

An den

Präsidenten des Vorarlberger Landtages

Herrn Mag. Harald Sonderegger

Bregenz, am 1. Juni 2023

Die unterzeichnenden Abgeordneten stellen folgenden

A n t r a g :

Der Vorarlberger Landtag wolle beschließen:

**Gesetz
über eine Änderung des Gemeindeangestelltengesetzes 2005**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Gemeindeangestelltengesetz 2005, LGBI.Nr. 19/2005, in der Fassung LGBI.Nr. 43/2006, Nr. 1/2008, Nr. 21/2009, Nr. 69/2010, Nr. 25/2011, Nr. 37/2011, Nr. 32/2012, Nr. 37/2013, Nr. 44/2013, Nr. 51/2015, Nr. 58/2016, Nr. 34/2018, Nr. 37/2018, Nr. 7/2019, Nr. 29/2019, Nr. 19/2020, Nr. 91/2020, Nr. 36/2021, Nr. 50/2021, Nr. 83/2021, Nr. 4/2022, Nr. 42/2022, Nr. 72/2022 und Nr. 5/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im § 2 Abs. 3 wird die Wortfolge „Frauen und Männer“ durch die Wortfolge „alle Geschlechter“ und die Wortfolge „der jeweils geschlechtsbezogenen“ durch die Wortfolge „einer für sie angemessenen“ ersetzt.
2. Im § 7 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „Gemeindeangestellten ist“ die Wortfolge „spätestens eine Woche nach dem Beginn des Dienstverhältnisses“ eingefügt.
3. Im § 7 Abs. 1 wird vor der lit. a folgende lit. a eingefügt:
„a) die Vertragsparteien des Dienstverhältnisses;“
4. Im § 7 Abs. 1 werden die bisherigen lit. a bis g als lit. b bis h bezeichnet.
5. Der nunmehrige § 7 Abs. 1 lit. g lautet:
„g) der Dienstort; kann ein solcher nicht angegeben werden, weil kein fester Dienstort besteht oder kein bestimmter Dienstort vorherrschend ist, der Sitz des Dienstgebers und ein Hinweis, dass der Gemeindeangestellte grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Dienstort frei wählen kann;“
6. Der § 7 Abs. 3 entfällt.
7. Nach dem § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„§ 7a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Der Gemeindeangestellte ist über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies umfasst – neben den Informationen nach § 7 Abs. 1 – jedenfalls

- a) die Dienstbezüge, gegliedert in Monatsbezug und sonstige Bezugsbestandteile, sowie die Modalitäten der Auszahlung,
- b) die regelmäßige Wochenarbeitszeit sowie gegebenenfalls die Vorgehensweise bei Erstellung und Änderung von Dienstplänen,
- c) die Anordnung und Vergütung von Überstunden und Mehrstunden,
- d) das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
- e) einen allfälligen Anspruch auf vom Dienstgeber bereitzustellende Aus- und Fortbildung,
- f) das bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und Fristen,

- g) den Hinweis, auf die sofortige Wirksamkeit einer Kündigung, wenn das Dienstverhältnis noch nicht einen Monat gedauert hat (§ 79 Abs. 3),
- h) die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten, und
- i) die Angabe von Betriebsvereinbarungen, sofern darin den Gemeindeangestellten betreffende Arbeitsbedingungen geregelt werden.

(2) Im Fall einer länger als vier Wochen andauernden Verwendung im Ausland, ist der Gemeindeangestellte – zusätzlich zu den Informationen nach Abs. 1 – zu unterrichten über

- a) den Staat, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
- b) die geplante Dauer der Verwendung,
- c) die Währung, in der die Dienstbezüge ausgezahlt werden,
- d) eine allfällige mit der Verwendung verbundene zusätzliche Vergütung,
- e) die allfällige Rückführung nach Österreich und deren Bedingungen.

(3) Dem Gemeindeangestellten sind Informationen nach Abs. 1 spätestens eine Woche nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und Informationen nach Abs. 2 spätestens vor der Abreise schriftlich zur Verfügung zu stellen; dies kann auch im Rahmen des Dienstvertrages erfolgen. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen vom Gemeindeangestellten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(4) Die Informationen nach Abs. 1 lit. a bis h und Abs. 2 lit. c können in Form eines Hinweises auf die Bestimmungen dieses Gesetzes und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen bereitgestellt werden.

(5) Dem Gemeindeangestellten sind Informationen über Änderungen der in Abs. 1 und 2 genannten Aspekte des Dienstverhältnisses unverzüglich, spätestens aber an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, schriftlich zur Verfügung zu stellen; Abs. 3 zweiter Satz gilt sinngemäß. Dies ist nicht erforderlich, im Fall von Änderungen der Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, sofern auf diese Bestimmungen im Sinne des Abs. 4 verwiesen wurde.

(6) Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Absätzen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor Gericht nur zulässig, wenn der Gemeindeangestellte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren hat der Gemeindeangestellte die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber lediglich glaubhaft zu machen. Dem Dienstgeber obliegt es zu beweisen, dass er seiner Informationspflicht nachgekommen ist.“

8. Im § 9 Abs. 2 wird der Ausdruck „§ 38c“ durch den Ausdruck „§ 39“ und der Ausdruck „§§ 39 bis 43“ durch den Ausdruck „§§ 40 bis 43“ ersetzt.

9. Dem § 9 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Soweit eine dienstliche Fortbildung verpflichtend ist, gilt eine Teilnahme an der Fortbildung jedenfalls als Arbeitszeit und dürfen vom Gemeindeangestellten keine Beiträge zu den Kosten eingehoben werden.“

10. Im § 13a werden vor dem Abs. 1 folgende Abs. 1 bis 3 eingefügt:

„(1) Die in Dienstrechtsangelegenheiten zuständigen Organe sind ermächtigt, die personenbezogenen Daten von Gemeindeangestellten sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen zu verarbeiten, soweit diese Daten für die Erfüllung der nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben oder sonstigen rechtlichen Verpflichtungen, denen der Dienstgeber oder der Dienstnehmer unterliegt, erforderlich sind. Gleiches gilt für personenbezogene Daten von Personen, die in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde gestanden sind oder die Aufnahme in ein solches anstreben. Verantwortlicher gemäß Art. 4 Z 7 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) ist der Bürgermeister oder ein von ihm beauftragter Rechtsträger.

(2) Nach Maßgabe des Abs. 1 dürfen insbesondere folgende personenbezogenen Daten verarbeitet werden:

- a) Identifikationsdaten, Allgemeine Personenstandsdaten, Adress- und Erreichbarkeitsdaten; hierzu zählt auch die Veröffentlichung der dienstlichen Kontaktdaten der Dienstnehmer auf der Homepage im Internet;

- b) von Gemeindeangestellten und von Personen, die in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde gestanden sind, überdies Daten über Dienstbezüge sowie freiwillige Sozialleistungen, Bankverbindungsdaten, Sozialversicherungsdaten, Daten über Berufserfahrung, besondere Kenntnisse sowie Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsdaten in Bezug auf Eignung, Krankmeldung, Dienstunfälle, Berufskrankheiten und Schwangerschaft, Arbeitszeitdaten einschließlich Urlaubs- und Karenzzeiten, Daten über die Verwendung sowie Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten, Daten über Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst, Daten über Pflichtverletzungen sowie Strafgerichts- und Verwaltungsstrafverfahren;
- c) von Personen, die eine Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde anstreben, überdies Daten über Berufserfahrung, besondere Kenntnisse sowie Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsdaten in Bezug auf Eignung, Daten über Strafgerichtsverfahren.

(3) Die Übermittlung von Daten an andere Organe und Dienststellen der Gemeinde, des Bundes und des Landes, an die zuständigen Sozialversicherungsträger, an den Dachverband der Sozialversicherungsträger und an die Personalvertretung ist, wenn nicht weitergehende Übermittlungen gesetzlich vorgesehen sind, nur auf deren begründetes Ersuchen und nur soweit zulässig, als diese Daten Voraussetzung für die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben sind.“

11. Im § 13a wird der bisherige Abs. 1 als Abs. 4 bezeichnet; der bisherige Abs. 2 entfällt.

12. Im § 13a wird nach dem nunmehrigen Abs. 4 folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die in Dienstrechtsangelegenheiten zuständigen Organe haben bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere von besonderen Kategorien personenbezogener Daten sowie Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten, die zum Schutz der Geheimhaltungsinteressen der betroffenen Personen erforderlichen technischen und organisatorischen Vorkehrungen zu treffen. Als solche Vorkehrungen sind insbesondere Zugriffsbeschränkungen auf jene Daten, die zur Erfüllung der Aufgaben der jeweiligen Stelle unbedingt erforderlich sind, und die Verschlüsselung der Daten bei der Übermittlung in öffentlichen Netzwerken vorzusehen.“

13. Im § 27 Abs. 3 lit. b wird nach dem Wort „Sozialversicherungsgesetzes“ der Ausdruck „(ASVG)“ eingefügt.

14. Im § 27 Abs. 5 lit. b wird nach dem Ausdruck „49a“ ein Beistrich und der Ausdruck „49b“ eingefügt.

15. Im § 27 Abs. 5 lit. c wird der Ausdruck „§ 38c“ durch den Ausdruck „§ 39“ und der Ausdruck „§§ 39 bis 43“ durch den Ausdruck „§§ 40 bis 43“ ersetzt.

16. Nach dem § 28 wird folgender § 28a eingefügt:

„§ 28a Telearbeit

(1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann einem Gemeindeangestellten auf Antrag Telearbeit in der Form gewährt werden, dass er bestimmte dienstliche Aufgaben regelmäßig in seiner Wohnung oder der Wohnung naher Angehöriger (Homeoffice) oder an einem anderen von ihm selbst gewählten Ort im Rahmen einer Dienstleistung außerhalb der Dienststelle (sonstige Telearbeit), unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik verrichtet, wenn

- a) sich der Gemeindeangestellte hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat und
- b) der Gemeindeangestellte sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Verschwiegenheitspflichten und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

(2) Die Gewährung von Telearbeit kann für die Dauer von einem Monat bis zu zwölf Monaten erfolgen. Sie verlängert sich um den gleichen Zeitraum, wenn dem weder der Dienstgeber noch der Gemeindeangestellte bis einen Monat vor Ablauf der Frist oder, falls Telearbeit nur für höchstens zwei Monate gewährt wurde, bis zwei Wochen vor Ablauf der Frist widerspricht.

(3) Der Dienstgeber hat bei der Prüfung eines Antrags nach Abs. 1 auf die persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten angemessen Rücksicht zu nehmen. Wird dem Antrag nicht entsprochen, ist dem Gemeindeangestellten dies unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung, unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

(4) Die zur Verrichtung von Telearbeit erforderlichen digitalen Arbeitsmittel sind dem Gemeindeangestellten vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen.

(5) Telearbeit kann einvernehmlich abgeändert und beendet werden. Weiters kann Telearbeit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes durch Erklärung des Dienstgebers oder des Gemeindeangestellten unter Einhaltung einer Frist von einem Monat beendet werden. Telearbeit endet jedenfalls, wenn der Gemeindeangestellte mehr als drei Monate vom Dienst abwesend ist.

(6) In Katastrophenfällen und aus sonstigen zwingenden oder aus im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen kann durch den Dienstgeber außerordentliche Telearbeit angeordnet werden oder gewährte Telearbeit widerrufen werden; auf die persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten ist angemessen Rücksicht zu nehmen. Bei Anordnung außerordentlicher Telearbeit gilt Abs. 1 lit. b sinngemäß.“

17. Im § 35 Abs. 3 wird nach dem Wort „Beschäftigungsausmaßes“ die Wortfolge „oder einer Beschäftigung während der Karenz“ eingefügt und das Wort „Teilzeitbeschäftigung“ durch das Wort „Beschäftigung“ ersetzt.

18. Im § 35 Abs. 5 wird der Ausdruck „§ 38c“ durch den Ausdruck „§ 39“ und der Ausdruck „§§ 39 bis 43“ durch den Ausdruck „§§ 40 bis 43“ ersetzt.

19. Im § 35 Abs. 9 lit. d wird der Ausdruck „§ 38c“ durch den Ausdruck „§ 39“ und der Ausdruck „§ 39 bis 43“ durch den Ausdruck „§§ 40 bis 43“ ersetzt.

20. Der § 35a Abs. 1 lit. a lautet:

„a) wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten Ehegatten oder eingetragenen Partners, Elternteils, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegerelternteils, Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, oder“

21. Im § 35a Abs. 1 lit. c wird nach dem Wort „erkrankten“ die Wortfolge „oder verunglückten“ eingefügt.

22. Der § 35a Abs. 3 lautet:

„(3) Der Gemeindeangestellte hat über Abs. 1 hinaus Anspruch auf Pflegeurlaub bis zum Höchstausmaß von weiteren 40 Stunden je Kalenderjahr, wenn er den Anspruch nach Abs. 1 verbraucht hat und wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung seines erkrankten oder verunglückten Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes der Person, mit der der Gemeindeangestellte in Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist; dies gilt nur für ein Kind, Stief-, Wahl- oder Pflegekind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat oder für das aufgrund einer Behinderung erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird. Auch dieser Anspruch vermindert sich entsprechend, wenn die Wochenarbeitszeit des Gemeindeangestellten herabgesetzt ist.“

23. Im § 35a entfällt der Abs. 6; der bisherige Abs. 7 wird als Abs. 6 bezeichnet.

24. Im § 38b Abs. 2 wird das Wort „Betreuung“ durch das Wort „Unterstützung“ ersetzt.

25. Dem § 38b Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Wird dem Antrag nicht entsprochen, ist dem Gemeindeangestellten dies unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung, unter Angabe der Gründe mitzuteilen.“

26. Der § 38c entfällt.

27. Die §§ 39 bis 41 lauten:

„§ 39 Frühkarenz

(1) Dem Gemeindeangestellten ist auf Antrag für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende der Schutzfrist der Mutter oder wenn eine Schutzfrist fehlt, bis acht Wochen nach der Geburt des Kindes, ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge im Ausmaß von mindestens einer Woche und höchstens 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

(2) Einem Gemeindeangestellten, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen hat, ist auf Antrag ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge im Ausmaß von mindestens einer Woche und höchstens 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(3) Der Gemeindeangestellte hat den Beginn und die Dauer der Frühkarenz spätestens zwei Monate vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme

in unentgeltliche Pflege bekannt zu geben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbeendenden Umstände darzulegen.

(4) Die Frühkarenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird.

§ 40

Elternkarenz

(1) Einem Gemeindeangestellten ist auf sein Verlangen eine Karenz bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt seines Kindes gegen Entfall der Bezüge zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und der andere Elternteil

a) einen Anspruch auf Karenz aus Anlass der Elternschaft nach einer österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweiz hat, jedoch, ausgenommen im Fall des § 41 Abs. 2, nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt;

b) keinen Anspruch auf Karenz hat.

Die Karenz des Gemeindeangestellten beginnt frühestens mit dem Ablauf der Schutzfrist oder wenn eine Schutzfrist fehlt, frühestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes.

(2) Einem Gemeindeangestellten, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

a) an Kindes statt angenommen hat (Adoptivelternteil), oder

b) in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegeelternteil),

und der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf sein Verlangen Karenz ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder ab dem Tag der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen (Adoptiv-, Pflege-)Elternteils bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen zu gewähren. Nimmt ein Gemeindeangestellter ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann er Karenz bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen. Nimmt der Gemeindeangestellte ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat er Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen (Adoptiv-, Pflege-)Elternteils.

(3) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen. Sie endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird. Der Gemeindeangestellte gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge beurlaubt. Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Gemeindeangestellte jedoch den Dienst vorzeitig wieder anzutreten.

(4) Der Gemeindeangestellte hat dem Dienstgeber die Inanspruchnahme und Dauer der Karenz spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes, im Fall einer Annahme an Kindes statt oder einer Übernahme in unentgeltliche Pflege unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen. Der Gemeindeangestellte kann dem Dienstgeber spätestens drei Monate bzw., wenn die Karenz weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach den vorstehenden Absätzen vereinbart werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(5) Dem Gemeindeangestellten ist auf sein Verlangen durch laufende Informationen zu ermöglichen, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten und so, als wenn er nicht in Karenz wäre, an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (§ 9) teilzunehmen.

(6) Nach der Rückkehr aus der Karenz ist dem Gemeindeangestellten wieder die frühere oder eine gleichrangige Stelle anzubieten.

§ 41

Teilung der Elternkarenz

(1) Die Elternkarenz kann zwischen den (Adoptiv-, Pflege-)Elternteilen zweimal geteilt werden. Jeder Teil der Karenz muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist entweder im Anschluss an die Schutzfrist, oder wenn eine Schutzfrist fehlt, bis acht Wochen nach der Geburt des Kindes, am Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des anderen (Adoptiv-, Pflege-)Elternteils anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson können beide (Adoptiv-, Pflege-)Elternteile für die Dauer eines Monats gleichzeitig Karenz in Anspruch nehmen, wobei in diesem Fall der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes oder dem in § 43 Abs. 1 zweiter Satz genannten Zeitpunkt endet.

(3) Beabsichtigt ein (Adoptiv-, Pflege-)Elternteil, Karenz im Anschluss an eine Karenz des anderen (Adoptiv-, Pflege-)Elternteils in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate bzw., wenn die Karenz weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor dem Wechsel, Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Karenz nach Abs. 1 gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.“

28. Im § 42 Abs. 1 wird die Wortfolge „die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter“ durch die Wortfolge „das andere (Adoptiv-, Pflege-)Elternteil“ ersetzt, entfällt die Wortfolge „(Vater, Adoptiv- oder Pflegevater)“ und wird die Wortfolge „einer (Adoptiv-, Pflege-)Mutter, die“ durch die Wortfolge „eines (Adoptiv-, Pflege-)Elternteils, das“ ersetzt.

29. Im § 42 entfällt der Abs. 2; die bisherigen Abs. 3 bis 5 werden als Abs. 2 bis 4 bezeichnet.

30. Im nunmehrigen § 42 Abs. 2 wird der Ausdruck „der Abs. 1 und 2“ durch den Ausdruck „des Abs. 1“ ersetzt.

31. Im nunmehrigen § 42 Abs. 2 lit. e wird die Wortfolge „der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter (Abs. 1) bzw. des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters (Abs. 2)“ durch die Wortfolge „des anderen (Adoptiv-, Pflege-)Elternteils“ ersetzt.

32. Im nunmehrigen § 42 Abs. 3 wird die Wortfolge „Die Gemeindeangestellten haben“ durch die Wortfolge „Der Gemeindeangestellte hat“ ersetzt.

33. Im nunmehrigen § 42 Abs. 4 wird die Wortfolge „Die Ansprüche nach den Abs. 1 und 2 stehen“ durch die Wortfolge „Der Anspruch nach Abs. 1 steht“, die Wortfolge „die Gemeindeangestellten“ durch die Wortfolge „der Gemeindeangestellte“ und das Wort „haben“ durch das Wort „hat“ ersetzt.

34. Im § 43 Abs. 1 wird das Wort „Karenz“ im ersten Satz durch das Wort „Elternkarenz“, das Wort „sieben“ durch das Wort „achten“ und der Ausdruck „§§ 39 bis 41“ durch den Ausdruck „§§ 40 und 41“ ersetzt.

35. Nach dem § 43 wird folgender § 43a eingefügt:

„§ 43a

Beschäftigung während der Karenz

(1) Wenn dies im dienstlichen Interesse gelegen ist, kann ein Gemeindeangestellter auf dessen Antrag hin während einer Karenz nach den §§ 40 bis 43 im Rahmen seines karenzierten Dienstverhältnisses weiter geringfügig beschäftigt werden. Der dafür gebührende monatliche Bezug darf den im § 5 Abs. 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigen.

(2) Der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die zeitliche Verteilung der Beschäftigung während der Karenz ist nach Maßgabe dienstlicher Interessen und unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten festzulegen.

(3) Die Beschäftigung während der Karenz kann einvernehmlich abgeändert und beendet werden. Sie kann weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes durch Erklärung des Dienstgebers oder des Gemeindeangestellten unter Einhaltung einer Frist von einer Woche beendet werden.“

36. Der § 45 lautet:

„§ 45

Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes

(1) Die Wochenarbeitszeit ist, soweit nicht Abs. 3 entgegensteht, auf Antrag des Gemeindeangestellten zur Betreuung

- a) eines eigenen Kindes,
- b) eines Kindes, das er an Kindes statt angenommen hat, oder
- c) eines Kindes, das er in unentgeltliche Pflege genommen hat,

bis zum Ende des achten Lebensjahres des Kindes auf bis zur Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 ABGB gegeben ist und der andere Elternteil nicht gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Unter den Voraussetzungen des Abs. 1 kann mit dem Gemeindeangestellten auch eine Vereinbarung über die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auf ein Beschäftigungsausmaß von weniger als der Hälfte getroffen werden. Auf den Abschluss einer solchen Vereinbarung besteht kein Rechtsanspruch.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist unzulässig, wenn der Gemeindeangestellte dadurch aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen, seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte. Die Ablehnung ist dem Gemeindeangestellten unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann für jedes Kind nur einmal in Anspruch genommen werden und dauert mindestens zwei Monate. Sie beginnt in den Fällen des Abs. 1 lit. a frühestens mit dem Ablauf der Schutzfrist oder wenn eine Schutzfrist fehlt, frühestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes. In den Fällen des Abs. 1 lit. b und c beginnt sie frühestens mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder ab dem Tag der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege.

(5) Der Gemeindeangestellte hat die Teilzeitbeschäftigung unter Angabe der Dauer und des Ausmaßes spätestens bis zum Ende der Schutzfrist, oder wenn eine Schutzfrist fehlt, bis acht Wochen nach der Geburt des Kindes, im Fall einer Annahme an Kindes statt oder einer Übernahme in unentgeltliche Pflege durch den Gemeindeangestellten unverzüglich zu beantragen. Bei einem geplanten Beginn nach den in Abs. 4 genannten Zeitpunkten hat der Antrag zumindest drei Monate im Vorhinein zu erfolgen.

(6) Die zeitliche Verteilung der Teilzeitbeschäftigung ist zwischen dem Dienstgeber und dem Gemeindeangestellten im Einvernehmen festzulegen. Dabei ist auf die persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

(7) Die Teilzeitbeschäftigung kann einvernehmlich geändert und beendet werden. Über Antrag des Gemeindeangestellten ist die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig zu beenden, sofern dies im Hinblick auf eine Änderung der persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten gerechtfertigt ist und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Weiters endet sie vorzeitig, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 1 weggefallen sind und der Dienstgeber die Beendigung verlangt.“

37. Im § 47 Abs. 3 entfällt das Wort „achtwöchige“.

38. Im § 49 Abs. 4 wird der Ausdruck „§ 38c“ durch den Ausdruck „§ 39“ und der Ausdruck „§§ 39 bis 43“ durch den Ausdruck „§§ 40 bis 43“ ersetzt.

39. Nach dem § 49a wird folgender § 49b eingefügt:

„§ 49b

Altersteilzeit

(1) Mit dem Gemeindeangestellten kann auf Antrag für längstens fünf Jahre eine Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit um 40 % bis 60 % mit Entgeltausgleich vereinbart werden (Altersteilzeit), wenn

- a) der Gemeindeangestellte mit der beabsichtigten Beendigung der Altersteilzeit, spätestens jedoch nach fünf Jahren ab dem Beginn der Altersteilzeit, das Regelpensionsalter vollendet,
- b) der Gemeindeangestellte die Voraussetzung nach § 27 Abs. 2 Z. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) erfüllt,
- c) die regelmäßige Arbeitszeit des Gemeindeangestellten in den letzten zwölf Monaten vor dem Beginn der Altersteilzeit einer Vollbeschäftigung entsprochen hat oder um nicht mehr als 40 % herabgesetzt war,
- d) der Dienstgeber Anspruch auf Altersteilzeitgeld gemäß § 27 AIVG oder Teilpension gemäß § 27a AIVG hat und
- e) keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat zu enthalten:

- a) den Beginn, die Dauer, die zeitliche Verteilung und das Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit,
- b) die Verpflichtung des Dienstgebers, die Sozialversicherungsbeiträge für den Gemeindeangestellten entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit zu entrichten und
- c) die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Beendigung der Altersteilzeit sowie deren Unwirksamkeit im Fall des vorzeitigen Endes der Altersteilzeit.

(3) Der Entgeltausgleich gebührt, bis zur monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG, in der Höhe von 50 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem in den letzten zwölf Monaten vor dem

Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der herabgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Anpassungen oder sonstige Erhöhungen der Bezüge sind sinngemäß zu berücksichtigen. Der Entgeltausgleich ist bei der Bemessung der Sonderzahlungen dem Monatsbezug zuzurechnen. Nähere Vorgaben zur Berechnung von Entgelt und Entgeltausgleich hat die Landesregierung durch Verordnung zu treffen.

(4) Ein Antrag nach Abs. 1 ist spätestens sechs Monate vor der angestrebten Wirksamkeit zu stellen und hat den gewünschten Beginn, die Dauer, die zeitliche Verteilung und das Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit zu enthalten. Sofern keine dienstlichen Interessen entgegenstehen, kann von der Einhaltung der Frist zur Antragstellung abgesehen werden.

(5) Die Altersteilzeit kann vom Dienstgeber vorzeitig beendet werden, wenn kein Anspruch mehr auf Altersteilzeitgeld gemäß § 27 AIVG oder Teilpension gemäß § 27a AIVG besteht.“

40. Im § 57 Abs. 1 und Abs. 2 lit. c wird jeweils der Ausdruck „§ 58 Abs. 7“ durch den Ausdruck „§ 58 Abs. 6“ ersetzt.

41. Im § 63 Abs. 3 lit. c wird der Ausdruck „§ 58 Abs. 7“ durch den Ausdruck „§ 58 Abs. 6“ ersetzt.

42. Im § 68 Abs. 6 wird der Ausdruck „§ 38c“ durch den Ausdruck „§ 39“ und der Ausdruck „§§ 39 bis 43“ durch den Ausdruck „§§ 40 bis 43“ ersetzt.

43. Nach dem § 70 wird folgender § 70a eingefügt:

„§ 70a

Pensionskassenvorsorge

Der Dienstgeber kann den Gemeindeangestellten eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z. 1 des Betriebspensionsgesetzes (BPG) erteilen. In diesem Fall sind durch den Dienstgeber abzuschließen:

- a) ein Pensionskassenvertrag nach § 15 Pensionskassengesetz (PKG) und
- b) eine Vereinbarung im Sinne des § 3 BPG mit der Personalvertretung; sofern keine Personalvertretung besteht, ist die Vereinbarung mit dem Gemeindeangestellten abzuschließen.“

44. Im § 71 Abs. 2 wird das Wort „Dienstbezüge“ durch die Wortfolge „Monatsbezüge und der Sonderzahlungen“ ersetzt.

45. Im § 71 Abs. 3 wird das Wort „Bezüge“ durch das Wort „Monatsbezüge“ ersetzt.

46. Im § 71a Abs. 2 wird nach dem Verweis auf „§ 70 – Dienstverhältnis mit Sonderregelungen –“ der Verweis auf „§ 70a – Pensionskassenvorsorge – mit der Maßgabe, dass abweichend von lit. b eine Vereinbarung im Sinne des § 3 BPG mit dem Betriebsrat der Krankenanstalten abzuschließen ist.“ eingefügt.

47. Im § 75 Abs. 2 wird der Ausdruck „§§ 39 bis 43“ durch den Ausdruck „§§ 40 bis 43“ und jeweils die Wortfolge „anstelle der Karenz“ durch die Wortfolge „zur Betreuung eines Kindes“ ersetzt.

48. Der § 75 Abs. 3 lautet:

„(3) Der Gemeindeangestellte ist mit Erreichen des Anfallsalters für die Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zum Austritt berechtigt. Der Austritt ist mindestens drei Monate vor dem beabsichtigten Wirksamwerden zu erklären. Auf Antrag des Gemeindeangestellten kann die Frist ganz oder teilweise nachgesehen werden, wenn dadurch keine dienstlichen Nachteile entstehen.“

49. Im § 76 wird nach dem Abs. 1 folgender Abs. 2 eingefügt:

„(2) Eine Entlassung ist rechtsunwirksam, wenn erwiesen ist oder die Umstände eindeutig erkennen lassen, dass sie hauptsächlich deshalb erfolgt ist, weil der Gemeindeangestellte einer bestimmten rechtlich zulässigen Organisation politischer oder anderer Art angehört oder nicht angehört, eine rechtlich zulässige Tätigkeit als Amtsträger oder politischer Mandatar ausübt oder gesetzliche oder vertragliche Rechte geltend gemacht hat.“

50. Im § 76 werden die bisherigen Abs. 2 und 3 als Abs. 3 und 4 bezeichnet.

51. Im nunmehrigen § 76 Abs. 3 wird der Ausdruck „§ 80 Abs. 9“ durch den Ausdruck „§ 80 Abs. 7“ ersetzt.

52. Im § 80 Abs. 4 entfällt die Wortfolge „sowie während einer Karenz oder eines Karenzteiles oder einer Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz nach § 45 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des- bzw. derselben“ sowie der fünfte bis siebente Satz.

53. Der § 80 Abs. 5 lautet:

„(5) Ein Gemeindeangestellter, welcher eine Frühkarenz nach § 39, eine Elternkarenz nach den §§ 40 bis 43 oder einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nach § 45 in Anspruch nimmt, darf nicht gekündigt werden. Der Kündigungsschutz beginnt mit Antragstellung, jeweils jedoch frühestens vier Monate vor dem Antritt, und endet vier Wochen nach dem Ende der Karenz, des jeweiligen Karenzteiles oder der Teilzeitbeschäftigung. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung endet der Kündigungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.“

54. Der § 80 Abs. 6 und 7 entfällt; die bisherigen Abs. 8 und 9 werden als Abs. 6 und 7 bezeichnet.

55. Im § 81 lit. b wird nach der Wortfolge „Bildungsteilzeit nach § 49“ das Wort „und“ durch einen Bindestrich ersetzt und nach dem Ausdruck „§ 49a“ die Wortfolge „und einer Altersteilzeit nach § 49b“ eingefügt.

56. Im § 81 lit. d wird der Ausdruck „§ 38c“ durch den Ausdruck „§ 39“ ersetzt.

57. Im § 89 Abs. 1 wird nach dem Wort „Teuerungszulagen“ die Wortfolge „; § 56 Abs. 2 letzter Satz gilt sinngemäß“ eingefügt.

58. Im § 89 Abs. 2 wird der Ausdruck „§ 35 Abs. 6, 8, 8a und 10“ durch den Ausdruck „§ 35 Abs. 2, 3, 6, 8, 8a und 10“ ersetzt.

59. Im § 90 wird vor dem Verweis auf „§ 14 – Allgemeine Dienstpflichten –“ ein Verweis auf „§ 13a – Verarbeitung personenbezogener Daten –“, nach dem Verweis auf „§ 26 – Abwesenheit vom Dienst –“ ein Verweis auf „§ 28a – Telearbeit –“ und nach dem Verweis auf „§ 48 – Beschäftigungsbeschränkungen –“ ein Verweis auf „§ 50 – Änderung des Beschäftigungsausmaßes –“ eingefügt.

60. Die Überschrift des § 92 lautet:

„§ 92
Lehrlinge“

61. Im § 92 wird der bisherige Text als Abs. 2 bezeichnet und folgender Abs. 1 eingefügt:

„(1) Die Bestimmungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten (§ 13a) sind auf Lehrlinge sinngemäß anzuwenden.“

62. Die Überschrift des § 92a lautet:

„§ 92a
Freie Dienstnehmer“

63. Im § 92a wird der bisherige Text als Abs. 2 bezeichnet und folgender Abs. 1 eingefügt:

„(1) Die Bestimmungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten (§ 13a) sind auf Personen, die in einem freien Dienstverhältnis zur Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen (freie Dienstnehmer), sinngemäß anzuwenden.“

64. Im nunmehrigen § 92a Abs. 2 wird die Wortfolge „Personen, die in einem freien Dienstverhältnis zur Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,“ durch die Wortfolge „freie Dienstnehmer“ ersetzt.

65. Im nunmehrigen § 92a Abs. 2 lit. b wird die Wortfolge „Allgemeines Sozialversicherungsgesetz“ durch den Ausdruck „ASVG“ ersetzt.

66. Im § 95 Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 58 Abs. 7“ durch den Ausdruck „§ 58 Abs. 6“ ersetzt.

67. Im § 96 Abs. 2 lit. c wird der Ausdruck „§ 13a“ durch den Ausdruck „§ 13a Abs. 5“ ersetzt.

68. Im § 96 Abs. 2 lit. j wird nach dem Ausdruck „(§ 79)“ die Wortfolge „; ausgenommen Dienstverhältnisse, die noch nicht einen Monat gedauert haben“ eingefügt

69. Im § 96a Abs. 2 wird nach der der lit. c folgende lit. d eingefügt:

„d) Telearbeit (§ 28a);“

70. Im § 96a Abs. 2 werden die bisherigen lit. d bis h als lit. e bis i bezeichnet.

71. Im nunmehrigen § 96a Abs. 2 lit. g wird die Wortfolge „anstelle der Karenz“ durch die Wortfolge „zur Betreuung eines Kindes“ ersetzt.

72. Im § 96a Abs. 2 wird nach der nunmehrigen lit. i folgende lit. j eingefügt:

„j) Altersteilzeit (§ 49b);“

73. Im § 96a Abs. 2 werden die bisherigen lit. i bis l als lit. k bis n bezeichnet.

74. Im § 100 Abs. 3 wird jeweils der Ausdruck „§§ 38 und 45“ durch den Ausdruck „§§ 38, 45 und 49b“ ersetzt.

75. Im § 100 Abs. 6 lit. c entfällt der Ausdruck „(im Sinne des § 39 Abs. 3 lit. b oder des § 40 Abs. 2 lit. b)“.

76. Der § 116 lautet:

„§ 116

Inkrafttretensbestimmung zur Novelle LGBI.Nr. 72/2022, ergänzende Übergangsbestimmung durch die Novelle LGBI.Nr. ../2023

(1) Art. VI des Gesetzes über die Bildung und Betreuung von Kindern – Sammelgesetz, LGBI.Nr. 72/2022, tritt am 1. September 2023 in Kraft.

(2) Mit Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die bereits am 1. Oktober 2023 in einem Dienstverhältnis standen, für das Jahresarbeitszeit vereinbart war, kann abweichend von § 83 Abs. 2 erster Satz auch für den Fall der ganzjährigen Öffnung der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung vereinbart werden, dass die Bestimmungen über die Arbeitszeit (§ 20), den Erholungsurlaub (§ 35) und den Monatsbezug (§ 56 Abs. 2) nur insoweit gelten, als sich aus dem II. Hauptstück nicht anderes ergibt.“

77. Nach dem § 117 wird folgender § 118 angefügt:

„§ 118

Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBI.Nr. ../2023

(1) Die Änderungen der §§ 70a und 71a durch LGBI.Nr. ../2023 treten rückwirkend am 1. Jänner 2003 in Kraft.

(2) Die Informationen nach § 7a sind einem Gemeindeangestellten, dessen aufrechtes Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begründet wurde, nur auf sein Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(3) Für Pflegezeit, die vor Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Gemeindeangestelltengesetzes 2005, LGBI.Nr. ../2023, in Anspruch genommen wurde, gilt der § 38b in der Fassung vor LGBI.Nr. ../2023 weiter.

(4) Für Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz, die vor Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Gemeindeangestelltengesetzes 2005, LGBI.Nr. ../2023, in Anspruch genommen wurde, gelten die §§ 45, 75 Abs. 2, 80 Abs. 4 und 6, 81, 96a Abs. 2 sowie 100 in der Fassung vor LGBI.Nr. ../2023 weiter.“

LAbg. Roland Frühstück

LAbg. Christine Bösch-Vetter

I. Allgemeines:

1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

1.1. Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158

Mit dem vorliegenden Gesetz über eine Änderung des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 werden die für die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158 in das Landesrecht erforderlichen gesetzlichen Maßnahmen getroffen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert wird. Es werden Mindestrechte festgelegt, die für jeden Arbeitnehmer in der Union gelten, der in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht. Zu diesen Mindestrechten zählen insbesondere die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses sowie die Zulässigkeit von Mehrfachbeschäftigungen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU hat zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsmarkt dadurch zu erreichen, dass für Eltern oder pflegende Angehörige die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird. Dazu sieht die Richtlinie individuelle Rechte in Bezug auf Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie flexible Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, vor.

Das Landesrecht entspricht zum Teil bereits jetzt den Vorgaben der genannten Richtlinien. Soweit dies nicht der Fall ist, erfolgen durch den gegenständlichen Entwurf über die Änderung des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 sowie die gleichzeitig versendeten Entwürfe über die Änderung des Gemeindebedienstetengesetzes 1988, des Landesbedienstetengesetzes 2000, des Landesbedienstetengesetzes 1988, des Antidiskriminierungsgesetzes sowie des Landesverwaltungsgerichtsgesetzes die notwendigen Umsetzungsmaßnahmen. Im Wesentlichen sind dies:

- Informationen zum Dienstverhältnis (§§ 7 und 7a): Die Regelungen sehen verschiedene Verpflichtungen des Dienstgebers zur Unterrichtung des Gemeindeangestellten über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses vor.
- Dienstliche Fortbildung (§ 9): Soweit eine dienstliche Fortbildung verpflichtend ist, gilt eine Teilnahme daran jedenfalls als Arbeitszeit und dürfen vom Gemeindeangestellten keine Beiträge zu den Kosten eingehoben werden.
- Pflegeurlaub (§ 35a): Die bisher bestehende Regelung wird dahingehend erweitert, dass neben der notwendigen Pflege einer erkrankten oder verunglückten Person auch deren notwendige Unterstützung einen Anspruch auf Pflegeurlaub zur Folge hat. Darüber hinaus steht der Pflegeurlaub nunmehr für die Pflege und Unterstützung aller im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen zu sowie von nahen Angehörigen, unabhängig davon, ob diese im gemeinsamen Haushalt leben.
- Frühkarenz (§ 39): Die Frühkarenz wird von vier Wochen auf 31 Tage erweitert und zudem festgelegt, dass die Karenz neben dem Vater nunmehr auch von einem diesem gleichgestellten Elternteil in Anspruch genommen werden kann. Überdies ist die Frühkarenz zukünftig auch einem Gemeindeangestellten zu gewähren, der ein Kind an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege genommen hat.
- Elternkarenz (§ 40 bis 42): Die bisher bestehenden Regelungen zur Karenz für Mütter und der Karenz für Väter werden zu einer einheitlichen Elternkarenz zusammengefasst. Die Bestimmung wird derart ausgestaltet, dass sie nicht mehr auf das jeweilige Geschlecht abstellt, sondern für alle Elternteile gleich anzuwenden ist. Sie steht zukünftig auch für Kinder zu, die ein Gemeindeangestellter in unentgeltliche Pflege genommen hat, unabhängig davon, ob die Absicht besteht diese an Kindes statt anzunehmen.
- Aufgeschobene Karenz (§ 43): Die Möglichkeit, drei Monate der Elternkarenz aufzuschieben, wird bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verlängert.
- Beschäftigung während der Karenz (§ 43a): Gemeindeangestellte können nunmehr im Rahmen ihres karenzierten Dienstverhältnisses weiterhin geringfügig beschäftigt werden.
- Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (§ 45) und Pflegeteilzeit (§ 38b): Die bisher bestehende Möglichkeit, zur notwendigen Pflege und Betreuung eine Pflegeteilzeit nach § 38b in Anspruch zu nehmen, wird auf die Fälle einer notwendigen Pflege und Unterstützung eingeschränkt. Gleichzeitig wird eine Regelung über eine Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes neu geschaffen. Diese

sieht vor, dass über Antrag eines Gemeindeangestellten bis zum achten Lebensjahr des Kindes das Beschäftigungsausmaß auf bis zur Hälfte zu reduzieren ist. Aufgrund fehlender Inanspruchnahme in der Praxis, entfällt die bisherige Bestimmung über eine Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz.

- Entlassung aus dem Dienstverhältnis (§ 76): Es wird ausdrücklich klargestellt, dass eine Entlassung rechtsunwirksam ist, wenn sie hauptsächlich deshalb erfolgt ist, weil der Gemeindeangestellte einer bestimmten rechtlich zulässigen Organisation angehört oder nicht angehört, eine rechtlich zulässige Tätigkeit als Amtsträger oder politischer Mandatar ausübt oder gesetzliche oder vertragliche Rechte geltend gemacht hat.
- Kündigungsschutz (§ 80): Der bisher für Mütter und Väter getrennt geregelte Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme einer Früh- oder Elternkarenz wird zu einer einheitlichen Regelung für alle Elternteile zusammengefasst. Für die neu geschaffene Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes wird ein Kündigungsschutz bis vier Wochen nach Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vorgesehen.

Aus systematischen Gründen werden die in der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158 enthaltenen weiteren Vorschriften betreffend

- einen Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung,
- einen Entlassungs- und Kündigungsschutz mit Umkehr der Beweislast,
- einen Anspruch auf Schadenersatz bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes, sowie
- eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle (Gleichbehandlungsstelle)

bei der Geltendmachung oder beabsichtigten Geltendmachung der in den Richtlinien gewährleisteten Rechte im Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt.

1.2. Sonstige Änderungen

Neben den genannten Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158 werden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Verwendung von Begriffen (§ 2): Es wird klargestellt, dass die im Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke alle Geschlechter, und damit auch Personen mit alternativer Geschlechteridentität, gleichermaßen umfassen.
- Datenschutz (§ 13a): Es wird eine Bestimmung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis geschaffen.
- Telearbeit (§ 28a): Die während der COVID-19-Pandemie bestehende Regelung zur Telearbeit wird in geänderter Form als Homeoffice, sonstige Telearbeit und außerordentliche Telearbeit in das reguläre Dienstrecht überführt.
- Schutzfrist (§ 47): Soweit eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten ist, soll sich zukünftig auch eine mehr als achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung um den entsprechenden Zeitraum verlängern.
- Altersteilzeit (§ 49b): Die dienstrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Altersteilzeit im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes durch Gemeindeangestellte werden gesetzlich geregelt. Damit einher gehen notwendige Anpassungen bei den Regelungen zur Abfertigung.
- Pensionskassenvorsorge (§§ 70a und 71a): Die Möglichkeit des Dienstgebers, den Gemeindeangestellten eine Pensionskassenzusage zu erteilen und entsprechende Verträge abzuschließen wird ausdrücklich gesetzlich normiert.
- Austritt aus dem Dienstverhältnis (§ 75): Die Einhaltung der Frist von drei Monaten zur Erklärung des Austritts bei Erreichen des Anfallsalters für die Inanspruchnahme einer gesetzlichen Pension soll zukünftig nachgesehen werden können.
- Verwaltungspraktikanten (§ 90): Die Regelungen betreffend die Verarbeitung von personenbezogenen Daten (§ 13a), Telearbeit (§ 28a) und der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit (§ 50) sollen zukünftig auch auf Verwaltungspraktikanten sinngemäße Anwendung finden.
- Lehrlinge und freie Dienstnehmer (§§ 92 und 92a): Die Regelungen betreffend die Verarbeitung von personenbezogenen Daten (§ 13a) sollen zukünftig auch auf Lehrlinge und freie Dienstnehmer sinngemäße Anwendung finden.

- Ergänzende Übergangsbestimmung (§ 116): Für Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, mit denen bisher Jahresarbeitszeit vereinbart war, soll die Möglichkeit geschaffen werden, diese auch zukünftig vereinbaren zu können – unabhängig davon ob die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung ganzjährig geöffnet ist.
- Diverse geringfügige Anpassungen aufgrund der zuvor genannten Änderungen.
- Einzelne Berichtigungen von Redaktionsversehen.

2. Kompetenzen:

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

3. Finanzielle Auswirkungen:

Sofern im Folgenden nicht anders dargestellt, kommt es durch das Gesetzesvorhaben zu keinen Mehrkosten für Bund, Land oder Gemeinden.

Zu 1.1. Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158

- Pflegeurlaub: Aufgrund des erweiterten Anspruches auf Pflegeurlaub ist, abhängig von der Größe der Gemeinde, mit zusätzlichen Anträgen zu rechnen. Diese werden von einem Gemeindeangestellten bearbeitet und im Personalverwaltungssystem erfasst. Dafür ist im Durchschnitt ein Zeitaufwand von etwa 6 Stunden anzusetzen. Der Einfachheit halber wird für die Berechnung das Gehalt eines Landesbediensteten der Gehaltsklasse 13/5 zugrunde gelegt. Folglich ergibt sich für die Gemeinde ein zusätzlicher Personalaufwand (einschließlich des arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwandes) in Höhe von ca. 500 Euro pro Fall.

Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 13/5)	Gesamtaufwand pro Fall (für 6 h)
Personalaufwand	66,88	401,28
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	23,41	140,46
Summe	90,29	541,74
Summe gerundet	90,30	500 Euro

- Informationen zum Dienstverhältnis: Die Verpflichtung des Dienstgebers zur Unterrichtung des Gemeindeangestellten über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses wird wegen der Aufbereitung der notwendigen Unterlagen in einer ersten Phase mit einem geringfügigen Mehraufwand für die Gemeinde verbunden sein.

Für die weitere Berechnung wird der Einfachheit halber das Gehalt eines Landesbediensteten der Gehaltsklasse 13/5 herangezogen. Unter der Annahme, dass ein Gemeindeangestellter für die Aufbereitung der Unterlagen in etwa 10 Stunden aufwenden muss, ist von einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) von ca. 900 Euro auszugehen.

Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 13/5)	Gesamtaufwand (für 10 h)
Personalaufwand	66,88	668,8
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	23,41	234,1
Summe	90,29	902,9
Summe gerundet	90,30	900 Euro

Zu 1.2. Sonstige Änderungen

- Telearbeit: Durch die neu geschaffene Regelung zur Telearbeit ist mit Mehrkosten für die Gemeinde sowohl aufgrund der Anschaffung der notwendigen technischen Ausstattung als auch aufgrund eines erhöhten Verwaltungsaufwandes zu rechnen.

Für die allfällige Umstellung der Hardware auf Notebooks und den Erwerb der notwendigen Softwarelizenzen sind jährliche Mehrkosten in Höhe von rund 135 Euro pro Arbeitsplatz zu veranschlagen.

Es ist davon auszugehen, dass in der Einführungsphase der neuen Telearbeitsmöglichkeit eine erhöhte Anzahl von Anträgen zu behandeln sein wird. Für deren Bearbeitung durch einen Gemeindeangestellten ist ein durchschnittlicher Zeitaufwand von 10 Minuten pro Antrag anzusetzen. Der Einfachheit halber wird für die Berechnung das Gehalt eines Landesbediensteten der Gehaltsklasse 13/5 zugrunde gelegt. Folglich ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 15 Euro pro Fall zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 13/5)	Gesamtaufwand pro Fall (für 10 min)
Personalaufwand	66,88	11,15
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	23,41	3,9
Summe	90,29	15,05
Summe gerundet	90,30	15 Euro

- Beschäftigung während der Karenz: Schon bisher war es möglich, im Wege eines separaten Vertrages Gemeindeangestellte bei Bedarf während der Karenz weiter zu beschäftigen. Es ist somit davon auszugehen, dass durch die neu geschaffene Bestimmung nur ein geringfügiger Anstieg an Anträgen zu verzeichnen sein wird. Für diese Anträge ist im Durchschnitt ein Zeitaufwand von etwa 1 Stunde anzusetzen. Der Einfachheit halber wird für die Berechnung das Gehalt eines Landesbediensteten der Gehaltsklasse 13/5 zugrunde gelegt. Folglich ergibt sich für die Gemeinde ein zusätzlicher Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 90 Euro pro Fall.

Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 13/5)	Gesamtaufwand pro Fall (für 1 h)
Personalaufwand	66,88	66,88
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	23,41	23,41
Summe	90,29	90,29
Summe gerundet	90,30	90 Euro

- Pensionskassenvorsorge: Soweit nicht schon bisher eine Pensionskassenvorsorge in der jeweiligen Gemeinde besteht und eine solche eingerichtet werden soll, ist mit entsprechenden – von der Anzahl der Dienstnehmer, deren Bezügen und der Höhe der jeweiligen Dienstgeberbeiträge abhängigen – Mehrkosten zu rechnen.

4. EU-Recht:

Dieses Gesetzesvorhaben dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU.

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

5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:

Das Gesetzesvorhaben hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche. Im Allgemeinen ist jedoch davon auszugehen, dass durch die Regelungen betreffend die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zumindest mittelbar positive Auswirkungen – etwa durch eine im Einzelfall besser auf die Bedürfnisse des jeweiligen Kindes abgestimmte Betreuungsmöglichkeit – gegeben sein werden.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z. 1 (§ 2):

Durch die Änderung soll klargestellt werden, dass die in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht auch sämtliche alternativen Geschlechtsidentitäten umfassen. Sie sind in einer für die jeweilige Person angemessenen Form zu verwenden. Sofern hierüber Unsicherheit bestehen, wird die angemessene Form in zweckmäßiger Weise, etwa durch Befragung der betroffenen Person, zu erheben sein.

Zu Z. 2 bis 6 (§ 7):

Die Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 3 bis 7 der Richtlinie (EU) 2019/1152. Diese sehen verschiedene Verpflichtungen des Dienstgebers zur Unterrichtung des Gemeindeangestellten über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses vor. Zum Teil werden diese Verpflichtungen schon bisher im Zuge des Dienstvertrages erfüllt. Aus systematischen Gründen wird die Regelung des § 7 um die Informationspflicht betreffend die Vertragsparteien sowie den Dienstort ergänzt. Die Bereitstellung der weiteren zur Umsetzung der Richtlinie notwendigen Informationen soll nicht im Rahmen des Dienstvertrages erfolgen, weshalb diesbezüglich eine eigene Bestimmung geschaffen wird (vgl. die Ausführungen zu § 7a).

Der Dienstvertrag ist wie bisher unverzüglich auszuhändigen, aufgrund der Vorgaben der Richtlinie jedenfalls in schriftlicher Form und spätestens eine Woche nach Beginn des Dienstverhältnisses.

Zu Z. 7 (§ 7a):

Die Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 3 bis 8, 10, 11, 12 und 15 der Richtlinie (EU) 2019/1152. Diese sehen verschiedene Verpflichtungen des Dienstgebers zur Unterrichtung des Gemeindeangestellten über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses, bestimmte Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen und Rechtsschutzmöglichkeiten vor. Auf die Ausführungen zu § 7 wird verwiesen.

Zu § 7a Abs. 1:

Die in Abs. 1 festgelegte Informationspflicht des Dienstgebers umfasst zum einen die in § 7 Abs. 1 lit. a bis h angeführten Informationen, welche im Wege des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. Zum anderen ist der Gemeindeangestellte über die in lit. a bis i angeführten Aspekte des Dienstverhältnisses betreffend Dienstbezüge, Arbeitszeit, Aus- und Fortbildung, Auflösung des Dienstverhältnisses und Sozialversicherungsträger, zu unterrichten. Informationen über Betriebsvereinbarungen sind nur in jenen Fällen bereitzustellen, in denen der Gemeindeangestellte einer solchen unterliegt. Der Hinweis auf die sofortige Wirksamkeit einer Kündigung, wenn das Dienstverhältnis noch nicht einen Monat gedauert hat, ersetzt die von der Richtlinie (EU) 2019/1152 geforderte Pflicht zur Information über die Probezeit. Dies deshalb, da das Dienstrecht der Gemeindeangestellten keine formelle Probezeit kennt. Es besteht lediglich die Möglichkeit, das Dienstverhältnis im ersten Monat ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Angemerkt wird, dass aufgrund der bestehenden Bestimmungen über die regelmäßige Arbeitszeit und den Dienstplan die Arbeitsmuster der Gemeindeangestellten nicht völlig oder größtenteils unvorhersehbar sein bzw. werden können. Eine diesbezügliche Informationspflicht ist daher auch nicht vorzusehen. Aus demselben Grund bedarf es auch keiner weiteren Umsetzungsschritte betreffend der Art. 10 und 12 der Richtlinie (EU) 2019/1152. Dies gilt ebenso für Abrufverträge gemäß Art. 11 leg. cit, welche im Dienstrecht nicht vorgesehen sind.

Zu § 7a Abs. 2:

Gemeindeangestellte, die ins Ausland versetzt oder die dort dienstzugeteilt werden, sollen zusätzliche Informationen betreffend die Auslandsverwendung erhalten. Dazu zählen unter anderem Angaben über die mit der Auslandsverwendung verbundenen zusätzlichen Vergütungen wie insbesondere Zulagen oder die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten.

Zu § 7a Abs. 3 bis 5:

Die Informationen nach Abs. 1 müssen innerhalb einer Woche nach Beginn des Dienstverhältnisses zur Verfügung gestellt werden. Sofern es sich um eine Änderung des Dienstverhältnisses handelt, hat dies unverzüglich, spätestens mit Wirksamkeit der Änderung zu erfolgen. Informationen nach Abs. 2 sind dem Gemeindeangestellten bis zur Abreise ins Ausland zukommen zu lassen. Die Zurverfügungstellung erfolgt entweder schriftlich im Wege des Dienstvertrags oder in elektronischer Form. Bei der elektronischen Übermittlung der Informationen ist in Übereinstimmung mit Art. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sicherzustellen, dass der Gemeindeangestellte diese speichern und ausdrucken kann und der Dienstgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält. Wird die Information beispielsweise per E-Mail versendet, ist diese nur rechtskonform zur Verfügung gestellt, sofern der Dienstnehmer den Erhalt ausdrücklich bestätigt.

Die in Abs. 1 lit. a bis h und Abs. 2 lit. c angeführten Informationen können im Wege eines Hinweises auf das Dienstrecht bereitgestellt werden. Dies jedoch nur insoweit, als die Rechtsvorschriften die Informationen im geforderten Ausmaß darstellen. Der Hinweis ist in einer Abs. 3 entsprechenden Form zu übermitteln.

Zu § 7a Abs. 6:

Hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen wird in Umsetzung des Art. 15 der Richtlinie (EU) 2019/1152 eine Umkehr der Beweislast in Verfahren vor den ordentlichen Gerichten verankert. Der Dienstgeber soll demnach die Möglichkeit erhalten, fehlende Informationen nach Aufforderung bereitzustellen oder schriftlich zu begründen, warum diese seiner Ansicht nach bereits zur Verfügung gestellt wurden. Tut er dies nicht, so hat er in einem nachfolgenden zivilgerichtlichen Verfahren zu beweisen, dass er seiner Verpflichtung nachgekommen ist.

Zu Z. 8 und 9 (§ 9):

Zu § 9 Abs. 2:

Aufgrund einer Neubezeichnung der Paragraphen über die Früh- und Elternkarenz waren die Verweise anzupassen.

Zu § 9 Abs. 3:

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152. Der neu geschaffene Abs. 3 stellt klar, dass die Teilnahme an allen verpflichtenden Fortbildungen als Arbeitszeit gilt. Daraus ergibt sich, dass eine allfällige Fortbildung auch möglichst während der regelmäßigen Arbeitszeit des Gemeindeangestellten abzuhalten ist. Beiträge zu den Kosten der Fortbildungsveranstaltungen dürfen nicht eingehoben werden. Ebenso kann für verpflichtende Fortbildungen kein Kostenrückerersatz gefordert werden.

Zu Z. 10 bis 12 (§ 13a):

Der § 13a in der bisherigen Form regelt die Übermittlungspflicht bestimmter personenbezogener Daten von Organen der Strafverfolgung an den Dienstgeber. Diese Bestimmung soll weiterhin unverändert bestehen bleiben. Zusätzlich soll im § 13a eine Regelung für die Verarbeitung grundsätzlich aller im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehenden personenbezogenen Daten geschaffen werden.

Zu § 13a Abs. 1:

Die gegenständliche Regelung legitimiert die in Dienstrechtangelegenheiten jeweils zuständigen Organe (vgl. dazu näher die §§ 96 und 96a) zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten, soweit dies zur Erfüllung der nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben oder sonstigen rechtlichen Verpflichtungen, denen der Dienstgeber oder der Dienstnehmer unterliegt, erforderlich ist. Davon erfasst sind verschiedenste Verarbeitungszwecke im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis, deren abschließende Aufzählung aufgrund der Fülle der Anwendungsfälle nicht zweckmäßig ist. Diese ergeben sich aber grundsätzlich aus dem Gesetz oder den sonstigen rechtlichen Verpflichtungen, denen Dienstgeber oder Dienstnehmer unterliegen.

Es können Daten von Gemeindeangestellten, von Personen, die eine Aufnahme in den Gemeindedienst anstreben oder aus dem Gemeindedienst ausgeschieden sind, sowie von deren Angehörigen und Hinterbliebenen verarbeitet werden. Dies jedoch immer nur in dem Ausmaß, wie es zur Erfüllung des Zwecks der Datenverarbeitung notwendig ist.

Als Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Z. 7 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird der Bürgermeister oder ein von ihm beauftragter Rechtsträger festgelegt. Beauftragt werden kann ein Rechtsträger dem Gemeindeangestellte zur Dienstleistung zugewiesen sind (bspw. eine ausgegliederte Gesellschaft).

Zu § 13a Abs. 2:

Um die Datenkategorien, die im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis einer Verarbeitung zugänglich sind, zu konkretisieren bzw. einzugrenzen, werden diese in Abs. 2 angeführt. Es wird dabei auch festgelegt, welche Daten für die jeweiligen Personenkreise verarbeitet werden dürfen.

Die in lit. a genannten Arten von personenbezogenen Daten können im Hinblick auf aktuelle und ehemalige Gemeindeangestellte, deren Angehörige und Hinterbliebene sowie Personen, die eine Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde anstreben, verarbeitet werden. Jene in lit. b und c dürfen hingegen nur für den jeweiligen Personenkreis verarbeitet werden. Die angeführten Datenkategorien können grundsätzlich verschiedene weitere Arten von Daten umfassen. So sind beispielsweise unter dem Begriff „Daten über Dienstbezüge“ sämtliche Daten zu verstehen, welche für die Berechnung, Auszahlung, Versteuerung etc. der Bezüge erforderlich sind. Zu den dienstlichen Kontaktdaten, welche auf der Homepage veröffentlicht werden können, zählt etwa der Name, die Dienststelle mit der Adresse (inkl. Stock und Raum), die Telefonnummer sowie die E-Mail-Adresse des Gemeindeangestellten. Hinsichtlich des Zwecks der Datenverarbeitung sei auf § 14 Abs. 3 verwiesen.

Die Gesundheitsdaten in Bezug auf Eignung, Krankmeldung, Dienstunfälle, Berufskrankheiten und Schwangerschaft stellen besondere Kategorien personenbezogener Daten iSd Art. 9 Abs. 1 DSGVO dar. Deren Verarbeitung stützt sich auf Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO und ist erforderlich, damit der Dienstgeber den ihm aus dem Dienst- und Sozialversicherungsrecht erwachsenden Pflichten nachkommen kann. Daten betreffend Straf- und Verwaltungsstrafverfahren fallen unter die Regelung des Art. 10 DSGVO. Die Verarbeitung der genannten Daten ist nur zulässig, sofern deren besonderer Schutzbedürftigkeit angemessen Rechnung getragen wird (vgl. dazu näher Abs. 5).

Zu § 13a Abs. 3:

Die über die Ermächtigung zur Verarbeitung (und damit Übermittlung) personenbezogener Daten nach Abs. 1 hinausgehende Regelung ermöglicht eine Datenübermittlung an bestimmte Organe und Dienststellen auch in den Fällen, in denen dies gesetzlich vorgesehen ist oder die Daten Voraussetzung für die Erfüllung der diesen Stellen übertragenen Aufgaben sind. Zur Überprüfung, ob die Voraussetzungen für eine Übermittlung tatsächlich vorliegen, bedarf es eines ausreichend genau begründeten Ersuchens. Durch diese Bestimmung bleibt eine sonstige gemäß DSGVO zulässige Übermittlung von Daten – etwa bei Vorliegen der Zustimmung der betroffenen Person – unberührt.

Zu § 13a Abs. 5:

Datensicherheitsmaßnahmen, deren Notwendigkeit sich insbesondere aus Art. 32 DSGVO und § 1 Abs. 2 des Datenschutzgesetzes ergibt, sind bei der Verarbeitung personenbezogener Daten vorzusehen. Dabei sind für besondere Kategorien von personenbezogenen Daten sowie Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten erhöhte Sicherheitsvorkehrungen (wie eingeschränkter Zugriff und Protokollierung der Zugriffe) zu treffen. Eine Datenübermittlung in öffentlichen Netzwerken darf nur verschlüsselt (entsprechend dem aktuellen Stand der Technik) erfolgen, weshalb beispielsweise eine unverschlüsselte Übermittlung von Daten via E-Mail unzulässig wäre (erforderlich ist eine „end-to-end“-Verschlüsselung).

Zu Z. 13 bis 15 (§ 27):

Mit § 27 ist Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1152 bereits umgesetzt. Die Regelung sieht vor, dass die Ausübung einer Nebenbeschäftigung nur aus bestimmten Gründen unzulässig ist, welche im Zusammenhang mit dem Interesse an der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und der Integrität des öffentlichen Dienstes stehen. Dabei handelt es sich um objektive Gründe, auf die nach Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 Unvereinbarkeitsbestimmungen angewendet werden dürfen.

Die Notwendigkeit der Anpassung der Verweise in Abs. 5 ergibt sich aus der Schaffung einer Regelung für die Altersteilzeit sowie der Neubezeichnung der Paragraphen über die Früh- und Elternkarenz.

Zu Z. 16 (§ 28a):

Die während der COVID-19-Pandemie bestehende Regelung zur Telearbeit wird in geänderter Form als Homeoffice, sonstige Telearbeit und außerordentliche Telearbeit in das reguläre Dienstrecht überführt. Die Bestimmung dient überdies der Umsetzung des Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

Zu § 28a Abs. 1:

Homeoffice ist die regelmäßige Erledigung von dienstlichen Aufgaben des Gemeindeangestellten in seiner Wohnung unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik. Regelmäßigkeit liegt bereits vor, wenn die Absicht besteht, die dienstlichen Aufgaben wiederkehrend in dieser Form zu erledigen. Auf einen bestimmten, gleichbleibenden zeitlichen Abstand zwischen den Erledigungen kommt es dabei nicht an. Der Begriff der eigenen Wohnung umfasst auch ein Wohnhaus sowie dazugehörige Außenbereiche. Darüber hinaus sind auch allfällige Nebenwohnsitze und die Wohnung bzw. das Wohnhaus naher Angehöriger (§ 35a Abs. 2) erfasst.

Sonstige Telearbeit kann im Rahmen einer Dienstleistung außerhalb der Dienststelle erfolgen, wobei der Ort der Telearbeit frei gewählt werden kann. Dadurch soll dem Gemeindeangestellten eine Möglichkeit eröffnet werden, allfällig verfügbare Zeiten, welche sich im Zuge von Außendiensten bzw. Dienstreisen (§ 67) ergeben, mittels Telearbeit zu nützen, ohne eigens dafür an die Dienststelle zurückkehren zu müssen.

Sowohl Homeoffice als auch sonstige Telearbeit dürfen, neben den Voraussetzungen der lit. a und b, nur gewährt werden, wenn keine dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen dem entgegenstehen. Dies wird beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Tätigkeit aufgrund ihrer Art nach, nicht in Telearbeit verrichtet werden kann oder eine wesentliche Beeinträchtigung der Gemeindeverwaltung damit einhergehen würde.

Die Regelungen für Arbeitsplätze nach dem Landes- und Gemeindebediensteten-Schutzgesetz und den dazu ergangenen Verordnungen finden auch im Hinblick auf Telearbeitsplätze Anwendung. Der Dienstgeber wird bei der Gewährung von Telearbeit den Gemeindeangestellten im Hinblick auf die erforderlichen Vorkehrungen zu unterweisen und entsprechende Anordnungen zu treffen haben. Damit korrespondiert die Verpflichtung des Gemeindeangestellten die diesbezüglichen Vorgaben einzuhalten.

Zu § 28a Abs. 2:

Telearbeit kann – wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt sind – für die Dauer von mindestens einem Monat und längstens zwölf Monaten gewährt werden. Um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, verlängert sich die Dauer immer wieder um den ursprünglich gewährten Zeitraum, wenn weder der Gemeindeangestellte noch der Dienstgeber dem widerspricht. Sofern nicht mehr als zwei Monate Telearbeit gewährt wurden, kann aufgrund des kurzen Zeitraums ein Widerspruch bis zu zwei Wochen vor dem Ende erfolgen.

Zu § 28a Abs. 3:

Bei der Prüfung eines Antrags auf Telearbeit hat der Dienstgeber die persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten angemessen zu berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Eltern und pflegenden Angehörigen. Der Dienstgeber hat – sofern er dem Antrag nicht entspricht – innerhalb der angegebenen Frist dem Gemeindeangestellten die Gründe hierfür bekannt zu geben. Die Behandlung eines Antrags wird jedenfalls als dringlich zu betrachten sein, wenn sich dies aus den persönlichen Verhältnissen des Gemeindeangestellten ergibt. Die Rückmeldung durch den Dienstgeber ist an keine bestimmte Form gebunden.

Zu § 28a Abs. 4:

Die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel sind dem Gemeindeangestellten durch den Dienstgeber zur Verfügung zu stellen. Darunter fallen die notwendige Hardware (Notebook, Headset) und Software. Alle anderen Arbeitsmittel, wie ein externer Bildschirm, Mobiliar oder Beleuchtung, sind von dieser Bestimmung nicht erfasst. Auch eine für Telearbeit ausreichende Internetverbindung ist durch den Gemeindeangestellten bereitzustellen.

Zu § 28a Abs. 5:

Die Ausgestaltung von Telearbeit kann im Einvernehmen flexibel geändert oder beendet werden. Darüber hinaus kann diese sowohl durch den Dienstgeber als auch durch den Gemeindeangestellten aus wichtigen Gründen beendet werden. Solche wichtigen Gründe liegen auf Dienstgeberseite etwa vor, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht mehr gegeben sind, der Gemeindeangestellte wiederholt den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufweist, dienstliche Arbeitsabläufe oder die Regelungen zum Dienstnehmerschutz nicht eingehalten werden. Auf Seiten des Gemeindeangestellten sind insbesondere Änderungen der persönlichen Verhältnisse, etwa der Wegfall eines notwendigen Arbeitsraumes, oder sonstige relevante Änderungen der Arbeitsbedingungen, beispielsweise aufgrund eines Familienzuwachses oder einer Scheidung, als wichtige Gründe anzusehen. Die Frist von einem Monat soll sicherstellen, dass die für die Rückkehr an die Dienststellen notwendigen Vorbereitungen getroffen werden können.

Nach dreimonatiger Abwesenheit vom Dienst, etwa aufgrund einer Karenz, endet Telearbeit automatisch und die dem Gemeindeangestellten zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel sind auf Aufforderung zurückzustellen.

Zu § 28a Abs. 6:

Außerordentliche Telearbeit kann durch den Dienstgeber einseitig angeordnet oder bereits gewährte Telearbeit widerrufen werden, soweit besondere Ereignisse dies notwendig machen. Neben Katastrophenfällen, wie einer Pandemie, können auch sonstige zwingende oder im öffentlichen Interesse gelegene Gründe, etwa die Unbenutzbarkeit eines Amtsgebäudes oder eine Bedrohung der Sicherheit eine solche Anordnung zur Folge haben. Aufgrund der Möglichkeit der einseitigen Anordnung bzw. des Widerrufs durch den Dienstgeber sind die persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten angemessen zu berücksichtigen. Die für die Wahrung der Datensicherheit, Verschwiegenheitspflichten und anderer Geheimhaltungspflichten notwendigen Vorkehrungen sind bei außerordentlicher Telearbeit vom Gemeindeangestellten einzuhalten.

Zu Z. 17 bis 19 (§ 35):

Zu § 35 Abs. 3:

Durch die neu geschaffene Möglichkeit einer Beschäftigung während der Karenz (vgl. die Ausführungen zu § 43a) ist die Bestimmung dahingehend zu ergänzen, dass auch im Fall einer solchen Beschäftigung der Erholungsurlaub nur entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zusteht.

Zu § 35 Abs. 5 und 9:

Aufgrund einer Neubezeichnung der Paragraphen über die Früh- und Elternkarenz sind die Verweise anzupassen.

Zu Z. 20 bis 23 (§ 35a):

Zu § 35a Abs. 1:

Die Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 6, 7, und 10 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Den Vorgaben der Richtlinie wird im Wesentlichen bereits durch den Pflegeurlaub (§ 35a), die Familienhospizkarenz (§ 38) und die Pflegekarenz (§ 38a) entsprochen. Die bisher bestehende Regelung muss jedoch dahingehend erweitert werden, dass neben der notwendigen Pflege einer erkrankten oder verunglückten Person auch deren notwendige Unterstützung einen Anspruch auf Pflegeurlaub zur Folge hat. Als notwendige Unterstützung ist eine, nicht mit unmittelbaren Pflegehandlungen verbundene, sonstige dringende Anwesenheit und Beistandleistung – insbesondere auch aus familiären Gründen – zu verstehen.

Darüber hinaus soll die Möglichkeit eines Pflegeurlaubes für bestimmte erkrankte oder verunglückte nahe Angehörige, unabhängig davon, ob diese im gemeinsamen Haushalt mit dem Gemeindeangestellten leben, sowie wegen einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten anderen Person, geschaffen werden. Damit wird sowohl den entsprechenden Vorgaben der Richtlinie als auch den geänderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Patchwork-Familien, zunehmend Abkehr vom gemeinsamen Haushalt der Großfamilie, familiäre Verpflichtungen für nicht im gemeinsamen Haushalt lebende Angehörige) Rechnung getragen.

Aufgrund sachlicher Gesichtspunkte soll der Anspruch auf Pflegeurlaub zur Begleitung eines Kindes bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt zukünftig auch bei einem Unfall möglich sein.

Zu § 35a Abs. 3:

Auf die Ausführungen zu Abs. 1 wird verwiesen. Darüber hinaus wird der Anspruch auf zusätzlichen Pflegeurlaub – in Anlehnung an die Regelung des Bundes – dahingehend erweitert, dass dieser auch für Kinder, denen aufgrund einer Behinderung erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, besteht. Überdies wird klargestellt, dass zusätzlicher Pflegeurlaub nicht nur bei einer neuerlichen, sondern auch bei einer weiterhin bestehenden Verhinderung zusteht.

Zu § 35a Abs. 6:

Die bisherige Regelung des Abs. 6, dass für die notwendige Pflege bestimmter naher Angehöriger Pflegeurlaub zusteht, egal ob diese mit dem Gemeindeangestellten im gleichen Haushalt leben, kann entfallen. Diese Fallkonstellation wird nunmehr durch die Bestimmung des Abs. 1 erfasst. Abs. 7 ist entsprechend neu zu bezeichnen.

Zu Z. 24 und 25 (§ 38b):

Zu § 38b Abs. 2:

Die bisher bestehende Möglichkeit, zur notwendigen Pflege und Betreuung naher Angehöriger (§ 35a Abs. 2) oder von Kindern der Person, mit der ein Gemeindeangestellter in Lebensgemeinschaft lebt, eine Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, wird auf die Fälle einer notwendigen Pflege und Unterstützung eingeschränkt. Als notwendige Unterstützung ist eine, nicht mit unmittelbaren Pflegehandlungen verbundene, sonstige dringende Anwesenheit und Beistandleistung zu verstehen. Pflegezeit soll damit grundsätzlich jene Bereiche abdecken, in denen ein körperliches oder geistiges Gebrechen die Pflege oder Unterstützung der in § 38 Abs. 1 genannten Personen erfordert (wobei die Pflegezeit nicht auf Fälle der Sterbebegleitung eingeschränkt ist).

Gleichzeitig wird eine flexible Regelung betreffend eine Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes neu geschaffen (vgl. die Ausführungen zu § 45).

Zu § 38b Abs. 4:

Die bestehende Regelung des § 38b stellt einen Teil der Umsetzung des Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158 dar. Schon bisher war bei Vorliegen der Voraussetzungen einem Antrag auf Pflegezeit zu entsprechen und war nur in den begrenzten Fällen, in denen der Gemeindeangestellte ohne Verletzung dienstlicher Interessen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen, seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, eine Ablehnung möglich. Diese Regelung soll nun dahingehend ergänzt werden, dass der Dienstgeber – sofern er dem Antrag nicht entspricht – innerhalb der angegebenen Frist dem Gemeindeangestellten die Gründe hierfür bekannt zu geben hat. Die Rückmeldung ist an keine bestimmte Form gebunden.

Zu Z. 26 und 27 (§ 39):

Die Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 4 und 10 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Die Regelung soll nicht mehr explizit auf Väter abstellen, sondern derart ausgestaltet werden, dass die Karenz neben dem Vater nunmehr auch von einem diesem gleichgestellten Elternteil in Anspruch genommen werden kann. Damit sind auch Frauen, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) Elternteil sind, umfasst.

Zu § 39 Abs. 1:

Abs. 1 soll dahingehend ergänzt werden, dass auch jene Fälle Berücksichtigung finden, in denen eine Schutzfrist nach der Geburt fehlt (z.B., weil die Mutter keine Beschäftigung ausübt). Des Weiteren wird die Frühkarenz von vier Wochen auf eine Höchstdauer von 31 Tage erweitert. Dies entspricht dem maximalen Zeitraum, für den ein Familienzeitbonus nach § 3 Abs. 2 des Familienzeitbonusgesetzes bezogen werden kann. Die Frühkarenz soll vom anderen Elternteil jedenfalls in Anspruch genommen werden können, unabhängig davon ob wichtige dienstliche Interessen dem entgegenstehen.

Zu § 39 Abs. 2 bis 4:

Gemeindeangestellten, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt angenommen oder in unentgeltliche Pflege (vgl. die Ausführungen zu § 40 Abs. 2) genommen haben, soll zukünftig Frühkarenz in gleicher Weise gewährt werden, wie nach einer Geburt eines Kindes. Die Frühkarenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

Zu Z. 27 (§ 40):

Die Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 5 und 10 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Dazu werden die bestehenden Regelungen zur Karenz für Mütter (bisheriger § 39) und der Karenz für Väter (bisheriger § 40) zu einer einheitlichen Elternkarenz zusammengefasst. Die Bestimmung wird derart ausgestaltet, dass sie nicht mehr auf das jeweilige Geschlecht abstellt, sondern für alle Elternteile gleich anzuwenden ist. Inhaltlich werden geringfügige Anpassungen vorgenommen.

Zu § 40 Abs. 1:

In Abs. 1 werden der bisherige § 39 Abs. 1 und der bisherige § 40 Abs. 1 zusammengeführt und festgelegt, dass nicht beide Elternteile gleichzeitig in Karenz in Anspruch nehmen dürfen. Die Aufzählung von Karenzansprüchen nach gleichartigen Rechtsvorschriften in lit. a wird um die Schweiz erweitert.

Zu § 40 Abs. 2:

Die Bestimmung führt die bisherigen § 39 Abs. 3 und § 40 Abs. 2 und 3 im Wesentlichen unverändert zusammen. Der Anspruch auf Karenz soll jedoch zukünftig – in Anlehnung an die Regelung des Bundes – auch für Kinder zustehen, die ein Gemeindeangestellter in unentgeltliche Pflege genommen hat, unabhängig davon, ob die Absicht besteht diese an Kindes statt anzunehmen. Bisher hatten Pflegeeltern bei bloßer Pflegeübernahme keinen Anspruch auf Karenz. Aufgrund des zumeist hohen Betreuungsbedarfs des Pflegekindes bei der Übernahme soll ein solcher Anspruch nunmehr geschaffen werden. Dies jedoch nur insoweit, als aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt – etwa, weil die Pflege des Kindes im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgt – bezogen wird. Nicht unter den Entgeltbegriff zu subsumieren ist jeglicher Aufwendersatz für das Pflegekind, wie etwa für Nahrung, Bekleidung, Körperpflege, Schulangelegenheiten, Arztkosten usw. Auch der Bezug von Kinderbetreuungsgeld steht der Karenz nicht entgegen, da dieses zwar einen Ersatz für das Erwerbseinkommen darstellt, aber kein unmittelbares Entgelt für die Übernahme eines Kindes in Pflege ist.

Zu § 40 Abs. 3:

In Abs. 3 werden der bisherige § 39 Abs. 2 und der bisherige § 40 Abs. 4 und 5 grundsätzlich unverändert zusammengeführt.

Zu § 40 Abs. 4:

Die Bestimmung führt die bisherigen § 39 Abs. 4 und § 40 Abs. 6 im Wesentlichen unverändert zusammen. Anstelle der Schutzfrist wird jedoch für die Bekanntgabe, dass Karenz in Anspruch genommen wird, einheitlich auf einen Zeitraum von acht Wochen nach der Geburt des Kindes abgestellt.

Zu § 40 Abs. 5:

Die Regelung entspricht den bisherigen § 39 Abs. 5 und § 40 Abs. 7.

Zu § 40 Abs. 6:

Die bisherigen Regelungen des § 39 Abs. 6 und des § 40 Abs. 8 sahen vor, dass einem Gemeindeangestellten nach der Rückkehr aus der Karenz nach Möglichkeit wieder die frühere oder eine gleichrangige Stelle zuzuweisen ist. Mit der geplanten Änderung wird zukünftig nicht mehr auf das Bestehen einer Möglichkeit abgestellt, sondern ist dem Dienstnehmer jedenfalls die frühere oder eine gleichrangige Stelle anzubieten.

Zu Z. 27 (§ 41):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Die Regelung wird an den geänderten § 40 angepasst und derart ausgestaltet, dass sie nicht mehr auf das jeweilige Geschlecht abstellt, sondern für alle Elternteile gleich anzuwenden ist. Inhaltlich kommt es grundsätzlich zu keinen Änderungen.

Zu Z. 28 bis 33 (§ 42):

Auf die Ausführungen zu § 41 wird verwiesen.

Zu Z. 34 (§ 43):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Die Möglichkeit, drei Monate der Elternkarenz aufzuschieben, wird bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes verlängert. Darüber hinaus wird auf die Ausführungen zu § 41 verwiesen.

Zu Z. 35 (§ 43a):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Gemeindeangestellte können nunmehr während einer Elternkarenz weiterhin beschäftigt werden. Die Beschäftigung erfolgt dabei im Rahmen des karenzierten Dienstverhältnisses und nicht – wie bisher möglich – durch einen separaten

Vertrag. Der monatliche Bezug darf die Geringfügigkeitsgrenze des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes nicht übersteigen.

Eine Beschäftigung während der Karenz kann nur über Antrag des Dienstnehmers erfolgen. Die Rahmenbedingungen sind – genau wie deren Änderung oder die Beendigung – einvernehmlich festzulegen. Sofern wichtige Gründe vorliegen, etwa der Wegfall einer Kinderbetreuungsmöglichkeit, kann die Beschäftigung während der Karenz unter Einhaltung einer Frist von einer Woche sowohl vom Dienstnehmer als auch vom Dienstgeber beendet werden.

Zu Z. 36 (§ 45):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes soll aus der Pfltegeteilzeit herausgelöst (vgl. dazu die Ausführungen zu § 38b) und im § 45 neu geregelt werden. Aufgrund fehlender Inanspruchnahme in der Praxis, entfällt die bisherige Bestimmung über eine Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz.

Zu § 45 Abs. 1 bis 3:

Jedem Gemeindeangestellten soll zukünftig zur Betreuung seines Kindes, Adoptiv- oder Pflegekindes ein Anspruch auf Herabsetzung seiner Wochenarbeitszeit auf bis zur Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zustehen. Der Gemeindeangestellte kann damit das genaue Beschäftigungsausmaß innerhalb dieses Rahmens (50 % bis 100 %) selbst festlegen. Darüber hinausgehend kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber auch ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 % gewährt werden. Die Teilzeitbeschäftigung kann höchstens bis zum Ende des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden.

Als weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung ist – in Anlehnung an die Regelung des Bundes – ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 und 179 ABGB notwendig. Das andere Elternteil darf auch nicht gleichzeitig eine Elternkarenz in Anspruch nehmen.

Von Seiten des Dienstgebers ist einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes grundsätzlich zu entsprechen. Nur in den Fällen, in denen ein Dienstnehmer aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz verwendet werden könnte, hat der Dienstgeber die Teilzeitbeschäftigung abzulehnen. Dies ist dem Gemeindeangestellten unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb von zwei Monaten, unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Die Rückmeldung ist an keine bestimmte Form gebunden.

Zu § 45 Abs. 4:

Die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes kann für jedes Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Damit ist die Festlegung des Beschäftigungsausmaßes durch den Gemeindeangestellten ebenfalls nur einmal möglich. Wird die Teilzeitbeschäftigung vor dem Ende des achten Lebensjahres des Kindes beendet, beispielsweise durch Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung oder durch eine Karenz für ein weiteres Kind, besteht auch kein neuerlicher Anspruch aufgrund dieser Rechtsgrundlage.

Der Beginn und die Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung entspricht den Regelungen der Elternkarenz.

Zu § 45 Abs. 5 und 6:

Die Vorgaben zur Beantragung der Teilzeitbeschäftigung entsprechen grundsätzlich den Regelungen der Elternkarenz. Sofern jedoch die Teilzeitbeschäftigung nicht im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Geburt, der Adoption oder der Pflegeübernahme beginnen soll, ist eine Frist von drei Monaten ab Antragstellung vorgesehen.

Während das Beschäftigungsausmaß im vorgesehenen Rahmen durch den Gemeindeangestellten festgelegt werden kann, bedarf es für die zeitliche Verteilung der zu leistenden Wochenstunden ein Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Es sind dabei sowohl die persönlichen Verhältnisse des Gemeindeangestellten, etwa die Verfügbarkeit einer Kinderbetreuung, als auch die sich aus dem Dienstbetrieb und der Art der Tätigkeit ergebenden Notwendigkeiten angemessen zu berücksichtigen.

Zu § 45 Abs. 7:

Die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer jederzeit einvernehmlich geändert und beendet werden.

Sofern sich bei einem Gemeindeangestellten die persönlichen Verhältnisse maßgeblich ändern, etwa durch einen gänzlichen Wegfall der Betreuungspflichten, soll über einen entsprechenden Antrag die vorzeitige Beendigung möglich sein. Grundsätzlich wird einem solchen Ersuchen zu entsprechen bzw. eine Ablehnung nur bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Interessen möglich sein.

Wenn die Voraussetzungen der Teilzeitbeschäftigung wegfallen, beispielsweise, weil der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgelöst bzw. die Obsorge nicht mehr gegeben ist, kann deren Beendigung auch von Dienstgeberseite verlangt werden. Ob von diesem Recht Gebrauch gemacht wird, liegt im Ermessen des Dienstgebers und wird unter Berücksichtigung des bestehenden Bedarfs zu beurteilen sein.

Zu Z. 37 (§ 47):

Soweit eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten ist, soll sich – in Anlehnung an die Regelung des Bundes – auch eine mehr als achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung (z.B. bei Mehrlingsgeburten) um den entsprechenden Zeitraum verlängern.

Zu Z. 38 (§ 49):

Aufgrund der Neubezeichnung der Paragraphen über die Früh- und Elternkarenz waren die Verweise anzupassen.

Zu Z. 39 (§ 49b):

Mit der Bestimmung über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aufgrund des Alters soll dem Dienstnehmer ein gleitender Übergang in die Pension ermöglicht werden. Die schon bisher bestehende Möglichkeit, auf vertraglicher und zum Teil auf sondervertraglicher Grundlage, Altersteilzeit zu gewähren, soll nunmehr in einer eigenen Bestimmung im Dienstrecht verankert werden. Deren Ausgestaltung orientiert sich am § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), der die Voraussetzungen für die Gewährung von Altersteilzeitgeld an den Dienstgeber regelt.

Zu § 49b Abs. 1:

Das Beschäftigungsausmaß des Gemeindeangestellten kann für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren vor dem Erreichen des Regelpensionsalters um 40 % bis 60 % reduziert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sein Beschäftigungsausmaß in den letzten zwölf Monaten vor der Altersteilzeit einer Vollbeschäftigung entsprochen hat oder um nicht mehr als 40 % herabgesetzt war. Daraus folgt, dass während der Altersteilzeit grundsätzlich eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf 24 % bis 60 % des einer Vollbeschäftigung entsprechenden Ausmaßes zulässig ist. Die Arbeitszeit kann dabei kontinuierlich reduziert oder geblockt werden. Zusätzlich zu dem für das jeweilige Beschäftigungsausmaß gebührenden Bezug erhält der Dienstnehmer einen Entgeltausgleich (vgl. Abs. 3)

Um Altersteilzeit in Anspruch nehmen zu können, muss der Gemeindeangestellte in den letzten 25 Jahren vor der Altersteilzeit grundsätzlich 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (§ 27 Abs. 2 Z. 1 AIVG).

Die Altersteilzeit darf überdies nur gewährt werden, wenn der Dienstgeber Anspruch auf Altersteilzeitgeld oder Teilpension (eine besondere Form der Altersteilzeit für Personen, die die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllen) aus Bundesmitteln hat. Damit wird ein Teil der dem Dienstgeber aufgrund der Altersteilzeit zusätzlich entstehenden Kosten, wie Entgeltausgleich oder Sozialversicherungsbeiträge, abgedeckt. Die Voraussetzungen für die Gewährung sind in § 27 Abs. 3 und 4 sowie § 27a Abs. 3 und 4 AIVG festgelegt. Im Fall einer kontinuierlichen Altersteilzeit werden 90 % und im Fall einer geblockten Altersteilzeit werden 50 % der dort geregelten Zusatzkosten durch den Bund getragen. Sofern eine Teilpension in Anspruch genommen wird, trägt der Bund diese Zusatzkosten zur Gänze.

Die Gewährung von Altersteilzeit ist ausgeschlossen, sofern wichtige dienstliche Interessen dem entgegenstehen. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn die Tätigkeit bei einer Reduktion des Beschäftigungsausmaßes nicht mehr sinnvoll ausgeübt und/oder eine notwendige Ersatzkraft nicht gefunden werden kann.

Zu § 49b Abs. 2:

Beginn, Dauer, zeitliche Verteilung und das Beschäftigungsausmaß sind im Rahmen der Vorgaben des Abs. 1 zwischen dem Dienstgeber und dem Gemeindeangestellten zu vereinbaren.

Aufgrund des § 27 Abs. 2 und des § 27a Abs. 2 AIVG wird festgelegt, dass sich der Dienstgeber zu verpflichten hat, die Sozialversicherungsbeiträge auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten. Dadurch wird eine Schlechterstellung des Gemeindeangestellten im Hinblick auf den Pensionsanspruch bei Inanspruchnahme einer Altersteilzeit vermieden. Eine entsprechend ähnliche Regelung besteht auch für die Abfertigungsansprüche (vgl. die Ausführungen zu den §§ 81 und 100).

Das Konzept der Altersteilzeit sieht grundsätzlich vor, dass der Gemeindeangestellte an deren Ende das Anfallsalter für die Inanspruchnahme einer gesetzlichen Pension erreicht und das Dienstverhältnis aufgelöst wird. Dies ist in der Vereinbarung vorab so festzulegen. Sofern die Altersteilzeit aufgrund außerordentlichen Gründen (vgl. Abs. 5) vorzeitig endet, soll auch die Auflösung unwirksam werden.

Zu § 49b Abs. 3:

Der Dienstgeber hat dem Gemeindeangestellten, der eine Altersteilzeit in Anspruch nimmt, zusätzlich zu den für die reduzierte Arbeitszeit zustehenden Bezügen, einen Entgeltausgleich zu leisten. Dieser gebührt in Höhe von 50 % der Differenz zwischen dem in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der herabgesetzten Wochenarbeitszeit entsprechenden Entgelt. Der Entgeltausgleich ist jedoch dadurch begrenzt, dass er zusammen mit den für die reduzierte Arbeitszeit zustehenden Bezügen die jeweils geltende Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG nicht übersteigen darf.

Welche Bezugsbestandteile für die Berechnung, sowohl des durchschnittlichen Entgelts vor der Altersteilzeit, als auch des in der Altersteilzeit gebührenden Entgelts heranzuziehen sind, ergibt sich aus den Bestimmungen des AIVG (vgl. § 27 Abs. 4 und § 27a Abs. 4) und der dazu ergangenen Judikatur. Da die Judikatur stetig weiterentwickelt wird und daher regelmäßig mit Anpassungen zu rechnen ist, sollen die Vorgaben zur Berechnung des Entgeltausgleichs auf Verordnungsebene getroffen werden.

Zu § 49b Abs. 4:

Aufgrund des mit der Altersteilzeit verbundenen erhöhten Verwaltungsaufwandes ist ein entsprechender Antrag zumindest sechs Monate im Voraus zu stellen. Diese Frist soll aber einer im Einzelfall möglichen Ausnahme nicht entgegenstehen.

Zu § 49b Abs. 5:

Eine vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit soll aufgrund des damit verbundenen erhöhten Verwaltungsaufwandes grundsätzlich nicht möglich sein. Ausgenommen davon ist der Fall, dass der Dienstgeber den Anspruch auf Altersteilzeitgeld oder Teilpension (vgl. Abs. 1) verliert. Es liegt aber im Ermessen des Dienstgebers eine vorzeitige Beendigung zu verlangen. Damit ist sichergestellt, dass nicht automatisch jeder – vielleicht nur kurzfristige – Verlust des Anspruchs die Altersteilzeit beendet. Die Möglichkeit zur Endigung des Dienstverhältnisses nach § 74 bleibt unberührt.

Zu Z. 40 und 41 (§§ 57 und 63):

Zur Berichtigung eines Redaktionsversehens im Gesetz über Neuerungen im Zusammenhang mit Digitalisierung – Sammelnovelle, LGBI.Nr. 4/2022, wird der Verweis auf § 58 Abs. 6 angepasst.

Zu Z. 42 (§ 68):

Aufgrund der Neubezeichnung der Paragraphen über die Früh- und Elternkarenz waren die Verweise anzupassen.

Zu Z. 43 (§ 70a):

Die schon bisher bestehende Möglichkeit des Dienstgebers, den Gemeindeangestellten eine Pensionskassenzusage im Sinne des § 2 Z. 1 des Betriebspensionsgesetzes (BPG) zu erteilen, soll nunmehr ausdrücklich im Dienstrecht verankert werden. Mit einer solchen Leistungszusage verpflichtet sich der Dienstgeber Beiträge an eine Pensionskasse zugunsten der Dienstnehmer zu leisten.

Sofern eine Pensionskassenzusage gemacht wird, ist die Rechtsbeziehung zwischen dem Dienstgeber und der Pensionskasse in einem Pensionskassenvertrag gemäß § 15 des Pensionskassengesetzes (PKG) zu regeln (lit. a). Darüber hinaus ist mit der Personalvertretung eine Vereinbarung gemäß § 3 BPG abzuschließen, in welcher insbesondere Regelungen über das Beitrags- und Leistungsrecht vorzusehen sind. Wenn in einer Gemeinde keine Personalvertretung besteht, ist eine solche Vereinbarung direkt mit dem Gemeindeangestellten abzuschließen (lit. b).

Zu Z. 44 und 45 (§ 71):

Die Begriffe in den Abs. 1 bis 3 betreffend den Anspruch bei Dienstverhinderung (Monatsbezüge und Sonderzahlungen) werden vereinheitlicht. Es kommt dadurch zu keinen inhaltlichen Änderungen.

Zu Z. 46 (§ 71a):

Durch die Aufnahme eines Verweises auf § 70a wird festgelegt, dass die Regelung über die Pensionskassenvorsorge auch auf Gemeindeangestellte, die in Krankenanstalten tätig sind, Anwendung findet. Abweichend von § 70a lit. b ist eine Vereinbarung im Sinne des § 3 BPG nicht mit der Personalvertretung, sondern mit dem zuständigen Betriebsrat abzuschließen. Darüber hinaus vgl. die Ausführungen zu § 70a.

Zu Z. 47 und 48 (§ 75):

Zu § 75 Abs. 2:

Aufgrund der Neubezeichnung der Paragraphen über die Früh- und Elternkarenz sowie der Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes sind die Verweise anzupassen.

Zu § 75 Abs. 3:

Die Bestimmung wird dahingehend präzisiert, dass ein Gemeindeangestellter grundsätzlich mit Erreichen des Anfallsalters für die Inanspruchnahme einer gesetzlichen Pension zum Austritt aus dem Dienstverhältnis berechtigt ist. Die entsprechende Erklärung kann – unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten – bereits vor diesem Zeitpunkt abgegeben werden.

In der Praxis kann es vorkommen, dass die Pensionsversicherungsanstalt den Pensionsbescheid erst sehr kurz vor dem Pensionsanfallsalter erlässt. In der Regel ist es für einen Gemeindeangestellten nicht zweckmäßig, bereits vor diesem Zeitpunkt seinen Austritt zu erklären. Damit das Dienstverhältnis in diesen Fällen trotzdem mit dem Anfallsalter für die Pension beendet werden kann, soll nunmehr die Möglichkeit geschaffen werden, die Frist von drei Monaten nachzusehen.

Zu Z. 49 bis 51 (§ 76):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 18 der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Art. 10 und 12 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Diese sehen im Wesentlichen die Untersagung einer Kündigung oder von Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jeglicher Vorbereitungshandlungen vor. Bereits nach derzeitiger Rechtslage ist gemäß Abs. 1 eine Entlassung nur bei Vorliegen wichtiger Gründe zulässig. Im Zuge der Richtlinienumsetzung soll jedoch ausdrücklich klargestellt werden, dass eine Entlassung aufgrund der Geltendmachung gesetzlicher oder vertraglicher Rechte durch den Gemeindeangestellten rechtsunwirksam ist. Die Bestimmung wird dabei gleich der bisher schon im Bereich der Kündigung bestehenden Regelung (vgl. § 80 Abs. 2) ausgeführt und umfasst auch die weiteren der dort angeführten Tatbestände. Damit ist klargestellt, dass auch eine Entlassung aufgrund einer bestehenden oder nicht bestehenden Zugehörigkeit zu einer bestimmten Organisation sowie aufgrund der Tätigkeit als Amtsträger oder politischer Mandatar jedenfalls unzulässig ist.

Aufgrund der Neubezeichnung des § 80 Abs. 9 ist der Verweis anzupassen (vgl. die Ausführungen zu § 80).

Zu Z. 52 bis 54 (§ 80):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Der aktuell für weibliche und männliche Gemeindeangestellte separat geregelte Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme einer Früh- oder Elternkarenz wird in eine einheitliche Bestimmung zusammengeführt. Der Regelungsinhalt bleibt grundsätzlich unverändert.

Der neu geschaffene Kündigungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nach § 45 endet – analog zur Regelung des Bundes – spätestens vier Wochen nachdem das Kind, für das die Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, das vierte Lebensjahr vollendet hat. Aufgrund des Entfalls der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz (§ 45 in der bisherigen Fassung) wird auch der diesbezügliche Kündigungsschutz in die neue Regelung nicht mehr aufgenommen.

Zu Z. 55 und 56 (§ 81):

Die Änderung sieht im Hinblick auf die Bemessungsgrundlage des Dienstgeberbeitrages zur „Abfertigung neu“ eine Privilegierung der Altersteilzeit gegenüber einer sonstigen Herabsetzung der Arbeitszeit vor. Die

Notwendigkeit einer derartigen Regelung ergibt sich aus § 27 Abs. 2 Z. 4 AIVG. Dieser sieht als Voraussetzung für die Gewährung des Altersteilzeitgeldes einen Anspruch des Dienstnehmers auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vor.

Aufgrund einer Neubezeichnung des Paragraphen über die Frühkarenz ist der Verweis anzupassen.

Zu Z. 57 und 58 (§ 89):

Aufgrund der neu geschaffenen Möglichkeit bei einem Verwaltungspraktikum das Beschäftigungsausmaß herabzusetzen (vgl. die Ausführungen zu § 90), wird festgelegt, dass der Ausbildungsbeitrag und der Anspruch auf Freistellung sich entsprechend der Herabsetzung verringert. Darüber hinaus soll einem Verwaltungspraktikanten mit Behinderung analog zu den Gemeindeangestellten ein erhöhter Anspruch auf Freistellung zukommen (vgl. § 35 Abs. 2).

Zu Z. 59 (§ 90):

Die neu geschaffenen Bestimmungen betreffend die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Telearbeit sind sinngemäß auch auf Verwaltungspraktikanten anzuwenden (vgl. dazu die Ausführungen zu den §§ 13a und 28a).

Verwaltungspraktikanten dürfen gemäß dem Verweis auf § 20 weiterhin nicht zu Dienstleistungen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus herangezogen werden. Sollte eine solche Heranziehung entgegen dieser Bestimmung trotzdem erfolgen, so ist festzuhalten, dass die Bestimmungen des § 20, insbesondere jene betreffend die Vergütung von Über- und Mehrstunden, anzuwenden sind. Vgl. dazu näher § 20 Abs. 3 bis 5.

Darüber hinaus soll – analog zum Dienstrecht des Bundes – die Möglichkeit eröffnet werden, ein Verwaltungspraktikum auch mit einem herabgesetztem Wochenstundenausmaß vereinbaren zu können. Dadurch soll den geänderten Realitäten des Arbeitsmarktes begegnet und der Einstieg in den Gemeindedienst im Rahmen eines Verwaltungspraktikums attraktiviert werden.

Zu Z. 60 bis 65 (§§ 92 und 92a):

Die neu geschaffene Regelung über die Verarbeitung personenbezogener Daten ist auch auf Lehrlinge und freie Dienstnehmer sinngemäß anzuwenden (vgl. dazu die Ausführungen zu § 13a).

Zu Z. 66 (§ 95):

Zur Berichtigung eines Redaktionsversehens im Gesetz über Neuerungen im Zusammenhang mit Digitalisierung – Sammelnovelle, LGBI.Nr. 4/2022, wird der Verweis auf § 58 Abs. 6 angepasst.

Zu Z. 67 und 68 (§ 96):

Aufgrund der Neufassung des § 13a ist der Verweis anzupassen.

Wenn ein Dienstverhältnis noch nicht einen Monat gedauert hat, wird eine Kündigung gemäß § 79 Abs. 3 sofort wirksam. Die Praxis hat gezeigt, dass die Zuweisung dieser Art der Kündigung an den Gemeindevorstand als zuständiges Organ nicht zweckmäßig ist, da die notwendige rasche Entscheidung schwer gewährleistet werden kann. Es soll daher die Zuständigkeit für Kündigungen im ersten Monat an den Bürgermeister übertragen werden.

Zu Z. 69 bis 73 (§ 96a):

Die Ermächtigung zur Übertragung diensthoheitlicher Befugnisse auf andere Rechtsträger, denen Gemeindeangestellte zur Dienstleistung zugewiesen sind, soll auch im Hinblick auf die neu geschaffene Telearbeit, die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes sowie die Altersteilzeit möglich sein.

Zu Z. 74 und 75 (§ 100):

Zu § 100 Abs. 3:

Die Änderung sieht im Hinblick auf die Berechnung der „Abfertigung alt“ eine Privilegierung der Altersteilzeit gegenüber einer sonstigen Herabsetzung der Arbeitszeit vor. Die Notwendigkeit einer derartigen Regelung ergibt sich aus § 27 Abs. 2 Z. 4 AIVG. Dieser sieht als Voraussetzung für die Gewährung des

Altersteilzeitgeldes einen Anspruch des Dienstnehmers auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vor.

Aufgrund der Neufassung des § 45 (vgl. dazu die Ausführungen zu § 45) kommt die zuvor genannte Privilegierung darüber hinaus nicht mehr auf eine Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz, sondern auf die neu geschaffene Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes zur Anwendung.

Zu § 100 Abs. 6:

Der Klammerausdruck kann entfallen, da auch die bisher in den §§ 39 und 40 enthaltene Einschränkung auf den Fall einer beabsichtigten Annahme an Kindes statt entfällt. Zum Begriff der unentgeltlichen Pflege vgl. die Ausführungen zu § 40 Abs. 2.

Zu Z. 76 (§ 116):

Die Änderungen aufgrund des Gesetzes über die Bildung und Betreuung von Kindern – Sammelgesetz, LGBI.Nr. 72/2022, im Dienstrecht der Gemeindeangestellten treten am 1. September 2023 in Kraft. Mit der gegenständlichen Übergangsbestimmung soll die Möglichkeit eröffnet werden, dass für Betreuungspersonen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, mit denen schon bisher Jahresarbeitszeit vereinbart war, nicht zwingend die allgemeinen Regelungen zur Arbeitszeit gelten, wenn die Einrichtung auf einen ganzjährig geöffneten Betrieb umgestellt wird. Der Dienstgeber kann mit den Betreuungspersonen vereinbaren, dass weiterhin die Jahresarbeitszeit zur Anwendung kommt.

Zu Z. 77 (§ 118):

Zu § 118 Abs. 1:

Die Gesetzesnovelle soll der Regel des Art. 37 der Landesverfassung folgend nach Ablauf des Tages der Kundmachung im Landesgesetzblatt in Kraft treten. Einzig für die Regelungen betreffend die Pensionskassenvorsorge wird ein rückwirkendes Inkrafttreten mit 1. Jänner 2003 angeordnet. Dadurch sollen auch (allfällige) Betriebspensionsvereinbarungen, die in den Gemeinden bereits bestehen, erfasst werden. Um eine entsprechende Rechtssicherheit zu gewährleisten, ist es daher zweckmäßig, die Regelung rückwirkend in Kraft zu setzen.

Zu § 118 Abs. 2:

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 22 der Richtlinie (EU) 2019/1152. Damit wird von der in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmemöglichkeit Gebrauch gemacht und die Verpflichtung des Dienstgebers zur Unterrichtung des Gemeindeangestellten über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses eingeschränkt. Diese soll grundsätzlich nur für ab dem 1. August 2022 neu errichtete bzw. geänderte Dienstverhältnisse gelten. Für Gemeindeangestellte, deren aufrechtes Dienstverhältnis vor diesem Zeitpunkt begründet wurde, sind die Informationen nur nach einer entsprechenden Aufforderung des Dienstnehmers zur Verfügung zu stellen.

Zu § 118 Abs. 3:

Die Regelung betreffend die Pflgeteilzeit wird im Zuge der gegenständlichen Novelle geändert (vgl. die Ausführungen zu § 38b). Durch die Übergangsbestimmung des Abs. 3 wird sichergestellt, dass die bisherige Regelung (in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle) auf allfällige derzeit noch in Anspruch genommene Pflgeteilzeit weiterhin Anwendung findet.

Zu § 118 Abs. 4:

Mit der gegenständlichen Novelle soll die Bestimmung über die Teilzeitbeschäftigung anstelle der Karenz entfallen (vgl. die Ausführungen zu § 45). Durch die Übergangsbestimmung des Abs. 4 wird sichergestellt, dass die bisherigen Regelungen (in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle) auf allfällige derzeit noch in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigungen weiter Anwendung finden.

Der XXXI. Vorarlberger Landtag hat in seiner 6. Sitzung im Jahr 2023, am 6. Juli, das im Selbstständigen Antrag, Beilage 97/2023, enthaltene Gesetz einstimmig beschlossen.

Außerdem hat der Vorarlberger Landtag den Gesetzesbeschluss gemäß Art. 23 Abs. 3 der Landesverfassung als dringlich erklärt.