ausmaß festzulegen, wie dies auf Grund der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Bewältigung der COVID-19-Krisensituation geboten ist. Diese Verordnung darf auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.“

Artikel VII
Inkrafttreten

Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

Der Erste Präsident
des Oö. Landtags:
Max Hiegelsberger

Der Landeshauptmann:
Mag. Stelzer

