

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Innere Verwaltung - Abteilung Gemeinden**

IVW3-LG-113/003-2023

Kennzeichen (bei Antwort bitte angeben)

-	Bezug	Bearbeitung	(0 27 42) 9005 Durchwahl	Datum
		Mag. Landsteiner	12580	5. Dezember 2023
		Tatzber, LL.M. BSc	12578	
		Dr. Hildebrandt-Lugert	12574	

Betrifft

Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023; Motivenbericht

HOHER LANDTAG!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

I. ALLGEMEINER TEIL:

1. Ist-Zustand

Das derzeitige Dienst- und Besoldungsrecht für Vertragsbedienstete der Gemeinden und Gemeindeverbände geht im Wesentlichen auf die Reform im Jahr 1998 zurück, die eine Novellierung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG) zum Inhalt hatte. Die Besoldung der Gemeindevertragsbediensteten ist durch ein Laufbahnschema mit kontinuierlich entwickelndem Gehaltsverlauf gekennzeichnet. Die Einstufung zu Beginn des Dienstverhältnisses erfolgt nach einem Stichtag, der unabhängig von der konkreten Tätigkeit Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften und Gemeindeverbänden uneingeschränkt und unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeiten pauschal mit allen anderen Zeiträumen gedeckelt berücksichtigt.

Nach diesem klassischen Besoldungssystem darf die Einreihung in eine vorbestimmte Entlohnungsgruppe nur bei Vorliegen einer entsprechenden Qualifikation erfolgen und ist die Steigerung der Entlohnung im Wesentlichen dienstaltersorientiert. Die Abgeltung besonderer Aufgaben oder Verwendungen ist in

Form von Zulagen oder Nebengebühren vorgesehen. In Ansätzen enthält das derzeitige Besoldungsrecht eine leistungs- und funktionsbezogene Entlohnung.

Hinsichtlich der Musikschullehrkräfte gelangen die Regelungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. 86/1948 in der Fassung BGBl. I Nr. 8/2014 zur Anwendung, sofern im GVBG keine besonderen Regelungen getroffen werden. Dieses Regelungsregime hat in der Verwaltungspraxis großen Verwaltungsaufwand verursacht und eine erhöhte Fehleranfälligkeit bewirkt.

2. Soll-Zustand

Der NÖ Landtag hat in seiner Resolution vom 14. Dezember 2017, Ltg.-2031/G-5/5-2017, die Landesregierung aufgefordert, nach positiv abgeschlossenen Verhandlungen zwischen den Gemeindevertreterverbänden und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten dem Landtag entsprechende Gesetzesentwürfe für eine Dienstrechtsreform im Gemeindedienstrecht vorzulegen. In der Antragsbegründung wurde ausgeführt, dass ein modernes und zeitgemäßes Dienst- und Besoldungsrecht mit dem Ziel, attraktive Arbeitsplätze und marktgerechte Entlohnung in den Gemeinden zu schaffen, notwendig sei. Dabei sollen Veränderungen des Gehaltssystems in Richtung einer funktionsorientierten Entlohnung mit höheren Einstiegsgehältern und die Abflachung der Gehaltskurven eine zeitgemäße Weiterentwicklung sein. Die Entlohnung soll sich stärker an den zu leistenden Tätigkeiten und Funktionen orientieren. Qualifizierungen durch praktische Erfahrung und fachspezifische Weiterbildung, speziell im Kinderbetreuungsbereich, sollen verstärkt berücksichtigt werden.

Die Dienstgebervvertreter der NÖ Gemeinden (NÖ Gemeindebund, Verband sozialdemokratischer GemeindevertreterInnen in NÖ, Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ) und die Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (Younion – die Daseinsgewerkschaft) haben in zahlreichen sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen seit dem Frühjahr 2018 der Intention des NÖ Landtages folgend den vorliegenden Gesetzesentwurf für künftige privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Gemeinden und Gemeindeverbänden verhandelt.

Mit dem vorliegenden Entwurf soll sich das NÖ Gemeindedienstrecht durch flachere Gehaltskurven und höhere Monatsentgelte besser an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes orientieren. Berufserfahrungen aus der Privatwirtschaft sollen bei der Einstufung von Bediensteten berücksichtigt werden und soll hierdurch auch der Quereinstieg in den Gemeindedienst attraktiver werden. Gleichzeitig soll das System der Zulagen gestrafft werden, jedoch sollen den Gemeinden und Gemeindeverbänden trotzdem Möglichkeiten eröffnet werden, um tätigkeits- und funktionsorientiert eine angemessene Besoldung zu ermöglichen, ohne auf sondervertragliche Regelungen zurückgreifen zu müssen.

Des Weiteren soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im NÖ Gemeindedienst durch Maßnahmen wie die Einführung zusätzlicher Sabbaticalmöglichkeiten, Anpassungen bei der Pflegefreistellung, Regelung über Telearbeit, etc. weiter verbessert werden.

Mit dem vorliegenden Gesetzesvorhaben sollen nunmehr auch Musikschullehrkräfte umfassend geregelt werden und somit einerseits die Handhabung des Dienst- und Besoldungsrechts für diesen Bedienstetenkreis vereinfacht werden und andererseits auch Unterschiede, die sich aus der bisherigen Anwendung von Bundesregelungen bei Musikschullehrkräften ergeben haben, beseitigt werden. Zudem soll in Weiterentwicklung des kulturellen Angebots der Gemeinden auch die Basis für die Anstellung von Kunstschullehrkräften geschaffen werden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf stellt daher eine Neuorientierung der Besoldung im NÖ Gemeindedienst dar und knüpft an folgende Grundsätze an:

- Aufgaben und Leistungen als Grundlage:
 - gänzliche Neuordnung des derzeitigen Dienstzweigeverzeichnisses unter teilweiser Abkehr vom reinen Vorbildungsprinzip
- flachere Gehaltsverläufe (höhere Einstiegsbezüge, flacherer Anstieg) ohne Beeinträchtigung der bisherigen Lebensverdienstsumme
- Verstärkung der Attraktivität des Gemeindedienstes:
 - Mindestentlohnung über € 2.000,--
 - höhere Besoldung für definierte Schlüsselkräfte und Fachexperten

höhere Flexibilität durch Gleitzeitregelungen und Telearbeit
Ruhepause zählt als Dienstzeit bei mehr als sechs Stunden
Tagesarbeitszeit

individuell und gemeindeautonom gestaltbare Entlohnung

Belohnungen für die Treue zum Dienstgeber

Maßnahmen zum längeren Verbleib im Erwerbsleben

- Orientierung am Arbeitsmarkt
- verpflichtende universitäre Führungskräfteausbildung für Leitungspositionen zur Erlangung eines Anspruchs auf die höchstmögliche Funktionszulage

Zielgruppe für die Neuordnung des Dienst- und Besoldungsrechtes für den Gemeindedienst sind die künftigen Gemeindebediensteten. Um jenen Personen, die derzeit bereits im Gemeindedienst stehen einen Umstieg in die neuen dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen zu ermöglichen, soll auch ein Optionsrecht vorgesehen werden, welches jenen Bediensteten einen einvernehmlichen Umstieg ermöglicht, die nach dem 31. Dezember 2021 in das Dienstverhältnis zur Gemeinde oder zum Gemeindeverband aufgenommen wurden.

Im GVBG sollen ebenso wie in der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO) und in der NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO) all jene Änderungen vorgenommen werden, die im Gefolge des NÖ Gemeindebedienstetengesetzes 2025 (NÖ GBedG 2025) erforderlich sind und teilweise auch Neuerungen, wie beispielsweise die Einbeziehung der Ruhepause in die Dienstzeit, zum Inhalt haben.

3. Kompetenzgrundlage

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände. Außerdem sind die Länder gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG zur Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten, insofern diese nicht in Betrieben tätig sind, berufen.

4. Verhältnis zu anderen landesrechtlichen Vorschriften

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf wird der zeitliche Geltungsbereich des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG) insofern verändert, als nach Inkrafttreten des NÖ GBedG 2025 Aufnahmen nach dem GVBG nicht mehr erfolgen dürfen.

Die Bestimmungen der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 und der NÖ Gemeindebeamtenehaltsordnung 1976 werden insofern berührt, als nach dem 31. Dezember 2024 keine neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (mit Ausnahme des Gemeindevachdienstes) mehr begründet werden können.

Überdies ist das Landesgesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, LGBl. Nr. 84/2016, aufzuheben, da künftighin eine von der vorliegenden Interpretation abweichende Regelung der Ruhepausen vorgenommen werden soll.

Des Weiteren werden im Gefolge des vorliegenden Gesetzesentwurfes Änderungen im NÖ Musikschulgesetz erforderlich und ist infolgedessen auch die Verordnung über die Ausbildung von Leiterinnen und Leitern einer Musikschule, LGBl. 2420/1, zu adaptieren.

Die Bestimmungen sonstiger, neben dem Dienstrecht im engeren Sinn zur Anwendung gelangender Vorschriften, wie zum Beispiel das NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998, das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, das NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 oder das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, werden durch den gegenständlichen Entwurf nicht berührt.

5. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Dieser Entwurf steht mit keinen zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

Mit dem NÖ GBedG 2025 werden 17 Richtlinien umgesetzt. Die Umsetzungshinweise sind im § 118 dargestellt.

6. Probleme bei der Vollziehung

Bei der Vollziehung des Gesetzesvorhabens sind insofern Probleme zu erwarten, als einerseits der vorliegende Entwurf eine völlige Neuordnung des Besoldungssystems enthält und andererseits den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Vorfeld der Ausübung des Optionsrechts aufwändige Beratungen abverlangt werden. Zudem wird auch die Umsetzung der Überleitung in das neue Dienstrecht einen beträchtlichen Aufwand darstellen.

Diesbezüglich wurde im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen seitens der Dienstgebervertreter (NÖ Gemeindebund, Verband sozialdemokratischer GemeindevertreterInnen in NÖ und Österreichischer Städtebund, Landesgruppe NÖ) angeboten, eine Beratungsstelle für Gemeinden und Gemeindeverbände bis Ende des Jahres 2026 einzurichten und den Verwaltungsaufwand innerhalb der Gemeinden zu reduzieren. Darüber hinaus werden den Gemeinden nach Beschlussfassung durch den NÖ Landtag in der Rundschreibendatenbank abrufbare detaillierte Erläuterungen zum Inhalt und zur Umsetzung der Neuregelung gegeben. Allenfalls wird den Gemeinden und Gemeindeverbänden eine Datei zu Verfügung gestellt, in der durch Eingabe weniger Daten die Einstufung nach Überleitung ermittelt werden kann und zudem die zu erwartenden Lebensverdienstsummen im alten und neuen Besoldungssystem gegenübergestellt werden. Überdies sind umfangreiche Schulungen der Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträger in den Gemeinden und Gemeindeverbänden und Detailschulungen der Personalverantwortlichen in den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Kommunalakademie Niederösterreich geplant.

Des Weiteren ist zu erwarten, dass durch die vorliegende Systemumstellung die Erstellung und Gestaltung der künftigen Dienstpostenpläne auf Schwierigkeiten stoßen wird. Insofern ist im Gesetzesentwurf eine Verordnungsermächtigung der Landesregierung vorgesehen, welche durch Vorsehen von Mindestinhalten und Umschreibung der Ausgestaltung der Dienstpostenpläne Abhilfe schaffen soll.

7. Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus

Der vorliegende Gesetzesentwurf unterliegt der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften, LGBl. 0814-0. Im Rahmen der Begutachtung wird diesem Umstand Rechnung getragen.

8. Finanzielle Auswirkungen

Die Gemeinden und Gemeindeverbände sind von dem geplanten Gesetz insofern betroffen, als sie als Dienstgeber die Auswirkungen der Reform des Dienst- und Besoldungsrechts für Gemeinde- und Gemeindeverbandsbedienstete zu tragen haben.

Das derzeitige Besoldungssystem unterliegt dem Senioritätsprinzip, das zwar eine proportional ansteigende Gehaltskurve beinhaltet, jedoch die Gesamtsteigerung durchschnittlich 48 % beträgt. Durch die Abflachung der Gehaltskurve bei weiterhin proportionalem Anstieg werden die Anfangsbezüge angehoben und die Endbezüge abgeflacht, was im Ergebnis die Gesamtsteigerung auf durchschnittlich 30 % reduziert. Allein durch diese Veränderungen sollten langfristig keine Mehrkosten entstehen, da die Lebensverdienstsumme im Wesentlichen gleichgehalten bleibt. Voraussetzung dafür ist selbstverständlich ein vollständiges Durchlaufen der jeweiligen Verwendungsgruppe. Unter dieser Prämisse ist davon auszugehen, dass der vorliegende Gesetzesentwurf annähernd Kostenneutralität beinhaltet, es jedoch zu einer Verlagerung der Kosten in die erste Hälfte des Dienstverhältnisses kommen wird, die aber durch die flachere Gehaltskurve kontinuierlich absteigen.

Um die Treue zum Dienstgeber zu gewährleisten und damit sicherzustellen, dass die vorgezeichnete Dienstlaufbahn auch durchlaufen wird, soll eine Jubiläumsbelohnung einerseits nicht erst ab 25 Jahren und 40 Jahren, sondern zudem bereits bei Vollendung einer fünf-, zehn- und fünfzehnjährigen Dienstzeit gebühren und diese andererseits nur von der effektiven Dienstzeit (und nicht von Anrechnungszeiten) abhängig gemacht werden. Da die bisher als Jubiläumsbelohnung vorgesehenen 600 % des Monatsbezuges nur umverteilt werden, wird hier auch ein Einsparungseffekt zu erwarten sein, da die Bemessungsgrundlage bei 25-jähriger

und 40-jähriger Dienstzeit höher ist als bei fünf-, zehn- und fünfzehnjähriger Dienstzeit. Jedoch wird es auch hier zu Kostensteigerungen in der ersten Hälfte des Dienstverhältnisses kommen und eine Kosteneinsparung erst in der zweiten Hälfte des Dienstverhältnisses zu erwarten sein.

Eine exakte Kostenermittlung in Bezug auf die Auswirkungen des neuen Besoldungssystems bei Eintritt neuer Gemeindebediensteter ist nicht möglich, da diese von der Fluktuationsquote in den einzelnen Verwendungen, der Anzahl von Pensionierungen sowie Art und Ausmaß von Nachbesetzungen und der Besetzung neugeschaffener Dienstposten abhängt.

Eine Gegenüberstellung der bisherigen Eingangsstufe und der neuen Eingangsstufe unter Zugrundelegung von Durchschnittsbeträgen bei den zwanzig häufigsten Dienstzweigen bzw. Verwendungen und einer Fluktuationsquote von 5 % ergibt folgendes Bild:

Mehrkosten im Jahr 2025	Mehrkosten im Jahr 2026	Mehrkosten im Jahr 2027	Mehrkosten im Jahr 2028	Mehrkosten im Jahr 2029
€ 3,8 Mio.	€ 3,8 Mio.	€ 3,1 Mio.	€ 3,1 Mio.	€ 2,5 Mio.

Durch die Möglichkeit der Optierung in das neue Besoldungssystem für jene Gemeindebediensteten, die nach dem 31. Dezember 2021 aufgenommen wurden, sind zudem Mehrkosten zu erwarten. Die Optionsmöglichkeit wird naturgemäß nur dann in Anspruch genommen werden, wenn ein finanzieller Vorteil zu erwarten ist. Da etwa erst ab 21 Dienstjahren infolge der abgeflachten Gehaltskurve kein unmittelbarer finanzieller Vorteil bei Wechsel in das neue Besoldungssystem entsteht und zudem bereits ab etwa 14 Dienstjahren die Lebensverdienstsumme ungünstiger ausfällt, wird davon auszugehen sein, dass nahezu alle Bediensteten mit einem Eintrittsdatum ab 1. Jänner 2022 einen Vorteil aus der Überleitung in das neue Besoldungssystem ziehen werden.

In der Annahme, dass infolge einer Fluktuationsquote von 5 % von Anfang 2022 bis Ende 2024 rund 2.500 Personen neu aufgenommen wurden, werden für den Fall, dass alle vom Optionsrecht Gebrauch machen unter Zugrundelegung von

Durchschnittsbeträgen bei den zwanzig häufigsten Dienstzweigen bzw. Verwendungen folgende Mehrkosten zu erwarten sein:

Mehrkosten im Jahr 2025	Mehrkosten im Jahr 2026	Mehrkosten im Jahr 2027	Mehrkosten im Jahr 2028	Mehrkosten im Jahr 2029
€ 11,3 Mio.	€ 11,3 Mio.	€ 9,4 Mio.	€ 9,4 Mio.	€ 7,4 Mio.

Diese Mehrkosten infolge Überleitung könnten allenfalls geringer ausfallen, da die Gemeinden infolge angespannter Arbeitsmarktsituation in den vergangenen Jahren bereits durch Gewährung zusätzlicher Nebengebühren oder allenfalls durch Abschluss von Sonderverträgen Erhöhungen der Bezüge vorgenommen haben und dadurch die Optionsmöglichkeit von einem geringeren Anteil der Bediensteten in Anspruch genommen wird.

Für das Land entstehen insofern Mehrkosten, als einerseits zumindest bis Jahresende 2025 mit einem erheblichen Anstieg des Anfrageaufkommens in Hinblick auf Auslegungsfragen zu den gegenständlichen dienstrechtlichen Änderungen zu rechnen ist. Andererseits ist davon auszugehen, dass Neueintritte und die Wahrnehmung des Optionsrechts durch bereits eingetretene Vertragsbedienstete Änderungen von bestehenden Nebengebührenordnungen und Funktionsverordnungen nach sich ziehen werden. Diese Verordnungen sind gemäß § 88 NÖ Gemeindeordnung 1973 einer Verordnungsprüfung durch die NÖ Landesregierung zu unterziehen. Auf Grund der Wahrnehmung des Optionsrechts für Vertragsbedienstete, die zwischen 1. Jänner 2022 und 31. Dezember 2024 in den Gemeindedienst eingetreten sind, und der Neueintritte ab 1. Jänner 2025 ist davon auszugehen, dass die Gemeinden bereits in den Jahren 2024 und 2025 Änderungen der genannten Verordnungen vornehmen werden. Dies bewirkt einen erheblichen Anstieg der betreffenden Verordnungsprüfungsverfahren und allfälliger Folgeverfahren. Allein daraus ergeben sich jährlich rund 1.200 Leistungsstunden im Hinblick auf Verordnungsprüfungen. Erfahrungsgemäß nimmt die schriftliche und telefonische Beantwortung von Anfragen verwaltungsintern beinahe dieselbe Zeit in Anspruch, wie die Durchführung von Verordnungsprüfungsverfahren. Aufgrund dessen wird jedenfalls von einem personellen Mehrbedarf von 1,25 Vollbeschäftigtenäquivalenten ausgegangen. Für

einen zweijährigen Zeitraum ergeben sich für das Land sohin Mehrkosten in Höhe von rund € 170.000,--.

Für den Bund entstehen demgegenüber keine Mehrkosten.

9. Mitwirkung von Bundesorganen

Der gegenständliche Entwurf enthält keine Bestimmungen, die ein Einspruchsrecht der Bundesregierung oder ein Mitwirkungsrecht von Bundesorganen vorsehen.

Ebenso wenig sind im Gesetzesentwurf Bestimmungen enthalten, die der Zustimmung der Bundesregierung bedürfen.

10. Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses oder des Klima- und Energieprogrammes 2030

Durch dieses Vorhaben sind keine Auswirkungen auf die Ziele des Klimabündnisses oder des NÖ Klima- und Energieprogrammes 2030 zu erwarten.

II. BESONDERER TEIL:

Zu Artikel 1 – NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025):

Datenschutz-Folgeabschätzung

A. Kurzfassung

Anhand der Erlassung des NÖ Gemeindebedienstetengesetzes 2025 sowie der Novellen der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 und des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 wird eine Risikoanalyse und von deren Ergebnis unabhängig eine Datenschutzfolgeabschätzung durchgeführt.

B. Anwendungsbeschreibung

Die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister, und damit die Gemeindeverwaltung, wird ermächtigt, die dienstrechtlichen, arbeits- und sozialrechtlichen, haushaltsrechtlichen, besoldungsrechtlichen, pensionsrechtlichen, organisationsbezogenen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Rechtsverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und Personen, die ein Dienstverhältnis anstreben, zu verarbeiten. Die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister tritt daher in diesem Zusammenhang als verantwortliche Stelle im Sinn des Art. 4 Z 7 Verordnung (EU) 2016/679 auf.

Besondere Kategorien personenbezogener Daten dürfen zu den in Art. 9 Abs. 2 lit. b, h und i der Verordnung (EU) 2016/679 genannten Zwecken verarbeitet werden. Personenbezogene Daten sind zu löschen, sobald sie für die Erfüllung der dem Dienstgeber obliegenden Aufgaben und rechtlicher Verpflichtungen (z.B. Aufbewahrungspflichten) nicht mehr benötigt werden. Abgesehen davon kann es zulässig sein, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten aus anderen Gründen zulässig ist, wie z.B. zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

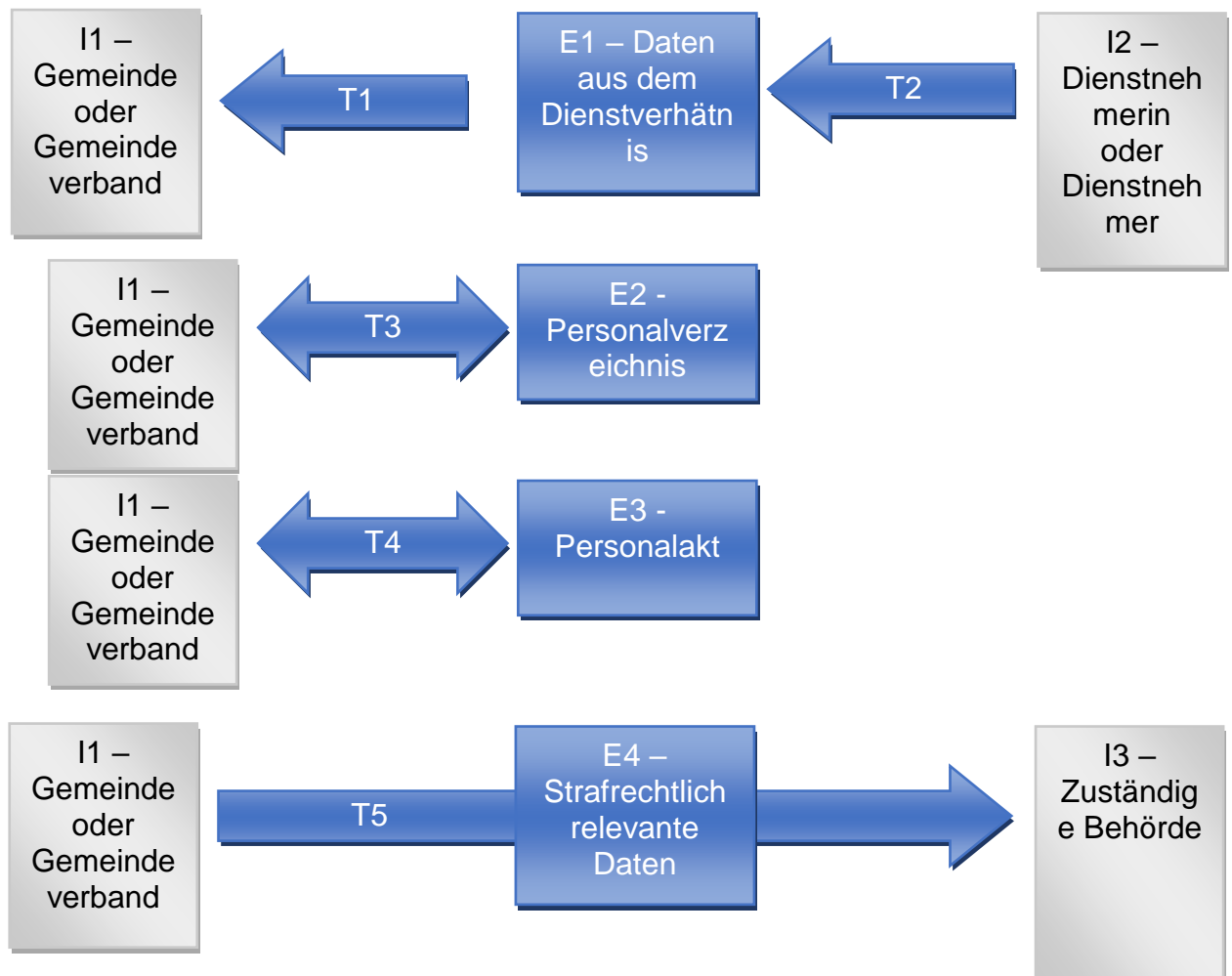
Ebenso sind der Gemeindeverwaltung Daten über die Einkünfte und die jeweiligen monatlichen Bemessungsgrundlagen, das Vorliegen von Versicherungsverhältnissen sowie das Pensionskonto zu übermitteln.

Zudem sind im Personalverzeichnis zu jeder bzw. jedem Bediensteten folgende Daten festzuhalten:

1. Name und Geburtsdatum;
2. Wohnsitz;
3. Familienstand sowie Anzahl und Geburtsdatum der Kinder;
4. Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis sowie eine allfällige Befristung;
5. Beschäftigungsausmaß;
6. Verwendungszweig;
7. Verwendung, Verwendungsgruppe, Tätigkeitsprofil und Entlohnungsstufe;
8. Ausmaß der angerechneten Berufserfahrung und zwingenden Vorbildung;
9. Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe (Erfahrungsanstieg);
10. allfällige Betrauung mit einem Funktionsdienstposten sowie Funktionsgruppe.

Schließlich sind im Personalakt alle die Person und das Dienstverhältnis betreffenden Urkunden und rechtlich bedeutsamen Schriftstücke zu dokumentieren.

C. Datenflussdiagramm



Zusammenstellung aufgeführter Komponenten

Subsysteme / Beteiligte	verarbeitete Daten	Zweck	Rechts- grundlage	Speicherdauer	Sicherheits- maßnahmen
E1 - Datenanwendung	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025	Abhängig von zivilrechtlichen Verjährungsfristen	§ 21 NÖ GBedG 2025, § 30 GBDO und § 4 Abs. 4 GVBG iVm Art. 25 und 32 DSGVO
E2-Datenanwendung	§ 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2a GBDO § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2b GVBG	§ 2 und § 8 NÖ GBedG 2025 § 1b und § 2a GBDO § 1 Abs. 7 und § 2b GVBG	§ 8 NÖ GBedG 2025 § 2a GBDO § 2b GVBG	Abhängig von zivilrechtlichen Verjährungsfristen	§ 21 NÖ GBedG 2025, § 30 GBDO und § 4 Abs. 4 GVBG iVm Art. 25 und 32 DSGVO
E3-Datenanwendung	§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 bis 3 NÖ GBedG 2025	§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 bis 3 NÖ GBedG 2025	§ 9 NÖ GBedG 2025	Abhängig von zivilrechtlichen Verjährungsfristen	§ 21 NÖ GBedG 2025, § 30 GBDO und § 4 Abs. 4 GVBG iVm Art. 25 und 32 DSGVO
E4-Datenanwendung	§ 2 Abs. 1 iVm. Abs. 2 NÖ GBedG 2025	§ 2 Abs, 2 Z 2 NÖ GBedG 2025	§ 2 Abs, 2 NÖ GBedG 2025	Abhängig von zivilrechtlichen Verjährungsfristen	§ 21 NÖ GBedG 2025, § 30 GBDO und § 4 Abs. 4 GVBG iVm Art. 25 und 32 DSGVO

Die Daten, die an den Schnittstellen (I1 – I3) erhoben werden sollen

Datenpaket 1	Datenpaket 2	Datenpaket 3	Datenpaket 4	Datenpaket 5
§ 2 Abs. 2 Z 1 bis 3 NÖ GBedG 2025	§ 2 Abs. 2 Z 1 bis 3 NÖ GBedG 2025	§ 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2a GBDO § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2b GVBG	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025	§ 2 Abs. 1 iVm Abs. 2 NÖ GBedG 2025

Die Schnittstellen der Komponenten, die darüber zugänglichen Daten und etwaige Sicherheitseigenschaften

Schnittstellen	Daten	Sicherheitseigenschaften
I1 – Gemeinde oder Gemeindeverband	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025 § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2a GBDO § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2b GVBG § 2 Abs. 1 iVm Abs. 2 NÖ GBedG 2025	§ 21 NÖ GBedG 2025, § 30 GBDO und § 4 Abs. 4 GVBG iVm Art. 25 und 32 DSGVO
I2 – Dienstnehmerin oder Dienstnehmer	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025	
I3 – Zuständige Behörde	§ 2 Abs. 1 iVm Abs. 2 NÖ GBedG 2025	

Die Eigenschaften zwischen den Verbindungen der Komponenten

Verbindungen	übertragene Daten (rechtliche Grundlagen: siehe die Beteiligten)	Übertragungsfrequenz	Sicherheitsmaßnahmen
T1 – Verarbeitung der Daten	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025	Nach Bedarf, insb. bei Aktualisierung und Beginn/Ende des Dienstverhältnisses	
T2 – Übermittlung der Daten	§ 2 Abs. 1 NÖ GBedG 2025	Nach Bedarf, insb. bei Aktualisierung und Beginn/Ende des Dienstverhältnisses	
T3 – Führen Personalverzeichnis	§ 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2a GBDO § 8 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 iVm § 2b GVBG	Nach Bedarf, insb. bei Aktualisierung und Beginn/Ende des Dienstverhältnisses	
T4 – Führen Personalakt	§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 bis 3 NÖ GBedG 2025	Nach Bedarf, insb. bei Aktualisierung und Beginn/Ende des Dienstverhältnisses	
T5 – Übermittlung der Daten	§ 2 Abs. 1 iVm Abs. 2 NÖ GBedG 2025	Bei Erhalt eines Verlangens der zuständigen Behörde	

D. Identifikation der mit dem Verfahren befassten unmittelbaren Akteure

- Gemeinde oder Gemeindeverband
 - Für das jeweilige Dienstverhältnis zuständige Organe
 - Mit Personalangelegenheiten betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
 - Gegenwärtige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
 - Bewerberinnen und Bewerber um offene Stellen

- Zuständige Behörden gemäß §§ 36 Abs. 2 Z 7 DSG
 - Strafverfolgungsbehörden
 - Strafvollstreckungsbehörden
 - Sicherheitsbehörden

E. Risikoanalyse und –management

Das Risiko dieses Gesetzesvorhabens liegt in dem potentiell möglichen Zugriff auf die Daten durch Unbefugte sowie in der potentiell möglichen unbefugten Weitergabe der Daten durch betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist daher eine Datenschutzfolgeabschätzung durchzuführen.

E.1. Rechtsgrundlagen

Da ein Gesetzesvorhaben (Art. 6 Abs. 1 lit c DSGVO) betrachtet wird, liegt damit auch für eine darauf basierende Datenverarbeitung eine Rechtsgrundlage vor.

F. Datenschutz Folgeabschätzung

F.1. Risikoidentifikation/-bewertung

- Die Gemeinde oder der Gemeindeverband als Dienstgeber

Es sind Konstellationen denkbar, in denen Daten an Nichtberechtigte übermittelt werden (#RG01).

- Mit der Personalverwaltung betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mitglieder von Kollegialorganen
- Dienstnehmer

Durch unrichtige Angaben der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers kann die Entscheidung für einen Beginn eines Dienstverhältnisses getroffen werden und es können Leistungen zuerkannt werden, die nicht zustehen würden (#RD01).

- Hacking

Es sind Konstellationen denkbar, dass Unbefugte Daten auslesen, sodass Vor- oder Nachteile für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder die Gemeinde oder den Gemeindeverband entstehen (#RH01).

F.2. Bewertung des Risikos

- Allgemeines

Mit Erlassung des NÖ GBedG 2025 und den Anpassungen in der GBDO und GVBG wird lediglich das Personalverzeichnis neu geschaffen. Bereits in der GBDO und im GVBG sind Berechtigungen der Gemeinden und Gemeindeverbände vorhanden, die für das Arbeitsverhältnis notwendigen Daten zu verarbeiten und Personalakte zu führen. Da bereits bisher die Gemeinden und Gemeindeverbände mit den ihnen zur Verfügung gestellten Daten verantwortungsvoll umgegangen sind, ist das Risiko diesbezüglich als gering zu bewerten. Hinsichtlich des Personalverzeichnisses ist festzuhalten, dass eine Zusammenfassung der im Dienststand der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes stehenden Personen, samt den wesentlichen für das Dienstverhältnis erforderlichen Informationen, für die Führung einer effizienten Personalverwaltung unerlässlich ist. Im Personalverzeichnis werden zudem keine Daten gemäß Art. 9 und 10 EU-Datenschutz-Grundverordnung erhoben.

Die unbefugte Datenweitergabe durch betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch strafrechtliche Sanktion des § 310 StGB sowie die dienstrechtlichen Vorschriften ausgeschlossen.

- Datenminimierung
Die beschriebenen Datenpakete stellen ein Minimum zur Erreichung des Zwecks der Verarbeitung dar.
- Verfügbarkeit
Das Risiko besteht darin, dass im Falle eines technischen Gebrechens oder eines technischen Angriffs auf die Daten nicht mehr zugegriffen werden kann (**#RV01**).
- Integrität
Hiermit ist die Richtigkeit, Aktualität und Authentizität der Daten gemeint. Diese wäre bei unrichtigen Angaben durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer nicht mehr gegeben (**#RD01**).
- Vertraulichkeit
Das entsprechende Risiko besteht in der unbefugten Weitergabe der ausgelesenen Daten durch mit der Personalverwaltung betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitglieder der Organe der Gemeinde (**#RG01**). Ein weiteres Risiko besteht in Form des Zugriffs auf die Daten durch Unbefugte (**#RH01**).
- Transparenz
Hier erscheint kein Risiko gegeben, da die Daten grundsätzlich bei der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer erhoben werden. Ebenso ist durch die gesetzliche Festlegung, welche Daten von anderen Behörden erhoben werden, diesbezüglich Transparenz gegeben.
- Nichtverkettung
Das Verkettungsrisiko umfasst die zweckentfremdete Nutzung des Verfahrens bzw. der personenbezogenen Daten des Verfahrens. Hier ist kein / minimales Risiko gegeben, da deren unzulässige Verarbeitung mit umfassenden disziplinären oder strafrechtlichen Maßnahmen bedroht ist.

- Intervenierbarkeit

Das Interventionsrisiko bezeichnet zwei Aspekte: Zum einen, dass ein Verfahren die Betroffenenrechte auf Berichtigung von Daten, Widerruf von Einwilligungen und Kündigung von Verträgen, Löschen von Daten und die Nachweise hierüber nicht hinreichend wirksam umsetzt. Dieses Risiko kann ausgeschlossen werden, da die niederösterreichischen Gemeinden und Gemeindeverbände die dienstrechtlichen Bestimmungen bereits lange vollziehen.

Zum zweiten beschreibt es, dass eine Organisation nicht hinreichend in der Lage ist das Verfahren transparent, zweckgemäß und integer zu ändern, weil dies bspw. rechtlich gefordert oder technisch notwendig ist („Changemanagement“). Auf Änderungsanforderungen zu reagieren und diese intern umsetzen zu können, ist ein Aspekt, der alle beteiligten Organisationen betrifft und ein wesentlicher Prüfungsaspekt eines übergreifenden Datenschutzmanagements ist. Dieses Risiko kann ebenfalls ausgeschlossen werden, da die niederösterreichischen Gemeinden und Gemeindeverbände die dienstrechtlichen Bestimmungen bereits lange vollziehen und auch eine entsprechende Legisvakanz vorgesehen ist.

G. Maßnahmenbestimmung

G1. „Risikomatrix“

Maximal				
Wesentlich				
Begrenzt				
Vernachlässigbar				
Schwere (Höhe des eingetretenen Schadens)				
Eintrittswahrscheinlichkeit	Vernachlässigbar	Begrenzt	Wesentlich	Maximal

	Akzeptabel
	So niedrig wie möglich
	Inakzeptabel

Die Bewertung erfolgt in Abstimmung mit den Beteiligten in dokumentierter Form, hier werden Annahmen getroffen; im Rahmen einer Gesetzeswerdung kann das Vorsehen von Strafbestimmungen dem Wohlverhalten der Normadressaten dienlich sein:

Risiko	Schwere	Eintrittswahrscheinlichkeit	Maßnahme
	Vernachlässigbar (V)	Vernachlässigbar (V)	Akzeptanz (A)
	Begrenzt (B)	Begrenzt (B)	Reduktion (R)
	Wesentlich (W)	Wesentlich (W)	Übertragung (Ü)
	Maximal (M)	Maximal (M)	Vermeidung (V)
#RG01	V	V	A (Strafrecht und Dienstrecht)
#RD02	V	V	A (Strafrecht und Dienstrecht)
#RH01	B	B	R (Privacy by Design)
#RV01	B	B	R (Back-up)

H. Fazit

Die Risikobewertung unter Berücksichtigung der zu setzenden Maßnahmen hat ergeben, dass insgesamt für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen überschaubare Risiken bestehen.

Zu Artikel 1 – NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025

Zu § 1:

In dieser Bestimmung wird der Anwendungsbereich des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025 umschrieben. Nach Abs. 1 gilt dieses Gesetz nur für Bedienstete im privatrechtlichen Dienstverhältnis, welches ab 1. Jänner 2025 begründet wurde.

Der Anwendungsbereich des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025 ist im Zusammenhang mit § 1 des gleichzeitig novellierten NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 zu sehen, in dessen Anwendungsbereich privatrechtliche Dienstverhältnisse ab 1. Jänner 2025 jedenfalls nicht mehr begründet werden können.

Das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 gilt weiters gemäß dem Optionsrecht nach § 121 für alle Bediensteten in privatrechtlichen Dienstverhältnissen zu niederösterreichischen Gemeinden, deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2024 begründet wurde und die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes optieren.

Für alle anderen, bereits bestehenden privatrechtlichen Dienstverhältnisse gilt weiterhin das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976.

Abs. 2 erstreckt den Anwendungsbereich des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025 auf die Dienstverhältnisse von Bediensteten der Gemeindeverbände und Verwaltungsgemeinschaften. Die beispielhafte Aufzählung bezieht nicht nur privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Gemeindeverbänden nach dem NÖ Gemeindeverbandsgesetz, sondern auch Standesamts- und Staatsbürgerschaftsverbände nach § 5 Personenstandsgesetz 2013 und § 47 Staatsbürgerschaftsgesetz 1985, Schulgemeinden nach § 42 NÖ Pflichtschulgesetz 2018 und Gemeindewasserleitungsverbände nach dem NÖ Gemeindewasserleitungsverbandsgesetz mit ein. Nicht in den Geltungsbereich fallen aus verfassungsrechtlichen Gründen Wasserverbände nach § 87 ff Wasserrechtsgesetz 1959.

Die Ausnahmeregelungen des Abs. 3 entsprechen im Wesentlichen jenen des § 1 Abs. 3 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976, wobei Z 1 um die Übergangsregelung erweitert wird; im Hinblick auf die fortbestehende Anwendung des GVBG auf Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2025 begründet wurden und keine Optierung in den Geltungsbereich dieses Gesetzes erfolgt.

Die Zuständigkeitsbestimmungen im NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 sind als *leges speciales* anzusehen, sodass die Organzuständigkeiten in den Organisationsvorschriften infolge Abs. 4 subsidiär gelten.

Abs. 5 beinhaltet die Anwendung des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991.

Zu § 2:

Hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten wird auf die vorstehende Datenschutz-Folgeabschätzung verwiesen.

Diese Bestimmungen stützen sich auf die Öffnungsklausel des Art. 88 der Datenschutz-Grundverordnung. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister wird darin als Verantwortliche oder Verantwortlicher im Sinn des Art. 4 Z 7 der Datenschutz-Grundverordnung ermächtigt, die im Beschäftigungskontext erforderlichen personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten zu verarbeiten. Personenbezogene Daten und besondere Kategorien personenbezogener Daten der von der Ermächtigung umfassten Personenkreise dürfen aber nur insoweit verarbeitet werden, als dies zur Wahrnehmung der der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister eingeräumten Rechte und der ihr oder ihm obliegenden Pflichten als Dienstgeber notwendig ist. Weiters soll die Verarbeitung dieser Daten lediglich in dem Ausmaß möglich sein, das erforderlich ist, damit die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister den rechtlichen Verpflichtungen wie dem rechtskonformen Abführen von Beiträgen, beispielsweise zur Sozialversicherung, und der Lohnsteuer nachkommen kann.

Die genannten Bestimmungen dienen somit der Sicherstellung und Gewährleistung einer rechtskonformen Personalverwaltung und -administration.

Abs. 2 ermächtigt die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister personenbezogene Daten und besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Abs. 1 ausschließlich auf Ersuchen einer zuständigen Behörde gemäß § 36 Abs. 2 Z 7 DSG, deren Aufgabe die Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten, die Strafvollstreckung oder der Schutz vor und die Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit ist, unter den im Gesetz angeführten Voraussetzungen zu verarbeiten. Beispielfähig können als zuständige Behörden kriminalpolizeiliche Behörden oder Justizbehörden, wie insbesondere Staatsanwaltschaften oder Gerichte, genannt werden.

Abs. 4 berücksichtigt den Grundsatz der Speicherbegrenzung, wodurch personenbezogene Daten nur so lange gespeichert werden dürfen, bis sie nicht mehr benötigt werden. Danach müssen personenbezogene Daten stets gelöscht werden, soweit sich aus gesetzlichen Vorschriften keine Aufbewahrungspflicht ergibt.

Zu § 3:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 2 NÖ LBG.

Zu § 4:

Aufnahmen dürfen gemäß § 10 Abs. 6 grundsätzlich nur erfolgen, wenn ein Dienstposten zur Besetzung frei ist. Die Definition des Dienstpostens in Abs. 1 soll zum Ausdruck bringen, dass ein Dienstposten als abstrakter Arbeitsplatz zu verstehen ist, der von der Person bzw. den Personen, die diesen besetzt bzw. besetzen, zu unterscheiden ist. Das Freisein oder die Besetzung eines Dienstpostens ergibt sich unmittelbar durch die Aufnahme, ohne dass es eines weiteren Aktes hierfür bedarf. Im Fall von längeren faktischen Abwesenheitszeiten während des aufrechten Dienstverhältnisses (Karenzurlaube, Sonderurlaube, Bildungsfreistellungen, Blockvariante der Altersteilzeit, Alterssabbatical, etc.) kann der Dienstposten für die Aufnahme von Bediensteten (auf die Dauer der Vertretung) genutzt werden, weil im Vertretungsfall die Dienstleistung nur dieser neu aufgenommenen physischen Person(en) abgerufen wird.

Durch Abs. 2 soll klargestellt werden, dass der Dienstpostenplan einen Bestandteil des Voranschlages darstellt und soll gleichzeitig verdeutlicht werden, dass es sich

hierbei um den „Stellenplan“ im Sinn des § 5 Z 4 der Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung 2015, BGBl. II Nr. 313/2015, handelt.

Bei der im Dienstpostenplan ausgewiesenen und im Dienstvertrag angeführten Verwendung handelt es sich um jenes abstrakte Aufgabenprofil, das den charakteristischen Kern der vom Dienstnehmer zu erbringenden Dienstleistungen des Verwendungszweiges, dem die Verwendung angehört (vgl. § 65 Abs. 1), umfasst. Dienstverhältnisse lassen sich in aller Regel nicht streng auf bestimmte menschliche Tätigkeiten reduzieren, sondern umfassen Dienstleistungen eine Abfolge einzelner unterschiedlicher Tätigkeiten. Die Verwendung von Vertragsbediensteten richtet sich nach dem wesensmäßigen Kern ihrer Tätigkeiten. Anhand der in Anlage 1 exemplarisch angeführten Tätigkeiten ist zu beurteilen, welchem Verwendungszweig eine Verwendung zuzuordnen ist. Der Verwendungszweig und die Verwendung äußern sich im Tätigkeitsprofil gemäß der Anlage 1.

Abs. 5 stellt klar, dass der Gesamtzeitraum im Sinne dieses Gesetzes unabhängig vom konkreten Eintrittstag zur Gemeinde zu beurteilen ist.

Schlüsselkräften im Sinn des Abs. 6 kommt eine hohe strategische Relevanz zu, weil ihre Verwendung im Wesentlichen in der federführenden Ausführung von kritischen Prozessen der Gemeinde liegt. Ihre Verantwortlichkeit liegt somit weniger in der Aufbauorganisation als in der Ablauforganisation. Schlüsselkräften muss dementsprechend nicht zwingend eine Personalverantwortung zukommen.

Die Verwendung von Fachexpertinnen und Fachexperten gemäß Abs. 7 ist aufgrund der erforderlichen besonderen Fachkenntnisse hervorgehoben. Diesen Dienstposten kommt aufgrund ihrer Verwendung zwar nicht dasselbe Maß an strategischer Relevanz in der Ablauforganisation von Gemeinden zu, wie Schlüsselkräften, jedoch erfordert die Tätigkeit ein besonderes Ausmaß an Fachkenntnissen.

Zu § 5:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 2a GVBG. Soweit infolge eines Betriebsüberganges im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG

privatrechtliche Dienstverhältnisse von Gemeinden oder Gemeindeverbände auf eine Gemeinde oder einem Gemeindeverband übergehen und auf die überzugehenden Dienstverhältnisse die Bestimmungen des GVBG anzuwenden sind, bleibt unabhängig vom Zeitpunkt des Betriebsübergangs die Rechtsgrundlage des Dienstverhältnisses das GVBG.

Zu § 6:

Wie auch bisher, soll mit dem Dienstpostenplan (Stellenplan) als zentrales Steuerungsinstrument für die Personalplanung die Wertigkeit der Dienstposten durch Zuordnung zu einer bestimmten Verwendung im jeweiligen Verwendungszweig und der damit verbundenen Entlohnung nach einer Verwendungsgruppe bestimmt werden. Ein Anspruch auf Entlohnung nach einer höherwertigen Verwendungsgruppe kann bei Vorliegen einer erweiterten schulischen oder fachlichen Ausbildung ohne dementsprechenden Dienstposten grundsätzlich nicht abgeleitet werden. Ausnahmen dazu finden sich lediglich im Bereich der Musik- und Kunstschullehrkräfte. Ein Verwendungsaufstieg nach § 71 ändert nicht die Wertigkeit der abstrakten Dienstpostenbewertung.

Weil dem Dienstpostenplan eine zentrale Bedeutung für die Personalplanung zukommt, wird – um eine einheitliche und zweckdienliche Gestaltung zu gewährleisten – der NÖ Landesregierung die Verordnungsermächtigung eingeräumt, die Mindestanforderungen des Dienstpostenplanes darzustellen.

Wie bisher sind im Dienstpostenplan als Grundlage für die Funktionsbetreuung (§ 7) die Funktionsdienstposten gesondert zu bezeichnen (z.B. Amtsleitung, Leitung der Abteilung, etc.). Der gesonderten Bezeichnung als Funktionsdienstposten sind nur jene Dienstposten der Verwendungen „Fachdienst“, „Gehobener Dienst“ und „Höherer Dienst“ zugänglich. Funktionsdienstposten in den Verwendungen „Hilfsdienst“ und „Assistenzdienst“ sind damit nicht zulässig (vgl. § 7 Abs. 4).

Abweichend von der bisherigen Regelung werden die Funktionsdienstposten gemäß § 6 Abs. 3 Z. 3 und 4 als „Schlüsselkräfte“ und „Fachexpertinnen und Fachexperten“ näher definiert (vgl. § 4 Abs. 6 und Abs. 7). Dadurch ist auch klargestellt, dass nur Funktionsdienstposten nach § 6 Abs. 3 Z. 1 und 2 Leitungsfunktionen sind, weshalb

auch ein Anspruch auf Personalzulage (§ 75) nur für derartige Funktionsdienstposten vorgesehen werden kann. Der Anspruch auf Personalzulage ist zudem im Dienstpostenplan darzustellen (vgl. § 75 Abs. 1).

Nichtsdestotrotz erwächst niemandem ein Rechtsanspruch auf gesonderte Bezeichnung eines Dienstpostens als Funktionsdienstposten. Insbesondere kann aus der bloßen tatsächlichen Tätigkeit kein Anspruch auf eine Funktionszulage abgeleitet werden.

Zu § 7:

Obwohl die Betrauung mit einem Funktionsdienstposten (§ 6 Abs. 3) als ein Akt des inneren Dienstes anzusehen ist, soll wie auch bisher die Zuständigkeit bezüglich Betrauung und Abberufung dem Gemeinderat (Stadtssenat, Vorstandsvorstand) vorbehalten sein. Die Betrauung ist die einseitige Übertragung der Verantwortlichkeit und erfolgt ohne Eingriff in den Dienstvertrag als Weisung (Dienstauftrag).

Eine Betrauung mit einem Funktionsdienstposten kann nur erfolgen, wenn dieser Funktionsdienstposten im Dienstpostenplan gesondert bezeichnet – also vorhanden – ist. Eine Betrauung mit einem Funktionsdienstposten kann auch befristet erfolgen. Eine Betrauung mit einem Funktionsdienstposten, der nicht vorhanden ist, ist letztlich wirkungslos, da die Befolgung der Weisung denkunmöglich ist.

Rechtsfolge der Betrauung mit einem Funktionsdienstposten ist neben der Übertragung der Verantwortlichkeit auch der Anspruch auf eine Funktionszulage (gegebenenfalls bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß § 12 Abs. 6) nach der für den konkreten Funktionsdienstposten vorgesehenen Funktionsgruppe. Die Funktionsgruppe wird mit Verordnung des Gemeinderates (Vorbandsvorstandes) für jeden im Dienstpostenplan gesondert bezeichneten Funktionsdienstposten unter Beachtung der Zuordnungsregeln des Abs. 4 zugeordnet. Der Anspruch auf Funktionszulage wird unmittelbar aus dieser Verordnung abgeleitet, weshalb es eines Eingriffs in den Dienstvertrag nicht bedarf. In Ermangelung einer Verordnung kann ein Anspruch auf Funktionszulage nicht erfolgreich geltend gemacht werden. Wenn entsprechend Abs. 4 für die einzelnen Verwendungen zwei Funktionsgruppen vorgesehen sind, so entsteht bei Zuordnung der höchstmöglichen Funktionsgruppe der Anspruch erst mit Abschluss einer einschlägigen universitären Ausbildung

(z.B. Führungskräfteausbildung im Public Management) mit mindestens 15 ECTS-Anrechnungspunkten (vgl. § 12 Abs. 6).

Ein Verwendungsaufstieg (§ 71) dient nicht als Grundlage für die Zuordnung einer höheren Funktionsgruppe (Abs. 6).

Die Abberufung von einem Funktionsdienstposten bedarf jedenfalls eines Beschlusses des Gemeinderates und wird – wie auch die Betrauung – mittels Weisung (Dienstauftrag) vorgenommen. Eine Abberufung von einem Funktionsdienstposten darf aber nicht willkürlich erfolgen, weshalb sachliche Rechtfertigungsgründe für die Abberufung vorhanden sein müssen. Eine rückwirkende Abberufung ist (ebenso wie die Betrauung) denkunmöglich, da Weisungen niemals rückwirkend Befolgungspflicht auslösen können.

Im Falle der Nichterfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung zur Ablegung einer vorgesehenen Gemeindedienstprüfung tritt nach Ablauf der gesetzlichen Frist (bzw. der erstreckten Frist) der Verlust der Funktionsbetrauung ex-lege ein (§ 12 Abs. 3).

Rechtsfolge einer Abberufung von einem Funktionsdienstposten sind neben der Entziehung der Verantwortlichkeit für die Funktionsverwendung der Entfall der Funktionszulage und einer allfälligen Personalzulage. Erfolgt die Abberufung aufgrund von Organisationsänderungen, gebührt anstelle der Funktionszulage eine einziehend gestaltete Ausgleichsvergütung gemäß § 74 Abs. 6.

Zu § 8:

Die gegenständliche Bestimmung soll als Grundlage für eine ordnungsgemäße Personalbewirtschaftung und für die Informationsbereitstellung der Bediensteten i.S.d. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union dienen. Durch die Führung des Personalverzeichnisses in elektronischer Form soll ein erhöhter Aktualitätsgrad sowie die einfache Einsichtnahme durch die Bediensteten in das Verzeichnis sichergestellt werden.

Die Daten über Wohnsitz und Familienstand sowie Anzahl und Geburtsdatum der Kinder der Vertragsbediensteten sind einerseits wegen der Erreichbarkeit (z.B. Anordnung von Überstunden) und Zustellung von dienstlichen Schriftstücken und andererseits wegen der Beurteilung bestimmter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis (z.B. Reisegebühren, Kinderzuschuss) erforderlich.

Zu § 9:

Personalakte sind Sammlungen von Unterlagen, die über Bedienstete vom Dienstgeber geführt werden und bedeutsame Angaben und Urkunden zur Person und zum Dienstverhältnis enthalten. Personalakte können auch in elektronischer Form geführt werden.

Inhalte eines Personalaktes sind personalbezogene Unterlagen und Vertragsunterlagen (zB Bewerbungsschreiben, Kopien von Arbeitszeugnissen, Schulabschlusszeugnis, Berufsabschluss, Dienstvertrag, Verpflichtungserklärung), Sozialversicherungs- und Steuerunterlagen, Kopien amtlicher Urkunden (zB Lenkerberechtigung, Nachweis über abgeleisteten Präsenz- oder Zivildienst, Nachweis über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten), Urkunden und Zeugnisse über Aus- und Weiterbildungen und sonstige Nachweise (zB Leistungsbeurteilungen, Bescheinigungen über ärztliche Untersuchungen, Schriftverkehr).

Personalakte sind vertraulich, sodass Dritten die Einsichtnahme grundsätzlich verwehrt ist. Den Bediensteten ist die Einsicht in den jeweiligen Personalakt zu gestatten. Ebenso kommt der Personalvertretung entsprechend § 29 Abs. 3 NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz mit Zustimmung der oder des jeweiligen Bediensteten ein Einsichtsrecht zu.

Zu § 10:

Die allgemeinen Aufnahmeerfordernisse entsprechen weitestgehend der bisherigen Regelung.

Bei der Aufnahme in ein Dienstverhältnis soll jedoch künftig nicht mehr auf einen Rechtsakt oder Staatsvertrag im Rahmen der europäischen Union, sondern auf

einen unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt abgestellt werden. Der Inländervorbehalt bei Ausübung hoheitlicher Befugnisse und Wahrung der allgemeinen Belange des Staates im Sinne des Art. 45 Abs 4 AUEV soll entfallen. Da es sich um eine Ausnahme von der Regel der Arbeitnehmerfreizügigkeit handelt, wird diese vom EuGH eng ausgelegt, wobei dabei ein funktioneller Ansatz verfolgt wird (vgl. EuGH Rs. 149/79, Rs. C-283/99).

Art. 45 Abs. 4 AEUV schreibt die Beschränkung des Zugangs zu bestimmten Stellen der öffentlichen Verwaltung nicht vor, sondern ermöglicht lediglich eine Beschränkung durch die Mitgliedstaaten. Deshalb steht es den Mitgliedstaaten frei, ihren öffentlichen Sektor auf allen Ebenen so weit zu öffnen, wie sie dies wünschen, um so die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern. Mit dem vorliegenden Gesetz soll dieser Ansatz verfolgt werden und ein Inländervorbehalt – mit Ausnahme von Vertragsbediensteten im Gemeindewachdienst (vgl. § 103 Abs. 1) – nicht mehr vorgesehen werden.

Durch den Entfall des Erfordernisses der vollen Handlungsfähigkeit in Einzelfällen wird einer langjährigen Forderung der Volksanwaltschaft (vgl. Pkt. 4.1.2. ZI. VA-BD-BKA/0012-A/1/2013) Rechnung getragen. Für die Volksanwaltschaft ist es nicht nachvollziehbar, dass Menschen mit Behinderungen bei der Aufnahme eines Dienstverhältnisses im öffentlichen Dienst schlechter gestellt werden als in der Privatwirtschaft.

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten, das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit anzuerkennen. Die Vertragsstaaten sollen für Menschen mit Behinderung Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche und beim Erhalt eines Arbeitsplatzes fördern. Die Vertragsstaaten sollen überdies Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Behinderung im öffentlichen Sektor zu beschäftigen (Art. 27 UN-BRK).

Die vorgesehene Regelung stellt nur mehr auf die erforderliche, nicht aber auf die volle Handlungsfähigkeit zur Begründung des Dienstverhältnisses ab. Damit soll eine Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderung aufgehoben werden.

Die Bestimmung des Abs. 3 entspricht im Wesentlichen den bisherigen Regelungen. § 9a Abs. 2 Strafregistergesetz 1968 legt fest, dass den Dienstbehörden „nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Regelungen ... im Zusammenhang mit der Anstellung von Personen an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern“ aus dem Strafregister zu erteilen sind.

Eine solche – eine Ermächtigungsnorm im Sinne des § 9a Abs. 2 Strafregistergesetz 1968 darstellende – besondere gesetzliche Vorschrift hat gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs ausreichend präzise, also für jedermann vorhersehbar, jene Voraussetzungen zu bezeichnen, unter welchen die Ermittlung bzw. die Verwendung der Daten für die Wahrnehmung konkreter Verwaltungsaufgaben zulässig ist. Auch § 4 Abs. 3 Datenschutzgesetz normiert, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten über gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbare Handlungen oder Unterlassungen, insbesondere auch über den Verdacht der Begehung von Straftaten, sowie über strafrechtliche Verurteilungen oder vorbeugende Maßnahmen unter Einhaltung der Vorgaben der DSGVO zulässig ist, wenn eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung oder Verpflichtung zur Verarbeitung solcher Daten besteht.

Um (einschlägig) vorbestrafte Personen hinkünftig im Zuge einer Neuaufnahme möglichst frühzeitig aus dem Verfahren ausscheiden zu können, wird eine entsprechende Ermächtigung (und Verpflichtung) der Gemeinden als Dienstgeber zur Einholung von Auskünften aus dem Strafregister für den Fall einer Neuaufnahme vorgesehen.

Dabei ist unabhängig von der geplanten Verwendung eine allgemeine Auskunft nach § 9 Strafregistergesetz 1968 einzuholen. Soll die Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen (darunter fallen jedenfalls Schulen oder Jugendstrafanstalten, aber auch Organisationseinheiten, innerhalb derer Lehrlinge ausgebildet werden) erfolgen, hat die Gemeinde als Dienstgeber zusätzlich eine Auskunft gemäß § 9a Strafregistergesetz (Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern) einzuholen. In beiden Fällen jedoch ist die Auskunft jedenfalls vor der Begründung eines Dienstverhältnisses einzuholen.

Aufgrund des datenschutzrechtlichen Grundsatzes der Zweckbindung sind derartige Strafregisterauskünfte zu löschen, sobald sie zur Erfüllung des Zwecks nicht mehr benötigt werden. Da die Strafregisterauskunft nur als Voraussetzung für die Aufnahme in das Dienstverhältnis benötigt wird, ist sie nach Prüfung zu löschen und darf auch nicht weiter im Personalakt abgelegt werden.

Durch die Richtlinie 2013/55/EU ist der sogenannte Vorwarnmechanismus vorgesehen, mit dessen Hilfe sich die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten von Fällen der Untersagung der Berufsausübung zu verständigen haben. Der Vorwarnmechanismus und die allgemeine Verwaltungszusammenarbeit sollen gemäß der Richtlinie auf elektronischem Wege über das von der Europäischen Kommission bereitgestellte Binnenmarkt Informationssystem (IMI) abgewickelt werden. Der Dienstgeber hat nunmehr vor einer Neuaufnahme zusätzlich zum Strafregisterauszug umgehend eine Abfrage von Vorwarnungen nach Art. 56a der Richtlinie 2005/36/EG im Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) vorzunehmen. Die Abfrage ist jedenfalls vor Abschluss des Dienstvertrages durchzuführen.

Im Abs. 4 wird ausdrücklich festgehalten, dass eine Aufnahme bei nicht getilgten Verurteilungen, die zu einem Amtsverlust führen oder geführt haben, ausgeschlossen ist. Lediglich bei einem auf Entlassung lautenden Disziplinarerkenntnis ist eine Aufnahme grundsätzlich nicht ausgeschlossen.

Wie auch nach bisheriger Rechtslage haben – neben der Voraussetzung eines freien Dienstpostens im Dienstpostenplan – Personen, die aufgenommen werden sollen, jedenfalls die besonderen Erfordernisse für den vorgesehenen Dienstposten zu erfüllen.

Eine Ausnahme zu Abs. 6 erster Satz besteht bei Nachbesetzung eines noch besetzten Dienstpostens für die Zeit der Einschulungsphase, die höchstens ein Jahr betragen darf. Eine derartige „Doppelbesetzung“ darf aber nur vorgenommen werden, wenn für die Bedeckung vorgesorgt ist.

Abs. 7 entspricht der bisherigen Regelung. Die Stellenausschreibung ist diskriminierungsfrei zu gestalten und hat zumindest an der Amtstafel zu erfolgen. Die

interne Nachbesetzung eines Funktionsdienstpostens stellt keine Aufnahme auf einen Funktionsdienstposten dar und unterliegt daher nicht der Ausschreibungspflicht.

Zu § 11:

Die Verwendungsbeschränkungen entsprechen der bisherigen Regelung. Von der Verwendungsbeschränkung kann in Ausnahmefällen nur abgesehen werden, wenn weder dienstliche Interessen beeinträchtigt werden, noch eine Versetzung Abhilfe schaffen kann.

Zu § 12:

Die Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Regelungen.

Gemeindedienstprüfungen sind für die Verwendungszweige Verwaltungsdienst und Gemeindevachdienst vorgesehen. Zudem sind aber auch gesetzliche Verpflichtungen zur Ablegung einer bestimmten Ausbildung bzw. Prüfung zu beachten (z.B. § 6 Abs. 7 Kindergartengesetz 2006).

Soweit der Dienstgeber nach Rechtsvorschriften der Europäischen Union oder nach nationalen Rechtsvorschriften verpflichtet ist, den Bediensteten eine Aus- und Weiterbildung anzubieten, ist diese den Bediensteten kostenlos anzubieten und als Dienstzeit anzurechnen. Diese Aus- und Weiterbildungen sollen auch möglichst während der Dienstzeiten stattfinden (vgl. Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union).

Wenn entsprechend Abs. 4 für die einzelnen Verwendungen zwei Funktionsgruppen vorgesehen sind, so entsteht bei Zuordnung der höchstmöglichen Funktionsgruppe der Anspruch erst mit Abschluss einer einschlägigen universitären Ausbildung (z.B. Führungskräfteausbildung im Public Management) mit mindestens 15 ECTS-Anrechnungspunkten.

Zu § 13:

Die vorliegenden Bestimmungen über den Dienstvertrag und Informationen im Dienstverhältnis im Abs. 1 und 2 sollen den Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union Rechnung tragen.

Im Abs. 4 soll die Judikatur zu Vertretungsdienstverhältnissen berücksichtigt werden.

Im Gegensatz zur Rechtslage nach GVBG, wonach befristete Dienstverhältnisse zweimal auf höchstens je sechs Monate bzw. bei Musikschullehrkräften einmal auf höchstens drei Monate verlängert werden können, soll künftig die Möglichkeit einer Verlängerung auf höchstens zwölf Monate bestehen. Angemerkt wird, dass die Begründung eines Vertretungsdienstverhältnisses nach Ablauf eines bereits vorgelegenen befristeten Dienstverhältnisses eine sachliche Rechtfertigung darstellt und damit – der Judikatur folgend – ein zulässiges Kettendienstverhältnis begründet wird. Dieses Vertretungsdienstverhältnis ist auch nicht als Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses zu werten, sondern stellt auf einen anderen Sachverhalt (nämlich den Vertretungsfall) ab, weshalb es als Begründung eines neuerlichen befristeten Dienstverhältnisses anzusehen sein wird.

Die sonstigen Bestimmungen entsprechen den bisherigen Regelungen.

Zu § 14:

Die Regelung über den Abschluss von Sonderverträgen entspricht der bisherigen Rechtslage des § 41 GVBG.

Zu § 15:

Die Regelung über die Mitarbeitervorsorge entspricht der bisherigen Rechtslage des § 40 GVBG.

Zu § 16:

Die besonderen Befugnisse der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 42 GVBG. In Bezug auf die Zuständigkeit der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters gemäß § 38 Abs. 1 Z 5 NÖ Gemeindeordnung 1973 zur Aufnahme von Vertragsbediensteten auf bestimmte Zeit bis zur Dauer von höchstens sechs Monaten (bzw. Verlängerung von Dienstverhältnissen bis zu einer Gesamtdauer von höchstens sechs Monaten) handelt es sich um eine bloße Wiederholung. Bei Städten mit eigenem Statut ist der Magistrat lediglich für die Aufnahme von Vertragsbediensteten in handwerklicher Verwendung zuständig (vgl. § 47 Abs. 2 lit. a NÖ Stadtrechtsorganisationsgesetz). Gemäß § 38 Abs. 4 lit. a NÖ Stadtrechtsorganisationsgesetz ist der Stadtsenat für konkrete Personalangelegenheiten zuständig, sofern diese nicht in den Zuständigkeitsbereich des Magistrats fallen. Für Vertragsbedienstete, die sich nicht in handwerklicher Verwendung befinden, ist somit grundsätzlich der Stadtsenat zuständig. Zur Zuständigkeit des Stadtsenates soll im Anwendungsbereich des NÖ GBedG 2025 nunmehr auch explizit die besondere Befugnis des Magistrats hinzutreten, Vertragsbedienstete, die sich nicht in handwerklicher Verwendung befinden, für die Dauer von höchstens sechs Monaten aufzunehmen (bzw. deren Dienstverhältnisse bis zu einer Gesamtdauer von höchstens sechs Monaten zu verlängern).

Zu § 17:

Die Bestimmungen über die allgemeinen Pflichten entsprechen den bisherigen Regelungen des § 4 GVBG.

Zu § 18:

Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (vgl. Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002-III/7/2005).

Soweit Mobbing in Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund erfolgt, ist die Verbotsnorm im NÖ Gleichbehandlungsgesetz zu finden. Derzeit enthalten die dienstrechtlichen Bestimmungen für Vertragsbedienstete keine spezifische Regelung über ein Mobbingverbot. Mit der vorliegenden Regelung soll klargestellt werden, dass es sich bei Mobbinghandlungen nicht um „Kavaliersdelikte“, sondern um dienstrechtlich zu ahndende Dienstpflichtverletzungen handelt.

Die Regelung erfasst neben Mobbinghandlungen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf gleicher Ebene auch das so genannte „Bossing“ (Mobbing durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten) und „Staffing“ (Mobbing der oder des Vorgesetzten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten, lehnt sich die Textierung einerseits an § 43a BDG 1979 und andererseits an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs an, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage gelegt“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 04.09.1989, 89/09/0076) und dienstrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn die menschliche Würde einer Kollegin oder eines Kollegen oder einer oder eines Vorgesetzten „verletzt“ oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede „ernstlich gestört“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 16.10.2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden.

Die vorgesehene Bestimmung bezieht sich nicht nur auf systematisches Mobbing, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander.

Zu § 19:

Diese Bestimmung regelt die Unterstützungspflicht gegenüber Vorgesetzten und die Pflicht zur Befolgung von Weisungen und stellt insofern eine einfachgesetzliche Konkretisierung des Art. 20 Abs. 1 B-VG dar.

Zu § 20:

Die Bestimmungen regeln die Dienstpflichten der Vorgesetzten. Wer Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, ergibt sich aus dem Organisationsrecht. Der oder dem Vorgesetzten obliegen Leitungspflichten, Kontrollpflichten und Förderungspflichten. Der Amtsleitung kommen überdies Koordinationspflichten und Anzeigepflichten zu.

Zu § 21:

Die Regelung zur Amtsverschwiegenheit entspricht den bisherigen Bestimmungen.

Zu § 22:

Die Bestimmungen zur Befangenheit entsprechen den bisherigen Regelungen.

Zu § 23:

Das vorgesehene Verbot von Folgebeschäftigungen entspricht der bisherigen Regelung.

Zu § 24:

Das Verbot zur Geschenkkannahme entspricht der bisherigen Regelung.

Zu § 25:

Die Begriffsbestimmungen zur Dienstzeit entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage.

In den Begriff der Dienstzeit wurde nunmehr die Ruhepause (§ 29) aufgenommen. Ruhepausen gemäß § 29 sind als Dienstzeit zu qualifizieren und dementsprechend zu entlohnen. Damit wird auch der Intention des VwGH (GZ.: Ra 2015/12/0051) gefolgt. Siehe auch Erläuterungen zu § 29.

Ergänzend werden in Abs. 8 und Abs. 9 Mehrleistungen und Überstunden definiert. Es soll klargestellt werden, dass nicht jede Mehrleistung eine Überstunde darstellt. Abs. 9 Satz 1 sieht Überstunden bei Überschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit vor. Bei Erbringung von Mehrleistung an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen liegen Überstunden auch dann vor, wenn die regelmäßige Wochendienstzeit nicht überschritten wird (z.B. bei Teilzeitbeschäftigung; vgl. OGH

13.01.1993, 9 ObA 275/92). Siehe dazu auch Erläuterungen zu § 63 Abs. 3 und § 64 Abs. 2.

Abs. 9 Satz 2 definiert unabhängig vom ersten Satz Überstunden im Rahmen einer Gleitzeitregelung.

Zu § 26:

Die Regelung entspricht im Wesentlichen den bisherigen Bestimmungen.

Im Abs. 3 sollen grundsätzliche Regelungen und Klarstellung bei Einführung einer flexiblen Dienstzeit vorgenommen werden. Als maximaler Durchrechnungszeitraum werden 52 Wochen bestimmt, wobei – je nach Arbeitsbereich – auch geringere Durchrechnungszeiträume seitens des Dienstgebers gewählt werden können. Über die Ausgestaltung der innerdienstlichen Dienstzeitregelung sind Verhandlungen mit der Personalvertretung zu führen und eine Vereinbarung anzustreben.

Aus der besonderen lehramtlichen Stellung von Musik- und Kunstschullehrkräften (vgl. § 109 Abs. 1 und 2) ergibt sich, dass eine Teilnahme an Konzerten, schulischen Veranstaltungen, etc. eine Dienstverrichtung an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember erforderlich machen kann und im Hinblick auf Abs. 5 auch eine dringende dienstliche Notwendigkeit vorliegt.

Zu § 27:

Wie in der Begriffsdefinition des § 25 Abs. 8 zusammengefasst, liegen Mehrleistungen vor, wenn auf schriftliche Anordnung des oder der hierzu Befugten gemäß Abs. 1 oder aufgrund eines der schriftlichen Anordnung gleichzuhaltenden Umstandes entsprechend Abs. 2 über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst versehen wird.

Bei Mehrleistungen von Teilbeschäftigten, die nicht als Überstunde zu qualifizieren sind, handelt es sich grundsätzlich um eine vorübergehende Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes. Demgemäß ist in Abs. 3 für solche Mehrleistungsstunden primär ein Freizeitausgleich 1:1 vorgesehen. Erfolgt kein Freizeitausgleich, ist eine Abgeltung auf Stundenlohnbasis (§ 64 Abs. 2) zuzüglich einer Sonderzahlung, bei

deren Berechnung (§ 63 Abs. 3) die Mehrleistungsstunden miteinzubeziehen sind, vorzunehmen (vgl. dazu Erläuterungen zu § 63 Abs. 3 und § 64 Abs. 2).

Abs. 4 stellt klar, dass Dienstleistungen, die im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen zwar zulässigerweise – jedoch ohne Anordnung – erbracht werden, keine Mehrleistungen darstellen.

Zu § 28:

Die Regelungen über die Höchstgrenzen der Dienstzeit entsprechen den bisherigen Bestimmungen.

Zu § 29:

Die Regelung über die zeitliche Aufteilung der Ruhepause(n) entspricht den bisherigen Bestimmungen. Jedoch wird nunmehr im § 25 Abs. 1 definiert, dass die Ruhepause im Ausmaß von einer halben Stunde zur Dienstzeit zählt, wenn die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden beträgt.

In Anbetracht der Begriffsbestimmungen von „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ in der Richtlinie 2003/88/EG bedeutet dies, dass die Vertragsbediensteten nicht dazu verpflichtet sein sollten, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, ihrem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen oder ihre Tätigkeiten oder Aufgaben wahrzunehmen. Die Ruhepausen sind den Bediensteten in der Art einzuräumen, dass sie entweder in einem vordefinierten Zeitraum gehalten werden oder den Bediensteten die Möglichkeit gegeben wird, innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums die Pause frei zu wählen. Die Ruhepause sollte daher zeitlich so geplant sein, dass sie der Arbeitszeit der oder des Vertragsbediensteten angepasst ist und spätestens nach 6 Stunden Arbeit in Anspruch genommen werden kann. Die zeitliche Lage wird von den gesetzlichen Regelungen nicht näher bestimmt, jedoch darf diese nicht bereits vor Beginn der Arbeitszeit oder am Ende der Arbeitszeit liegen.

Falls keine Ausnahmeregelung gilt, bedeutet das aber trotzdem, dass die zusammenhängende Arbeitszeit abzüglich der Ruhepause auf 13 Stunden begrenzt ist, an die eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden anschließen muss.

Zu § 30:

Die Bestimmung über die täglichen Ruhezeiten entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung. Ergänzend soll die Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei Dienstleistungen im Rahmen eines Rufbereitschaftsdienstes ermöglicht werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert wird.

Zu § 31:

Die Bestimmung über die Wochenruhezeit entspricht der bisherigen Regelung, jedoch ist in Hinblick auf das Urteil des EuGH vom 2. März 2023, Rs.:C-477/21, eine Klarstellung hinsichtlich der Ruhezeit erforderlich, dass diese insgesamt 35 Stunden (24 Stunden plus 11 Stunden tägliche Ruhezeit) beträgt.

Zu § 32:

Die Bestimmung über die Nachtarbeit entspricht der bisherigen Regelung.

Zu § 33:

Die Ausnahmeregelung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Bestimmung. Im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sowie der Richtlinie 89/391/EWG und der hierzu ergangenen Judikatur (vgl. VwGH 25.03.2015, GZ 2013/12/0176 m.w.N.) ist die Ausnahmebestimmung auf typische Katastrophenschutz Tätigkeiten anzuwenden. Demnach liegt der Zweck der Regelung darin, das ordnungsgemäße Funktionieren der Dienste zu gewährleisten, die in Situationen von besonderer Schwere und besonderem Ausmaß für den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Gesundheit und Ordnung unerlässlich sind.

In Fällen außergewöhnlicher Ereignisse, bei denen die ordnungsgemäße Durchführung von Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung in schwerwiegenden kollektiven Gefahrensituationen es gebietet, dass die eingesetzten Bediensteten dem mit diesen Maßnahmen verfolgten Ziel absolute Priorität einräumen, können die Besonderheiten dieser Tätigkeiten den dienstzeitrechtlichen Schutzbestimmungen entgegenstehen.

Zu § 34:

Die vorgesehene Bestimmung ist im Wesentlichen der Regelung für Landesvertragsbedienstete nach dem NÖ Landes-Bedienstetengesetz nachgebildet.

Nach dem Wortlaut der derzeitigen Regelung im NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 kann eine Anordnung zur ärztlichen Untersuchung nur erteilt werden, wenn Bedienstete durch Krankheit vom Dienst abwesend sind. Entsprechend der Lehre (vgl. Ziehensack, VBG § 7 Rz 27ff) und der Judikatur (vgl. OLG Wien 02.06.2015, 7 Ra 16/15x) wird die Weigerung, der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung Folge zu leisten, nicht als Dienstpflichtverletzung gedeutet werden können, wenn nicht eine Dienstabwesenheit wegen Krankheit vorliegt. Nach der vorzitierten Judikatur müssten für eine Anordnung einer ärztlichen Untersuchung bei dienstbereiten und nicht im Krankenstand befindlichen Bediensteten ganz erhebliche Umstände vorliegen, die massive Zweifel am Bestehen der Dienstfähigkeit wecken.

Der Untersuchungsanlass im Abs. 5 Z. 1 knüpft an diese Ansicht an. Er ist im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstgebers und der Treuepflicht des Dienstnehmers zu verstehen und ist vom Gedanken der Vorbeugung getragen. Eine ärztliche Untersuchung soll demnach auch unabhängig von einer bereits eingetretenen Dienstabwesenheit wegen Krankheit schon dann erfolgen können, wenn sich z.B. Hinweise ergeben, dass infolge einer unterlassenen, zumutbaren Krankenbehandlung eine vermeidbare Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit droht. Damit soll der Erfahrung Rechnung getragen werden, dass schleichenden Gesundheitsgefährdungen (z.B. Suchtgefährdungen) schon vor dem Auftreten erster krankheitsbedingter Abwesenheiten entgegengewirkt werden muss, wenn irreversible Gesundheitsschäden verhindert werden sollen. Insoweit korrespondiert dieser Untersuchungsanlass mit der (hier verwiesenen) Dienstpflicht zur zumutbaren Krankenbehandlung einerseits und der Fürsorgepflicht des Dienstgebers andererseits.

Die Regelung des Abs. 4 enthält eine ex-lege-Beendigung im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst von ununterbrochen 5 Arbeitstagen. Unter Arbeitstagen sind alle Tage zu verstehen, an denen die oder der konkrete

Vertragsbedienstete aufgrund des Dienstplanes (oder einer anderen Weisung) des Dienstgebers Dienst zu versehen hat. Durch diese Regelung soll ein verwaltungsaufwendiges Vorgehen und ein allenfalls nachfolgender gerichtlicher Rechtsstreit im Falle einer Entlassung vermieden werden (vgl. auch Erläuterungen zu § 98 Abs. 6).

Eine allfällige Anrechnung der ungerechtfertigten Dienstabwesenheitstage auf den Erholungsurlaub gemäß Abs. 3 durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister bewirkt, dass diese Abwesenheit vom Dienst als Erholungsurlaub gewertet wird. Demnach liegt bei einer solchen Anrechnung der versäumten Arbeitstage auf den Erholungsurlaub (gemäß Abs. 3) keine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst im Sinne des Abs. 4 vor.

Zu § 35:

Die Bestimmungen über Nebenbeschäftigungen entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Regelungen. Im Abs. 2 werden die Untersagungsgründe in Anlehnung an die Regelungen für Landesbedienstete näher konkretisiert.

Auch Dienstverhältnisse zu Gemeinden (oder Gemeindeverbänden), die während eines zu einer Gemeinde bereits bestehenden Dienstverhältnisses begründet werden, sind als Nebenbeschäftigung im Sinne dieser Bestimmung zu qualifizieren (etwa bei Musikschullehrkräften, die an Musikschulen unterschiedlicher Musikschulerhalter unterrichten). Hingegen sind Beschäftigungen, die bei Begründung des Dienstverhältnisses bereits bestanden haben und nach Aufnahme auch weitergeführt werden, differenziert zu betrachten: Seitens des Dienstnehmers im Rahmen der Vertragsanbahnung offengelegte (Vor-)Beschäftigungen werden Teil des Vertragsinhaltes, sodass sich der zukünftige Dienstgeber nicht auf die Bestimmungen des § 35 berufen kann. Sollte jedoch im Laufe des Dienstverhältnisses eine inhaltliche Änderung der Vorbeschäftigung eintreten (geänderte Arbeitszeiten, geändertes Tätigkeitsprofil etc.) wäre dieser geänderte Vertragsinhalt im Rahmen des § 35 neu zu evaluieren.

Im Umkehrschluss zu Abs. 6 (Untersagungsmöglichkeit) ist – mit Ausnahme der außergerichtlichen Abgabe eines Sachverständigengutachtens über Angelegenheiten, die mit ihren dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang stehen –

keine ausdrückliche Bewilligung einer Nebenbeschäftigung durch den Dienstgeber erforderlich.

Zu § 36:

Die Bestimmungen über Nebentätigkeiten entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Regelung. Aus Gründen der Übersichtlichkeit soll die Regelung in einem eigenen Paragraphen erfolgen.

Ergänzend zur bisherigen Regelung wird für die Wahrnehmung von Nebentätigkeiten ein gesonderter Entschädigungsanspruch dem Grunde nach normiert.

Zu § 37:

Die Regelungen entsprechen den bisherigen Bestimmungen.

Zu § 38:

Bei der gegenständlichen Bestimmung handelt es sich um eine Klarstellung.

Zu § 39:

In der vorgesehenen Bestimmung sollen zumeist aus Richtlinien umgesetzte Regelungen über Benachteiligungsverbote zusammengefasst werden.

Der Schutz vor Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter (Abs. 1) resultiert aus der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

Der Schutz vor Benachteiligung Bediensteter mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis (befristete Arbeitsverhältnisse) (Abs. 2) gründet auf die Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Die Schutzbestimmungen des Abs. 3 sind ursprünglich in Umsetzung der Empfehlung xvi. des GRECO (Groupe d'états contre la corruption) Evaluierungsberichts im Dezember 2008, einen wirksamen dienstrechtlichen Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (so genannte „whistle blower“) zu schaffen, ergangen.

Der Schutz vor Benachteiligung von Bediensteten, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne der zitierten unionsrechtlichen Regelungen Gebrauch machen (Abs. 4), geht auf die Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, zurück.

Der Schutz der Hinweisgeber (Abs. 5) ist Resultat der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

Die in Abs. 6 und 7 vorgesehenen Schutzbestimmungen sind Ergebnis der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union sowie der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

Durch Abs. 8 sollen unsachliche Benachteiligungen von Vertragsbediensteten auf Grund ihres Corona-Impfstatus durch den Dienstgeber verhindert werden. Von diesem Grundsatz sind jegliche unsachlich benachteiligenden Handlungen wegen des COVID-19-Impfstatus im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis umfasst. Demnach liegt keine Benachteiligung vor, wenn der Dienstgeber bei Handlungen gegenüber Bediensteten den Corona-Impfstatus aus sachlich gerechtfertigten Gründen heraus zu berücksichtigen hat (z.B. auf Grund berufsrechtlicher Bestimmungen im Gesundheitsbereich).

Zu § 40:

Mit der vorgesehenen Regelung soll einerseits eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Ausstellung eines Dienstausweises bei Vorliegen eines dienstlichen Bedarfes und andererseits zur Zuteilung einer Dienstkleidung bei bestimmten Tätigkeiten normiert werden. Neben der gesetzlichen Verpflichtung zur Zuteilung einer Dienstkleidung soll aber dem Gemeinderat ermöglicht werden allgemein oder im Einzelfall auch für andere Tätigkeitsbereiche Dienstkleidungen vorzusehen. Generell

soll aber auch die Möglichkeit bestehen, dass nicht die Dienstkleidung in natura zugeteilt wird, sondern der Anspruch auf Dienstkleidung in Geld abgefunden wird. Die Höhe dieser Abfindung ist allgemein oder im Einzelfall vom Gemeinderat festzusetzen.

Die Verpflichtung über die kostenlose Bereitstellung von Schutzkleidung nach bedienstetenschutzrechtlichen Vorschriften wird durch die vorliegende Bestimmung nicht berührt.

Zu § 41:

Mit dieser Bestimmung soll für Gemeindebedienstete eine Regelung über Telearbeit gesetzlich verankert werden.

Hierdurch wird auch ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie geleistet, wodurch auch ein weiterer Attraktivitätszuwachs des Gemeindedienstes erreicht werden soll.

Bedienstete sollen durch die Telearbeit die Möglichkeit haben, den Dienst auch an einer anderen Örtlichkeit unter anderem in Form von Heimarbeit (Homeoffice) in privaten Räumlichkeiten, oder an einem für Telearbeit geeigneten anderen Arbeitsplatz (etwa geeignete Räumlichkeiten außerhalb von Dienststellen und Privaträumlichkeiten), die näher zu ihrem Wohnort gelegen sind, zu verrichten.

Die Aufgabenbesorgung im Rahmen von Telearbeit erfolgt grundsätzlich tageweise – regelmäßig oder bei Bedarf – kann aber auch anlassbezogen kürzer erfolgen.

Telearbeit kann nur vereinbart werden, wenn keine dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen entgegenstehen, somit einerseits die Bediensteten als auch andererseits die dienstlichen Aufgaben für die Verrichtung von Telearbeit geeignet sein müssen. Grundsätzlich soll Telearbeit unbefristet vereinbart werden, jedoch sind Befristungen auch zulässig. Die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung entsprechend § 25 NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz sind dabei zu wahren.

Kein Bediensteter hat Anspruch auf Gewährung oder Beibehaltung dieser Dienstverrichtungsform und kann daher diese entsprechend Abs. 6 jederzeit bei Wegfall eines zur Gewährung geführten Grundes durch den Dienstgeber unter Einhaltung einer Frist von einem Monat widerrufen werden. Auch ist Telearbeit bei entsprechender schriftlicher Erklärung der Vertragsbediensteten zu widerrufen. Eine einvernehmliche Beendigung der Vereinbarung ist jederzeit möglich.

Bei jeglicher Dienstverrichtung am Telearbeitsplatz sind die Bediensteten aufgrund der allgemein gültigen Rechtsvorschriften ohnehin verpflichtet, sämtliche Vorkehrungen für die Sicherstellung der Datensicherheit unter anderem nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen, für die Wahrung der Amtsverschwiegenheit und für die Einhaltung anderer Geheimhaltungspflichten zu treffen.

Im Falle einer Krisensituation, einer Epidemie oder einer Naturkatastrophe soll die Möglichkeit der einseitigen Anordnung von Telearbeit durch den Dienstgeber geschaffen werden. In diesen Fällen kann es im öffentlichen Interesse geboten sein, die Verrichtung dienstlicher Tätigkeiten an anderen Örtlichkeiten, unter anderem in Form von Homeoffice, einseitig anzuordnen. Krisensituationen können sich beispielsweise durch Terroranschläge, (regionale) Blackouts, Krieg, nukleare Bedrohungen oder ähnliche Gefährdungslagen ergeben. Die Anordnung von Telearbeit mittels Weisung ist nur zeitlich befristet auf die Dauer der Krisensituation möglich und darf nur erfolgen, wenn es aus wichtigen dienstlichen oder sonst im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen geboten ist. Eine solche einseitige Anordnung geht jeglichen sonstigen Anordnungen von Telearbeit vor.

Da in diesem Fall Telearbeit mittels Weisung einseitig durch den Dienstgeber angeordnet werden kann, hat der Dienstgeber für die Ausstattung mit notwendiger Informations- und Kommunikationstechnik zu sorgen. Kann diese Ausstattung (etwa wegen Lieferschwierigkeiten von Technik) nicht beigebracht werden, so ist ein pauschalierter Kostenersatz zu gewähren.

Zu § 42:

Das Beschäftigungsausmaß ist im Dienstvertrag zu vereinbaren (vgl. § 13 Abs. 1 Z 6). Ein Eingriff in den Dienstvertrag ist grundsätzlich nur im Einvernehmen zulässig.

In Hinblick auf die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates soll die Möglichkeit der (befristeten) Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe (zB Betreuungs- und Pflegezwecke) über Antrag bestehen.

In diesem Zusammenhang sollen auch bei der Einteilung der täglichen Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Bediensteten die persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen sein.

Zu § 43:

Die Bestimmung über die Wiedereingliederungsteilzeit entspricht der bisherigen Regelung.

Zu § 44:

Die Bestimmungen über den Erholungsurlaub entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Regelung, wobei im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie Verbesserungen zugunsten der Bediensteten vorgenommen werden.

Das Urlaubsjahr entspricht gemäß Abs. 1 dem Kalenderjahr, sodass der Urlaubsanspruch grundsätzlich mit Beginn des Kalenderjahres (1. Jänner) entsteht.

Im Gegensatz zur Rechtslage nach dem GVBG ist kein Mindestmaß der zu vereinbarenden Urlaubsteile vorgesehen. Demgemäß kann der Erholungsurlaub auch in geringeren Zeiteinheiten (etwa stundenweise) vereinbart werden.

Weiters wird in Abs. 7 nunmehr zugunsten der Bediensteten bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs oder eines Sonderurlaubes zur Kindererziehung gemäß § 49 der Verfallstermin des Erholungsurlaubes um den gesamten Zeitraum dieses Karenz- bzw. Sonderurlaubes zur Gänze hinausgeschoben.

Im Abs. 8 wird vor dem Hintergrund der Ausführungen des Europäischen Gerichtshofes in den Urteilen zu den Rs. C619/16 und C-684/16 klargestellt, dass bei drohendem Urlaubsverfall seitens des Dienstgebers auf einen Verbrauch des Erholungsurlaubes hinzuwirken ist. Desweiteren soll klargestellt werden, dass ein trotz rechtzeitigem, unmissverständlichem und nachweislichem Hinwirken nicht rechtzeitig konsumierter Erholungsurlaub verfällt und folglich das Unterbleiben des Verbrauches des Erholungsurlaubes vom Dienstnehmer zu vertreten ist. Keinesfalls kann es während des aufrechten Dienstverhältnisses anstelle des Verbrauchs zu einer Ersatzleistung des Erholungsurlaubes kommen.

Zu § 45:

Die Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubes entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage.

Ein erhöhtes Urlaubsausmaß soll aber nur mehr für begünstigte Behinderte iSd § 2 Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehen werden.

Im Abs. 4 wird für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wird, der Urlaubsanspruch für jeden begonnenen Monat der Dienstleistung aliquotiert. Die Bestimmung bezweckt, dass die Bediensteten im ersten Urlaubsjahr einen Urlaubsanspruch im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit erwerben. Um unerwünschte Ergebnisse bei Dienstverhältnissen, die nicht länger als ein Monat dauern auszuschließen, soll in diesen Fällen das Urlaubsausmaß für jeden Tag des Dienstverhältnisses ein Dreihundertfünfundsechzigstel des jährlichen Ausmaßes betragen.

Zu § 46:

Die vorliegende Regelung orientiert sich an den für Landesbedienstete vorgesehenen Bestimmungen.

Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit bzw. Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge sollen gefördert werden, indem den Vertragsbediensteten regelmäßig Dienstabwesenheiten zu diesen Zwecken ohne Verbrauch des Erholungsurlaubes ermöglicht werden.

Bei der terminlichen Festlegung (Abs. 2) von Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit bzw. der Gesundheitsvorsorge ist auf den Dienst Rücksicht zu nehmen; dadurch soll nun auch gesetzlich klargestellt werden, dass z.B. Lehrkräfte nur in den Ferien kuren dürfen.

Da während der Inanspruchnahme einer Kur grundsätzlich auch eine Dienstfähigkeit gegeben ist, kann die damit einhergehende Dienstabwesenheit durch die Bewilligung einer Freistellung nach dieser Bestimmung – es handelt sich dabei um eine spezielle Form eines Sonderurlaubes – bewilligt werden. Im Gegensatz dazu liegt bei der Inanspruchnahme einer medizinischen Rehabilitation nach Unfällen oder schweren Operationen im Allgemeinen keine Dienstfähigkeit vor und soll diese Maßnahme daher im Rahmen eines Krankenstandes absolviert werden. Dies entspricht auch dem Grundsatz „Krankheit bricht (Sonder-)Urlaub“, der Vorgehensweise anderer Gebietskörperschaften sowie der Rechtslage im Bereich der Privatwirtschaft.

Sollte jedoch während der Absolvierung einer ambulanten medizinischen Rehabilitation eine Dienstfähigkeit bestehen, soll diese zur Hälfte auf den Erholungsurlaub angerechnet werden, sofern an dem jeweiligen Tag kein Dienst verrichtet wird. (Abs. 4 erster Satz)

Wird eine medizinische Rehabilitation während aufrechter Dienstunfähigkeit durchgeführt, so liegt entsprechend Abs. 4 letzter Satz eine durch Krankheit oder Unfall verursachte Dienstverhinderung vor; diesfalls erfolgt keine Anrechnung auf den Erholungsurlaub.

Eine stationäre medizinische Rehabilitation gilt – unabhängig von der Frage einer allfälligen Dienstfähigkeit – stets als eine durch Krankheit oder Unfall verursachte Dienstverhinderung.

Zu § 47:

Die Regelungen über den Sonderurlaub mit Bezügen entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Bei Vorliegen einer Dienstverhinderung (z.B. wichtige persönliche Gründe) bedarf es keiner Gewährung eines Sonderurlaubes. Umgekehrt kann aber der Bürgermeister oder die Bürgermeisterin über Ansuchen einen Sonderurlaub gewähren, der über

das Ausmaß der Dienstverhinderung hinausgeht (z.B. einen Tag Sonderurlaub, obwohl die Dienstverhinderung nur 4 Stunden betragen hätte).

Zu § 48:

Die Regelungen über den Sonderurlaub ohne Bezüge entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Zu § 49:

Die Regelungen über Anrechnung zeitabhängiger Rechte bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes und die Regelungen über den Sonderurlaub zur Kindererziehung entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Ergänzend erfolgt in Abs. 1 die Klarstellung im Sinne der RL 96/34/EG und der RL (EU) 2019/1158, dass nach Wiederantritt des Dienstes – durch Wiederaufleben der ursprünglich vereinbarten dienstvertraglichen Regelungen – eine Verwendung auf einem zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz vorzunehmen ist.

Zu § 50:

Die Regelungen über den Frühkarenzurlaub für Väter entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Ergänzend erfolgt in Abs. 3 die Klarstellung im Sinne der RL 96/34/EG und der RL (EU) 2019/1158, dass nach Wiederantritt des Dienstes – durch Wiederaufleben der ursprünglich vereinbarten dienstvertraglichen Regelungen – eine Verwendung auf einem zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz vorzunehmen ist.

Zu § 51:

Die Regelungen über die Bildungsfreistellung und die Bildungsteilzeit entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Zu § 52:

Die Regelungen über das Sabbatical entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage.

Um den Bereich des „Sabbaticals“ (Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung) noch flexibler auszugestalten und somit den Bediensteten ein noch größeres Maß an zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten bieten zu können, soll zusätzlich zum bereits bestehenden Modell eines „Sabbaticals“ (Rahmenzeit zwei bis fünf Jahre, Freistellung ein Jahr) – wie auch für Landesbedienstete vorgesehen – ein „Mini-Sabbatical“ eingeführt werden.

Beim „Mini-Sabbatical“ besteht die Möglichkeit einer Freistellung von zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben oder acht vollen Monaten innerhalb einer Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Dienstmonaten. Wie beim bereits bestehenden Modell des „Sabbaticals“ ist auch beim „Mini-Sabbatical“ vom Bediensteten eine Vorleistung zu erbringen – die Freistellung darf frühestens nach Zurücklegung eines Drittels der Rahmenzeit angetreten werden.

Abgesehen von der abweichenden Rahmenzeit, Freistellungsdauer und Vorleistung sind sämtliche Regelungen, die auch für das bereits bisher bestehende Modell des „Sabbaticals“ gelten, anzuwenden.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass demnach auch beim „Mini-Sabbatical“ das für das Dienstverhältnis vorgeschriebene Mindestbeschäftigungsausmaß von einem Drittel der Normalleistung im Durchschnitt der Rahmenzeit erreicht werden muss (Abs. 8).

Zu § 53:

Die Bestimmungen über die Dienstfreistellung zur Ausübung politischer Funktionen sind nunmehr ident mit den für Landesbedienstete vorgesehenen Regelungen. Hintergrund der Angleichung war vor allem die komplexe Berechnung der Fortzahlung der Bezüge bei gänzlicher Freistellung. Die bisherige Regelung sah eine fiktive Ermittlung eines Ruhegenusses nach den für öffentlich-rechtliche Gemeindebedienstete geltenden Regelungen vor.

Zu § 54:

Die Bestimmungen über die Pflegefreistellung sollen an die für Landesbedienstete vorgesehene Regelung angeglichen werden.

Um mehr Flexibilität für Familien zu ermöglichen, soll bei der Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege eines nahen Angehörigen nach vom Erfordernis des Vorliegens eines gemeinsamen Haushaltes abgesehen werden. Demnach kann zukünftig eine Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege von erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen auch dann beansprucht werden, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Dies bedeutet eine Erweiterung der Pflegefreistellung zur notwendigen Pflege von nahen Angehörigen.

Darüber hinaus soll einerseits bei der Begleitungsfreistellung nicht mehr auf das 10. Jahr des Kindes, sondern auf die Minderjährigkeit abgestellt werden und zudem soll zusätzlich zu der notwendigen Begleitung eines erkrankten, minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes bei einem stationären Aufenthalt auch die notwendige Begleitung bei einer ambulanten Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt erfasst werden. Damit soll den familiären Bedürfnissen, erkrankte Kinder noch flexibler zu einer Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt begleiten zu können, Rechnung getragen werden.

Die bisherige Einschränkung der weiteren Pflegefreistellung auf Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten haben, soll für die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung auf die Minderjährigkeit ausgeweitet werden.

Weiters soll auch der Anspruch auf eine „zweite Woche“ Pflegefreistellung für minderjährige Kinder völlig unabhängig vom allfälligen Verbrauch der Pflegefreistellung nach Abs. 1 sein, es besteht keine zeitliche Reihenfolge mehr. Der Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 und der nach Abs. 3 besteht somit selbständig nebeneinander. Das bedeutet, dass je nachdem, für wen ein Pflegebedarf notwendig ist, der entsprechende Anspruch nach Abs. 1 oder Abs. 3 (zuerst) konsumiert wird. Entsprechend der vorgesehenen Regelung führt es demnach zu demselben Ergebnis, ob im Kalenderjahr zuerst der Ehegatte und dann das minderjährige Kind einen notwendigen Pflegebedarf haben, oder umgekehrt. In beiden Konstellationen besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung im Höchstausmaß der zweifachen Wochendienstzeit (Anspruch nach Abs. 1 plus Anspruch nach Abs. 3).

Ferner entfällt in Bezug auf Kinder auch die unterschiedliche Behandlung eines Pflege- und eines Betreuungsbedarfes. Bisher war die Inanspruchnahme einer weiteren Pflegefreistellung nur wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes möglich. Nunmehr wird die notwendige Betreuung mit der notwendigen Pflege gleichgestellt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll Bediensteten mit mehr als zwei minderjährigen Kindern (eigene Kinder, Stief-, Wahl- oder Pflegekinder, Kinder des eingetragenen Partners bzw. der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht) ein Anspruch auf zusätzliche Pflegefreistellung gewährt werden, wenn die Ansprüche nach Abs. 1 und Abs. 3 bereits vollständig verbraucht sind. Die Gründe für die Inanspruchnahme dieser zusätzlichen Pflegefreistellung sind dieselben wie bei Abs. 3.

Bis dato bestand ex lege keine Möglichkeit für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, eine Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen. Mit der vorliegenden Regelung soll dahingehend eine Erweiterung erfolgen. Zukünftig haben Bedienstete demnach nicht nur – wie bisher – für Kinder ihres eingetragenen Partners, sondern auch für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, einen Anspruch auf Pflegefreistellung nach Maßgabe von Abs. 1 bis 5, insofern sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

Änderungen des Familienstandes, wie Eheschließungen oder Verpartnerungen, sind im Rahmen der gesetzlichen Meldepflichten jedenfalls dem Dienstgeber anzuzeigen (§ 37 Abs. 2). Der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für einen Ehepartner oder einen eingetragenen Partner liegt somit eine Meldung der Ehe bzw. eingetragenen Partnerschaft zugrunde. In Anlehnung daran soll der Dienstgeber auch bei der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder Kenntnis vom Bestehen der Lebensgemeinschaft haben. Daher wird in Abs. 6 die Erbringung eines Nachweises vorgesehen, mit dem Bedienstete (spätestens) im Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder darzulegen haben, dass die Lebensgemeinschaft seit

mindestens drei Monaten ununterbrochen besteht. Dies kann beispielsweise durch die Vorlage eines Meldezettels erfolgen. Diese Mindestdauer des Bestehens der Lebensgemeinschaft im Zeitpunkt der Inanspruchnahme dient dazu, einen Gleichlauf mit den Instituten der Ehe und der eingetragenen Partnerschaft zu erwirken. Denn der Meldung der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft geht – anders als dem Nachweis einer Lebensgemeinschaft – ein entsprechend längerer Verwaltungsverlauf, dessen es bis zum Abschluss einer Ehe oder eingetragenen Partnerschaft bedarf, voraus. Auch wird ausdrücklich gesetzlich festgehalten, dass eine Lebensgemeinschaft zur gleichen Zeit nur mit einer Person bestehen kann.

Mit § 14e Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (BGBl. I Nr. 85/2023) und § 66a Landarbeitsgesetz 2021 (BGBl. I Nr. 109/2023) wurde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr eingeräumt, wenn diese zur Begleitung eines bis zu 14-jährigen Kindes bei einem durch einen Sozialversicherungsträger bewilligten, stationären Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung notwendig ist. Diese Freistellung erfolgt gegen Entfall des Entgelts.

Nach diesem Vorbild erhalten Vertragsbedienstete einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst gegen Entfall des Entgelts zum Zweck der notwendigen Begleitung eines minderjährigen Kindes bei einem vom Sozialversicherungsträger bewilligten, stationären Rehabilitationsaufenthalt. Dieser Anspruch steht pro Kind im Ausmaß von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr zu.

Die gleichzeitige Inanspruchnahme einer Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt nach dieser Bestimmung (bzw. vergleichbaren Bestimmungen wie zum Beispiel § 14e Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz oder § 66a Landarbeitsgesetz 2021) ist nur dann zulässig, wenn dies medizinisch notwendig ist.

Ein Anspruch auf Freistellung besteht auch im Fall der notwendigen Begleitung von minderjährigen, eigenen Kindern, Stief-, Wahl- oder Pflegekindern. Hinsichtlich der Begleitung von Kindern des eingetragenen Partners oder Kindern der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten besteht gemäß Abs. 10 ein

Freistellungsanspruch, wenn die Vertragsbediensteten mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht und ein Nachweis nach Abs. 6 erbracht worden ist bzw. erbracht wird.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme der Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt liegt keine Dienstverhinderung durch andere wichtige, die Person betreffende Gründe vor. In Abs. 8 wird außerdem klargestellt, dass für die Begleitung zu einem stationären Aufenthalt in eine Rehabilitationseinrichtung ein Anspruch auf Pflegefreistellung (Abs. 1 bis 6) nicht besteht.

Die Freistellung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der stationäre Aufenthalt des Kindes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom Träger der Sozialversicherung bewilligt wurde. Diese Bewilligung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach Zugang unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

Wie bei der Pflegefreistellung bleibt die Zeit einer Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam.

Zu § 55:

Die Regelungen der Pflegekarenz und der Pfl egeteilzeit entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Zu § 56:

Die Regelung der Familienhospizfreistellung entspricht der bisherigen Rechtslage.

Zu § 57:

Die Regelung der sonstigen Dienstfreistellung ist ein Auffangtatbestand, wenn die Voraussetzungen für eine andere Freistellungs- und Sonderurlaubsregelung nicht gegeben sind. Die Bestimmung entspricht dem § 96 NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976. Inwieweit eine Dienstfreistellung für Rechte,

die von der Dauer des Dienstverhältnisses oder vom Gesamtzeitraum abhängen, zu berücksichtigen ist, liegt im Ermessen des Gemeinderates. Dabei ist auf die berücksichtigungswürdigen Gründe bei der Gewährung der Dienstfreistellung abzustellen.

Zu § 58:

Die vorliegende Regelung über ein Alterssabbatical stellt eine Angleichung an die für Landesbedienstete geltenden Regelungen dar.

Neben der generellen Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (Sabbatical; § 52) soll auch das Institut des „Alterssabbaticals“ geschaffen werden. Die inhaltliche Ausgestaltung orientiert sich weitestgehend am bisher schon möglichen Sabbatical und unterscheidet sich insbesondere in der Möglichkeit, eine Rahmenzeit von zwei bis zu sieben vollen Dienstjahren wählen zu können, wobei eine Freistellung von einem halben Jahr bis zu dreieinhalb Jahren möglich sein soll. Mit der damit gewonnenen höheren Flexibilität hinsichtlich der Länge der Rahmenzeit kann erreicht werden, dass individuelle Bedürfnisse der Bediensteten gerade im höheren Erwerbsalter noch besser berücksichtigt werden können. Die Inanspruchnahme der Freistellung soll jedoch nur direkt vor dem Regelpensionsalter möglich sein, um einen Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu schaffen.

Erkrankt ein Bediensteter während der Freistellungsphase hat dies keinerlei Auswirkung auf das in Anspruch genommene Alterssabbatical bzw. auf die Höhe des Bezuges, da die Dienstleistung bereits erbracht wurde.

Zu § 59:

Bedienstete, die mit einem Funktionsdienstposten betraut wurden und zwar dienstfähig sind, jedoch nach ihrem subjektiven Empfinden nicht mehr über jene Leistungsfähigkeit verfügen, die ihre Verwendung erfordert, können beantragen, dass Ihnen die Funktionsverwendung unter Entfall der Funktionszulage unwiderruflich entzogen wird.

Der Gemeinderat als zuständiges Organ für die Abberufung hat im Vorfeld der oder dem Bediensteten eine Verwendung schriftlich anzubieten, deren Einsatzbereich sich

mit der verbliebenen Leistungsfähigkeit bewältigen lässt. Voraussetzung für ein Angebot ist das Vorliegen eines freien Dienstpostens. Es besteht kein Anspruch darauf, dass hierfür ein neuer Dienstposten geschaffen wird. Binnen sechs Monaten steht der oder dem Bediensteten frei, das Angebot anzunehmen oder allenfalls eine Stellungnahme abzugeben.

Um den geordneten Dienstbetrieb in solchen Fällen jedoch aufrecht erhalten zu können und insbesondere eine unbefristete Nachbesetzung zu ermöglichen, ist es erforderlich eine dauernde Zuordnung in die neue Verwendung ohne einen Rechtsanspruch auf Rückkehr auf den Funktionsdienstposten vorzusehen.

Um finanzielle Verluste der Bediensteten durch diese Maßnahme abfedern zu können, soll eine Ausgleichsvergütung vorgesehen werden, die auslaufend degressiv auf sechs Jahre ausgestaltet ist.

Um die Zielsetzung der Bestimmung nicht durch übermäßiges Absolvieren von Überstunden zu konterkarieren, ist die gleichzeitige Deckelung der zu leistenden Überstunden auf durchschnittlich monatlich 10 Stunden begrenzt.

Zu § 60:

Die Regelungen über den Anfall und die Einstellung des Monatsbezuges und der Nebengebühren entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Zu § 61:

Die Regelungen über die Auszahlung der Bezüge entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Bestimmungen.

Zu § 62:

Die Verjährungsbestimmungen entsprechen dem bisherigen § 17a NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976.

Zu § 63:

Die Definition des Monatsbezuges ist den im vorliegenden Gesetzesentwurf enthaltenen besoldungsrechtlichen Bestimmungen angeglichen.

Die Sonderzahlung fällt nicht unter den Begriff des „Monatsbezuges“, sondern gebührt zusätzlich zu diesem. Die Regelungen über die Sonderzahlung sehen abweichend zur bisherigen Rechtslage keinen unverminderten Sonderzahlungsanspruch bei Verminderung des Monatsbezuges infolge Krankheit vor.

Da Mehrleistungen teilzeitbeschäftigter Bediensteter mit einer (vorübergehenden) Anhebung des Beschäftigungsausmaßes vergleichbar zu sehen sind, ist im Abs. 3 bei der Aliquotierung der Sonderzahlungen bei Änderungen des Beschäftigungsausmaßes (zur Herstellung eines gerechten Ausgleichs der sozialen und wirtschaftlichen Interessen) die Berücksichtigung von Mehrleistungen Teilzeitbeschäftigter vorgesehen. Die Aliquotierung anhand des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes ist geboten, weil damit die Höhe der Sonderzahlungen vom tatsächlich verdienten Entgelt während des Betrachtungszeitraumes (Kalendervierteljahr) abhängig gemacht wird und nicht von einer zufälligen Bezugsgröße zum Fälligkeitszeitpunkt. Umgekehrt betrachtet, wäre das Unterbleiben der Aliquotierung in jenen Fällen, in denen es während des vorangegangenen Bezugszeitraums zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit gekommen ist, für die Betroffenen benachteiligend, weil ihnen ihre während der Vollzeitbeschäftigung anteilig erworbenen Sonderzahlungsansprüche wegen der Herabsetzung der Arbeitszeit und des damit verbundenen geringeren Monatsbezuges nachträglich gekürzt würden. Es besteht keine sachliche Rechtfertigung für dieses Ergebnis, das dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in der Richtlinie über Teilzeitarbeit (RL 97/81/EG in der durch die RL 98/23/EG geänderten Fassung) auf unionsrechtlicher Ebene widersprechen würde (vgl. OGH 27.09.2016, 8 ObS 12/16x).

Zu § 64:

Bei der stundenweisen Entlohnung wird grundsätzlich von einer Vollbeschäftigung mit einer regelmäßigen Dienstzeit von 40 Wochenstunden ausgegangen. Die durchschnittliche Wochenanzahl im Monat ist dabei mit 4,33 Wochen (= 12 Monate geteilt durch 52 Wochen) anzunehmen, wodurch sich der Teiler mit 173,2 ($40 \times 4,33$) für die Entlohnung einer Wochentagsarbeitsstunde ergibt.

Wenn der Gemeinderat ein geringeres Ausmaß an Vollbeschäftigung festgesetzt hat, ist der Teiler entsprechend zu vermindern, wobei unabhängig davon die durchschnittliche Wochenanzahl im Monat mit 4,33 Wochen (= 12 Monate geteilt durch 52 Wochen) unverändert bleibt.

Der Kinderzuschuss soll nicht mehr abhängig vom Beschäftigungsausmaß, sondern jedenfalls in voller Höhe ausbezahlt werden.

Abs. 2 stellt klar, dass angeordnete Mehrleistungen (§ 25 Abs. 8), die nicht als Überstunde (§ 25 Abs. 9) zu qualifizieren sind, als vorübergehende Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes entweder durch Freizeit auszugleichen (§ 27 Abs. 3) oder im Verhältnis 1:1 zu vergüten sind.

Zu § 65:

Die bisherigen Dienstzweige für Vertragsbedienstete sollen durch den vorliegenden Gesetzesentwurf auf acht Verwendungszweige reduziert werden, die sich – mit Ausnahme der Verwendungszweige Hilfsdienst und Assistenzdienst – wiederum in drei Verwendungen (Fachdienst, Gehobener Dienst und Höherer Dienst) bzw. zwei Verwendungen (Fachdienst, Gehobener Dienst) im Verwendungszweig Elementar- und sozialpädagogischer Dienst und im Verwendungszweig Gemeindevachdienst aufgliedern.

Im Dienstpostenplan werden die Dienstposten festgesetzt und einem Verwendungszweig sowie einer Verwendung abstrakt zugewiesen. Die Vertragsbediensteten sind durch Aufnahme auf einen bestimmten Dienstposten in den im Dienstpostenplan vorgesehenen Verwendungszweig samt Verwendung – und damit einhergehend in die Verwendungsgruppe – einzureihen.

Eine Besonderheit stellen jene Fälle dar, in denen dauerhaft verwendungszweigübergreifende Zuordnungen erfolgen (z.B. Verwendungszweige Hilfsdienst und Verwaltung). In derartigen Fällen handelt es sich um eine Mischverwendung, die einer gesonderten Zuordnung zu den jeweiligen Verwendungszweigen unter Angabe des (prozentuellen) Ausmaßes bedürfen. Eine Anrechnung von Berufserfahrung oder zwingender Vorbildung (§ 67 Abs. 1 und 2)

und damit einhergehend die Einstufung in die Entlohnungsstufe der jeweiligen Verwendungsgruppe hat für jeden Verwendungszweig gesondert zu erfolgen.

Zu § 66:

Die Berechnung zeitabhängiger Rechte entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage.

Diese Bestimmung betrachtet den Zeitraum des konkreten Dienstverhältnisses (Teil des Gesamtzeitraums, § 4 Abs. 5), der für alle von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Rechte entscheidend ist.

Zu § 67:

Das im GVBG vorgesehene starre System der Stichtagsberechnungen in Form von genau geregelten Anrechnungsmöglichkeiten sowohl dem Grunde, als auch der zeitlichen Höhe nach, wird im Geltungsbereich dieses Gesetzes durch flexiblere Anrechnungsmöglichkeiten ersetzt.

Der Gemeinderat soll Vordienstzeiten der Berufstätigkeit, die der Arbeitstätigkeit bei der Gemeinde dienlich sind, anrechnen können. Damit ist der Gemeinderat auch dann bezüglich der Anrechnung von Berufserfahrungen zu befassen, wenn es sich um eine befristete Aufnahme durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister bzw. durch den Gemeindevorstand (Stadtrat) handelt. In Städten mit eigenem Statut soll aber das für die Aufnahme zuständige Organ (Magistrat bei handwerklichen Verwendungen, sonst Stadtsenat) die Anrechnung der Berufserfahrung festlegen. Es liegt hierbei im (sachlich gebundenen) Ermessen des Gemeinderates (Stadtsenates, Magistrates) im Einzelfall über die Anrechnung zu entscheiden.

Für den Erfahrungsanstieg (§ 68) ist der Gesamtzeitraum (§ 4 Abs. 5) maßgeblich. Zu diesem zählen nicht nur die Zeiten im Dienstverhältnis, sondern auch angerechnete Zeiten einschlägiger Berufstätigkeit (fachliche Berufserfahrung) und zwingender Vorbildung.

Grundsätzlich erfolgt die Einstufung in die Entlohnungsstufe 1 der jeweiligen Verwendungsgruppe. Durch Anrechnung von Berufserfahrungszeiten und zwingender Vorbildung (z.B. Studium) kann im Einzelfall der Zeitraum des Erfahrungsanstiegs (teilweise) erfüllt werden, sodass allenfalls bereits zu Beginn des

Dienstverhältnisses die Einstufung in eine höhere Entlohnungsstufe vorzunehmen ist.

Eine Anrechnung von Berufserfahrungen durch den Gemeinderat (Stadtssenat, Magistrat) ist nur dann gesetzlich möglich, wenn hierdurch entweder eine fachliche Einarbeitung auf dem Arbeitsplatz weitestgehend unterbleiben kann oder ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist. Die angerechneten Berufserfahrungen müssen somit den Tätigkeiten, die mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind, dienlich sein und sachlich nahekommen.

Beispiel:

Aufnahme als:	bisherige Beschäftigung:	Berufseinschlägigkeit:
Kinderbetreuer im Verwendungszweig Elementar- und sozialpädagogischer Dienst, Verwendung Fachdienst	in der Verwaltung in einem privaten oder öffentlichen Hort	nein
	in der Kinderbetreuung in einem privaten oder öffentlichen Hort	ja

Eine Anrechnung von Schul- und Studienzeiten findet nicht in jedem Fall statt. Studienzeiten sind, soweit diese in der Anlage 1 im jeweiligen Tätigkeitsprofil als zwingende Vorbildung definiert sind und das Studium erfolgreich abgeschlossen wurde, im Ausmaß der Mindeststudiendauer (höchstens aber sechs Jahre) anzurechnen, wenn sie entsprechend Abs. 7 fristgerecht nachgewiesen wurden. Im Gegensatz dazu ist die Anrechnung von Schulzeiten an einer höheren Schule, wenn diese im jeweiligen Tätigkeitsprofil der Anlage 1 ausdrücklich als zwingende Vorbildung definiert ist, nur mit Beschluss des Gemeinderates (bzw. des Stadtsenates) möglich und zudem begrenzt mit einem Höchstausmaß von 2 Jahren. Dadurch kann zwar die Reifeprüfung an einer höheren Schule zwingende Vorbildung für die entsprechende Verwendung sein, aber trotzdem keine Anrechnung erfolgen, weil diese beispielsweise nicht an einer berufsbildenden höheren Schule abgelegt wurde.

Anstelle der Anrechnung eines für den Erfahrungsanstieg maßgeblichen Zeitraums der Berufserfahrung (Abs. 1), die (unter 6 Jahren) im Ergebnis nur zu einer Verkürzung des für die Einstufung in die höhere Entlohnungsstufe erforderlichen

Vorrückungszeitraums führt, kann der Gemeinderat (Stadtsenat, Magistrat) eine in einen Geldwert umgelegte – und damit sofort wirksame – Erfahrungszulage gewähren. Diese Erfahrungszulage ist mit mindestens der Hälfte des Vorrückungsbetrages der jeweiligen Verwendungsgruppe (nach Maßgabe des Erreichens der höheren Entlohnungsstufe) einziehbar zu gestalten.

Beispiel:

anrechenbare Berufserfahrung infolge Berufseinschlägigkeit: 4 Jahre
Beschluss des Gemeinderates, dass anstelle der Anrechnung nach Abs. 1 eine Erfahrungszulage gewährt wird, die mit 60 % einziehbar gestaltet wird.

Berechnung der Erfahrungszulage:

sechs anrechenbare Jahre entsprechen der Differenz der Entlohnungsstufe 1 auf die Entlohnungsstufe 2; d.s. bspw in der Verwendungsgruppe V2: € 158,-.
vier Jahre sind anteilig zwei Drittel, d.s. € 105,33

Die Erfahrungszulage beträgt € 105,33 monatlich, wobei mindestens die Hälfte (€ 52,67) einziehbar zu gestalten sind.

Der Gemeinderat hat beschlossen, 60 % einziehbar zu gestalten, d.s. € 63,20.
Bei der Vorrückung von der Entlohnungsstufe 1 in die Entlohnungsstufe 2 werden daher 60 % der Erfahrungszulage eingezogen. Es verbleiben als Erfahrungszulage damit € 42,13 monatlich.

Durch die Bestimmung des Abs. 4 sollen sowohl eine Doppelanrechnung als auch eine Anrechnung und Zuerkennung einer Erfahrungszulage für denselben Zeitraum ausgeschlossen werden. Zur Verwaltungsvereinfachung sollen anrechenbare Zeiträume fakultativ auf volle Monate aufgerundet werden können.

Abs. 5 regelt die Nichtanrechenbarkeit bestimmter Zeiträume und entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 29 Abs. 2 GVBG.

Abs. 6 verankert eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Belehrung der Vertragsbediensteten über die Möglichkeit der Anrechnung von Berufserfahrungen und zwingender Vorbildung.

Gleichzeitig wird in Abs. 7 eine Mitwirkungspflicht der Bediensteten festgelegt, wonach diese binnen sechs Monaten nach der Belehrung die erforderlichen Nachweise über die relevanten Zeiten vorzulegen haben.

Über die Anrechnung der auf diese Weise geltend gemachten Zeiten einer Berufserfahrung und zwingenden Vorbildung hat der Gemeinderat (Stadtssenat, Magistrat) zu entscheiden und ist gegebenenfalls ein Nachtrag zum Dienstvertrag (§ 13 Abs. 3) zu erstellen. Den Gemeinden steht es darüber hinaus offen, anhand beigebrachter Nachweise bereits vor Dienstantritt eine Anrechnung vorzunehmen (beispielsweise im Zuge der Beschlussfassung über die Aufnahme). Erbringen die Vertragsbediensteten binnen sechs Monaten ab der Belehrung keine (zusätzlichen) Nachweise, bedarf es keiner (weiteren) Befassung des Gemeinderates.

Zu § 68:

Zu Beginn des Dienstverhältnisses erfolgt die Zuordnung auf einen bestimmten Dienstposten eines Verwendungszweiges und einer Verwendung (§ 65), verbunden mit einer Einreihung in die zugehörige Verwendungsgruppe sowie der Einstufung innerhalb dieser Verwendungsgruppe. Soweit keine Zeiträume entsprechend § 67 Abs. 1 und 2 angerechnet werden, erfolgt die Einstufung in die Entlohnungsstufe 1.

Die sich aufgrund des zu berücksichtigenden Gesamtzeitraumes ergebende besoldungsrechtliche Stellung wird mit dem Tag der Aufnahme wirksam.

Höhere Entlohnungsstufen werden durch den Zugewinn an Erfahrung erreicht (Erfahrungsanstieg). Voraussetzung dafür ist die Vollendung eines Gesamtzeitraumes von jeweils 6 Jahren. Damit wird die Entlohnungsstufe 2 nach einem Gesamtzeitraum von 6 Jahren, die Entlohnungsstufe 3 nach einem Gesamtzeitraum von 12 Jahren, die Entlohnungsstufe 4 nach einem Gesamtzeitraum von 18 Jahren usw. erreicht. Letztlich wird die Entlohnungsstufe 7 nach einem Gesamtzeitraum von 36 Jahren erreicht.

Der Gesamtzeitraum setzt sich zusammen aus dem für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Zeitraum im Dienstverhältnis zum Dienstgeber (§ 66) und den Zeiten der angerechneten Berufserfahrung oder zwingenden Vorbildung (§ 67 Abs. 1 und 2).

Die Einstufung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe infolge Erfahrungsanstieg soll aus verwaltungsvereinfachenden Gründen nur zum 1. Jänner oder 1. Juli erfolgen. Maßgeblich ist dafür der Zeitpunkt des Eintrittes oder bei Anrechnung von Berufserfahrung oder zwingender Vorbildung der Zeitpunkt, der sich durch Voranstellen des angerechneten Zeitraums vor dem Eintrittstag ergibt.

Beispiel:

Aufnahme mit 1. März 2025

Anrechnung von 3 Jahren und 6 Monaten Berufserfahrung

Für die Beurteilung des Vorrückungszeitpunkts ist daher der 1. September 2021 (1. März 2025 abzüglich 3 Jahre und 6 Monate) maßgeblich.

Die Vorrückung tritt sohin mit 1. Juli ein. Der Erfahrungsanstieg ist daher ab 1. Juli 2021 zu berechnen, sodass die Einstufung in die Entlohnungsstufe 2 mit 1. Juli 2027 erfolgt.

Zu § 69:

Bei der Wahrnehmung von Missständen bei der Dienstverrichtung und bei Dienstpflichtverletzungen ist es wesentlich, eine ausführliche Dokumentation zu erstellen. Im Fall, dass die Verfehlungen nicht unmittelbar eine Kündigung, Entlassung oder Abberufung von einem Funktionsdienstposten nach sich ziehen, ist in einem zweistufigen Verfahren von der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister vorerst eine Ermahnung auszusprechen und entsprechend Abs. 1 zu dokumentieren. Die Dokumentation ist der oder dem Vertragsbediensteten zur Kenntnis zu bringen und zum Personalakt zu nehmen.

Der Ermahnung hat sodann innerhalb eines angemessenen Zeitraumes zwingend eine Leistungsbeurteilung zu folgen. Die Angemessenheit des Zeitraumes ist anhand der Verfehlung im Einzelfall zu beurteilen. Jedenfalls muss der bzw. dem Vertragsbediensteten eine hinreichende Möglichkeit zur Besserung des Verhaltens gegeben werden.

Die Leistungsbeurteilung bezieht sich auf fachliche und persönliche Kriterien. Die fachlichen Kriterien beinhalten die Kenntnis und die Ausführung der jeweiligen

Aufgaben genauso wie die Beachtung der zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung eingesetzten Instrumente. Die persönlichen Kriterien stellen auf Verhaltensmerkmale, die für den Arbeitserfolg von Bedeutung sind, aber auch auf das Verhalten außerhalb des Dienstes mit Rückwirkung auf den Dienst und auf Führungsqualitäten ab.

Ist der Leistungsbeurteilung im zweistufigen Verfahren (Abs. 1 Z 5 in Verbindung mit Abs. 5) eine Ermahnung vorausgegangen, so ist der Zeitraum seit dieser (höchstens jedoch ein Zeitraum von zwei Jahren) der Leistungsbeurteilung zugrunde zu legen. Im Fall der negativen Leistungsbeurteilung ist ein Kündigungsgrund verwirklicht. Wird die Kündigung ausgesprochen, so ist auch der Unverzüglichkeitsgrundsatz zu beachten. Wird dienstgeberseitig von der Kündigung abgesehen, kann vom Gemeinderat aufgrund der negativen Leistungsbeurteilung als gelinderes Mittel auch eine Abberufung von einem allfälligen Funktionsdienstposten oder eine Versetzung vorgenommen werden.

Erfüllen Vertragsbedienstete die übrigen Voraussetzungen für den Verwendungsaufstieg (§ 71 Abs. 1) so können diese einmalig eine Leistungsbeurteilung schriftlich verlangen, weil eine Leistungsbeurteilung, die auf Überschreitung des Arbeitserfolges durch besondere Leistungen (Abs. 2 Z 3) lautet, eine Voraussetzung für den Verwendungsaufstieg darstellt. Verlangt werden kann naturgemäß nur die Vornahme einer Leistungsbeurteilung; nicht jedoch, dass die Leistung im Sinn des Abs. 2 Z 3 (Überschreitung des Arbeitserfolges durch besondere Leistungen) beurteilt wird.

Den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern bleibt es unbenommen, eine Leistungsbeurteilung aus Erwägungen des Personalmanagements auch ohne Vorliegen eines gesetzlich vorgesehenen Anlassfalls vorzunehmen.

Zu § 70:

Die Höhe des Monatsentgelts, das einen Bestandteil des Monatsbezugs (§ 63 Abs. 2) darstellt, wird in für alle Verwendungszweige in einer Bestimmung geregelt. Die Verwendungsgruppe, der ein Bediensteter angehört, ergibt sich aus dem im Dienstpostenplan ausgewiesenen Dienstposten, auf den die Aufnahme (oder Überstellung) der bzw. des jeweiligen Vertragsbediensteten erfolgt.

Verwendungszweig, Verwendungsgruppe und Tätigkeitsprofil sind auch im Dienstvertrag (§ 13 Abs. 1 Z 5) festzuhalten.

Im Vergleich zum Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1976 werden die Einstiegsgehälter erhöht um die Attraktivität des Gemeindedienstes zu steigern, wobei es auf die Dauer einer längeren Laufbahn im Gemeindedienst zu geringeren Anstiegen des Monatsentgeltes kommt, als im bestehenden Gemeindedienstrecht. Durch die Erhöhung der Monatsentgelte bei Berufseinstieg wird der typischen Lebensplanung Rechnung getragen, bei der Vorhaben, die einen hohen Finanzbedarf mit sich bringen (z.B. Hausstands- und Familiengründung) eher am Beginn einer beruflichen Laufbahn stehen.

Bei nicht bloß vorübergehenden und verwendungszweigeübergreifenden Zuordnungen bemisst sich das Monatsentgelt aus einer Summe der jeweils anteilig heranzuziehenden Monatsentgeltsansätze der Verwendungszweige. Hierdurch soll auch im Fall der Mischverwendung eine transparente und nachvollziehbare Entlohnung sichergestellt werden.

Zu § 71:

Absolventinnen und Absolventen eines Bachelorstudiums, die jedoch kein Vollstudium (ab 240 ECTS-Anrechnungspunkten) absolviert haben, haben keine unmittelbare Zugangsmöglichkeit zum Höheren Dienst. Nichtsdestotrotz bringen sie eine akademische Ausbildung mit. Durch entsprechende einschlägige Berufserfahrungen im Gemeindedienst (sowie außerhalb: siehe zwingende Vorbildung bei den Tätigkeitsprofilen 9 und 12) können diese Absolventinnen und Absolventen aufgrund ihrer akademischen Vorbildung für die Berufspraxis wesentliches Wissen generieren und besondere Fähigkeiten entwickeln, die der Absolvierung eines akademischen Vollstudiums entsprechen können bzw. dieser gleichzuhalten sind. Daher soll es diesen Vertragsbediensteten im Technischen Dienst und Verwaltungsdienst ermöglicht werden, wenn sie sich besonders bewähren (und bei Vorliegen einer entsprechenden Leistungsbeurteilung), ebenso in der Verwendungsgruppe des Höheren Dienstes eingestuft zu werden.

Im Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst soll ebenso ein Verwendungsaufstieg von der Verwendungsgruppe MK2 in die Verwendungsgruppe MK3 vorgesehen sein.

Es handelt sich hierbei um eine auf die jeweiligen Vertragsbediensteten bezogene Maßnahme, die keine Änderung des Dienstpostens bewirkt. Hierüber kann ein Nachtrag zum Dienstvertrag erstellt werden (vgl. § 13 Abs. 3).

Zur Verwaltungsvereinfachung kann ein Verwendungsaufstieg nur zu Jahresbeginn wirksam werden.

Nach dem Gesetzeswortlaut ist eine mindestens siebenjährige Berufspraxis in dem genannten Verwendungszweig vorzuweisen, um einen Anspruch auf Verwendungsaufstieg auszulösen. Diese Berufspraxis muss aber nicht im bestehenden Dienstverhältnis zur Gemeinde zurückgelegt, sondern kann auch innerhalb einer anderen Gemeinde oder einem Gemeindeverband in diesem Verwendungszweig absolviert worden sein. Zu beachten ist aber, dass selbst wenn bereits 10 Jahre in dem konkreten Verwendungszweig (z.B. technischer Dienst, Verwendung T2) zu einer Gemeinde zugebracht wurden und bereits dort ein Verwendungsaufstieg in die Verwendungsgruppe T3 erfolgte nach einem Wechsel in ein Dienstverhältnis zu einer anderen Gemeinde, trotzdem nur ein Dienstposten der Verwendung Gehobener Dienst, Verwendungsgruppe T2 desselben Verwendungszweiges bekleidet werden kann und gleichzeitig der Verwendungsaufstieg bei Aufnahme in die Verwendungsgruppe T3 vorzunehmen ist. Die Einstufung nach § 68 hat aber in die Verwendungsgruppe T2 zu erfolgen; die Entlohnung nach T3 richtet sich nach Abs. 3.

Zu § 72:

§ 72 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 6 GBGO. Die gemäß § 9 Abs.1 dritter und vierter Satz GBGO im bestehenden Dienstrecht zur Anwendung gelangende Regelung für den Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs wird in Abs. 4 inhaltlich mitübernommen.

Zu § 73:

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Verwendungszulage entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 22 Abs. 1 GBGO.

Dementsprechend bedarf es für die Gewährung einer Verwendungszulage einer mehr als vierwöchigen zusammenhängenden Vertretung einer oder eines Bediensteten, eines Vertretungsauftrages und einer höherwertigen Verwendung im Vertretungszeitraum. Eine höherwertige Verwendung liegt beispielsweise dann vor, wenn Bedienstete der Verwendung Fachdienst in der Verwendung Gehobener Dienst Vertretungstätigkeit zu leisten haben. Eine vorübergehende Vertretung liegt nicht vor, wenn der Dienstposten vakant ist. Wird die Vertretung durch mehrere Personen übernommen, ist die Verwendungszulage anteilig auf das Vertretungsausmaß zu ermitteln.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzung und einem entsprechenden, nach den organisationsrechtlichen Bestimmungen erteilten, Vertretungsauftrag besteht der Anspruch von Gesetzes wegen.

Abs. 3 regelt, wie bei der Berechnung von Verwendungszulagen vorzugehen ist, wenn Vertragsbedienstete Bedienstete, auf deren Dienstverhältnis die GBDO oder das GVBG zur Anwendung gelangen, um eine Berechnung gemäß Abs. 2 vorzunehmen.

Zu § 74:

Die Innehabung eines Funktionsdienstpostens setzt die Betrauung mit diesem voraus.

In diesem Fall gibt es im bestehenden Dienstrecht ein gesondertes Gehalt bzw. Monatsentgelt, das sich nach der jeweiligen Funktionsgruppe richtet. Im neuen Gemeindedienstrecht wird eine Funktionszulage gewährt. Diese stellt einen Bestandteil des Monatsbezuges dar (§ 63 Abs. 2).

Die Funktionsgruppe, nach der sich die Funktionszulage bemisst, ergibt sich aus der zugrundeliegenden Verordnung des Gemeinderates. Für Funktionsdienstposten gemäß § 6 Abs. 3 Z 1 und Z 2 sind die Funktionsgruppen „FL“ einschlägig. Für Schlüsselkräfte und Fachexpertinnen und Fachexperten kommen die Funktionsgruppen „FE“ in Betracht. Die Funktionszulagen für die Funktionsgruppen „FE“ betragen die Hälfte der Funktionszulagen „FL“.

Mit Wirkung der Beendigung der Innehabung eines Funktionsdienstpostens entfallen die Funktionszulage und ein allfälliger Personalzulagenanspruch.

Eine Organisationsänderung liegt beispielsweise vor, wenn der Funktionsdienstposten aus organisatorischen Gründen wegfällt und demnach auch keine Zuordnung einer Funktionsgruppe per Verordnung des Gemeinderates in Betracht kommt. In diesem Fall gebührt eine Ausgleichsvergütung.

Die Änderung der Wertigkeit eines Funktionsdienstpostens oder die Betrauung mit einem anderen Funktionsdienstposten im Vergleich zum vormals innegehabten Funktionsdienstposten führen nicht zu einem Anspruch auf Ausgleichsvergütung, sondern ist in diesen Fällen die Funktionszulage anhand der neuen Funktionsgruppe zu bemessen. Es ist jedoch zulässig, dass der Gemeinderat (zur Bestimmung der Höhe der Funktionszulage) jenen Zeitraum in der neuen Funktionsgruppe anrechnet, den die Vertragsbediensteten bereits in der ursprünglichen Funktionsgruppe eingereicht waren.

Zu § 75:

Inhaberinnen und Inhabern von Funktionsdienstposten gemäß § 6 Abs. 3 Z 1 und Z 2 gebührt nach dem Vorbild des § 20 GBGO eine Personalzulage, wenn diensthoeheitliche Befugnisse (z.B. Dienstaufsicht) wahrzunehmen sind.

Für die Festlegung der Höhe der Personalzulage bedarf es eines Gemeinderatsbeschlusses. Wird die Personalzulage für konkrete Inhaberinnen und Inhaber eines Funktionsdienstpostens individuell gewährt, so ist ein einfacher Beschluss hinreichend. Im Fall einer generellen (und von einzelnen Inhaberinnen und Inhabern des Funktionsdienstpostens unabhängigen) Festsetzung bedarf es einer Regelung im Verordnungsweg.

Zu § 76:

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage des § 50 GVBG.

Zu § 77:

Voraussetzungen für die Überstellung sind: ein freier Dienstposten, die Erfüllung der zwingenden Voraussetzungen des einschlägigen Tätigkeitsprofils sowie das

Einvernehmen der Vertragsparteien (seitens des Dienstgebers z.B. bei unbefristeten Dienstverhältnissen: Beschluss des Gemeinderates) des Dienstvertrages. Über die Überstellung ist ein Nachtrag zum Dienstvertrag zu erstellen (vgl. § 13 Abs. 3).

Da bei der Anrechnung von Berufserfahrungen bzw. der Gewährung einer Erfahrungszulage nunmehr auf die Berufseinschlägigkeit abgestellt wird, bedarf es einer Neubeurteilung im Fall der Überstellung.

Im Fall des Wechsels der Verwendungsgruppe einer Musikschullehrkraft liegt keine Überstellung vor, weil es hierdurch zu keinem Wechsel des Dienstpostens kommt. Viel eher führt der Abschluss einer Ausbildung, die die im Tätigkeitsprofil 8.1. vorgesehene zwingende Vorbildung einer höherwertigen Verwendung erfüllt, zu einer Zugehörigkeit zu der entsprechenden Verwendung. Gemäß § 37 Abs. 2 ist dieser Umstand innerhalb eines Monats anzuzeigen.

Zu § 78:

In Abs. 1 sind die zulässigen Nebengebühren taxativ aufgezählt. Nebengebühren stellen keinen Bestandteil des Monatsbezuges (§ 63 Abs. 2) dar und sind somit für die Berechnung der Sonderzahlung gemäß § 63 Abs. 3 unbeachtlich.

Nebengebühren, die gemäß Abs. 2 vom Gemeinderat nach gleichen Grundsätzen gewährt werden, sind von diesem mit Verordnung festzusetzen. Nebengebühren, die im Einzelfall gewährt werden, bedürfen eines bloßen Beschlusses des Gemeinderates bzw. Stadtsenates. Die Gewährung von Nebengebühren hat nach sachlichen Erwägungen und im Einklang mit den Grundsätzen der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu erfolgen.

In Abs. 4 wird eine Regelung über die Einstellung pauschalierter Nebengebühren im Fall der ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienst getroffen. Neben der Regelung im Abs. 4 enthält auch § 91 Abs. 4 eine Regelung über die Einstellung pauschalierter Nebengebühren. Die Bestimmung im § 91 Abs. 8 hingegen folgt aber der Überlegung, dass pauschalierte Nebengebühren das rechtliche Schicksal des Monatsbezuges bei Entgeltfortzahlung teilen. Damit kann es auch dann zu einer Reduktion oder Einstellung pauschalierter Nebengebühren kommen, wenn infolge

der Entgeltfortzahlungsregelungen des § 91 der Monatsbezug reduziert oder eingestellt wird. Eine Einstellung pauschalierter Nebengebühren infolge der Regelung des Abs. 4 kann aber auch dann erfolgen, wenn die Erfordernisse für eine Einstellung entsprechend § 91 Abs. 8 nicht erfüllt sind, aber eine ununterbrochene Abwesenheit vom Dienst von länger als vier Wochen vorliegt.

In Abs. 6 wird eine gesetzliche Erhöhungsautomatik vorgesehen, die für Nebengebühren, die in absoluten Beträgen gewährt werden, zur Anwendung gelangt.

Zu § 79:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 45 GBDO.

Voraussetzung für die Gewährung einer Aufwandsentschädigung ist ein im Dienst tatsächlich erwachsender Mehraufwand. In Ermangelung eines solchen kommt die Gewährung einer Aufwandsentschädigung nicht infrage.

Zu § 80:

In den aufgrund von § 43 GBDO erlassenen Verordnungen ist es bereits gängige Verwaltungspraxis, hinsichtlich des Ersatzes von Reisekosten auf das Reisegebührenrecht des 8. Abschnitts des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes zu verweisen. Daher soll die sinngemäße Anwendung dieser Regelungen nunmehr gesetzlich einheitlich festgelegt werden. Da die Bestimmungen der §§ 99 bis 116 NÖ Landes-Bedienstetengesetz jedoch bloß sinngemäß anzuwenden sind, kann das handelsübliche elektronische Distanzprogramm zur Berechnung von zurückgelegten Reisstrecken (§ 101 Abs. 2 NÖ Landes-Bedienstetengesetz) durch die Bürgermeisterin bzw. den Bürgermeister intern festgelegt werden.

Abs. 2 entspricht § 3 Abs. 10 NÖ Landes-Bedienstetengesetz.

Die Hälfteabgeltung von Reisezeiten (§ 76 Abs. 9 NÖ Landes-Bedienstetengesetz) gemäß Abs. 3 erster Satz ist im Hinblick auf die Richtlinie 2003/88/EG zulässig und konnte im bestehenden Dienstrecht bereits bisher entsprechend der Rechtsprechung vereinbart werden (vgl. RIS-Justiz RS0021667, RS0021622). Die Richtlinie

2003/88/EG beschränkt sich nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs mit Ausnahme des in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie geregelten besonderen Falles des bezahlten Jahresurlaubs darauf, bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, sodass sie grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer findet (vgl. u. a. Rs. C-14/04, Rn. 38; Rs. C-437/05, Rn. 32; Rs. C-258/10, Rn. 81 und 83; Rs. C-266/14, Rn. 48-49,).

Zu § 81:

Ein Anspruch auf Überstundenentschädigung besteht, wenn Überstunden im Sinn des § 25 Abs. 9 geleistet worden sind, und diese nicht im Monat, das der Leistung der Überstunden folgt, im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit ausgeglichen werden können. Die Art und Weise, in der Wochentagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit auszugleichen oder abzugelten sind, wird vom Bürgermeister bzw. dem Magistrat mittels einseitiger Anordnung festgelegt.

Überstunden während der Nachtzeit (22 bis 6 Uhr) und an Sonn- und Feiertagen sind gemäß Abs. 1 hingegen nicht in Freizeit auszugleichen (vgl. auch Abs. 2 erster Satz).

Gemäß § 25 Abs. 9 liegen nur im Fall des Überschreitens der Wochendienstzeit (§ 26 Abs.1) oder bei Mehrleistungen an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen Überstunden vor. Bei Gleitzeit liegen Überstunden vor, wenn durch Mehrleistung die Tagesdienstzeit von zehn Stunden überschritten wird oder die Mehrleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens (Rahmenzeit) oder an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird. Für Teilzeitbeschäftigte gelten diese Voraussetzungen ebenso, weshalb bei Teilzeitbeschäftigung in vielen Fällen § 81 nicht anwendbar ist. Bis zum Erreichen des Stundenausmaßes der Vollbeschäftigung (regelmäßige Wochendienstzeit) kommt es sohin zu einer Gleichbehandlung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Zu § 82:

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage des § 48 Abs. 1 sowie des § 46 Abs. 5 und 7 GBDO.

Zu § 83:

Im § 83 werden die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (wie sie auch in § 47 GBDO geregelt sind) im Vergleich zur bisherigen Rechtslage gesetzlich näher umschrieben. Bei der Bemessung der Zulagen ist einzig das Ausmaß der Verschmutzung, die Art und das Ausmaß der Erschwernis bzw. Gefahr zu berücksichtigen.

Aufgrund des technischen Fortschritts und der Qualität moderner Computerbildschirme stellt die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen keine Erschwernis dar, die der Gewährung einer Erschwerniszulage („Bildschirmzulage“) zugänglich wäre.

Losgelöst von der Gewährung dieser Zulagen ist die Frage der einkommenssteuerlichen Behandlung, die sich nach den Steuergesetzen richtet.

Hinsichtlich der Erschwernis- und Gefahrenzulage wird in § 105 eine besondere Regelung für Vertragsbedienstete im Gemeindegewachsdienst getroffen.

Zu § 84:

Als Ausgleich für Verluste, die Vertragsbediensteten durch den Ersatz von Fehlgeldern zu leisten haben, kann eine Fehlgeldentschädigung gewährt werden. Die Bemessung von Fehlgeldentschädigungen hat sich unter Zugrundelegung von Erfahrungswerten nach Billigkeit zu bemessen, weshalb in diesem Fall auch das Abstellen auf die Höhe der Kassenumsätze sachlich rechtfertigbar ist.

Zu § 85:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 48a GBDO.

Zu § 86:

Für den Fall, dass die Bedeutung des Dienstpostens die Verantwortlichkeit vergleichbarer Verwendungen erheblich übersteigt, kann der Gemeinderat allgemein oder im Einzelfall eine qualitative Leistungszulage gewähren. Quantitative Mehrleistungen, die von Bediensteten auf diesem Dienstposten erbracht werden,

sind demgegenüber entsprechend § 81 abzugelten. Bei der Gewährung der qualitativen Leistungszulage ist von der jeweiligen Gemeinde insgesamt eine kohärente Vorgangsweise zu wählen.

Bei Abs. 3 handelt es sich um eine Klarstellung in Bezug auf § 78 Abs. 5 im Zusammenhang mit der qualitativen Leistungszulage.

Zu § 87:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 52 Abs. 1 bis 3 GBDO.

Zu § 88:

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage des § 51 GBDO bzw. § 25 GVBG.

Zu § 89:

Im Vergleich zu § 53 GBDO wird für Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz eine weniger ausdifferenzierte und verwaltungsvereinfachende Regelung getroffen.

Zu § 90:

Um die Treue von Vertragsbediensteten bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu belohnen, sollen Jubiläumsbelohnungen zusätzlich zu den bisherigen Dienstzeiten von 25 und 40 Jahren auch bereits nach 5, 10 und 15 Dienstjahren bei der Gemeinde gebühren und somit teilweise auf frühere Zeitpunkte verschoben werden. Anders als bisher wird für die Ermittlung der Jubiläumsbelohnung nur mehr die Dauer des jeweiligen Dienstverhältnisses zur Gemeinde betrachtet; im Fall der Wahrnehmung einer Option kommt § 121 Abs. 7 zur Anwendung.

Zu § 91:

Die Regelung für Ansprüche bei Dienstverhinderungen orientiert sich im Wesentlichen an § 80 NÖ LBG. Die bei der Ermittlung der Dauer der Dienstverhinderung anwendbare Zusammenrechnungsregelung bezieht sich – anders als im Landesdienstrecht – jedoch nur auf einen Zeitraum von höchstens drei

Jahren, sofern keine Unterbrechungen von 6 Monaten (Dienstfähigkeit) vorliegen. Mit dieser Neuregelung sollen nicht zuletzt Umgehungen vermieden werden.

Abs. 5 letzter Satz bewirkt, dass bei der Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung aufgrund einer Krankheit oder eines Privatunfalles nach einem Unfall im Dienst die Abwesenheitszeiten infolge des Unfalles im Dienst nicht zu berücksichtigten sind.

Abs. 6 entspricht im Wesentlichen § 26 Abs. 7 GVBG.

Abs. 7 schafft eine Privilegierungsmöglichkeit für Vertragsbedienstete, die als freiwillige Mitglieder in Hilfsorganisationen im Einsatz stehen. Inwiefern es in diesem Fall zu einer Fortzahlung des Monatsbezugs kommt, ist mit der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister zu vereinbaren.

Neben der Regelung des Abs. 8 enthält auch § 78 Abs. 4 eine Regelung über die Einstellung pauschalierter Nebengebühren. Die vorgesehene Bestimmung des Abs. 8 folgt der Überlegung, dass pauschalierte Nebengebühren das rechtliche Schicksal des Monatsbezuges bei Entgeltfortzahlung teilen. Damit kommt es zu einer Reduktion oder Einstellung pauschalierter Nebengebühren, wenn infolge der Entgeltfortzahlungsregelungen des § 91 der Monatsbezug reduziert oder eingestellt wird. Eine Einstellung pauschalierter Nebengebühren kann aber auch infolge der Regelung des Abs. 4 erfolgen, wenn die Erfordernisse für eine Einstellung entsprechend § 91 Abs. 8 nicht erfüllt sind, aber eine ununterbrochene Abwesenheit vom Dienst von länger als vier Wochen vorliegt.

Zu § 92:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 26 Abs. 8 GVBG. Eine explizite Regelung der Ergänzung der Bezüge im Fall der Karenzierung vor Beginn des Beschäftigungsverbotes wird ergänzt.

Zu § 93:

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage des § 26a GVBG.

Zu § 94:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 27 GVBG.

Hinsichtlich der Zuständigkeit für die Gewährung von Vorschüssen gelangen § 36 Abs. 2 Z 8 und § 38 Abs. 1 Z 7 NÖ Gemeindeordnung 1973 zur Anwendung.

Zu § 95:

In Abs. 1 werden die Beendigungsvarianten eines Dienstverhältnisses nach diesem Gesetz angeführt. Die Zusammenrechnungsregelung bei der Berechnung der Dienstverhinderung in § 95 Abs. 1 Z 5 ist im Gleichlauf zu § 91 Abs. 4 ausgestaltet.

Wie in § 87 Abs. 1 Z 6 und 7 NÖ LBG wird eine ex-lege-Beendigung mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem das 65. Lebensjahr erreicht wird, sowie bei ungerechtfertigter Dienstabwesenheit von ununterbrochen zumindest 5 Arbeitstagen vorgesehen. Abs. 2 bis 4 entsprechen im Wesentlichen § 35 Abs. 2 bis 4 GVBG.

Zu § 96:

In der Judikatur ist anerkannt, dass die Vertragsparteien auch bei auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnissen eine Kündigungsmöglichkeit vereinbaren können. Dabei ist allgemein davon auszugehen, dass eine Kündigung während der Dauer befristeter Dienstverhältnisse nur bei längerer Befristung zulässig ist, um die Vorteile der Bestandsfestigkeit des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Kündigung zu gefährden (vgl. RIS-Justiz RS0028428). Im Hinblick darauf sollen die Vertragsparteien im Rahmen der sonstigen anwendbaren Regelungen der §§ 96 f eine Kündigungsmöglichkeit vereinbaren können, wobei hierfür eine Befristung auf zumindest ein Jahr erforderlich ist. Die Zuständigkeit der Kündigung von befristeten Dienstverhältnissen soll – in Ergänzung zur Regelung des § 36 Abs. 2 NÖ Gemeindeordnung 1973, die die Möglichkeit der Kündigung eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses noch nicht vor Augen hatte – beim Gemeindevorstand liegen. Bei Städten mit eigenem Statut gelangen die Bestimmungen des § 38 Abs. 4 lit. a bzw. § 47 Abs. 2 lit. a NÖ Stadtrechtsorganisationsgesetz zur Anwendung.

Abweichend von der bisherigen Rechtslage bedarf eine Kündigung jedenfalls der Schriftform und kann diese durch den Dienstgeber binnen der ersten 3 Jahre des Dienstverhältnisses ohne Anführung einer Begründung erfolgen.

Die Gründe, aus denen der Dienstgeber das Dienstverhältnis nach einer Dauer von 3 Jahren kündigen kann, sind in Abs. 2 demonstrativ aufgezählt. Die Aufzählung entspricht im Wesentlichen der Aufzählung des § 37 Abs. 2 GVBG.

Abs. 2 Z 3 ist in Zusammenschau mit § 69 Abs. 1 und 5 zu verstehen, wo festgelegt wird, dass vor der Kündigung wegen Nichterreichens des allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolges eine Leistungsbeurteilung im Sinn des § 69 vorzunehmen ist. Sofern in dieser festgestellt wird, dass der zu erwartende Arbeitserfolg nicht erreicht wurde, ist eine Kündigung als berechtigt anzusehen. Die Richtigkeit und Sachlichkeit der Leistungsbeurteilung kann im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gemäß § 96 Abs. 3 gerichtlich überprüft werden.

Abs. 3 orientiert sich an § 88 Abs. 3 NÖ LBG.

Zu § 97:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage des § 38 GVBG.

Als Klarstellung wird in Abs. 1 zweiter Satz angeführt, dass die nach Wochen bemessenen Kündigungsfristen mit dem Ablauf einer Kalenderwoche, also mit einem Sonntag, zu enden haben.

Das Dienstverhältnis endet daher erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, wobei dies entsprechend Abs. 1 letzter Satz mit dem Ablauf einer Kalenderwoche bzw. mit dem Ablauf eines Kalendermonats gleichzusetzen ist.

Beispiel:

Dienstverhältnisdauer:	5 Monate
Erklärung der Kündigung:	Mittwoch 01.06.
Ende des Dienstverhältnisses:	Sonntag 12.06.

Im Abs. 2 wurde im Vergleich zur bisherigen Rechtslage eine Klarstellung dahingehend vorgenommen, dass ein Sonderurlaub für die Postensuche nur im Fall der dienstgeberseitigen Kündigung infrage kommt. Das Mindestausmaß des Sonderurlaubs wird nunmehr an die Wochendienstzeit geknüpft. Sofern Vertragsbedienstete ein höheres Ausmaß an Sonderurlaub behaupten und beweisen, ist der Sonderurlaub in einem entsprechend höheren Ausmaß zu gewähren.

Zu § 98:

§ 98 regelt unterschiedliche Fälle der vorzeitigen Auflösung, wobei eine solche nicht zwingend mittels (ausdrücklicher oder unter Umständen konkludenter) Erklärung erfolgen muss, sondern auch Fälle der Beendigung des Dienstverhältnisses von Gesetzes wegen in dieser Bestimmung geregelt sind.

Abs. 1, 2, 3 und 7 regeln die Entlassung und den begründeten Austritt.

Bei Abs. 2 Z 6 handelt es sich um eine Klarstellung, dass die arglistige Beschaffung eines ärztlichen Zeugnisses oder dessen missbräuchliche Verwendung zu einer Vertrauensunwürdigkeit der bzw. des Vertragsbediensteten führt und von der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung auszugehen ist.

In Abs. 5 wird eine Beendigungsfiktion für den Fall des Verlusts des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt, der ein Aufnahmeerfordernis gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 darstellt, geschaffen.

Zu einer ex-lege-Beendigung kommt es daneben auch im Fall des Abs. 6 (bzw. § 34 Abs. 4). Durch diese Regelung soll Rechtssicherheit in jenen Fällen geschaffen werden, in denen Vertragsbedienstete ohne Abgabe einer Erklärung bzw. ohne Angabe eines Dienstverhinderungsgrundes für einen Zeitraum von 5 Arbeitstagen vom Dienst fernbleiben. Sollte sich nach Ablauf dieser Frist ergeben, dass eine Rechtfertigung für die Dienstabwesenheit vorgelegen hat, diese dem Dienstgeber aus berücksichtigungswürdigen Gründen jedoch von der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer nicht mitgeteilt werden konnte, so tritt die Beendigungswirkung nicht ein.

Zu § 99:

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage des § 36 GVBG.

Zu § 100:

Die Regelung über die Urlaubersatzleistung wird im Vergleich zu § 33 GVBG in Hinblick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG angepasst.

Aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes ergibt sich unter anderem, dass der Anspruch auf Urlaubersatzleistung unabhängig von dem Umstand gebührt, ob Vertragsbedienstete das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubes zu vertreten haben. Für den Europäischen Gerichtshof ist der Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG nämlich nicht maßgeblich (vgl. EuGH Rs. C-233/20).

Im § 115 wird abweichend zu dieser Bestimmung eine Regelung der Urlaubersatzleistung für Musik- und Kunstschullehrkräfte getroffen, die aufgrund des Ferienurlaubes, der diesen gebührt, notwendig ist.

Im Fall des unberechtigten vorzeitigen Austritts gemäß Abs. 3 wird die Berechnungsbasis für das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß auf das unionrechtliche Mindestmaß von 4 Wochen (Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG) reduziert.

Zu § 101:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Rechtslage (§ 35a GVBG).

Die Beendigungsvarianten, bei denen es zu einer Rückzahlungsverpflichtung von Aus- und Weiterbildungskosten kommt, werden in Abs. 1 weiterhin taxativ aufgezählt. Entsprechend der Judikatur wird klargestellt, dass es sich bei dem Betrag von € 2.500,-- um einen Freibetrag handelt.

Zu § 102:

Für Vertragsbedienstete des Gemeindevachdienstes werden im VII. Abschnitt teilweise Sonderregelungen getroffen.

Zu § 103:

Aufgrund der hoheitlichen Befugnisse, die Gemeindevachkörpern eingeräumt werden können, ist für die Aufnahme in den Gemeindevachdienst nach wie vor eine Verbundenheit zur Republik Österreich erforderlich, wie sie nur von österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern erwartet werden kann. Daher ist die österreichische Staatsbürgerschaft in diesem Fall weiterhin ein Aufnahmeerfordernis. Ein Höchstalter und eine Mindestkörpergröße werden gesetzlich nicht mehr vorgeschrieben, lediglich ist bei männlichen Vertragsbediensteten grundsätzlich die Ableistung des Präsenzdienstes erforderlich. Ansonsten orientiert sich die Bestimmung an § 44 GVBG.

Zu § 104:

Die Bestimmung orientiert sich im Wesentlichen an § 81 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956.

Zu § 105:

Die Vergütung für besondere Gefährdung orientiert sich im Wesentlichen an § 82 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956.

Anders als die Wachdienstzulage stellt die Vergütung für besondere Gefährdung keinen Bestandteil des Monatsbezugs dar, sondern eine Nebengebühr, die anstelle der Gefahrenzulage gebührt. Die Vergütung für besondere Gefährdung gebührt – anders als die Gefahrenzulage – von Gesetzes wegen.

Zu § 106:

Anstelle der Erschwerniszulage gebührt Vertragsbediensteten des Gemeindevachdienstes von Gesetzes wegen eine Vergütung für Erschwernisse und Aufwendungen des Exekutivdienstes im Nachtdienst als Nebengebühr. Ansonsten orientiert sich die Bestimmung im Wesentlichen an § 82a Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956.

Zu § 107:

Die Bestimmung orientiert sich im Wesentlichen an § 83 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956.

Eine zusätzliche Erschwerniszulage kann Vertragsbediensteten im Gemeindewachdienst gemäß § 83 Abs. 2 nicht gewährt werden.

Zu § 108:

Im Sinne eines einheitlichen Dienstrechts für alle Gemeindebediensteten finden grundsätzlich die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 auch auf Musik- und Kunstschullehrkräfte Anwendung. Aufgrund der Besonderheiten des Lehrbetriebes finden sich aber im VIII. Abschnitt Abweichungen von den Regelungen der Abschnitte I bis VI des NÖ GBedG 2025, die dem Rechnung tragen. Auf sonstige Vertragslehrkräfte an von Gemeinden erhaltenen privaten Unterrichtsanstalten, beispielsweise einer von einer Gemeinde erhaltenen privaten Volksschule mit Öffentlichkeitsrecht, findet der VIII. Abschnitt keine Anwendung, sondern liegt ein Ausnahmefall im Sinn des § 1 Abs. 3 Z 3 vor.

§ 108 Abs. 2 nennt dabei ausdrücklich Bestimmungen von denen abgewichen werden soll.

§ 108 Abs. 2 Z 1 bestimmt, dass Funktionsdienstposten nur für die Schulleitung, deren Stellvertretung und für die Standortkoordination bei mehreren Schulstandorten vorgesehen werden kann, wobei Dienstposten der Stellvertretung der Schulleitung und Dienstposten der Standortkoordination nur als Schlüsselkräfte oder Fachexperten qualifiziert werden können.

§ 108 Abs. 2 Z 2 regelt, dass der Dienstvertrag ausdrücklich das vereinbarte Beschäftigungsausmaß (siehe § 111 Abs. 1) enthalten muss.

Bei Teilbeschäftigung ist das Verhältnis der Unterrichtsverpflichtung (Abs. Z 1), der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (Abs. 1 Z 2) und den sonstigen Tätigkeiten (Abs. 1 Z 3), wie es in § 111 Abs. 1 vorgesehen ist (~ 56,5 % : ~ 26,8% : ~ 16,7%), zueinander zu wahren.

§ 108 Abs. 2 Z 3 enthält eine Spezialbestimmung für das Ende befristeter Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Februar des betreffenden Unterrichtsjahres beginnen. Dieses Dienstverhältnis hat mit dem Ende des Schuljahres zu enden.

Vertretungsdienstverhältnisse müssen, aufgrund des zweiten Satzes, nicht mit dem Schuljahr enden, sondern können auch früher enden, wenn anzunehmen ist, dass der Anlass für die Vertretung während der Hauptferien entfällt und ein Dienstverhältnis ab dem Beginn des anschließenden Unterrichtsjahres nicht vorgesehen ist. Die Regelung entspricht der bisher im § 46j GVBG vorgesehenen Bestimmung.

§ 108 Abs. 2 Z 4 definiert abweichend von § 25 Abs. 1 die Dienstzeit

§ 108 Abs. 2 Z 5 stellt klar, dass der Erholungsurlaub und sein Ausmaß ausschließlich in § 114 geregelt sind.

§ 108 Abs. 2 Z 6 enthält eine Anpassung zu der in § 51 geregelten Bildungsteilzeit.

§ 108 Abs. 2 Z 7 nimmt eine Anpassung im Hinblick auf das Ausmaß der Pflegefreistellung vor, die sich aufgrund der abweichenden Dienstzeit für Lehrkräfte (§ 111) ergibt.

§ 108 Abs. 2 Z 8 stellt klar, dass Bürgermeisterinnen und Bürgermeister ein Alterssabbatical im Regelfall (unter anderem) dann ablehnen können, wenn der Beginn der Freistellung vom Beginn eines Schuljahres abweicht und somit die Planung der Stundeneinteilung bzw. Schulbetriebes wesentlich erschwert wird. Andererseits kann die Lehrkraft im Fall der einseitigen Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes gemäß § 111 Abs. 11 den Widerruf bzw. die vorzeitige Beendigung des Alterssabbaticals verlangen. Dies soll soziale Härten verhindern. Im Fall des Widerrufs nach einseitiger Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes gemäß § 111 Abs. 11 errechnet sich das Beschäftigungsausmaß aus dem Beschäftigungsausmaß vor Inanspruchnahme des Alterssabbaticals anteilmäßig vermindert um das prozentuelle Ausmaß der Herabsetzung gemäß § 111 Abs. 11. Ebenso gelangt § 58 Abs. 9 zur Anwendung.

§ 108 Abs. 2 Z 9 normiert, dass der Monatsbezug von Teilbeschäftigten prozentuell entsprechend dem Beschäftigungsausmaß im Verhältnis zur Beschäftigung bei Vollbeschäftigung errechnet.

§ 108 Abs. 2 Z 10 stellt klar, dass eine Verwendungszulage im Bereich der Musik- und Kunstschulen keine Anwendung findet.

§ 108 Abs. 2 Z 11 regelt zusätzliche Rechtsfolgen der Abberufung vom Funktionsdienstposten der Schulleitung. Mit der Abberufung ist die jeweils letzte Lehrverpflichtung maßgebend. Dies ist im Falle von Personen, die gleichzeitig mit der Betrauung mit dem Funktionsdienstposten auch ein Dienstverhältnis mit der

Gemeinde eingegangen sind, das Ausmaß, welches sie vor Abberufung von dem Funktionsdienstposten unterrichtet haben. Die Regelung entspricht der im § 46e Abs. 7 GVBG enthaltenen Bestimmung.

§ 108 Abs. 2 Z 12 enthält eine Spezialbestimmung für den Fall, dass eine Musikschule aufgelöst wird. In diesem Fall findet der im § 96 Abs. 2 Z 7 enthaltene Kündigungsschutz keine Anwendung.

§ 108 Abs. 2 Z 13 stellt klar, dass für die Urlaubersatzleistung bei Endigung des Dienstverhältnisses ausschließlich § 115 einschlägig ist.

Zu § 109:

Diese Bestimmung enthält besondere Pflichten der Lehrkräfte und entspricht der bisherigen Rechtslage des § 46a GVBG.

Zu § 110:

Diese Bestimmung enthält besondere Pflichten der Schulleitung und entspricht der bisherigen Rechtslage des § 46b GVBG.

Zu § 111:

Grundsätzlich orientiert sich diese Bestimmung an der bisherigen Rechtslage des § 46c GVBG.

Hinsichtlich der Jahresstunden wurde klargestellt, dass eine Jahresstunde als Dienstleistungseinheit zu 60 Minuten zu verstehen ist. Abweichend davon ist in Bezug auf die Unterrichtstätigkeit innerhalb einer Jahresstunde die Unterrichtseinheit mit 50 Minuten angesetzt. Dabei kann seitens der Musikschulleitung im Stundenplan bis zur Differenz auf die volle Stunde eine Organisationszeit vorgesehen werden, wenn dies im konkreten Fall erforderlich und pädagogisch sinnvoll ist. Soweit beispielsweise nur eine halbe Unterrichtseinheit vorgesehen ist, wäre eine allfällige Organisationszeit mit 5 Minuten begrenzt.

In Abs. 1 Z 1 wurde zudem eine Anpassung bzgl. der Wertigkeit des Gruppenunterrichtes vorgenommen, um den höheren Anforderungen dieser Unterrichtsform Rechnung zu tragen. Demnach sollen Unterrichtseinheiten in den Hauptfächern ab drei Schülerinnen oder Schüler mit einem Aufwertungsfaktor von 1,1 bis 1,4 bewertet und eine zusätzliche Erhöhung im Hauptfach Elementare

Musikpädagogik und im Hauptfach Tanz vorgesehen werden. Beispielsweise ist daher der Unterricht einer Gruppe von 10 Schülerinnen und Schülern im Fach Elementare Musikpädagogik mit dem Faktor 1,5 zu bewerten (1,4+0,1). Die Bewertung mit einem Faktor (z.B. 1,2 bei Gruppenunterricht ab 6 Schülerinnen und Schülern) führt dazu, dass eine gehaltene Unterrichtseinheit (à 50 Minuten) im Ausmaß von 1,2 Jahresstunden auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß, konkret auf die Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung gemäß § 111 Abs. 1 Z 1, anzurechnen ist. Zudem sollen Unterrichtseinheiten in Ergänzungsfächern mit mindestens neun Schülerinnen oder Schülern mit dem Faktor 1,2 zu bewerten sein.

§ 111 Abs. 3 wurde neu aufgenommen und enthält nunmehr eine Definition der Unterrichtsverpflichtung.

Soweit Dienstverhinderungen in den Zeitraum der Erbringung sonstiger Tätigkeiten gemäß § 111 Abs. 5 fallen, gelten diese jedenfalls als erbracht, wenn es sich um sonstige Tätigkeiten handelt, die zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr erbracht werden können (z.B. Wettbewerbe, Konzerte).

In § 111 Abs. 7 wurde für große Musikschulen, ab einer Gesamtunterrichtsverpflichtung von 12.950 Stunden, die Anrechenbarkeit der Lehrverpflichtung auf die Gesamtstundenzahl der Schulleitung erhöht, um den erhöhten Anforderungen an diese Funktion Rechnung zu tragen.

Beispiel für die Aufschlüsselung des Beschäftigungsausmaßes einer Leiterin oder eines Leiters einer Musikschule mit einer Gesamtlehrverpflichtung von 16.000 Jahresstunden zu Beginn eines Schuljahres bei Vorliegen von Vollbeschäftigung:

Unterrichtstätigkeit:	185 Jahresstunden (à 50 min) Lehrverpflichtung
Vor- und Nachbereitung:	88 Jahresstunden Vor- und Nachbereitung
sonstige Tätigkeiten:	55 Jahresstunden sonstige Tätigkeiten
Leitungstätigkeit:	1.440 Jahresstunden (814 + 385 + 241 Stunden)
Summe:	1.768 Jahresstunden

Der letzte Satz des Abs. 7 stellt klar, dass nicht mehr als 999 Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung angerechnet werden können. Werden beispielsweise der

Schulleitung bereits 962 Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung angerechnet und hat der Gemeindeverband 9 Außenstellen, was eine Erhöhung der anrechenbaren Jahresstunden um 74 bedeuten würde, so sind dennoch nicht 1036 Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung anzurechnen, sondern 999 Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung.

In § 111 Abs. 11 wird nunmehr klargestellt, dass eine wesentliche Änderung des Arbeitsumfanges jedenfalls dann vorliegt, wenn eine Reduktion der Lehrverpflichtung um 20 % eintritt.

Zu § 112:

§ 112 entspricht weitgehend der bisherigen Rechtslage des § 46e GVBG.

In § 112 Abs. 3 Z 1 wurden die Qualifikationserfordernisse an die neuen Tätigkeitsprofile der Verwendungszweige der Anlage 1 angepasst. Die Möglichkeit diese Erfordernisse durch den Abschluss eines Doktoratsstudiums (PhD) im Fachgebiet Kunst- und Kulturmanagement zu ersetzen, soll entfallen.

Die Bewerberinnen oder Bewerber für den Funktionsdienstposten der Schulleitung haben neben der Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse für den Verwendungszweig Musik- und kunstpädagogischer Dienst, Verwendung Höheren Dienst im Tätigkeitsprofil 8.1. der Anlage 1 auch eine mindestens fünfjährige Unterrichtspraxis an einer öffentlichen Musikschule vorzuweisen. Argumentum a minore ad maius muss die Voraussetzung der Unterrichtspraxis auch dann erfüllt sein, wenn diese nicht an einer öffentlichen Musikschule, sondern an einem Konservatorium oder an einer Privatuniversität erworben wurde.

Die bisher in Abs. 7 und 8 des § 46e NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 enthaltenen Bestimmungen über die Zuständigkeit zur Bestellung sowie die Konsequenzen der Abberufung von Funktionsdienstposten finden sich nunmehr in den § 108 Abs. 2 Z 6 in Verbindung mit § 74 Abs. 5 sowie in § 7.

Zu § 113:

§ 113 entspricht weitgehend der bisherigen Rechtslage des § 46j NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976. Die bisherige Regelung des § 46j Abs. 3

NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 findet sich nunmehr in § 108 Abs. 2 Z 3.

Zu § 114:

In dieser Bestimmung wird bzgl. der unterrichtsfreien Zeit auf die Bestimmungen des NÖ Pflichtschulgesetzes verwiesen, wobei der Gemeinderat, bei Gemeindeverbänden der Verbandsvorstand, mit Verordnung weitere freie Tage festlegen kann.

Die Regelung über Ferien und Urlaub ist im Wesentlichen der im LDG 1984 enthaltenen Regelung nachgebildet.

§ 115:

Das ersatzleistungsfähige Höchstausmaß beträgt bei einem vollen Schuljahr 238,5 Stunden. Abs. 3 legt dabei fest, wie konkret das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß zu berechnen ist, während Abs. 4 die Berechnung der Höhe der Urlaubersatzleistung definiert.

Zu § 116:

Zeiten, die Vertragsbedienstete in einem Lehrverhältnis zu derselben Gemeinde zurückgelegt haben, sind gemäß Abs. 1 so zu betrachten, als wären sie im Dienstverhältnis zurückgelegt worden.

Abs. 2 ist eine Klarstellung in Bezug auf die zwingende Vorbildung der Tätigkeitsprofile 3.2. und 4.1.

Zu § 117:

Durch das Inkrafttreten dieses Gesetzes am 1. Jänner 2025 wird der Abschluss von Dienstverträgen nach den gesetzlichen Regelungen des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG) unzulässig. Für aufrechte Dienstverhältnisse, die nach dem GVBG eingegangen wurden, bleibt – vorbehaltlich der Wahrnehmung einer Option gemäß § 121 – das GVBG weiterhin anwendbar. Die Verlängerung bzw. Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis stellt keinen Abschluss eines neuen Dienstvertrages dar, sondern eine einvernehmliche Abänderung eines bestehenden Dienstvertrages. In diesem Fall kommt das GVBG weiterhin zur Anwendung. Wird jedoch ausdrücklich ein neues Dienstverhältnis

abgeschlossen, auf das – wie gemäß § 13 Abs. 1 Z 13 im Dienstvertrag festzuhalten ist – das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 Anwendung findet, so ist eine Neubegründung eines Dienstverhältnisses nach diesem Gesetz ebenso zulässig, hätte die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in der Regel ja ohnehin die Möglichkeit der Option gemäß § 121.

Die NÖ Landesregierung hat die Ausgestaltung des Dienstpostenplanes im Allgemeinen und somit auch dessen Mindestinhalte durch Verordnung zu regeln. Gemäß § 6 Abs. 2 ist von dieser ebenso zu regeln, wie Dienstposten im Dienstpostenplan gestaltet werden müssen, wenn diese von Beamtinnen und Beamten gemäß der GBDO und Vertragsbediensteten gemäß dem GVBG besetzt werden.

Zu § 118:

Im Hinblick auf die unionsrechtlichen Erfordernisse bei der Umsetzung von Richtlinien werden in § 118 jene Richtlinien angeführt, die durch dieses Gesetz umgesetzt werden.

Zu § 119:

Durch diese Bestimmung soll die Aktualisierung von Verweisungen auf inhaltlich zu vollziehende Bundesgesetze vereinfacht werden.

Zu § 120:

Mit dieser Bestimmung wird Art. 118 Abs. 2 letzter Satz B-VG nachgekommen. Gemeindedienstrechtliche Angelegenheiten liegen im ausschließlichen oder überwiegenden Interesse der in der Gemeinde verkörperten örtlichen Gemeinschaft und sind geeignet, durch die Gemeinschaft innerhalb ihrer örtlichen Grenzen besorgt zu werden.

Zu § 121:

Vertragsbedienstete, die seit dem 1. Jänner 2022 in den Gemeindedienst eingetreten sind und auf deren Dienstverhältnis das GVBG anwendbar ist, haben die Möglichkeit einer Option in das neue Dienstrecht des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025. Durch die schriftliche Erklärung der Option wird kein neues Dienstverhältnis

begründet, sondern das auf dieses anwendbare Recht geändert. Die Erklärung einer Option ist bereits ab 1. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2025 möglich. Nach Abgabe einer zulässigen Optionserklärung ist Vertragsbediensteten vom Dienstgeber ein Erneuerungsvertrag anzubieten. Dieser hat jedenfalls die in § 13 Abs. 1 genannten Bestimmungen zu enthalten und hat der Gemeinderat sohin auch bereits im Vorhinein über das Ausmaß einer allenfalls angerechneten Berufserfahrung oder zwingenden Vorbildung zu entscheiden. Vertragsbedienstete haben sodann die Wahl, den Erneuerungsvertrag anzunehmen oder abzulehnen. In letzterem Fall gilt die Option als nicht erklärt und auf das Dienstverhältnis gelangen weiterhin die Bestimmungen des GVBG zur Anwendung. Die Zuordnung in den entsprechenden Verwendungszweig erfolgt grundsätzlich mit Wirkung des der Antragstellung folgenden Monatsersten, frühestens aber mit 1. Jänner 2025.

Bei Wahrnehmung des Optionsrechts fallen durch Abschluss eines Erneuerungsvertrages allfällige sondervertragliche Regelungen gemäß § 41 GVBG weg, sofern im Zuge dessen nicht auch ein neuer Sondervertrag gemäß § 14 NÖ GBedG 2025 abgeschlossen wird.

Hinsichtlich des Ausmaßes des Erholungsurlaubes gelten die Bestimmungen des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025 erst ab dem Jahr, das auf die Antragsstellung folgt, also dem Kalenderjahr 2026.

Durch Abs. 6 wird geregelt, dass Jubiläumsbelohnungen, die nach den Bestimmungen dieses Gesetzes bereits für in der Vergangenheit liegende Zeitpunkte gebührt hätten, im Fall der Option nicht gebühren und somit eine Nachzahlung unterbleibt. Zukünftige Jubiläumsbelohnungen richten sich nach Anspruch und Höhe der einzelnen Belohnungen nach den Bestimmungen dieses Gesetzes.

Im Abs. 7 und 8 werden Regelungen bezüglich Entgeltfortzahlungsansprüche bei Ausübung des Optionsrechts und bei Beendigung des Dienstverhältnisses bei langer Dienstverhinderung getroffen.

Zu § 122:

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Zur Anlage 1:

Den einzelnen Verwendungszweigen mit ihren jeweiligen Verwendungen liegen verschiedene Tätigkeitsprofile zugrunde, die für den NÖ Gemeindedienst typisch sind. Die Tätigkeitsprofile umschreiben eine Mehrzahl an typischerweise zu verrichtenden Tätigkeiten von Vertragsbediensteten und sind der Gestaltung des Dienstpostenplanes zugrunde zu legen. Außerdem wird durch die Tätigkeitsprofile festgelegt, welcher Verwendung, Verwendungsgruppe und welchem Verwendungszweig ein Dienstposten anzugehören hat. Bei der Aufnahme bzw. Überstellung auf einen Dienstposten ist eine allfällige zwingende Vorbildung des einschlägigen Tätigkeitsprofils zu berücksichtigen (vgl. § 6 Abs. 4).

Ein Dienstposten ist jenem Tätigkeitsprofil zuzuordnen (§ 4 Abs. 1), das im Wesentlichen und am besten mit den zu verrichtenden Tätigkeiten übereinstimmt. Liegt ein solches Tätigkeitsprofil nicht vor, so ist aufgrund der besonderen Art der jeweiligen Verwendung eine besondere vertragliche Gestaltung erforderlich und das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 gemäß § 1 Abs. 3 Z 3 nicht anzuwenden. Anders als in den Tätigkeitsprofilen 1.1. bis 7.3. wird die Verwendung und Verwendungsgruppe im Tätigkeitsprofil 8.1. nicht starr vorgegeben.

Dementsprechend sind diese im Dienstpostenplan auch nicht auszuweisen. Vielmehr richtet sich die Verwendung und Verwendungsgruppe nach der jeweiligen Vorbildung der bzw. des Vertragsbediensteten. Werden die Erfordernisse der Verwendungsgruppe MK3 erfüllt, gelangt diese zur Anwendung. Werden sie nicht erfüllt, ist MK2 einschlägig, wenn eine dort vorgesehene Vorbildung vorgewiesen werden kann. Ist dies nicht der Fall, so kommt lediglich die Verwendungsgruppe MK1 in Betracht. Der Orientierung an der Vorbildung liegt zugrunde, dass sich die höherwertige Ausbildung von Musik- und Kunstschullehrkräften unmittelbar auf die Qualität des Unterrichts auswirkt.

Zu Artikel 2 – Änderung der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO):

Zu Art. 2 Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Mit der vorgesehenen Änderung wird das Inhaltsverzeichnis entsprechend angepasst und ergänzt.

Zu Art. 2 Z 2 (§ 1 Abs. 1):

Mit Inkrafttreten des NÖ GBedG 2025 sollen in den Gemeinden und Gemeindeverbänden (Verwaltungsgemeinschaften) nur mehr privatrechtliche Dienstverhältnisse eingegangen werden dürfen. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse nach den Bestimmungen der GBDO sollen ab 1. Jänner 2025 nur mehr für Angehörige des Gemeindegewachdienstes begründet werden können.

Zu Art. 2 Z 3 (§ 1 Abs. 2):

Infolge der Besoldungsreform des Bundes ist ein statischer Verweis auf die vorgesehenen Fassungen erforderlich.

Zu Art. 2 Z 4 (§ 2 Abs. 5):

Die Gestaltung des Dienstpostenplanes soll sich ab Inkrafttreten des NÖ GBedG 2025 an den dort vorgesehenen Regelungen und Mindestanforderungen orientieren. Die Landesregierung hat mittels Verordnung die Mindestanforderungen des Dienstpostenplanes zu regeln und auch vorzusehen, welche Verwendungszweige und Verwendungen den Dienstzweigen nach den Anlagen 1, 1a und 1b zur GBDO und nach der Anlage 1 zum NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) entsprechen.

Zu Art. 2 Z 5 (§ 2a):

Siehe Erläuterungen zu § 8 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 6, 8 und 9 (§ 4 Abs. 3 lit. h, § 6 Abs. 1 lit. a Z 2, § 6 Abs. 1 lit. b Z 1):

Die vorgesehene Änderung sieht eine Anpassung des Verweises infolge Änderung der Bezeichnung des Fachhochschul-Studiengesetzes vor.

Zu Art. 2 Z 7 und 11 (§ 5 Abs. 1 Z 2 lit. a, § 9):

Bei der Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis soll künftig der Inländervorbehalt bei Ausübung hoheitlicher Befugnisse und Wahrung der allgemeinen Belange des Staates im Sinne des Art. 45 Abs. 4 AUEV grundsätzlich entfallen. Da es sich um eine Ausnahme von der Regel der Arbeitnehmerfreizügigkeit handelt, wird diese vom EuGH eng ausgelegt, wobei dabei ein funktioneller Ansatz verfolgt wird (vgl. Rs. 149/79; Rs. C-283/99). Art. 45 Abs. 4 AEUV schreibt die

Beschränkung des Zugangs zu bestimmten Stellen der öffentlichen Verwaltung nicht vor, sondern ermöglicht lediglich eine Beschränkung durch die Mitgliedstaaten. Deshalb steht es den Mitgliedstaaten frei, ihren öffentlichen Sektor auf allen Ebenen so weit zu öffnen, wie sie dies wünschen, um so die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern. Mit der vorgesehenen Regelung soll dieser im NÖ GBedG 2025 vorgesehene Ansatz auch in der GBDO verfolgt werden und ein Inländervorbehalt grundsätzlich nicht mehr vorgesehen werden. Bestehen bleiben soll der Inländervorbehalt jedoch weiterhin bei Personen, die als Gemeindegewachebeamte beschäftigt werden.

Zu Art. 2 Z 10 (§ 6 Abs. 1 lit. b Z 2):

Infolge Entfall der Regelung über die Beamten-Aufstiegsprüfung ist ein statischer Verweis auf die vorgesehene Fassung erforderlich.

Zu Art. 2 Z 12 (§ 9a):

Siehe Erläuterungen zu § 9 NÖ GBedG 2025.

Abs. 2 dient zur Präzisierung der Umsetzung der RL (EU) 2019/1152.

Zu Art. 2 Z 13 (§ 24 Abs. 1 Z 2 lit. a):

Für den Bereich der Gemeindegewachebeamten soll der Inländervorbehalt weiterhin aufrecht erhalten werden (vgl. dazu § 5 Abs. 1 Z 2 lit. a), weshalb der Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft weiterhin zu einer Beendigung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses führt.

Zu Art. 2 Z 14 (§ 28 Abs. 1):

Siehe Erläuterungen zu §§ 18 und 20 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 15 (§ 32 Abs. 1):

Der NÖ Landtag hat mit dem Landesgesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, LGBl. Nr. 84/2016, klargestellt, dass § 4d des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976, LGBl. 2420-66 und § 32c GBDO dahingehend authentisch interpretiert werden, dass es den Gemeinden und

Gemeindeverbänden freigestellt ist, die Ruhepause innerhalb oder außerhalb der Dienstzeit einzuräumen.

Nunmehr sind die Sozialpartner auf Gemeindeebene übereingekommen, die Ruhepause, welche die Erfordernisse des § 32c erfüllt, als Dienstzeit zu werten. Die Änderungen in den §§ 32 Abs. 1 und 32c sollen bereits mit 1. April 2024 in Kraft treten.

Zu Art. 2 Z 16 (§ 32 Abs. 8 und 9):

Die Begriffe Mehrleistungen und Mehrdienstleistungen sollen wie auch im NÖ GBedG 2025 definiert werden. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 25 NÖ GBedG 2025 verwiesen.

Zu Art. 2 Z 17 (§ 32a Abs. 1):

Die vorgesehene Regelung dient der Klarstellung für den Fall, dass der Gemeinderat das Ausmaß der Vollbeschäftigung nicht festgesetzt hat.

Zu Art. 2 Z 18 (§ 32a Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu § 26 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 20 (§ 32e):

Die Bestimmung über die Wochenruhezeit entspricht der bisherigen Regelung, jedoch ist in Hinblick auf das Urteil des EuGH vom 2. März 2023, Rs.:C-477/21, eine Klarstellung hinsichtlich der Ruhezeit erforderlich, dass diese insgesamt 35 Stunden (24 Stunden plus 11 Stunden tägliche Ruhezeit) beträgt.

Zu Art. 2 Z 21 (§ 32g Abs. 1):

Siehe Erläuterungen zu § 33 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 22 (§ 32h und § 32i):

Siehe Erläuterungen zu § 41 und § 27 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 23 (§ 37 Abs. 8 bis 10):

Abs. 8 und 9 dienen zur Präzisierung der Umsetzung der RL (EU) 2019/1152 und der RL (EU) 2019/1158.

Durch Abs. 10 sollen unsachliche Benachteiligungen von Bediensteten auf Grund ihres Corona-Impfstatus durch den Dienstgeber verhindert werden. Von diesem Grundsatz sind jegliche unsachlich benachteiligenden Handlungen wegen des COVID-19-Impfstatus im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis umfasst. Demnach liegt keine Benachteiligung vor, wenn der Dienstgeber bei Handlungen gegenüber Bediensteten den Corona-Impfstatus aus sachlich gerechtfertigten Gründen heraus zu berücksichtigen hat (z.B. auf Grund berufsrechtlicher Bestimmungen im Gesundheitsbereich).

Zu Art. 2 Z. 24 (§ 38a Abs. 1):

Durch die vorgesehene Änderung soll der höchstgerichtlichen Judikatur Rechnung getragen werden.

Zu Art. 2 Z 25 (§ 38a Abs. 5):

Die vorgesehene Änderung dient der Erleichterung der Kostenfestsetzung.

Zu Art. 2 Z 26 (§ 39a Abs. 2):

Siehe Erläuterungen zu § 64 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 27 (§ 39a Abs. 6):

Abs. 6 dient zur Präzisierung der Umsetzung der RL 97/81/EG.

Zu Art. 2 Z 28 und 29 (§ 46 Abs. 1, § 46 Abs. 1a):

Die vorgesehenen Änderungen sind infolge der Definition hinsichtlich des Vorliegens von Mehrdienstleistungen im § 32 Abs. 9 erforderlich.

Zu Art. 2 Z 30 und 31 (§ 50 Abs. 1 bis 4, § 50 Abs. 6):

Derzeit gebührt eine Studienbeihilfe, wenn die Kinder der Bediensteten eine andere als eine Pflichtschule besuchen. Pflichtschulen sind im Sinn des § 1 NÖ Pflichtschulgesetz 2018 (z.B. Volksschulen, NÖ Mittelschulen, Polytechnischen Schulen) zu verstehen. Eltern z.B. von Kindern in der Gymnasiums-Unterstufe

erhalten demnach eine Studienbeihilfe, während Eltern von Kindern, die eine NÖ Mittelschule besuchen, keine Studienbeihilfe erhalten. Diese Differenzierung erscheint sachlich nicht mehr begründbar. Mit der vorgesehenen Änderung soll diese Problematik insofern abgemildert werden, als für einen Anspruch auf Studienbeihilfe nunmehr vorgesehen werden soll, dass sich die Kinder in der 9. oder einer höheren Schulstufe befinden.

Zu Art. 2 Z 32 (§ 51 Abs. 2):

Die Bezug habenden Bestimmungen des § 20 Abs. 4 und des § 21 Abs. 2 Führerscheinggesetz wurden in § 17a Abs. 2 Führerscheinggesetz transferiert. Der Verweis war daher anzupassen.

Zu Art. 2 Z 33 (§ 59b Abs. 4 vorletzter Satz):

Die Ruhegenussberechnungsgrundlage 2 (d.s. ruhegenussfähige Nebengebühren) wird derzeit bei Ruhestandsversetzungen unter Zugrundelegung der letzten Beitragsgrundlagen im Durchrechnungszeitraum vorgenommen, wobei beantragt werden kann, dass ein davon abweichender zusammenhängender Zeitraum bis zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand der Berechnung zugrunde gelegt wird. Nach der derzeitigen Regelung ist abweichend davon vorgesehen, dass bei Ruhestandsversetzungen ab 1. Juli 2025 die höchsten Beitragsgrundlagen zugrunde gelegt werden. Im Ergebnis bedeutet das, die Gemeinden haben amtswegig die Nebengebührenwerte von rund 500 Monaten zu ermitteln und die je nach Dauer des Durchrechnungszeitraums (2025: 252 Monate) die entsprechend höchsten der Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage 2 zugrunde zu legen. Abgesehen von dem enormen Verwaltungsaufwand ist nicht auszuschließen, dass die Grundlagen zur Ermittlung der Nebengebührenwerte nicht mehr vorhanden sind und daher eine Berechnung scheitert. Mit der vorliegenden Änderung soll daher die bisher geltende Regelung (bis zum Vollausbau im Jahr 2034) vorerst beibehalten werden.

Zu Art. 2 Z 34 (§ 59b Abs. 6):

Die vorliegende Änderung beinhaltet die Richtigstellung eines Verweises.

Zu Art. 2 Z 35 und 36 (§ 78 Abs. 6 lit. b, § 79 Abs. 4 lit. c):

Die vorgesehene Änderung sieht eine Anpassung des Verweises infolge Aufhebung des Heeresversorgungsgesetzes vor.

Zu Art. 2 Z 37 (§ 91):

Siehe Erläuterungen zu § 46 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 38 (§ 92):

Mit der vorgesehenen Änderung soll der Judikatur des EuGH (Rs. C-619/16 und Rs. C-684/16) Rechnung getragen werden.

Zu Art. 2 Z 39 (§ 92a):

Mit der vorgesehenen Änderung der Urlaubersatzleistung soll der Judikatur des EuGH (Rs. C-233/20) Rechnung getragen werden. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 100 NÖ GBedG 2025 verwiesen.

Zu Art. 2 Z 40, 41 und 44 (§ 93 Abs. 4 bis 9, §§ 93a und 93b, § 94a Abs. 1):

Die vorgesehene Änderung sollen der im NÖ GBedG 2025 vorgesehenen Regelung folgen. Siehe Erläuterungen zu § 54 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 42 und 43 (§ 94 Abs. 4, § 94 Abs. 8):

Abs. 4 und 8 dienen zur Präzisierung der Umsetzung der RL 96/34/EG und der RL (EU) 2019/1158.

Zu Art. 2 Z 45 (§ 95):

Siehe Erläuterungen zu § 53 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 2 Z 46 (§ 162 Z 7):

Die durch dieses Landesgesetz umgesetzte Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung wird durch die Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur

Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates ersetzt. Ein zusätzlicher Umsetzungsbedarf durch die neue Richtlinie ergibt sich nicht. Nichtsdestotrotz ist der Umsetzungshinweis entsprechend zu aktualisieren.

Zu Art. 2 Z 47 (§ 163):

Die Sammelverweisbestimmung auf Bundesrecht wird aktualisiert.

Zu Art. 2 Z 48 (§ 165 Abs. 3):

Die Änderungen sollen mit der Wirksamkeit des NÖ GBedG 2025 in Kraft treten. Die Änderungen im § 32 Abs. 1 (Ruhepause) sollen mit 1. April 2024, die Änderungen im § 50 (Studienbeihilfe) sollen mit Beginn des Schuljahres (2. September 2024) und § 162 Z 7 (Umsetzungshinweis) sowie einige Zitatbereinigungen sollen bereits mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft treten.

Zu Art. 2 Z 49 (Anlage B, Z 26):

§ 87 Abs. 2 letzter Satz normiert, dass die erstmalige Anpassung eines Ruhegenusses abweichend vom ersten Satz erst mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhegenuss zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen ist. Bei den Anpassungen in den Jahren 2023, 2024 und 2025 soll allerdings – vergleichbar mit der Rechtslage des Bundes – die erstmalige Anpassung der Pensionen bereits am 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf die Pension folgenden Kalenderjahres erfolgen. Daher ist § 87 Abs. 2 letzter Satz in diesem Zeitraum nicht anzuwenden.

Zu Artikel 3 – Änderung der NÖ Gemeindebeamtenehaltsordnung 1976 (GBGO)

Zu Art. 3 Z 1 (§ 12 Abs. 1):

Siehe dazu Erläuterungen zu § 63 Abs. 3 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 3 Z 2 (§ 32):

Die Sammelverweisbestimmung auf Bundesrecht wird aktualisiert.

Zu Art. 3 Z 3 (§ 33 Abs. 12):

Mit Ausnahme der Aktualisierung der Verweisungsbestimmungen auf Bundesrecht soll die Änderung mit der Wirksamkeit des NÖ GBedG 2025 in Kraft treten.

Zu Art. 3 Z 4 (Anlage B Z 22):

Für Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis soll die Entlohnung (spätestens) ab 1. Jänner 2025 nicht mehr nach der Verwendungsgruppe III, sondern nach der Leistungsverwendungsgruppe IV erfolgen. Die Einstufung innerhalb der Leistungsverwendungsgruppe IV hat mittels sog. Gehaltsvergleich (vgl. § 16 Abs. 4) zu erfolgen.

Zu Artikel 4 – Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG):

Zu Art. 4 Z 1 (§ 1 Abs. 1):

Der Anwendungsbereich des GVBG ist infolge des beabsichtigten Inkrafttretens des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025, welches die Nachfolgeregelung für ab diesem Zeitpunkt neu aufgenommene Bedienstete in privatrechtlichen Dienstverhältnissen darstellt, zu adaptieren. Für die bis zum 31. Dezember 2024 geschlossenen privatrechtlichen Dienstverhältnisse sollen weiterhin die Bestimmungen des GVBG gelten. Im Anwendungsbereich des GVBG sollen ab 1. Jänner 2025 privatrechtliche Dienstverhältnisse nicht mehr begründet werden können.

Ein Wechsel in den Anwendungsbereich des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025 ist zufolge der Regelung des § 121 NÖ GBedG 2025 auf Antrag dann möglich, wenn das Dienstverhältnis im Anwendungsbereich des GVBG nach dem 31. Dezember 2021 begründet wurde.

Zu Art. 4 Z 2, 5 und 36 (§ 2 Abs. 1, § 3a, § 44 Abs. 1 lit. b):

Bei privatrechtlichen Dienstverhältnis soll künftig der Inländervorbehalt bei Ausübung hoheitlicher Befugnisse und Wahrung der allgemeinen Belange des Staates im Sinne des Art. 45 Abs. 4 AUEV grundsätzlich entfallen. Da es sich um eine Ausnahme von

der Regel der Arbeitnehmerfreizügigkeit handelt, wird diese vom EuGH eng ausgelegt, wobei dabei ein funktioneller Ansatz verfolgt wird (vgl. Rs. 149/79, Rs. C-283/99). Art. 45 Abs. 4 AEUV schreibt die Beschränkung des Zugangs zu bestimmten Stellen der öffentlichen Verwaltung nicht vor, sondern ermöglicht lediglich eine Beschränkung durch die Mitgliedstaaten. Deshalb steht es den Mitgliedstaaten frei, ihren öffentlichen Sektor auf allen Ebenen so weit zu öffnen, wie sie dies wünschen, um so die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern. Mit der vorgesehenen Regelung soll dieser im NÖ GBedG 2025 vorgesehene Ansatz auch im GVBG verfolgt werden und ein Inländervorbehalt grundsätzlich nicht mehr vorgesehen werden. Bestehen bleiben soll der Inländervorbehalt jedoch weiterhin bei Personen, die im Gemeindewachdienst beschäftigt werden.

Zu Art. 4 Z 3 (§§ 2b und 2c):

Siehe Erläuterungen zu §§ 8 und 9 NÖ GBedG 2025.

§ 2b Abs. 2 dient zur Präzisierung der Umsetzung der RL (EU) 2019/1152.

Zu Art. 4 Z 4 (§ 3 Abs. 1):

§ 3 Abs. 1 dient zur Präzisierung der Umsetzung der RL (EU) 2019/1152.

Zu Art. 4 Z 6 und 7 (§ 4 Abs. 1, § 4 Abs. 7):

Hinsichtlich achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot), Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten und besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten soll auf die Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 verwiesen werden. Der Verweis auf die GBDO hat damit zu entfallen. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu den §§ 18 bis 20 NÖ GBedG 2025 verwiesen.

Zu Art. 4 Z 8 (§ 4a Abs. 1):

Der NÖ Landtag hat mit dem Landesgesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, LGBl. Nr. 84/2016, klargestellt, dass § 4d des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976, LGBl. 2420-66 und § 32c NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976, LGBl. 2400-53 dahingehend authentisch

interpretiert werden, dass es den Gemeinden und Gemeindeverbänden freigestellt ist, die Ruhepause innerhalb oder außerhalb der Dienstzeit einzuräumen.

Nunmehr sind die Sozialpartner auf Gemeindeebene übereingekommen, die Ruhepause, welche die Erfordernisse des § 4d erfüllt, als Dienstzeit zu werten ist. Die Änderung in den §§ 4a Abs. 1 und 4d sollen bereits mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft treten.

Zu Art. 4 Z 9 (§ 4a Abs. 8 und 9):

Die Begriffe Mehrleistungen und Mehrdienstleistungen sollen wie auch im NÖ GBedG 2025 definiert werden. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 25 NÖ GBedG 2025 verwiesen.

Zu Art. 4 Z 10 (§ 4b Abs. 1):

Die vorgesehene Regelung dient der Klarstellung für den Fall, dass der Gemeinderat das Ausmaß der Vollbeschäftigung nicht festgesetzt hat.

Zu Art. 4 Z 11 (§ 4b Abs. 2a):

Siehe Erläuterungen zu § 26 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 12 (§ 4b Abs. 4):

Die vorgesehene Änderung beinhaltet eine Klarstellung infolge der Definition von Mehrdienstleistungen in § 4a Abs. 9.

Zu Art. 4 Z 13 (§ 4e):

Siehe Erläuterungen zu § 30 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 14 (§ 4f):

Die Bestimmung über die Wochenruhezeit entspricht der bisherigen Regelung, jedoch ist in Hinblick auf das Urteil des EuGH vom 2. März 2023, Rs.:C-477/21, eine Klarstellung hinsichtlich der Ruhezeit erforderlich, dass diese insgesamt 35 Stunden (24 Stunden plus 11 Stunden tägliche Ruhezeit) beträgt.

Zu Art. 4 Z 15 (§ 4h Abs. 1):

Siehe Erläuterungen zu § 33 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 16 (§§ 4i und 4j):

Siehe Erläuterungen zu § 41 und § 27 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 17 (§ 6a Abs. 1):

Die vorgesehene Regelung dient der Klarstellung, dass ein Ausnahmefall nur vorliegt, wenn die Erfordernisse kumulativ erfüllt werden.

Zu Art. 4 Z 18 (§ 6c Abs. 9 bis 11):

Abs. 9 und 10 dienen zur Präzisierung der Umsetzung der RL (EU) 2019/1152 und der RL (EU) 2019/1158.

Durch Abs. 11 sollen unsachliche Benachteiligungen von Vertragsbediensteten auf Grund ihres Corona-Impfstatus durch den Dienstgeber verhindert werden. Von diesem Grundsatz sind jegliche unsachlich benachteiligenden Handlungen wegen des COVID-19-Impfstatus im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis umfasst. Demnach liegt keine Benachteiligung vor, wenn der Dienstgeber bei Handlungen gegenüber Bediensteten den Corona-Impfstatus aus sachlich gerechtfertigten Gründen heraus zu berücksichtigen hat (z.B. auf Grund berufsrechtlicher Bestimmungen im Gesundheitsbereich).

Zu Art. 4 Z 19 (§ 7 Abs. 3):

Siehe dazu Erläuterungen zu § 63 Abs. 3 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 20 (§ 15 Abs. 1 bis 4):

Derzeit gebührt eine Studienbeihilfe, wenn die Kinder der Bediensteten eine andere als eine Pflichtschule besuchen. Pflichtschulen sind im Sinn des § 1 NÖ Pflichtschulgesetz 2018 (z.B. Volksschulen, NÖ Mittelschulen, Polytechnischen Schulen) zu verstehen. Eltern z.B. von Kindern in der Gymnasiums-Unterstufe erhalten demnach eine Studienbeihilfe, während Eltern von Kindern, die eine NÖ Mittelschule besuchen, keine Studienbeihilfe erhalten. Diese Differenzierung erscheint sachlich nicht mehr begründbar. Mit der vorgesehenen Änderung soll diese Problematik insofern abgemildert werden, als für einen Anspruch auf Studienbeihilfe

nunmehr vorgesehen werden soll, dass sich die Kinder in der 9. oder einer höheren Schulstufe befinden.

Zu Art. 4 Z 21 (§ 19 Abs. 1):

Siehe dazu Erläuterungen zu § 64 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 22 (§ 19 Abs. 5):

Abs. 5 dient zur Präzisierung der Umsetzung der RL 97/81/EG.

Zu Art. 4 Z 23 (§ 20a Abs. 3):

Die vorgesehene Bestimmung über die Bemessung der Verwendungszulage ist erforderlich, da Bedienstete im Anwendungsbereich des GVBG auch Bedienstete im Anwendungsbereich des NÖ GBedG 2025 vertreten können und bei Beibehaltung der derzeitigen Regelung eine Verwendungszulage in dieser Konstellation nicht ermittelt werden könnte. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 73 NÖ GBedG 2025 verwiesen.

Zu Art. 4 Z 24 (§ 25 Abs. 2):

Siehe Erläuterungen zu § 51 Abs. 2 GBDO.

Zu Art. 4 Z 25 (§ 31 Abs. 8):

Mit der vorgesehenen Änderung soll der Judikatur des EuGH (Rs. C-619/16 und Rs. C-684/16) Rechnung getragen werden.

Zu Art. 4 Z 26 (§ 31b):

Siehe Erläuterungen zu § 46 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 27 und 31 (§ 32 Abs. 1, § 32b Abs. 1):

Die vorgesehene Änderung soll der im NÖ GBedG 2025 vorgesehenen Regelung folgen. Siehe Erläuterungen zu § 54 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 28 und 29 (§ 32 Abs. 2, § 32 Abs. 6):

Abs. 2 und 6 dienen zur Präzisierung der Umsetzung der RL 96/34/EG und der RL (EU) 2019/1158.

Zu Art. 4 Z 30 (§ 32a):

Siehe Erläuterungen zu § 53 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 32 (§ 33):

Mit der vorgesehenen Änderung der Urlaubersatzleistung soll der Judikatur des EuGH (Rs. C-233/20) Rechnung getragen werden. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 100 NÖ GBedG 2025 verwiesen.

Zu Art. 4 Z 33 (§ 35a Abs. 1):

Durch die vorgesehene Änderung soll der höchstgerichtlichen Judikatur Rechnung getragen werden.

Zu Art. 4 Z 34 (§ 35a Abs. 5):

Die vorgesehene Änderung dient der Erleichterung der Kostenfestsetzung.

Zu Art. 4 Z 35 (§ 39 Abs. 4):

Für den Bereich des Gemeindevachdienstes soll der Inländervorbehalt weiterhin aufrecht erhalten werden (vgl. dazu § 44 Abs. 1 lit. b), weshalb der Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft weiterhin zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

Zu Art. 4 Z 37 (§ 44 Abs. 1 lit. c):

Die Mindestgröße für den Gemeindevachdienst soll dem NÖ GBedG 2025 folgend entfallen.

Zu Art. 4 Z 38, 43 und 44 (§ 46 Abs. 1 zweiter und dritter Satz, § 46k Abs. 1, § 46k Abs. 3):

Infolge der Besoldungsreform des Bundes mit Februar 2015 und der Anpassung der Sammelverweisungsbestimmung im § 54 ist ein statischer Verweis auf die vorgesehenen Fassungen erforderlich. Die novellierten Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 würden zu einer Unvollziehbarkeit der sinngemäßen Anwendung führen.

Zu Art. 4 Z 39 (§ 46c Abs. 10):

Siehe Erläuterungen zu § 111 Abs. 11 NÖ GBedG 2025.

Zu Art. 4 Z 40 bis 42 und 45 (§ 46e Abs. 1, § 46e Abs. 8, § 46f Abs. 3, § 46k Abs. 4):

Soweit erforderlich kann für die Musikschulleitung auch ein Dienstposten der Stellvertretung der Musikschulleitung vorgesehen werden. Die Person, die mit der Stellvertretung der Musikschulleitung vom Gemeinderat (Verbandsvorstand) bzw. in Städten mit eigenem Statut vom Stadtsenat betraut wird, erhält eine Leitungszulage, welche vom Gemeinderat (Verbandsvorstand) bzw. in Städten mit eigenem Statut vom Stadtsenat festzusetzen ist und 35 % der Zulage für die Musikschulleitung nicht übersteigen darf.

Zu Art. 4 Z 46 (§ 53 Z 9):

Siehe Erläuterungen zu § 162 Z 7 GBDO.

Zu Art. 4 Z 47 (§ 54):

Die Sammelverweisbestimmung auf Bundesrecht wird aktualisiert. Das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) des Bundes, soll weiterhin in der Fassung BGBl. I Nr. 8/2014 zur Anwendung gelangen.

Zu Art. 4 Z 48 (§ 55 Abs. 14):

Die Änderungen sollen mit der Wirksamkeit des NÖ GBedG 2025 in Kraft treten. Die Änderungen im § 4a Abs. 1 (Ruhepause) sollen bereits mit 1. April 2024, die Änderungen des § 15 (Studienbeihilfe) sollen mit Beginn des Schuljahres (2. September 2024) und § 53 Z 9 (Umsetzungshinweis) und einige Zitatbereinigungen sollen bereits mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft treten.

Zu Art. 4 Z 49 (Anlage B Z 29):

Für Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer soll die Entlohnung (spätestens) ab 1. Jänner 2025 nicht mehr nach der Entlohnungsgruppe 3, sondern nach der Leistungsentlohnungsgruppe 4 erfolgen. Die Einstufung innerhalb der Leistungsentlohnungsgruppe 4 hat mittels sog. Gehaltsvergleich (vgl. § 18a Abs. 3 letzter Satz iVm § 16 Abs. 4 GBGO) zu erfolgen.

Zu Artikel 5 – Änderung des NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes:

Zu Art. 5 Z 1 (§ 19 Abs. 6):

Infolge besoldungsrechtlicher Neuregelungen im NÖ GBedG 2025, welches u.a. auch eine Legaldefinition des Monatsbezuges und Regelungen über die Erhöhungsautomatik bei Nebengebühren enthält, sind die Bestimmungen über die Weiterzahlung des Monatsbezuges und der Nebengebühren freigestellter Mitglieder der Personalvertretung an die ab 1. Jänner 2025 geltende Rechtslage anzupassen.

Zu Art. 5 Z 2 (§ 37 Abs. 3):

Die Änderungen sollen mit der Wirksamkeit des NÖ GBedG 2025 in Kraft treten.

Zu Artikel 6 – Aufhebung des Gesetzes, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird

Zu Art. 6:

Der NÖ Landtag hat mit dem Gesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, LGBl. Nr. 84/2016, klargestellt, dass § 4d des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976, LGBl. 2420-66 und § 32c NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976, LGBl. 2400-53 dahingehend authentisch interpretiert werden, dass es den Gemeinden und Gemeindeverbänden freigestellt ist, die Ruhepause innerhalb oder außerhalb der Dienstzeit einzuräumen.

Nunmehr sind die Sozialpartner auf Gemeindeebene übereingekommen, die Ruhepause, welche die Erfordernisse des § 32c GBDO bzw. des § 4d GVBG erfüllt, als Dienstzeit zu werten. Diese Regelung entspricht nunmehr jener für NÖ Landesbedienstete. Die Änderungen in den §§ 32 Abs. 1 GBDO sowie §§ 4a Abs. 1 GVBG sollen bereits mit 1. April 2024 in Kraft treten.

Das Gesetz mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, LGBl. Nr. 84/2016, ist daher mit 1. April 2024 aufzuheben.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf eines Landesgesetzes, mit dem das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025) erlassen, die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), die NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO), das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) und das NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert und das Gesetz, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird, aufgehoben wird (Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023) der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Dipl.-Ing. S c h l e r i t z k o
Landesrat

NÖ Landesregierung
Mag. H e r g o v i c h
Landesrat