



Landesgesetzblatt für Tirol

Amtssigniert. SID2022071139205
Informationen unter: amtssignatur.tirol.gv.at

Jahrgang 2022

Kundgemacht am 14. Juli 2022

67. Dienstrechts-Novelle 2022

67. Gesetz vom 7. Juli 2022, mit dem das Landesbeamtengesetz 1998, das Landesbedienstetengesetz, das Gemeindebeamtengesetz 1970, das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012, das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970, das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz, das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 und das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005 geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2022)

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Landesbeamtengesetzes 1998

Das Landesbeamtengesetz 1998, LGBl. Nr. 65/1998, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 62/2022, wird wie folgt geändert:

1. In der lit. a des § 2 wird in der sublit. ff der Z 1 am Ende der Strichpunkt durch einen Punkt ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Der Beamte darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden;“

2. Im § 2 wird in der Z 15 der lit. a die Wortfolge „siebenten Lebensjahres oder zu einem späteren Schuleintritt“ durch die Worte „achten Lebensjahres“ ersetzt.

3. Im § 2 hat in der lit. a die Z 25 zu lauten:

„25. der Art. 1 Z 13 mit der Maßgabe, dass dies auch für Zeiten einer Dienstfreistellung nach § 3d des Landesbeamtengesetzes 1998 gilt, und 19a mit der Maßgabe, dass auf die gänzliche Dienstfreistellung § 75c Abs. 7 BDG 1979 anzuwenden ist, des Gesetzes BGBl. I Nr. 87/2002,“

4. Im § 2 hat in der lit. a die Z 42 zu lauten:

„42. der Art. 1 Z 1, 2, 6, 7, 16, 18 und 20 der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011,“

5. Im 2. Abschnitt werden vor § 3 folgende Bestimmungen als §§ 2b, 2c und 2d eingefügt:

„§ 2b

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Beamte ist bei seiner Anstellung über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst jedenfalls:

- a) die Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass

der Beamte grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,

- c) die Verwendung des Beamten,
- d) den Beginn und allenfalls das Ende des Dienstverhältnisses,
- e) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- f) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- g) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- h) das bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Beamten einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
- i) die Bezüge, gegliedert in Monatsbezug und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- j) die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- k) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. e bis k können im Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Beamten spätestens eine Woche nach dem Dienstantritt schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Ernennungsdekrets zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

§ 2c

Informationen zur Entsendung

Wird der Beamte in einen anderen Staat entsendet, so sind ihm jedenfalls folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Entsendung,
- c) die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
- d) allfällige mit der Dienstzuteilung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
- e) Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.

§ 2d

Dienstzuweisung

(1) Eine Dienstzuweisung liegt vor, wenn der Beamte einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen wird. Eine Dienstzuweisung liegt auch vor, wenn der Beamte mehreren dieser Rechtsträger zugewiesen wird.

(2) In der Dienstzuweisung ist ein allfälliger neuer Dienstort festzulegen. Die Dienstzuweisung kann auch nur für einen Teil der Dienstzeit erfolgen.

(3) Eine Dienstzuweisung innerhalb des Dienstortes für die Dauer von mehr als drei Monaten ist nur zulässig, wenn der Beamte dem schriftlich zustimmt oder diese im Interesse des Dienstes erforderlich ist; in diesem Fall sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen.

(4) Eine Dienstzuweisung außerhalb des Dienstortes ist nur zulässig, wenn der Beamte dem schriftlich zustimmt.

(5) Für die Dauer der Dienstzuweisung unterliegt der Beamte den dienstlichen Anordnungen der zuständigen Organe des Rechtsträgers am Dienstort. Die diensthoheitlichen Befugnisse des Dienstgebers bleiben unberührt. Durch die Dienstzuweisung tritt keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten ein.

(6) Die Fachaufsicht und die Befugnis zur Erteilung von fachlichen Weisungen obliegt jeweils den zuständigen Organen jener Rechtsträger, für die der Beamte tätig wird.“

6. Im Abs. 1 des § 3h haben die lit. a und b zu lauten:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder
- b) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger (Abs. 2) ist, oder“

7. Die Überschrift des § 3i hat zu lauten:

„Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes“

8. Im § 3i wird folgende Bestimmung als Abs. 2 eingefügt; die bisherigen Abs. 2 bis 5 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)“ bis „(6)“:

„(2) Einem Beamten, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Dienstfreistellung im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Die Dienstfreistellung beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.“

9. Im nunmehrigen Abs. 3 des § 3i wird nach dem Wort „Antritt“ die Wortfolge „bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege“ eingefügt.

10. Im nunmehrigen Abs. 4 des § 3i werden nach dem Wort „Mutter“ ein Beistrich und die Wortfolge „im Fall des Abs. 2 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind,“ eingefügt.

11. Nach § 3l wird folgende Bestimmung als § 3m eingefügt:

„§ 3m

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

(1) Dem Beamten ist auf sein Ansuchen eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

- a) eines nahen Angehörigen (Abs. 2) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz oder
- b) eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (Abs. 2) mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz

(Pflegezeit) zu gewähren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Als nahe Angehörige im Sinn des Abs. 1 lit. a gelten der Ehegatte, die Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, Personen, die mit dem Beamten in gerader Linie verwandt sind, Geschwister, Wahl- und Pflegeeltern, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie die Kinder der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt.

(3) Die Pflegezeit ist für die Dauer von mindestens einem Monat und längstens drei Monaten zu gewähren und ist für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch auf Ansuchen einmalig eine weitere Herabsetzung zu gewähren.

(4) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Durch die Herabsetzung dürfen 30 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Auf Ansuchen des Beamten kann eine Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung verfügt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(5) Der Beamte, dem eine Pflegezeit gewährt wurde, darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

(6) Auf Ansuchen des Beamten kann die vorzeitige Beendigung der Pflegezeit verfügt werden, wenn die zu pflegende Person

- a) in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung aufgenommen wird,
- b) nicht nur vorübergehend von einer anderen Betreuungsperson gepflegt oder betreut wird oder
- c) stirbt.“

12. Im § 16b werden der zweite Satz des Abs. 1 und der Abs. 2 aufgehoben; die bisherigen Abs. 3 bis 6 erhalten die Absatzbezeichnungen „(2)“ bis „(5)“.

13. Nach § 126 werden folgende neue Abschnitte 5 und 6 eingefügt; der bisherige 5. Abschnitt erhält die Bezeichnung „7. Abschnitt“:

„5. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 127

Diskriminierungsverbot

Ein Beamter darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 3i,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 3h,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 78d BDG 1979,
- d) eines Karenzurlaubes nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 75c BDG 1979,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 50b BDG 1979 oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 3m

nicht schlechter gestellt werden, als ein Beamter, der davon nicht Gebrauch macht; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

§ 128

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

- a) der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 127 und
- b) der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gilt hinsichtlich der Fristen § 23 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

§ 129

Benachteiligungsverbot

(1) Der Beamte darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 127 nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 und
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23.

§ 130

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige obliegt

- a) der Gleichbehandlungskommission
 - 1. die Beratung der Landesregierung in Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 127,
 - 2. die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 127 vorliegt,
 - 3. die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach Z 1 unmittelbar berühren und
 - 4. die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 127;
- b) der Gleichbehandlungsbeauftragten die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 127, insbesondere die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Beamter;
- c) den Vertrauenspersonen die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 127, insbesondere die Information, die Beratung und die Unterstützung der Beamten und auf deren Verlangen die Entgegennahme und Weiterleitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Die §§ 42, 43 und 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 gelten sinngemäß.

6. Abschnitt

Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

§ 131

Schlichtungsverfahren

(1) Jeder Gleichbehandlungsbeauftragter hat in seinem Wirkungsbereich auf Antrag eines Beamten, der eine Verletzung

- a) des § 2b betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 2c betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung in einen anderen Staat,
- c) des § 56 Abs. 2 BDG 1979 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 2 lit. a Z 1 sublit. ff, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, oder
- e) des § 3b in Verbindung mit § 34 Abs. 4 des Landesbedienstetengesetzes, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Beamte hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend macht, ein Schlichtungsverfahren nach § 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 durchzuführen.

(2) Ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens aus den Gründen des Abs. 1 lit. a oder b ist nur zulässig, wenn der Beamte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

§ 132

Benachteiligungsverbot

(1) Der Beamte darf

- a) als Reaktion auf eine Beschwerde, auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der im § 131 Abs. 1 genannten Rechte, auf die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens nach § 131 oder auf eine Aufforderung nach § 131 Abs. 2 oder
- b) wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbot nach Abs. 1 die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 und
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23.“

14. Die bisherigen §§ 127 bis 133 erhalten die Paragraphenbezeichnungen „§§ 133“ bis 141“.

15. Im Abs. 3 des nunmehrigen § 136 wird in der lit. a nach den Worten „pensionsbezogene Daten,“ die Wortfolge „Daten über Diskriminierungen,“ eingefügt.

16. Im Abs. 4 des nunmehrigen § 136 wird nach dem Wort „Gemeindeverbände,“ die Wortfolge „an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung,“ eingefügt.

17. Im nunmehrigen § 139 wird die Z 10 aufgehoben; die bisherigen Z 11 bis 15 erhalten die Ziffernbezeichnungen „10“ bis „14“.

18. Im nunmehrigen § 139 werden am Ende der nunmehrigen Z 14 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende neue Z 15 und 16 angefügt:

- „15. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S. 105,
- 16. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

Artikel 2

Änderung des Landesbedienstetengesetzes

Das Landesbedienstetengesetz, LGBL Nr. 2/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 62/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 1 des § 4 wird das Zitat „Abs. 2 bis 4“ durch das Zitat „Abs. 2 und 3“ ersetzt.

2. Im Abs. 1 des § 4 hat die lit. a zu lauten:

- „a) bei Verwendungen nach § 14 Abs. 1 österreichische Staatsbürger sind oder bei sonstigen Verwendungen österreichische Staatsbürger sind oder unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben und“

3. Nach § 6 wird folgende Bestimmung als neuer § 6a eingefügt; der bisherige § 6a erhält die Paragraphenbezeichnung „§ 6b“:

„§ 6a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Vertragsbedienstete ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst neben den Informationen nach § 6 Abs. 2 lit. a, d und e erster Fall jedenfalls

- a) die Vertragsteile des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- f) das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen,
- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,

- h) die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- i) die Angabe von Betriebsvereinbarungen, sofern darin den Vertragsbediensteten betreffende Arbeitsbedingungen geregelt werden, und
- j) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. c bis h und j können im Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie auf allfällige Betriebsvereinbarungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Vertragsbediensteten spätestens eine Woche nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.“

4. Im § 16 wird folgende Bestimmung als Abs. 4 angefügt:

„(4) Der Vertragsbedienstete darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

5. Nach § 17 wird folgende Bestimmung als § 17a eingefügt:

„§ 17a

Dienstzuweisung

(1) Eine Dienstzuweisung liegt vor, wenn der Vertragsbedienstete einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen wird. Eine Dienstzuweisung liegt auch vor, wenn der Vertragsbedienstete mehreren dieser Rechtsträger zugewiesen wird.

(2) In der Dienstzuweisung ist ein allfälliger neuer Dienstort festzulegen. Die Dienstzuweisung kann auch nur für einen Teil der Dienstzeit erfolgen.

(3) Eine Dienstzuweisung innerhalb des Dienstortes für die Dauer von mehr als drei Monaten ist nur zulässig, wenn der Vertragsbedienstete dem schriftlich zustimmt oder diese im Interesse des Dienstes erforderlich ist; in diesem Fall sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen.

(4) Eine Dienstzuweisung außerhalb des Dienstortes ist nur zulässig, wenn der Vertragsbedienstete dem schriftlich zustimmt.

(5) Für die Dauer der Dienstzuweisung unterliegt der Vertragsbedienstete den dienstlichen Anordnungen der zuständigen Organe des Rechtsträgers am Dienstort. Die diensthoheitlichen Befugnisse des Dienstgebers bleiben unberührt. Durch die Dienstzuweisung tritt keine Änderung der entgeltrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten ein.

(6) Die Fachaufsicht und die Befugnis zur Erteilung von fachlichen Weisungen obliegt jeweils den zuständigen Organen jener Rechtsträger, für die der Vertragsbedienstete tätig wird.“

6. Im § 18 wird folgende Bestimmung als Abs. 6 angefügt:

„(6) Im Fall einer Entsendung nach Abs. 1 in einen anderen Staat sind dem Vertragsbediensteten jedenfalls folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Entsendung,
- c) die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
- d) allfällige mit der Dienstzuteilung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
- e) Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.“

7. Im Abs. 2 des § 31 wird die Wortfolge „siebenten Lebensjahres oder zu einem späteren Schuleintritt“ durch die Worte „achten Lebensjahres“ ersetzt.

8. Nach § 33b wird folgende Bestimmung als § 33c eingefügt:

„§ 33c

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

(1) Mit dem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen zur Pflege

- a) eines nahen Angehörigen (§ 67 Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz oder
- b) eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (§ 67 Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz

eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Pflegezeit) einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß zu vereinbaren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Pflegezeit ist für die Dauer von mindestens einem Monat und längstens drei Monaten zu vereinbaren und ist für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch auf Ansuchen einmalig eine weitere Herabsetzung zu gewähren.

(3) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Durch die Herabsetzung dürfen 30 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Mit dem Vertragsbediensteten kann auf sein Ansuchen eine Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung vereinbart werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) Der Vertragsbedienstete, mit dem eine Pflegezeit vereinbart wurde, darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

(5) Auf Ansuchen des Vertragsbediensteten kann die Pflegezeit vorzeitig beendet werden, wenn die zu pflegende Person

- a) in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung aufgenommen wird,
- b) nicht nur vorübergehend von einer anderen Betreuungsperson gepflegt oder betreut wird oder
- c) stirbt.“

9. Der Abs. 3 des § 62 hat zu lauten:

„(3) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land Tirol übernommen wird.“

10. Im Abs. 1 des § 69 haben die lit. a und b zu lauten:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder
- b) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger (Abs. 2) ist, oder“

11. Im Abs. 1 des § 71a wird nach dem vierten Satz folgender Satz eingefügt:

„Auf die gänzliche Dienstfreistellung ist § 67 Abs. 7 sinngemäß anzuwenden.“

12. Die Überschrift des § 71c hat zu lauten:

„Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes“

13. Im § 71c wird folgende Bestimmung als Abs. 2 eingefügt; die bisherigen Abs. 2 bis 5 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)“ bis „(6)“:

„(2) Einem Vertragsbediensteten, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Dienstfreistellung im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Die Dienstfreistellung beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.“

14. Im nunmehrigen Abs. 3 des § 71c wird nach dem Wort „Antritt“ die Wortfolge „bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege“ eingefügt.

15. Im nunmehrigen Abs. 4 des § 71c werden nach dem Wort „Mutter“ ein Beistrich und die Wortfolge „im Fall des Abs. 2 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind,“ eingefügt.

16. Im Abs. 4 des § 75 hat die lit. b zu lauten:

„b) bei anderen Vertragsbediensteten für den Fall des Wegfalls der Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse nach § 4 Abs. 1 lit. a zweiter Fall, wenn nicht die Nachsicht nach § 4 Abs. 3 vor dem Wegfall erteilt worden ist.“

17. Nach § 79e werden folgende neue Abschnitte 4 und 5 eingefügt; der bisherige 4. Abschnitt erhält die Bezeichnung „6. Abschnitt“:

„4. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 80

Diskriminierungsverbot

Ein Vertragsbediensteter darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 71c,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 69,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 71a,
- d) eines Karenzurlaubes nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 67,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 31 oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 33c

nicht schlechter gestellt werden, als ein Vertragsbediensteter, der davon nicht Gebrauch macht; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

§ 80a

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

- (1) Hinsichtlich
 - a) der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 80 und
 - b) der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

- (2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich
 - a) der Fristen und
 - b) der Beweislastumkehr

die §§ 23 und 24 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

§ 80b

Benachteiligungsverbot

(1) Der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 80 nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
- c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.

§ 80c

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige obliegt

- a) der Gleichbehandlungskommission
 1. die Beratung der Landesregierung in Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 80,
 2. die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 80 vorliegt,
 3. die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach Z 1 unmittelbar berühren und
 4. die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 80;
- b) der Gleichbehandlungsbeauftragten die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 80, insbesondere die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Vertragsbediensteter;
- c) den Vertrauenspersonen die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 80, insbesondere die Information, die Beratung und die Unterstützung der Vertragsbediensteten und auf deren Verlangen die Entgegennahme und Weiterleitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Die §§ 42, 43 und 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 gelten sinngemäß.

5. Abschnitt

Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

§ 80d

Schlichtungsverfahren

(1) Jeder Gleichbehandlungsbeauftragter hat in seinem Wirkungsbereich auf Antrag eines Vertragsbediensteten, der eine Verletzung

- a) des § 6a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 18 Abs. 6 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung in einen anderen Staat,
- c) des § 16 Abs. 1 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 16 Abs. 4, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und
- e) des § 34 Abs. 5, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Vertragsbedienstete hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend macht, ein Schlichtungsverfahren nach § 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 durchzuführen.

(2) Ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens aus den Gründen des Abs. 1 lit. a oder b ist nur zulässig, wenn der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

§ 80e

Beweislastumkehr

Hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nach § 80d Abs. 2 aufgefordert, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und ist der Dienstgeber dieser Aufforderung weder gefolgt noch hat er schriftlich begründet, dass er seiner Verpflichtung nachgekommen ist, so wird in einem Verfahren zur Geltendmachung der Rechte nach § 80d Abs. 1 lit. a oder b im ordentlichen Rechtsweg vermutet, dass die in der Aufforderung genannten fehlenden Informationen nicht zur Verfügung gestellt wurden.

§ 80f

Benachteiligungsverbot

(1) Der Vertragsbedienstete darf

- a) als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der im § 80d Abs. 1 genannten Rechte oder eine Aufforderung nach § 80d Abs. 2 oder
- b) wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbot nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
- c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.“

18. Die bisherigen §§ 80, 80a und 80b erhalten die Paragraphenbezeichnungen „§ 80g“, „§ 80h“ und „§ 80i“.

19. Im Abs. 3 des nunmehrigen § 80g wird in der lit. a nach den Worten „pensionsbezogene Daten“, die Wortfolge „Daten über Diskriminierungen“, eingefügt.

20. Im Abs. 4 des nunmehrigen § 80g wird nach dem Wort „Gemeindeverbände“, die Wortfolge „an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung“, eingefügt.

21. Im nunmehrigen § 80i wird die Z 10 aufgehoben; die bisherigen Z 11 bis 15 erhalten die Ziffernbezeichnungen „10“ bis „14“.

22. Im nunmehrigen § 80i werden am Ende der nunmehrigen Z 14 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende neue Z 15 und 16 angefügt:

- „15. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S. 105,
- 16. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

23. Nach § 82d wird folgende Bestimmung als § 82e eingefügt:

„§ 82e

Abhängig von der besonderen Situation am Arbeitsmarkt kann die Landesregierung für Vertragsbedienstete und öffentlich-rechtlich Bedienstete, die dem Entlohnungsschema Allgemeine Verwaltung oder dem Entlohnungsschema Gesundheit zugeordnet sind, durch Verordnung die Gewährung einer Zulage für den Zeitraum vom 1. Jänner 2022 bis zum 31. Dezember 2023 vorsehen. In dieser Verordnung sind insbesondere nähere Bestimmungen über den Kreis der Anspruchsberechtigten, die Anspruchsvoraussetzungen sowie über die Höhe der Zulage und deren Auszahlungsmodalitäten festzulegen. Eine solche Verordnung kann rückwirkend, frühestens jedoch mit 1. Jänner 2022 in Kraft gesetzt werden.“

Artikel 3

Änderung des Gemeindebeamtengesetzes 1970

Das Gemeindebeamtengesetz 1970, LGBL Nr. 9/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 62/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 1 des § 3 hat die lit. a zu lauten:

- „a) bei Verwendungen nach § 4 die österreichische Staatsbürgerschaft oder bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt und“

2. Nach § 11 wird folgende Bestimmung als § 11a eingefügt:

„§ 11a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Beamte ist bei seiner Anstellung über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst jedenfalls:

- a) die Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Beamte grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Verwendung des Beamten,
- d) den Beginn und allenfalls das Ende des Dienstverhältnisses,
- e) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- f) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- g) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- h) das bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Beamten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
- i) die Bezüge, gegliedert in Monatsbezug und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- j) die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- k) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. e bis k können im Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Beamten spätestens eine Woche nach dem Dienstantritt schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Ernennungsdekretes zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.“

3. Im § 23 wird folgende Bestimmung als neuer Abs. 6 eingefügt; der bisherige Abs. 6 erhält die Absatzbezeichnung „(7)“:

„(6) Der Beamte darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

4. Im Abs. 3 des § 24j wird im zweiten Satz das Zitat „§ 24m Abs. 1“ durch das Zitat „§ 24n Abs. 1“ ersetzt.

5. Im Abs. 2 des § 24k wird die Wortfolge „siebenten Lebensjahres oder zu einem späteren Schuleintritt“ durch die Worte „achten Lebensjahres“ ersetzt.

6. Im Abs. 3 des § 24l werden im ersten Halbsatz das Zitat „§§ 24m Abs. 3 und 24n Abs. 1 und 2“ durch das Zitat „§§ 24n Abs. 3 und 24o Abs. 1 und 2“ und im zweiten Halbsatz das Zitat „§ 24n Abs. 1“ durch das Zitat „§ 24o Abs. 1“ ersetzt.

7. Nach § 24l wird folgende Bestimmung als neuer § 24m eingefügt; die bisherigen §§ 24m und 24n erhalten die Paragraphenbezeichnungen „§ 24n“ und „§ 24o“:

„§ 24m

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

(1) Dem Beamten ist auf sein Ansuchen eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

- a) eines nahen Angehörigen (§ 36c Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz oder
 - b) eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (§ 36c Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz
- (Pflegezeit) zu gewähren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Pflegezeit ist für die Dauer von mindestens einem Monat und längstens drei Monaten zu gewähren und ist für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch auf Ansuchen einmalig eine weitere Herabsetzung zu gewähren.

(3) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Durch die Herabsetzung dürfen 30 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Auf Ansuchen des Beamten kann eine Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung verfügt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) Der Beamte, dem eine Pflegezeit gewährt wurde, darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

(5) Auf Ansuchen des Beamten kann die vorzeitige Beendigung der Pflegezeit verfügt werden, wenn die zu pflegende Person

- a) in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung aufgenommen wird,
- b) nicht nur vorübergehend von einer anderen Betreuungsperson gepflegt oder betreut wird oder
- c) stirbt.“

8. Nach § 28a wird folgende Bestimmung als § 28b eingefügt:

„§ 28b

Dienstliche Aus- und Weiterbildung

Für die dienstliche Aus- und Weiterbildung der Beamten gelten die entsprechenden Vorschriften für die Vertragsbediensteten der Gemeinden sinngemäß.“

9. Im Abs. 1 des § 34i haben die lit. a und b zu lauten:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder
- b) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger (Abs. 2) ist, oder“

10. Die Überschrift des § 36d hat zu lauten:

„Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes“

11. Im § 36d wird folgende Bestimmung als Abs. 2 eingefügt; die bisherigen Abs. 2 bis 5 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)“ bis „(6)“:

„(2) Einem Beamten, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Dienstfreistellung im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Die Dienstfreistellung beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.“

12. Im nunmehrigen Abs. 3 des § 36d wird nach dem Wort „Antritt“ die Wortfolge „bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege“ eingefügt.

13. Im nunmehrigen Abs. 4 des § 36d werden nach dem Wort „Mutter“ ein Beistrich und die Wortfolge „im Fall des Abs. 2 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind,“ eingefügt.

14. Im Abs. 1 des § 36e wird im dritten Satz das Zitat „§§ 24l und 24m Abs. 1 und 2“ durch das Zitat „§§ 24m und 24n Abs. 1 und 2“ ersetzt.

15. Im Abs. 1 des § 36e wird nach dem dritten Satz folgender Satz eingefügt:

„Auf die gänzliche Dienstfreistellung ist § 36c Abs. 8 sinngemäß anzuwenden.“

16. Im Abs. 2 des § 46 hat die lit. b zu lauten:

„b) bei sonstigen Verwendungen durch den Wegfall der Anstellungserfordernisse nach § 3 Abs. 1 lit. a zweiter Fall.“

17. Nach § 106 werden folgende neue Abschnitte 10 und 11 eingefügt; der bisherige 10. Abschnitt erhält die Bezeichnung „12. Abschnitt“:

„10. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 107

Diskriminierungsverbot

Ein Beamter darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 36d,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 34i,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 36e,
- d) eines Karenzurlaubes nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 36c,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 24k oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 24m

nicht schlechter gestellt werden, als ein Beamter, der davon nicht Gebrauch macht; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

§ 107a

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

- a) der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 107 und
- b) der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 13 bis 19 und 21 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gilt hinsichtlich der Fristen § 23 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

§ 107b

Benachteiligungsverbot

(1) Der Beamte darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 107 nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 und
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23.

§ 107c**Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen**

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige obliegt

- a) der Gleichbehandlungskommission der Gemeinden, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, und der Gemeindeverbände
 - 1. die Beratung des Gemeinderates in Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 107,
 - 2. die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 107 vorliegt,
 - 3. die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach Z 1 unmittelbar berühren und
 - 4. die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 107;
- b) der Gleichbehandlungsbeauftragten die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 107, insbesondere die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Beamter;
- c) den Vertrauenspersonen die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 107, insbesondere die Information, die Beratung und die Unterstützung der Beamten und auf deren Verlangen die Entgegennahme und Weiterleitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Die §§ 42, 43 und 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 gelten sinngemäß.

11. Abschnitt**Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union****§ 107d****Schlichtungsverfahren**

(1) Jeder Gleichbehandlungsbeauftragter hat in seinem Wirkungsbereich auf Antrag eines Beamten, der eine Verletzung

- a) des § 11a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 23 Abs. 1 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- c) des Benachteiligungsverbotes nach § 23 Abs. 6, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, oder
- d) des § 28b in Verbindung mit § 35 Abs. 3 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Beamte hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend macht, ein Schlichtungsverfahren nach § 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 durchzuführen.

(2) Ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens aus den Gründen des Abs. 1 lit. a ist nur zulässig, wenn der Beamte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

§ 107e**Benachteiligungsverbot**

(1) Der Beamte darf

- a) als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte nach § 107d Abs. 1 oder eine Aufforderung nach § 107d Abs. 2 oder
- b) wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbot nach Abs. 1 die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 und
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23.“

18. Im Abs. 3 des § 110 wird in der lit. a nach den Worten „pensionsbezogene Daten,“ die Wortfolge „Daten über Diskriminierungen,“ eingefügt.

19. Im Abs. 4 des § 110 wird nach dem Wort „Gemeindeverbände,“ die Wortfolge „an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung,“ eingefügt.

20. Im § 116 wird die Z 8 aufgehoben; die bisherigen Z 9 bis 13 erhalten die Ziffernbezeichnungen „8“ bis „12“.

21. Im § 116 werden am Ende der nunmehrigen Z 12 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende neue Z 13 und 14 angefügt:

- „13. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S. 105,
- 14. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

Artikel 4

Änderung des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012, LGBL. Nr. 119/2011, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 62/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 1 des § 4 wird das Zitat „Abs. 2 bis 4“ durch das Zitat „Abs. 2 und 3“ ersetzt.

2. Im Abs. 1 des § 4 hat die lit. a zu lauten:

- „a) bei Verwendungen nach § 15 Abs. 1 österreichische Staatsbürger sind oder bei sonstigen Verwendungen österreichische Staatsbürger sind oder unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben und“

3. Nach § 6 wird folgende Bestimmung als § 6a eingefügt:

„§ 6a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Vertragsbedienstete ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst neben den Informationen nach § 6 Abs. 2 lit. a, d und e erster Fall jedenfalls

- a) die Vertragsteile des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- f) das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen,
- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- h) die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,

- i) die Angabe von Betriebsvereinbarungen, sofern darin den Vertragsbediensteten betreffende Arbeitsbedingungen geregelt werden, und
- j) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. c bis h und j können im Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie auf allfällige Betriebsvereinbarungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Vertragsbediensteten spätestens eine Woche nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.“

4. Im § 17 wird folgende Bestimmung als Abs. 4 angefügt:

„(4) Der Vertragsbedienstete darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

5. Im § 19 wird folgende Bestimmung als Abs. 6 angefügt:

„(6) Im Fall einer Entsendung nach Abs. 1 in einen anderen Staat sind dem Vertragsbediensteten jedenfalls folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Entsendung,
- c) die Währung, in der die Bezüge ausgezahlt werden,
- d) allfällige mit der Dienstzuteilung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
- e) Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.“

6. Nach § 20 wird folgende Bestimmung als § 20a eingefügt:

„§ 20a

Ärztliche Untersuchung

Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung des Vertragsbediensteten, so hat sich dieser auf Anordnung des Dienstgebers einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.“

7. Im Abs. 2 des § 32 wird die Wortfolge „siebenten Lebensjahres oder zu einem späteren Schuleintritt“ durch die Worte „achten Lebensjahres“ ersetzt.

8. Nach § 32b wird folgende Bestimmung als § 32c eingefügt:

„§ 32c

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

(1) Mit dem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen zur Pflege

- a) eines nahen Angehörigen (§ 84 Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz oder
- b) eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (§ 84 Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz

eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Pflegezeit) einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß zu vereinbaren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Pflegezeit ist für die Dauer von mindestens einem Monat und längstens drei Monaten zu vereinbaren und ist für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch auf Ansuchen einmalig eine weitere Herabsetzung zu gewähren.

(3) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Durch die Herabsetzung dürfen 30 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Mit dem

Vertragsbediensteten kann auf sein Ansuchen eine Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung vereinbart werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) Der Vertragsbedienstete, mit dem eine Pflegezeit vereinbart wurde, darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

(5) Auf Ansuchen des Vertragsbediensteten kann die Pflegezeit vorzeitig beendet werden, wenn die zu pflegende Person

- a) in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung aufgenommen wird,
- b) nicht nur vorübergehend von einer anderen Betreuungsperson gepflegt oder betreut wird oder
- c) stirbt.“

9. Im Abs. 3 des § 36 hat der erste Satz zu lauten:

„Die Landesregierung hat den Vertragsbediensteten gleichzeitig mit der Zuweisung zum Ausbildungslehrgang vorläufig zur Dienstprüfung zuzulassen.“

10. Im Abs. 6 des § 36 werden der zweite und der dritte Satz aufgehoben.

11. Der Abs. 3 des § 81 hat zu lauten:

„(3) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer Gemeinde bzw. zu einem Gemeindeverband übernommen wird.“

12. Die Überschrift des § 88 hat zu lauten:

„Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes“

13. Im § 88 wird folgende Bestimmung als Abs. 2 eingefügt; die bisherigen Abs. 2 bis 5 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)“ bis „(6)“:

„(2) Einem Vertragsbediensteten, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Dienstfreistellung im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Die Dienstfreistellung beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.“

14. Im nunmehrigen Abs. 3 des § 88 wird nach dem Wort „Antritt“ die Wortfolge „bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege“ eingefügt.

15. Im nunmehrigen Abs. 4 des § 88 werden nach dem Wort „Mutter“ ein Beistrich und die Wortfolge „im Fall des Abs. 2 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind,“ eingefügt.

16. Im Abs. 1 des § 89 haben die lit. a und b zu lauten:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder
- b) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger (Abs. 2) ist, oder“

17. Im Abs. 1 des § 92 wird nach dem vierten Satz folgender Satz eingefügt:

„Auf die gänzliche Dienstfreistellung ist § 84 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden.“

18. Im Abs. 6 des § 92 wird im fünften Satz das Zitat „§ 88 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 87 Abs. 2“ ersetzt.

19. Im Abs. 4 des § 96 hat die lit. b zu lauten:

- „b) bei anderen Vertragsbediensteten für den Fall des Wegfalls der Aufnahmeerfordernisse nach § 4 Abs. 1 lit. a zweiter Fall.“

20. Im § 139 wird das Zitat „§ 87 Abs. 2 bis 5“ durch das Zitat „§ 86 Abs. 2 bis 5“ ersetzt.

21. Im Abs. 1 des § 140 wird das Zitat „§ 88 Abs. 1 lit. c“ durch das Zitat „§ 87 Abs. 1 lit. c“ ersetzt.

22. Nach § 142a werden folgende neue Abschnitte 9 und 10 eingefügt; der bisherige 9. Abschnitt erhält die Bezeichnung „11. Abschnitt“:

„9. Abschnitt Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 142b

Diskriminierungsverbot

Ein Vertragsbediensteter darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 88,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 89,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 92,
- d) eines Karenzurlaubes nach dem Tiroler Mutterschutz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 84,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 32 oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 32c

nicht schlechter gestellt werden, als ein Vertragsbediensteter, der davon nicht Gebrauch macht; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

§ 142c

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

- a) der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 142b und
- b) der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich

- a) der Fristen und
- b) der Beweislastumkehr

die §§ 23 und 24 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

§ 142d

Benachteiligungsverbot

(1) Der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 142b nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
- c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.

§ 142e

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige obliegt

- a) der Gleichbehandlungskommission der Gemeinden, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, und der Gemeindeverbände
 - 1. die Beratung des Gemeinderates in Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 142b,

2. die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 142b vorliegt,
 3. die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach Z 1 unmittelbar berühren und
 4. die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 142b;
- b) der Gleichbehandlungsbeauftragten die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 142b, insbesondere die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Vertragsbediensteter;
- c) den Vertrauenspersonen die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 142b, insbesondere die Information, die Beratung und die Unterstützung der Vertragsbediensteten und auf deren Verlangen die Entgegennahme und Weiterleitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Die §§ 42, 43 und 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 gelten sinngemäß.

10. Abschnitt

Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

§ 142f

Schlichtungsverfahren

(1) Jeder Gleichbehandlungsbeauftragter hat in seinem Wirkungsbereich auf Antrag eines Vertragsbediensteten, der eine Verletzung

- a) des § 6a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 19 Abs. 6 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung in einen anderen Staat,
- c) des § 17 Abs. 1 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 17 Abs. 4, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und
- e) des § 35 Abs. 3, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Vertragsbedienstete hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend macht, ein Schlichtungsverfahren nach § 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 durchzuführen.

(2) Ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens aus den Gründen des Abs. 1 lit. a oder b ist nur zulässig, wenn der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

§ 142g

Beweislastumkehr

Hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nach § 142f Abs. 2 aufgefordert, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und ist der Dienstgeber dieser Aufforderung weder gefolgt noch hat er schriftlich begründet, dass er seiner Verpflichtung nachgekommen ist, so wird in einem Verfahren zur Geltendmachung der Rechte nach § 142f Abs. 1 lit. a oder b im ordentlichen Rechtsweg vermutet, dass die in der Aufforderung genannten fehlenden Informationen nicht zur Verfügung gestellt wurden.

§ 142h

Benachteiligungsverbot

(1) Der Vertragsbedienstete darf

- a) als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der im § 142f Abs. 1 genannten Rechte oder eine Aufforderung nach § 142f Abs. 2 oder
- b) wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbot nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
- c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.“

23. Im Abs. 3 des § 145 wird in der lit. a nach den Worten „pensionsbezogene Daten,“ die Wortfolge „Daten über Diskriminierungen,“ eingefügt.

24. Im Abs. 4 des § 145 wird nach dem Wort „Gemeindeverbände,“ die Wortfolge „an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung,“ eingefügt.

25. Im § 147 wird die Z 11 aufgehoben; die bisherigen Z 12 bis 16 erhalten die Ziffernbezeichnungen „11“ bis „15“.

26. Im § 147 werden am Ende der nunmehrigen Z 15 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende neue Z 16 und 17 angefügt:

- „16. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S. 105,
- 17. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

27. Im § 157 wird folgende Bestimmung als Abs. 7 angefügt:

„(7) Abhängig von der besonderen Situation am Arbeitsmarkt kann die Landesregierung für Vertragsbedienstete, die als Angehörige eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufes dem Entlohnungsschema I oder dem Entlohnungsschema Gesundheit und Sozialbetreuung zugeordnet sind, durch Verordnung die Gewährung einer Zulage für den Zeitraum vom 1. Jänner 2022 bis zum 31. Dezember 2023 vorsehen. In dieser Verordnung sind insbesondere nähere Bestimmungen über den Kreis der Anspruchsberechtigten, die Anspruchsvoraussetzungen sowie über die Höhe der Zulage und deren Auszahlungsmodalitäten festzulegen. Eine solche Verordnung kann rückwirkend, frühestens jedoch mit 1. Jänner 2022 in Kraft gesetzt werden.“

Artikel 5

Änderung des Innsbrucker Gemeindebeamtengesetzes 1970

Das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970, LGBL. Nr. 44/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 62/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 1 des § 4 hat die lit. a zu lauten:

- „a) bei Verwendungen nach § 6a die österreichische Staatsbürgerschaft oder bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt und“

2. Nach § 11 wird folgende Bestimmung als § 11a eingefügt:

„§ 11a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Beamte ist bei seiner Anstellung über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst jedenfalls:

- a) die Parteien des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Beamte grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Verwendung des Beamten,
- d) den Beginn und allenfalls das Ende des Dienstverhältnisses,

- e) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- f) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- g) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- h) das bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Beamten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
- i) die Bezüge, gegliedert in Monatsbezug und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- j) die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- k) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. e bis k können im Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Beamten spätestens eine Woche nach dem Dienstantritt schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Ernennungsdekretes zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.“

3. Im § 22b wird folgende Bestimmung als neuer Abs. 6 eingefügt; der bisherige Abs. 6 erhält die Absatzbezeichnung „(7)“:

„(6) Der Beamte darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

4. Nach § 23b wird folgende Bestimmung als § 23c eingefügt:

„§ 23c

Dienstliche Aus- und Weiterbildung

Für die dienstliche Aus- und Weiterbildung der Beamten gelten die entsprechenden Vorschriften für die Vertragsbediensteten der Stadt Innsbruck sinngemäß.“

5. Im Abs. 3 des § 24k wird im zweiten Satz das Zitat „§ 24n Abs. 1“ durch das Zitat „§ 24o Abs. 1“ ersetzt.

6. Im Abs. 2 des § 24l wird die Wortfolge „siebenten Lebensjahres oder zu einem späteren Schuleintritt“ durch die Worte „achten Lebensjahres“ ersetzt.

7. Im Abs. 3 des § 24m werden im ersten Halbsatz das Zitat „§§ 24n Abs. 3 und 24o Abs. 1 und 2“ durch das Zitat „§§ 24o Abs. 3 und 24p Abs. 1 und 2“ und im zweiten Halbsatz das Zitat „§ 24o Abs. 1“ durch das Zitat „§ 24p Abs. 1“ ersetzt.

8. Nach § 24m wird folgende Bestimmung als neuer § 24n eingefügt; die bisherigen §§ 24n und 24o erhalten die Paragraphenbezeichnungen „§ 24o“ und „§ 24p“:

„§ 24n

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

(1) Dem Beamten ist auf sein Ansuchen eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

- a) eines nahen Angehörigen (§ 32c Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz oder
- b) eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (§ 32c Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz

(Pflegeeteilzeit) zu gewähren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Pflegeeteilzeit ist für die Dauer von mindestens einem Monat und längstens drei Monaten zu gewähren und ist für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung

des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch auf Ansuchen einmalig eine weitere Herabsetzung zu gewähren.

(3) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Durch die Herabsetzung dürfen 30 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Auf Ansuchen des Beamten kann eine Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung verfügt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) Der Beamte, dem eine Pflegezeit gewährt wurde, darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

(5) Auf Ansuchen des Beamten kann die vorzeitige Beendigung der Pflegezeit verfügt werden, wenn die zu pflegende Person

- a) in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung aufgenommen wird,
- b) nicht nur vorübergehend von einer anderen Betreuungsperson gepflegt oder betreut wird oder
- c) stirbt“

9. Im Abs. 1 des § 30i haben die lit. a und b zu lauten:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder
- b) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger (Abs. 2) ist, oder“

10. Die Überschrift des § 32d hat zu lauten:

„Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes“

11. Im § 32d wird folgende Bestimmung als Abs. 2 eingefügt; die bisherigen Abs. 2 bis 5 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)“ bis „(6)“:

„(2) Einem Beamten, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Dienstfreistellung im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Die Dienstfreistellung beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.“

12. Im nunmehrigen Abs. 3 des § 32d wird nach dem Wort „Antritt“ die Wortfolge „bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege“ eingefügt.

13. Im nunmehrigen Abs. 4 des § 32d werden nach dem Wort „Mutter“ ein Beistrich und die Wortfolge „im Fall des Abs. 2 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind,“ eingefügt.

14. Im Abs. 1 des § 33 wird im dritten Satz das Zitat „§§ 24m und 24n Abs. 1 und 2“ durch das Zitat „§§ 24n und 24o Abs. 1 und 2“ ersetzt.

15. Im Abs. 1 des § 33 wird nach dem dritten Satz folgender Satz eingefügt:

„Auf die gänzliche Dienstfreistellung ist § 32c Abs. 8 sinngemäß anzuwenden.“

16. Im Abs. 2 des § 46 hat die lit. b zu lauten:

- „b) bei sonstigen Verwendungen durch den Wegfall der Anstellungserfordernisse nach § 4 Abs. 1 lit. a zweiter Fall.“

17. Im § 55 hat in der lit a der Einleitungssatz zu lauten:

„§ 2 lit. c mit Ausnahme der Z 1 sublit. cc des Landesbeamtengesetzes 1998 mit folgenden Abweichungen:“

18. Nach § 99 werden folgende neue Abschnitte X und XI eingefügt; der bisherige X. Abschnitt erhält die Bezeichnung „XII. Abschnitt“:

„X. Abschnitt Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 100

Diskriminierungsverbot

Ein Beamter darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 32d,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 30i,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 33,
- d) eines Karenzurlaubes nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 32c,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 24l oder
- h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 24n

nicht schlechter gestellt werden, als ein Beamter, der davon nicht Gebrauch macht; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

§ 100a

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

- a) der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 100 und
- b) der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gilt hinsichtlich der Fristen § 23 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

§ 100b

Benachteiligungsverbot

(1) Der Beamte darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 100 nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 und
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23.

§ 100c

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige obliegt

- a) der Gleichbehandlungskommission der Stadt Innsbruck
 - 1. die Beratung des Gemeinderates in Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 100,
 - 2. die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 100 vorliegt,
 - 3. die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach Z 1 unmittelbar berühren und

- 4. die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 100;
- b) der Gleichbehandlungsbeauftragten die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 100, insbesondere die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Beamter;
- c) den Vertrauenspersonen die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 100, insbesondere die Information, die Beratung und die Unterstützung der Beamten und auf deren Verlangen die Entgegennahme und Weiterleitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Die §§ 42, 43 und 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 gelten sinngemäß.

XI. Abschnitt

Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

§ 100d

Schlichtungsverfahren

(1) Jeder Gleichbehandlungsbeauftragter hat in seinem Wirkungsbereich auf Antrag eines Beamten, der eine Verletzung

- a) des § 11a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 22b Abs. 1 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- c) des Benachteiligungsverbotes nach § 22b Abs. 6, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, oder
- d) des § 23c in Verbindung mit § 34 Abs. 2 des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Beamte hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend macht, ein Schlichtungsverfahren nach § 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 durchzuführen.

(2) Ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens aus den Gründen des Abs. 1 lit. a ist nur zulässig, wenn der Beamte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

§ 100e

Benachteiligungsverbot

(1) Der Beamte darf

- a) als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der im § 100d Abs. 1 genannten Rechte oder eine Aufforderung nach § 100d Abs. 2 oder
- b) wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 15, 17, 18, 19 und 21 und
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23.“

19. Im Abs. 3 des § 101 wird in der lit. a nach den Worten „pensionsbezogene Daten,“ die Wortfolge „Daten über Diskriminierungen,“ eingefügt.

20. Im Abs. 4 des § 101 wird nach dem Wort „Gemeindeverbände,“ die Wortfolge „an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung,“ eingefügt.

21. Im § 104 wird die Z 8 aufgehoben; die bisherigen Z 9 bis 13 erhalten die Ziffernbezeichnungen „8“ bis „12“.

22. Im § 104 werden am Ende der nunmehrigen Z 12 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende neue Z 13 und 14 angefügt:

- „13. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S. 105,
- 14. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

Artikel 6

Änderung des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes

Das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz, LGBL Nr. 35/2003, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 62/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 1 des § 4 wird das Zitat „Abs. 2 bis 4“ durch das Zitat „Abs. 2 und 3“ ersetzt.

2. Im Abs. 1 des § 4 hat die lit. a zu lauten:

- „a) bei Verwendungen nach § 14 Abs. 1 österreichische Staatsbürger sind oder bei sonstigen Verwendungen österreichische Staatsbürger sind oder unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben und“

3. Nach § 6 wird folgende Bestimmung als neuer § 6a eingefügt; der bisherige § 6a erhält die Paragraphenbezeichnung „§ 6b“:

„§ 6a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Vertragsbedienstete ist über die wesentlichen Aspekte seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst neben den Informationen nach § 6 Abs. 2 lit. a, d und e erster Fall jedenfalls

- a) die Vertragsteile des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und einen Hinweis, dass der Vertragsbedienstete grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann,
- c) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) das Ausmaß des Erholungsurlaubes,
- f) das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und vom Vertragsbediensteten einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen,
- g) die Bezüge, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Bezugsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- h) die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Überstunden und deren Vergütung sowie mit einem Schicht- oder Wechseldienst,
- i) die Angabe von Betriebsvereinbarungen, sofern darin den Vertragsbediensteten betreffende Arbeitsbedingungen geregelt werden, und
- j) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. c bis h und j können im Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie auf allfällige Betriebsvereinbarungen bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind dem Vertragsbediensteten spätestens eine Woche nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.“

4. Im nunmehrigen § 6b wird das Zitat „§ 94 Abs. 3 mit Ausnahme der lit. b Z 2 und § 94 Abs. 4 und 14“ durch das Zitat „§ 101 Abs. 3 mit Ausnahme der lit. b Z 2 und § 101 Abs. 4 und 14“ ersetzt.

5. Im § 16 wird folgende Bestimmung als Abs. 4 angefügt:

„(4) Der Vertragsbedienstete darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

6. Im § 18 wird folgende Bestimmung als Abs. 6 angefügt:

„(6) Im Fall einer Entsendung nach Abs. 1 in einen anderen Staat sind dem Vertragsbediensteten jedenfalls folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Entsendung,
- c) die Währung, in der die Bezüge ausbezahlt werden,
- d) allfällige mit der Dienstzuteilung verbundene zusätzliche entgeltliche Leistungen und
- e) Angaben darüber, ob eine Rückführung nach Österreich vorgesehen ist, und die Bedingungen hierfür.“

7. Nach § 19 wird folgende Bestimmung als § 19a eingefügt:

„§ 19a

Ärztliche Untersuchung

Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung des Vertragsbediensteten, so hat sich dieser auf Anordnung des Dienstgebers einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.“

8. Im Abs. 2 des § 31 wird die Wortfolge „siebenten Lebensjahres oder zu einem späteren Schuleintritt“ durch die Worte „achten Lebensjahres“ ersetzt.

9. Nach § 31a wird folgende Bestimmung als § 31b eingefügt:

„§ 31b

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege

(1) Mit dem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen zur Pflege

- a) eines nahen Angehörigen (§ 67 Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz oder
- b) eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (§ 67 Abs. 3) mit Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz

eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Pflegeteilzeit) einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß zu vereinbaren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Pflegeteilzeit ist für die Dauer von mindestens einem Monat und längstens drei Monaten zu vereinbaren und ist für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch auf Ansuchen einmalig eine weitere Herabsetzung zu gewähren.

(3) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Durch die Herabsetzung dürfen 30 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Mit dem Vertragsbediensteten kann auf sein Ansuchen eine Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung vereinbart werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) Der Vertragsbedienstete, mit dem eine Pflegeteilzeit vereinbart wurde, darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

(5) Auf Ansuchen des Vertragsbediensteten kann die Pflegeteilzeit vorzeitig beendet werden, wenn die zu pflegende Person

- a) in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung aufgenommen wird,
- b) nicht nur vorübergehend von einer anderen Betreuungsperson gepflegt oder betreut wird oder
- c) stirbt.“

10. Der Abs. 2 des § 34 hat zu lauten:

„(2) Die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung ist Dienst.“

11. Im Abs. 3 des § 40 wird im zweiten Satz das Zitat „§ 99 Abs. 5“ durch das Zitat „§ 109 Abs. 5“ ersetzt.

12. Der Abs. 3 des § 62 hat zu lauten:

„(3) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Vertragsbedienstete in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt Innsbruck übernommen wird.“

13. Im Abs. 1 des § 69 haben die lit. a und b zu lauten:

- „a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder
- b) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger (Abs. 2) ist, oder“

14. Im Abs. 1 des § 72 wird nach dem vierten Satz folgender Satz eingefügt:

„Auf die gänzliche Dienstfreistellung ist § 67 Abs. 7 sinngemäß anzuwenden.“

15. Die Überschrift des § 72b hat zu lauten:

„Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes“

16. Im § 72b wird folgende Bestimmung als Abs. 2 eingefügt; die bisherigen Abs. 2 bis 5 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)“ bis „(6)“:

„(2) Einem Vertragsbediensteten, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nimmt und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Ansuchen eine Dienstfreistellung im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Die Dienstfreistellung beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.“

17. Im nunmehrigen Abs. 3 des § 72b wird nach dem Wort „Antritt“ die Wortfolge „bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege“ eingefügt.

18. Im nunmehrigen Abs. 4 des § 72b werden nach dem Wort „Mutter“ ein Beistrich und die Wortfolge „im Fall des Abs. 2 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind,“ eingefügt.

19. Im Abs. 4 des § 76 hat die lit. b zu lauten:

- „b) bei anderen Vertragsbediensteten für den Fall des Wegfalls der Aufnahmeerfordernisse nach § 4 Abs. 1 lit. a zweiter Fall.“

20. Im § 77 wird im Einleitungssatz das Zitat „§ 94“ durch das Zitat „§ 101“ ersetzt.

21. Nach § 91 werden folgende neue Abschnitte 9 und 10 eingefügt; der bisherige 9. Abschnitt erhält die Bezeichnung „11. Abschnitt“:

„9. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 92

Diskriminierungsverbot

Ein Vertragsbediensteter darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 72b,
- b) einer Pflegefreistellung nach § 69,
- c) einer Familienhospizfreistellung nach § 72,
- d) eines Karenzurlaubes nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- e) eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 67,

- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. Mutterschutzgesetz 1979 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
 - g) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 31 oder
 - h) einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege nach § 31b
- nicht schlechter gestellt werden, als ein Vertragsbediensteter, der davon nicht Gebrauch macht; insbesondere darf er aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

§ 93

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

- (1) Hinsichtlich
 - a) der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 92 und
 - b) der Bemessung des Schadenersatzes
 gelten die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.
- (2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich
 - a) der Fristen und
 - b) der Beweislastumkehr
 die §§ 23 und 24 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

§ 94

Benachteiligungsverbot

- (1) Der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 92 nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.
- (2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:
 - a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
 - b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
 - c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.

§ 95

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige obliegt

- a) der Gleichbehandlungskommission der Stadt Innsbruck
 - 1. die Beratung des Gemeinderates in Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 92,
 - 2. die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 92 vorliegt,
 - 3. die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach Z 1 unmittelbar berühren und
 - 4. die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 92;
- b) der Gleichbehandlungsbeauftragten die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 92, insbesondere die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Vertragsbediensteter;
- c) den Vertrauenspersonen die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 92, insbesondere die Information, die Beratung und die Unterstützung der Vertragsbediensteten und auf deren Verlangen die Entgegennahme und Weiterleitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Die §§ 42, 43 und 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 gelten sinngemäß.

10. Abschnitt

Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

§ 96

Schlichtungsverfahren

(1) Jeder Gleichbehandlungsbeauftragter hat in seinem Wirkungsbereich auf Antrag eines Vertragsbediensteten, der eine Verletzung

- a) des § 6a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 18 Abs. 6 betreffend die Bereitstellung von Informationen im Fall einer Entsendung in einen anderen Staat,
- c) des § 16 Abs. 1 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) des Benachteiligungsverbotes nach § 16 Abs. 4, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und
- e) des § 34 Abs. 2, soweit die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Weiterbildung nicht als Dienstzeit anerkannt wird oder der Vertragsbedienstete hierfür die Kosten zu tragen hätte,

geltend macht, ein Schlichtungsverfahren nach § 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 durchzuführen.

(2) Ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens aus den Gründen des Abs. 1 lit. a oder b ist nur zulässig, wenn der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

§ 97

Beweislastumkehr

Hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nach § 96 Abs. 2 aufgefordert, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und ist der Dienstgeber dieser Aufforderung weder gefolgt noch hat er schriftlich begründet, dass er seiner Verpflichtung nachgekommen ist, so wird in einem Verfahren zur Geltendmachung der Rechte nach § 96 Abs. 1 lit. a oder b im ordentlichen Rechtsweg vermutet, dass die in der Aufforderung genannten fehlenden Informationen nicht zur Verfügung gestellt wurden.

§ 98

Benachteiligungsverbot

(1) Der Vertragsbedienstete darf

- a) als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der im § 96 Abs. 1 genannten Rechte oder eine Aufforderung nach § 96 Abs. 2 oder
- b) wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 in Verbindung mit § 2 des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
- c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.“

22. Die bisherigen §§ 92 bis 95, 95a, 96 bis 98, 98a, 98b und 99 erhalten die Paragraphenbezeichnungen „§ 99“ bis „§ 109“.

23. Im Abs. 3 des nunmehrigen § 106 wird in der lit. a nach den Worten „pensionsbezogene Daten,“ die Wortfolge „Daten über Diskriminierungen,“ eingefügt.

24. Im Abs. 4 des nunmehrigen § 106 wird nach dem Wort „Gemeindeverbände,“ die Wortfolge „an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung,“ eingefügt.

25. Im nunmehrigen § 108 werden die Z 10 aufgehoben; die bisherigen Z 11 bis 15 erhalten die Ziffernbezeichnungen „10“ bis „14“.

26. Im nunmehrigen § 108 wird am Ende der nunmehrigen Z 14 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende neue Z 15 und 16 angefügt:

- „15. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S. 105,
- 16. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

Artikel 7

Änderung des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes

Das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, LGBL. Nr. 86/2016, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 62/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 6 des § 5 hat die lit. e zu lauten:

- „e) für welche Verwendung die Lehrperson aufgenommen, in welches Entlohnungsschema und in welche Entlohnungsgruppe sie eingereiht und in welche Entlohnungsstufe sie eingestuft wird,“

2. Nach § 5 wird folgende Bestimmung als neuer § 5a eingefügt:

„§ 5a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Die Lehrperson ist über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst neben den Informationen nach § 5 Abs. 6 lit. a, d und e erster Fall jedenfalls

- a) die Vertragsteile des Dienstverhältnisses,
- b) den Dienstort,
- c) die Dauer und die Bedingungen einer allfälligen Probezeit,
- d) Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- e) die schulfreien Tage,
- f) das bei einer Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber und von der Lehrperson einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Kündigungsfristen,
- g) die Entlohnung, gegliedert in Monatsentgelt und sonstige Entlohnungsbestandteile, und die Modalitäten der Auszahlung der Bezüge,
- h) das Ausmaß der zu erbringenden Dienstleistungen und die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise im Zusammenhang mit Mehrdienstleistungen und deren Vergütung, und,
- i) falls der Dienstgeber dafür zuständig ist, die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 lit. c bis i können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes bereitgestellt werden.

(3) Die Informationen nach Abs. 1 sind der Lehrperson spätestens eine Woche nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen; Informationen können auch im Rahmen des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der Lehrperson gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.“

3. Im § 31 wird folgende Bestimmung als Abs. 6 angefügt:

- „(6) Die Lehrperson darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

4. Im Abs. 2 des § 58 wird die Wortfolge „bis zum Schuleintritt“ durch die Wortfolge „bis zur Vollendung des achten Lebensjahres“ ersetzt.

5. Der Abs. 3 des § 58 hat die lit. a zu lauten:

„a) das Kind dem Haushalt der Lehrperson angehört und“

6. Im Abs. 5 des § 58 wird die Wortfolge „dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes hinaus“ durch die Wortfolge „der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres hinaus“ ersetzt.

7. Im Abs. 1 des § 61 werden das Wort „kann“ durch das Wort „ist“ und die Worte „herabgesetzt werden“ durch das Wort „herabzusetzen“ ersetzt.

8. Im Abs. 1 des § 71 haben die lit. a und b zu lauten:

„a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder

b) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, die kein naher Angehöriger (Abs. 2) ist, oder“

9. Im Abs. 2 des § 72 wird folgender Satz angefügt:

„Im Fall des Abs. 1 lit. c ist § 68 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden.“

10. In den Abs. 2 und 3 des § 70 werden die Worte „vier Wochen“ jeweils durch die Worte „31 Tage“ ersetzt.

11. Der Abs. 2 des § 109 hat zu lauten:

„(2) Eine Urlaubersatzleistung gebührt nicht, wenn die Lehrperson unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zum Land Tirol übernommen wird.“

12. Nach § 119 werden folgende neue Abschnitte 15 und 16 eingefügt; der bisherige 15. Abschnitt erhält die Bezeichnung „17. Abschnitt“:

„15. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 119a

Diskriminierungsverbot

Eine Lehrperson darf wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme

- a) einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 70,
- b) eines Pflegekarenzurlaubes nach § 68,
- c) einer Pflegefreistellung nach § 71,
- d) eines Karenzurlaubes nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- e) einer Familienhospizfreistellung nach § 72,
- f) einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 oder Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005,
- g) einer Herabsetzung der Jahresnorm zur Betreuung eines Kindes nach § 58 oder
- h) einer Pfl egeteilzeit nach § 61

nicht schlechter gestellt werden, als eine Lehrperson, der davon nicht Gebrauch macht; insbesondere darf sie aufgrund der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme einer solchen Maßnahme weder gekündigt noch entlassen werden.

§ 119b

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

- a) der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 119a und
- b) der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich

- a) der Fristen und

b) der Beweislastumkehr
die §§ 23 und 24 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sinngemäß.

§ 119c

Benachteiligungsverbot

(1) Die Lehrperson darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 119a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
- c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.

§ 119d

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige obliegt

- a) der Gleichbehandlungskommission
 1. die Beratung der Landesregierung in Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 119a,
 2. die Erstellung von Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 119a vorliegt,
 3. die Begutachtung von Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach Z 1 unmittelbar berühren und
 4. die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 119a;
- b) der Gleichbehandlungsbeauftragten die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 119a, insbesondere die Entgegennahme und Beantwortung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrpersonen;
- c) den Vertrauenspersonen die Befassung mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 119a, insbesondere die Information, die Beratung und die Unterstützung der Lehrpersonen

und auf deren Verlangen die Entgegennahme und Weiterleitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Die §§ 42, 43 und 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 gelten sinngemäß.

16. Abschnitt

Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

§ 119e

Schlichtungsverfahren

(1) Jeder Gleichbehandlungsbeauftragter hat in seinem Wirkungsbereich auf Antrag einer Lehrperson, die eine Verletzung

- a) des § 5a betreffend die Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis,
- b) des § 31 Abs. 2 betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung in Form eines zusätzlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder
- c) des Benachteiligungsverbotes nach § 31 Abs. 6, sofern es sich um die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses handelt, und geltend macht, ein Schlichtungsverfahren nach § 46 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 durchzuführen.

(2) Ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens aus den Gründen des Abs. 1 lit. a ist nur zulässig, wenn die Lehrperson den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

§ 119f**Beweislastumkehr**

Hat die Lehrperson den Dienstgeber nach § 119e Abs. 2 aufgefordert, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und ist der Dienstgeber dieser Aufforderung weder gefolgt noch hat er schriftlich begründet, dass er seiner Verpflichtung nachgekommen ist, so wird in einem Verfahren zur Geltendmachung der Rechte nach § 119e Abs. 1 lit. a im ordentlichen Rechtsweg vermutet, dass die in der Aufforderung genannten fehlenden Informationen nicht zur Verfügung gestellt wurden.

§ 119g**Benachteiligungsverbot**

(1) die Lehrperson darf

- a) als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der im § 119e Abs. 1 genannten Rechte oder eine Aufforderung nach § 119e Abs. 2 oder
- b) wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung in Form eines weiteren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 sind sinngemäß anzuwenden:

- a) hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbot nach Abs. 1 die §§ 13 bis 16, 18, 19 und 21,
- b) hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und
- c) hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1.“

13. Im Abs. 2 des § 121 wird in der lit. a folgende Bestimmung als Z 5 angefügt:

„5. Daten über Diskriminierungen,“

14. Im Abs. 3 des § 121 wird nach der Wortfolge „personenbezogene Daten nach den Abs. 2 lit. a und b an“ die Wortfolge „die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung,“ eingefügt.

15. Im § 123 wird die Z 11 aufgehoben; die bisherigen Z 12 bis 16 erhalten die Ziffernbezeichnungen „11“ bis „15“.

16. Im § 123 werden am Ende der nunmehrigen Z 15 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende neue Z 16 und 17 angefügt:

- „16. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. 2019 Nr. L 186, S. 105,
- 17. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

Artikel 8**Änderung des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005**

Das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005, LGBL. Nr. 63/2005, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 125/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 1 des § 22 hat der erste Satz zu lauten:

„Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht.“

2. Im Abs. 2 des § 22 wird der erste Satz aufgehoben.

3. Im Abs. 3 des § 23 wird im ersten Satz die Wortfolge „siebenten Lebensjahres“ durch die Worte „achten Lebensjahres“ ersetzt.

4. Der Abs. 1 des § 29 hat zu lauten:

„(1) Die Dienstnehmerin hat Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes.“

5. Im § 39 hat die Z 3 zu lauten:

„3. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79.“

Artikel 9

Änderung des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 2005

Das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005, LGBL Nr. 64/2005, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 124/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im Abs. 1 des § 4 hat der erste Satz zu lauten:

„Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verbraucht.“

2. Im Abs. 2 des § 4 wird der erste Satz aufgehoben.

3. Im Abs. 5 des § 5 wird im ersten Satz die Wortfolge „siebenten Lebensjahres“ durch die Wortfolge „achten Lebensjahres“ ersetzt.

4. Der Abs. 1 des § 12 hat zu lauten:

„(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes.“

5. § 22 hat zu lauten:

„§ 22

Umsetzung von Unionsrecht

Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. 2019 Nr. L 188, S. 79, umgesetzt.“

Artikel 10

Übergangsbestimmungen zu den Art. 1 bis 7

(1) Die Informationen nach

- a) § 2b des Landesbeamtengesetzes 1998 in der Fassung des Art. 1 Z 5 dieses Gesetzes,
- b) § 6a des Landesbedienstetengesetzes in der Fassung des Art. 2 Z 3 dieses Gesetzes,
- c) § 11a des Gemeindebeamtengesetzes 1970 in der Fassung des Art. 3 Z 2 dieses Gesetzes,
- d) § 6a des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012 in der Fassung des Art. 4 Z 2 dieses Gesetzes,
- e) § 11a des Innsbrucker Gemeindebeamtengesetzes 1970 in der Fassung des Art. 5 Z 2 dieses Gesetzes,
- f) § 6a des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes in der Fassung des Art. 6 Z 3 dieses Gesetzes und
- g) § 5a des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes in der Fassung des Art. 7 Z 2 dieses Gesetzes

sind einem Beamten, einem Vertragsbediensteten oder einer Lehrperson, dessen bzw. deren Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Informationen nach

- a) § 2c des Landesbeamtengesetzes 1998 in der Fassung des Art. 1 Z 5 dieses Gesetzes,
- b) § 18 Abs. 6 des Landesbedienstetengesetzes in der Fassung des Art. 2 Z 6 dieses Gesetzes,
- c) § 19 Abs. 6 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012 in der Fassung des Art. 4 Z 4 dieses Gesetzes und
- d) § 18 Abs. 6 des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes in der Fassung des Art. 6 Z 6 dieses Gesetzes

sind einem Beamten oder Vertragsbediensteten, dessen Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf dessen Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Artikel 11

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt mit 1. August 2022 in Kraft, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Art. 2 Z 23 und Art. 4 Z 27 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

Die Landtagspräsidentin:

Ledl-Rossmann

Der Landeshauptmann:

Platter

Das Mitglied der Landesregierung:

Tratter

Der Landesamtsdirektor:

Forster