

Gesetz vom, mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997, das Burgenländische Landesbedienstetengesetz 2020, das Burgenländische Landesvertragsbedienstetengesetz 2013, das Burgenländische Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001, das Burgenländische Gemeindebedienstetengesetz 2014, das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz, das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Gemeindebedienstetengesetz 1971 geändert werden

Der Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- Artikel 1 Änderung des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997
- Artikel 2 Änderung des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020
- Artikel 3 Änderung des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013
- Artikel 4 Änderung des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001
- Artikel 5 Änderung des Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetzes 2014
- Artikel 6 Änderung des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes
- Artikel 7 Änderung des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes
- Artikel 8 Änderung des Gemeindebedienstetengesetzes 1971

Artikel 1

Änderung des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997

Das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eintrag zu § 6 wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 6a Informationen zum Dienstverhältnis“

b) Nach dem Eintrag zu § 98 werden folgende Einträge eingefügt:

„§ 98a Sonstige Rechte

7a. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 98b Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

§ 98c Benachteiligungsverbot“

2. In § 4 Abs. 1 Z 4 entfällt die Wortfolge „und von höchstens 40 Jahren“ und in Abs. 5 entfällt die Wortfolge „das Überschreiten der oberen Altersgrenze des Abs. 1 Z 4“.

3. Nach § 6 wird folgender § 6a eingefügt:

„§ 6a

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Die Beamtin oder der Beamte ist bei Begründung und bei Änderungen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses über die wesentlichen Aspekte ihres oder seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies hat jedenfalls zu umfassen:

1. Bezeichnung der zuständigen Dienstbehörde sowie Name und Geburtsdatum der Beamtin oder des Beamten,
2. Beginn und bei zeitlich begrenzten Dienstverhältnissen das Ende des Dienstverhältnisses,
3. Dauer und Bedingungen des provisorischen Dienstverhältnisses sowie der Probezeit,
4. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
5. welcher Beschäftigungsart die Beamtin oder der Beamte zugeordnet wird und welchem Besoldungsschema, welcher Verwendungsgruppe und, wenn die Verwendungsgruppe in Funktionsgruppen gegliedert ist, welcher Funktionsgruppe sie oder er demgemäß zugeordnet wird,
6. Ausmaß der Wochendienstzeit,
7. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
8. das bei einer Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
9. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
10. ob und welche Grundausbildung erfolgreich zu absolvieren ist,
11. Identität des Sozialversicherungsträgers.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 Z 3, 7 bis 9 und 11 können durch Hinweis auf landesgesetzliche Bestimmungen und die zu deren Durchführung erlassenen Verordnungen sowie die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung erteilt werden; hinsichtlich der Z 9 ist jedenfalls der aufgrund der Zuordnung nach Z 5 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(3) Bei einer länger als vier Wochen andauernden Verwendung im Ausland sind der Beamtin oder dem Beamten vor ihrer oder seiner Abreise ins Ausland zusätzlich zu den in Abs. 1 genannten Informationen zumindest folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. Staat, in dem die Beamtin oder der Beamte verwendet wird, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. Währung, in der die Bezüge, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. gegebenenfalls mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche Besoldungsbestandteile,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

(4) Die Informationen nach Abs. 1 und 3 sind jedenfalls innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstverhältnisses schriftlich in Form einer Mitteilung oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Zurverfügungstellung ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der Beamtin oder dem Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(5) Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor der Dienstbehörde nur zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor der Dienstbehörde ist das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 – DVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Beamtin oder der Beamte die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber abweichend von §§ 45 und 46 AVG lediglich glaubhaft zu machen hat. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.“

4. Dem § 11 werden folgende Abs. 5 bis 7 angefügt:

„(5) Die Beamtin oder der Beamte im provisorischen Dienstverhältnis darf nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

1. einer Telearbeit nach § 37a,

2. einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62,
3. einer Pflegezeit nach § 64a,
4. einer zulässigen Nebenbeschäftigung nach § 70,
5. eines Frühkarenzurlaubes nach § 95a oder
6. einer Pflegefreistellung nach § 96

gekündigt werden. Gleiches gilt für das Verlangen nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 6a.

(6) Wird die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit gekündigt und ist sie oder er der Ansicht aufgrund eines in Abs. 5 genannten Umstandes gekündigt worden zu sein, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen.

(7) Ist die Beamtin oder der Beamte der Ansicht aufgrund eines in Abs. 5 Z 4 bis 6 genannten Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 6a gekündigt worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.“

5. Dem § 24 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung ist Dienstzeit.“

6. In § 37a wird nach Abs. 3 folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Wird trotz Anregung und Zustimmung der Beamtin oder des Beamten keine entsprechende Anordnung nach Abs. 1 getroffen, ist dies schriftlich zu begründen.“

7. In § 56 Abs. 2 wird das Wort „bestimmungen“ durch das Wort „bestimmen“ ersetzt.

8. § 59 Abs. 5 entfällt.

9. § 62 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Herabsetzung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes wirksam. Sie endet spätestens mit der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.“

10. In § 62 Abs. 3 Z 1 entfällt die Wortfolge „und noch nicht schulpflichtig ist“.

11. In § 62 Abs. 6 erster Satz wird die Wortfolge „dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes“ durch die Wortfolge „der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres“ ersetzt.

12. In § 64a Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Wird Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

13. § 96 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, oder“

14. In § 96 Abs. 10 entfällt das Zitat „Abs. 1 Z 1,“.

15. Nach § 98 wird folgender § 98a eingefügt:

„§ 98a

Sonstige Rechte

(1) Die Beamtin oder der Beamte, die oder der eine zulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 70 ausübt oder eine Telearbeit nach § 37a, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62, eine Pflegezeit nach § 64a, einen Frühkarenzurlaub nach § 95a oder eine Pflegefreistellung nach § 96 beantragt oder in Anspruch nimmt, darf deswegen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden.

(2) Die Beamtin oder der Beamte darf als Reaktion auf eine angestrebte Durchsetzung eines der in Abs. 1 aufgezählten Rechte nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 6a.“

16. Nach § 98a (neu) wird folgender 7a. Abschnitt samt Überschrift eingefügt:

**„7a. Abschnitt
Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen**

§ 98b

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

1. der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 98a und
2. der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 11 bis 13, 15 bis 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG sinngemäß.

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

1. der Fristen und
2. der Beweislastumkehr

die §§ 19 und 19a des Bgld. L-GBG sinngemäß.

§ 98c

Benachteiligungsverbot

(1) Die Beamtin oder der Beamte darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 98a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Bgld. L-GBG sind sinngemäß anzuwenden:

1. hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 11 bis 13, 15 bis 17 und 18b,
2. hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 19 und
3. hinsichtlich der Beweislastumkehr § 19a Abs. 1.“

17. Dem § 197b wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
2. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.“

18. Dem § 199 wird folgender Abs. 12 angefügt:

„(12) Das Inhaltsverzeichnis sowie § 4 Abs. 1, §§ 6a und 11 Abs. 5 bis 7, § 24 Abs. 1, § 37a Abs. 3a, § 56 Abs. 2, § 62 Abs. 2, 3 und 6, § 64a Abs. 1, § 96 Abs. 1 und 10, § 98a, der 7a. Abschnitt samt Überschrift, § 197b Abs. 9 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfällt § 59 Abs. 5.“

Artikel 2

Änderung des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020

Das Burgenländische Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020, LGBl. Nr. 95/2019, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eintrag zu § 78 wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 78a Sonstige Rechte“

b) Nach dem Eintrag zu § 105a wird folgender Eintrag eingefügt:

**„10a. Abschnitt
Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen**

§ 105b Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

§ 105c Benachteiligungsverbot“

2. § 6 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Der oder dem Bediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung hat die Informationen gemäß Abs. 2 zu enthalten und ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstgeber hat die Bedienstete oder den Bediensteten jedenfalls über folgende Informationen zu unterrichten:

1. Bezeichnung der Dienststelle, die für das Land den Vertrag abschließt, sowie Name und Geburtsdatum der oder des Bediensteten,
2. Beginn des Dienstverhältnisses,
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird und bei Dienstverhältnissen auf Probe die Dauer sowie bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf Probe die Bedingungen der Probezeit,
5. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
6. ob und für welche Person die oder der Bedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
7. für welche Beschäftigungsart die oder der Bedienstete aufgenommen wird und welchem Schema, welcher Berufsfamilie, Modellfunktion und Modellstelle der Arbeitsplatz der oder des Bediensteten zugewiesen ist oder in den §§ 114 bis 120 genannten Fällen die Verwendung,
8. Ausmaß der Wochendienstzeit (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
9. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
10. das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
11. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu sonstigen Vergütungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
12. ob und welche Grundausbildung nach § 9 bis zum Ablauf der Frist gemäß § 107 Abs. 2 Z 4 lit. a erfolgreich zu absolvieren ist,
13. Identität des Sozialversicherungsträgers.“

3. In § 6 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Die Informationen nach Abs. 2 Z 4, 9 bis 11 und 13 können durch Hinweis auf landesgesetzliche Bestimmungen und die zu deren Durchführung erlassenen Verordnungen sowie die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung erteilt werden; hinsichtlich der Z 11 ist jedenfalls der aufgrund der Zuordnung nach Z 7 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.“

4. § 6 Abs. 3 lautet:

„(3) Das Dienstverhältnis gilt als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Verwendung, als Vertretung für eine Person auf die Dauer deren Verhinderung oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer eines Monats (Probezeit) eingegangen werden. Im Falle der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.“

5. Dem § 6 werden folgende Abs. 7 bis 9 angefügt:

„(7) Bei einer länger als vier Wochen andauernden Verwendung im Ausland, sind der oder dem Bediensteten vor ihrer oder seiner Abreise ins Ausland zusätzlich zu den in Abs. 2 genannten Informationen zumindest folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. Staat, in dem die oder der Bedienstete verwendet wird, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,

2. Währung, in der die Bezüge und sonstigen Vergütungen ausgezahlt werden,
3. gegebenenfalls mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche Besoldungsbestandteile,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

(8) Die Informationen nach Abs. 2 und 7 sind jedenfalls innerhalb von sieben Kalendertagen nach dem Beginn und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstverhältnisses in Form des Dienstvertrages oder eines Nachtrages zum Dienstvertrag oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Zurverfügungstellung ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der oder dem Bediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

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

6. In § 25 erhält der bisherige Text die Absatzbezeichnung „(1)“ und folgender Abs. 2 wird angefügt:

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

7. In § 33 wird nach Abs. 3 folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Wird trotz Anregung und Zustimmung der oder des Bediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs. 1 getroffen, so ist dies schriftlich zu begründen.“

8. § 46 Abs. 5 entfällt.

9. § 49 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Herabsetzung ist für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu vereinbaren. Sie endet spätestens mit der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.“

10. In § 49 Abs. 3 Z 1 entfällt die Wortfolge „und das noch nicht schulpflichtig ist“.

11. In § 49 Abs. 6 wird die Wortfolge „dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes“ durch die Wortfolge „der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes“ ersetzt.

12. In § 52 Abs. 1 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„Wird Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

13. § 69 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, oder“

14. In § 69 Abs. 9 entfällt das Zitat „Abs. 1 Z 1,“.

15. Nach § 78 wird folgender § 78a eingefügt:

„§ 78a

Sonstige Rechte

(1) Die oder der Bedienstete, die oder der eine zulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 22 ausübt oder eine Telearbeit nach § 33, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 49, eine Pflegezeit nach § 52, einen Frühkarenzurlaub nach § 75 oder eine Pflegefreistellung nach § 69 beantragt oder in Anspruch nimmt, darf deswegen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden.

(2) Die oder der Bedienstete, die oder der eines der in Abs. 1 aufgezählten Rechte geltend macht, darf als Reaktion darauf nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 6 Abs. 2, 7 und 8.“

16. § 92 Abs. 3 Z 1 entfällt.

17. § 92 Abs. 3 lautet:

„(3) Der Überstundenzuschlag beträgt 50% der Grundvergütung.“

18. Nach § 105a wird folgender 10a. Abschnitt samt Überschrift eingefügt:

**„10a. Abschnitt
Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen**

§ 105b

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

1. der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a und
2. der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG sinngemäß.

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

1. der Fristen und
2. der Beweislastumkehr

die §§ 19 und 19a des Bgld. L-GBG sinngemäß.

§ 105c

Benachteiligungsverbot

(1) Die oder der Bedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Bgld. L-GBG sind sinngemäß anzuwenden:

1. hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b,
2. hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 19 und
3. hinsichtlich der Beweislastumkehr § 19a Abs. 1.“

19. Dem § 107 werden folgende Abs. 8 bis 10 angefügt:

„(8) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter darf nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

1. einer Telearbeit nach § 33,
2. einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 49,
3. einer Pflgeteilzeit nach § 52,
4. einer zulässigen Nebenbeschäftigung nach § 22,
5. eines Frühkarenzurlaubes nach § 75 oder
6. einer Pflegefreistellung nach § 69

gekündigt werden. Gleiches gilt für das Verlangen nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 6 Abs. 2, 7 und 8.

(9) Wird die oder der Bedienstete im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gekündigt und ist sie oder er der Ansicht aufgrund eines in Abs. 8 genannten Umstandes gekündigt worden zu sein, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen.

(10) Ist die oder der Bedienstete der Ansicht aufgrund eines in Abs. 8 Z 4 bis 6 genannten Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 6 Abs. 2 oder 8 gekündigt worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.“

20. In § 109 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter darf nicht aufgrund der in § 107 Abs. 8 aufgezählten Gründe entlassen werden. Ist die oder der Bedienstete der Ansicht, dass sie oder er aus einem dieser Gründe entlassen wurde, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Entlassung verlangen. Die Beweislastregel des § 107 Abs. 10 ist auch auf die Entlassung anwendbar.“

21. § 127 Abs. 8 lautet:

„(8) Auf eine Vertragslehrerin oder einen Vertragslehrer, deren oder dessen Lehrverpflichtung nach § 122 in Verbindung mit §§ 48 bis 53 herabgesetzt worden ist oder die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt, sind die Abs. 1 bis 7 mit der Abweichung anzuwenden, dass die herabgesetzte Lehrverpflichtung der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers als wöchentliche Lehrverpflichtung im Sinne des Abs. 1 gilt.“

22. In § 143 wird der Punkt am Ende der Z 14 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 15 und 16 angefügt:

„15. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,

16. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.“

23. Dem § 144 wird folgender Abs. 12 angefügt:

„(12) Das Inhaltsverzeichnis, § 6 Abs. 1 bis 3, 7 bis 9, §§ 25, 33 Abs. 3a, § 49 Abs. 2, 3 und 6, § 52 Abs. 1, § 69 Abs. 1 und 9, §§ 78a, 92 Abs. 3, der 10a. Abschnitt samt Überschrift, § 107 Abs. 8 bis 10, § 109 Abs. 2a, § 127 Abs. 8 und § 143 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfällt § 46 Abs. 5.“

Artikel 3

Änderung des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013

Das Burgenländische Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden nach dem Eintrag zu § 71 folgende Einträge eingefügt:

- „§ 71a Sonstige Rechte
- § 71b Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes
- § 71c Benachteiligungsverbot“

2. § 7 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Der oder dem Vertragsbediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung hat die Informationen gemäß Abs. 2 zu enthalten und ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstgeber hat die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten jedenfalls über folgende Informationen zu unterrichten:

1. Bezeichnung der Dienststelle, die für das Land den Vertrag abschließt, sowie Name und Geburtsdatum der oder des Vertragsbediensteten,
2. Beginn des Dienstverhältnisses,
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird und bei Dienstverhältnissen auf Probe die Dauer sowie bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf Probe die Bedingungen der Probezeit,
5. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
6. ob und für welche Person die oder der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
7. für welche Beschäftigungsart die oder der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema, welcher Entlohnungsgruppe und, wenn die Entlohnungsgruppe in

Bewertungsgruppen gegliedert ist, welcher Bewertungsgruppe sie oder er demgemäß zugeordnet wird,

8. Ausmaß der Wochendienstzeit (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
9. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
10. das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
11. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
12. ob und welche Grundausbildung nach § 9 bis zum Ablauf der Frist gemäß § 78 Abs. 2 Z 4 lit. a erfolgreich zu absolvieren ist,
13. Identität des Sozialversicherungsträgers.“

3. In § 7 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Die Informationen nach Abs. 2 Z 4, 9 bis 11 und 13 können durch Hinweis auf landesgesetzliche Bestimmungen und die zu deren Durchführung erlassenen Verordnungen sowie die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung erteilt werden; hinsichtlich der Z 11 ist jedenfalls der aufgrund der Zuordnung nach Z 7 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.“

4. Dem § 7 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.“

5. Dem § 7 werden folgende Abs. 7 bis 9 angefügt:

„(7) Bei einer länger als vier Wochen andauernden Verwendung im Ausland, sind der oder dem Vertragsbediensteten vor ihrer oder seiner Abreise ins Ausland zusätzlich zu den in Abs. 2 genannten Informationen zumindest folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. Staat, in dem die oder der Vertragsbedienstete verwendet wird und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. Währung, in der die Bezüge, Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. gegebenenfalls mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche Besoldungsbestandteile,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

(8) Die Informationen nach Abs. 2 und 7 sind jedenfalls innerhalb von sieben Kalendertagen nach dem Beginn und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstverhältnisses in Form des Dienstvertrages oder eines Nachtrages zum Dienstvertrag oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Zurverfügungstellung ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der oder dem Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

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

6. In § 8 Abs. 2 Z 2 wird nach dem Wort „Berufsausbildungsgesetz“ das Zitat „- BAG, BGBl. Nr. 142/1969“ eingefügt.

7. In § 11 Abs. 1a wird nach dem Zitat „§ 67a Abs. 2“ die Wortfolge „und 3“ eingefügt.

8. In § 14 wird nach Abs. 3 folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Wird trotz Anregung der oder des Vertragsbediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs. 1 geschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.“

9. § 69 Abs. 1 Z 1 lautet:

- „1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

10. In § 69 Abs. 9 entfällt das Zitat „Abs. 1 Z 1,“.

11. Nach § 71 werden folgende §§ 71a bis 71c eingefügt:

„§ 71a

Sonstige Rechte

(1) Die oder der Vertragsbedienstete, die oder der eine zulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 70 LBDG 1997 in Verbindung mit § 11 Abs. 1 ausübt oder eine Telearbeit nach § 14, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42, eine Pflegezeit nach § 64a LBDG 1997 in Verbindung mit § 42, einen Frühkarenzurlaub nach § 64 oder eine Pflegefreistellung nach § 69 beantragt oder in Anspruch nimmt, darf deswegen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete, die oder der eines der in Abs. 1 aufgezählten Rechte geltend macht, darf als Reaktion darauf nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 7 Abs. 2, 7 und 8.

§ 71b

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

1. der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 71a und
2. der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG sinngemäß.

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

1. der Fristen und
2. der Beweislastumkehr

die §§ 19 und 19a des Bgld. L-GBG sinngemäß.

§ 71c

Benachteiligungsverbot

(1) Die oder der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 71a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Bgld. L-GBG sind sinngemäß anzuwenden:

1. hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b,
2. hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 19 und
3. hinsichtlich der Beweislastumkehr § 19a Abs. 1.“

12. In § 78 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter darf nicht aufgrund der in § 78 Abs. 7 aufgezählten Gründe entlassen werden. Ist die oder der Vertragsbedienstete der Ansicht, dass sie oder er aus einem dieser Gründe entlassen wurde, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Entlassung verlangen. Die Beweislastregel des § 78 Abs. 9 ist auch auf die Entlassung anwendbar.“

13. Dem § 78 werden folgende Abs. 7 bis 9 angefügt:

„(7) Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter darf nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

1. einer Telearbeit nach § 14,
2. einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42,
3. einer Pflegezeit nach § 64a LBDG 1997 in Verbindung mit § 42,
4. einer zulässigen Nebenbeschäftigung nach § 70 LBDG 1997 in Verbindung mit § 11 Abs. 1,
5. eines Frühkarenzurlaubes nach § 64 oder
6. einer Pflegefreistellung nach § 69

gekündigt werden. Gleiches gilt für das Verlangen nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 7 Abs. 2, 7 und 8.

(8) Wird die oder der Vertragsbedienstete im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gekündigt und ist sie oder er der Ansicht aufgrund eines in Abs. 7 genannten Umstandes gekündigt worden zu sein, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen.

(9) Ist die oder der Vertragsbedienstete der Ansicht aufgrund eines in Abs. 7 Z 4 bis 6 genannten Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 7 Abs. 2, 7 oder 8 gekündigt worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.“

14. In § 82 Abs. 3 Z 4 wird nach dem Zitat „§ 35 Bgld. MVKG“ die Wortfolge „oder einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes gemäß § 62 Abs. 1 bis 5 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42 Abs. 1 und 2“ eingefügt.

15. In § 84 Abs. 4 Z 2 wird die Wortfolge „§ 19 Abs. 4 Z 1 LBBG 2001“ durch die Wortfolge „§ 19 Abs. 4 Z 2 LBBG 2001“ ersetzt.

16. § 102 Abs. 8 lautet:

„(8) Auf eine Vertragslehrerin oder einen Vertragslehrer, deren oder dessen Lehrverpflichtung nach § 95 in Verbindung mit §§ 61 oder 62 LBDG 1997 herabgesetzt worden ist oder die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt, sind die Abs. 1 bis 7 mit der Abweichung anzuwenden, dass die herabgesetzte Lehrverpflichtung der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers als wöchentliche Lehrverpflichtung im Sinne des Abs. 1 gilt.“

17. In § 128 Abs. 1 wird der Punkt am Ende der Z 17 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 18 und 19 angefügt:

„18. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,

19. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.“

18. Dem § 129 wird folgender Abs. 21 angefügt:

„(21) Das Inhaltsverzeichnis, § 7 Abs. 1 bis 3, 7 bis 9, § 8 Abs. 2, § 11 Abs. 1a, § 14 Abs. 3a, § 69 Abs. 1 und 9, §§ 71a bis 71c, 78 Abs. 2a, 7 bis 9, § 82 Abs. 3, § 84 Abs. 4, § 102 Abs. 8 und § 128 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

Artikel 4

Änderung des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001

Das Burgenländische Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 - Bgld. LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, wird wie folgt geändert:

1. In § 19 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 entfällt die Wortfolge „oder Abs. 5 Z 3“.

2. In § 19 Abs. 2 Z 1 entfällt die Wortfolge „oder Abs. 5 Z 2“.

3. § 19 Abs. 4 lautet:

„(4) Der Überstundenzuschlag beträgt

1. außerhalb der Nachtzeit 50%,

2. während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 100%

der Grundvergütung.“

4. § 19 Abs. 8 und 9 entfällt.

5. § 21 Abs. 2a entfällt.

6. In § 31 Abs. 3 Z 2 wird das Wort „oder“ durch einen Punkt ersetzt und gleichzeitig entfällt Z 3.

7. In § 39 Abs. 3 werden nach Z 2 folgende Z 3 und 4 eingefügt:

„3. einem Beamten, der vor Ablauf einer Karenz nach dem Bgld. MVKG,

4. einem Beamten, der während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG oder einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes gemäß § 62 Abs. 1 bis 5 LBDG 1997,“

8. Dem § 124 wird folgender Abs. 31 angefügt:

„(31) § 19 Abs. 1, 2 und 4, § 31 Abs. 3 und § 39 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfallen § 19 Abs. 8 und 9 sowie § 21 Abs. 2a.“

Artikel 5

Änderung des Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetzes 2014

Das Burgenländische Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014, LGBl. Nr. 42/2014, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eintrag zu § 113 wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 113a Sonstige Rechte“

b) Nach dem Eintrag zu § 121 wird folgender Eintrag eingefügt:

„8a. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 121a Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

§ 121b Benachteiligungsverbot“

2. Dem § 11 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.“

3. § 12 lautet:

„§ 12

Dienstvertrag

(1) Den Gemeindebediensteten ist spätestens innerhalb von sieben Kalendertagen nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Zurverfügungstellung ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der oder dem Gemeindebediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält. Die Ausfertigung hat die Informationen gemäß Abs. 2 zu enthalten und ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstgeber hat die Gemeindebediensteten jedenfalls über folgende Informationen zu unterrichten:

1. Bezeichnung der Gemeinde, die den Vertrag abschließt, sowie Name und Geburtsdatum der oder des Gemeindebediensteten,
2. Beginn des Dienstverhältnisses,
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird und bei Dienstverhältnissen auf Probe die Dauer sowie bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf Probe die Bedingungen der Probezeit,
5. Festlegung des gesamten Gemeindegebietes als Dienstort,
6. ob und für welche Person die oder der Gemeindebedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
7. für welche Beschäftigungsart die oder der Gemeindebedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema sowie welcher Entlohnungsgruppe die oder der Gemeindebedienstete zugewiesen ist,
8. Ausmaß der Wochendienstzeit (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
9. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,

10. das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
11. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu Nebengebühren sowie die Modalitäten der Auszahlung,
12. ob und welche Grundausbildung nach § 15 bis zum Ablauf der Frist gemäß § 127 Abs. 2 Z 4 lit. a erfolgreich zu absolvieren ist,
13. Identität des Sozialversicherungsträgers,
14. dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung als auch die auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Bestimmungen.

(3) Die Informationen nach Abs. 2 Z 4, 9 bis 11 und 13 können durch Hinweis auf landesgesetzliche Bestimmungen und die zu deren Durchführung erlassenen Verordnungen sowie die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung erteilt werden; hinsichtlich der Z 11 ist jedenfalls der aufgrund der Zuordnung nach Z 7 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

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

4. Dem § 15 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Die verpflichtende Teilnahme im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung ist Dienstzeit.“

5. In § 29a wird nach Abs. 3 folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Wird trotz Anregung der oder des Gemeindebediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs. 1 geschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.“

6. § 41 Abs. 5 entfällt.

7. § 44 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Herabsetzung kann für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden. Sie endet spätestens mit der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.“

8. In § 44 Abs. 3 Z 1 entfällt die Wortfolge „und noch nicht schulpflichtig ist“.

9. § 44 Abs. 6 lautet:

„(6) Abweichend von Abs. 2 und 3 ist eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes hinaus zu vereinbaren, wenn sie dies verlangen. Der gemeinsame Haushalt nach Abs. 3 Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.“

10. In § 47 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Wird Pfl egeteilzeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

11. § 76 Abs. 4 lautet:

„(4) Der Überstundenzuschlag beträgt

1. außerhalb der Nachtzeit 50%,
2. während der Nachtzeit (22 Uhr bis 6 Uhr) 100%

der Grundvergütung.“

12. § 76 Abs. 8 entfällt.

13. § 78 Abs. 3 entfällt.

14. § 113 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

15. In § 113 Abs. 9 entfällt das Zitat „Abs. 1 Z 1,“.

16. Nach § 113 wird folgender § 113a eingefügt:

„§ 113a

Sonstige Rechte

(1) Gemeindebedienstete, die eine zulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 51 ausüben oder eine Telearbeit nach § 29a, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 44, eine Pfl egeteilzeit nach § 47, einen Frühkarenzurlaub nach § 107 oder eine Pflegefreistellung nach § 113 beantragen oder in Anspruch nehmen, dürfen deswegen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden.

(2) Gemeindebedienstete, die die in Abs. 1 aufgezählten Rechte geltend machen, dürfen als Reaktion darauf nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 12 Abs. 2.“

17. Nach § 121 wird folgender 8a. Abschnitt samt Überschrift eingefügt:

„8a. Abschnitt

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 121a

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

1. der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 113a und
2. der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG sinngemäß.

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

1. der Fristen und
2. der Beweislastumkehr

die §§ 19 und 19a des Bgld. L-GBG sinngemäß.

§ 121b

Benachteiligungsverbot

(1) Gemeindebedienstete dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 113a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Bgld. L-GBG sind sinngemäß anzuwenden:

1. hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b,
2. hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 19 und
3. hinsichtlich der Beweislastumkehr § 19a Abs. 1.“

18. In § 126 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Gemeindebedienstete dürfen nicht aufgrund der in § 127 Abs. 7 aufgezählten Gründe entlassen werden. Sind Gemeindebedienstete der Ansicht, dass sie aus einem dieser Gründe entlassen wurden, können sie eine schriftliche Begründung der Entlassung verlangen. Die Beweislastregel des § 127 Abs. 9 ist auch auf die Entlassung anwendbar.“

19. In § 127 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Gemeindebedienstete dürfen nicht aufgrund der in § 127 Abs. 7 aufgezählten Gründe gekündigt werden. Sind Gemeindebedienstete der Ansicht, dass sie oder er aus einem dieser Gründe gekündigt wurden, können sie oder er eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Die Beweislastregel des § 127 Abs. 9 ist auch auf die Kündigung anwendbar.“

20. Dem § 127 werden folgende Abs. 7 bis 9 angefügt:

- „(7) Gemeindebedienstete dürfen nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung
1. einer Telearbeit nach § 29a,
 2. einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 44,
 3. einer Pflegezeit nach § 47,
 4. einer zulässigen Nebenbeschäftigung nach § 51,
 5. eines Frühkarenzurlaubes nach § 107 oder
 6. einer Pflegefreistellung nach § 113

gekündigt werden. Gleiches gilt für das Verlangen nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 12 Abs. 2.

(8) Werden Gemeindebedienstete im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gekündigt und sind sie der Ansicht aufgrund eines in Abs. 7 genannten Umstandes gekündigt worden zu sein, können sie eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen.

(9) Sind Gemeindebedienstete der Ansicht aufgrund eines in Abs. 7 Z 4 bis 6 genannten Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 12 Abs. 2 gekündigt worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.“

21. § 133e Abs. 5 entfällt.

22. § 133n Abs. 3 lautet:

„(3) Der Überstundenzuschlag beträgt 50% der Grundvergütung.“

23. In § 160 Abs. 1 wird der Punkt am Ende der Z 19 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 20 angefügt:

„20. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.“

24. Dem § 162 wird folgender Abs. 25 angefügt:

„(25) Das Inhaltsverzeichnis, § 11 Abs. 4, §§ 12 und 15 Abs. 6, § 29a Abs. 3a, § 44 Abs. 2, 3 und 6, § 47 Abs. 1, § 76 Abs. 4, § 113 Abs. 1 und 9, § 113a, 8a. Abschnitt samt Überschrift, § 126 Abs. 2a, § 127 Abs. 2a und 7 bis 9, § 133n Abs. 3 und § 160 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfallen § 41 Abs. 5, § 76 Abs. 8, § 78 Abs. 3 und § 133e Abs. 5.“

Artikel 6

Änderung des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes

Das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 101/2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 21 Abs. 1 wird das Wort „siebenten“ durch das Wort „achten“ ersetzt.
2. In § 21 Abs. 2 entfällt der erste Satz.
3. In § 22 Abs. 3 wird das Wort „siebenten“ durch das Wort „achten“ ersetzt.
4. In § 27 Abs. 1 wird das Wort „siebenten“ durch das Wort „achten“ ersetzt und die Wortfolge „oder einem späteren Schuleintritt des Kindes“ entfällt.
5. § 44 lautet:

„§ 44

Richtlinienumsetzung

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996 S. 4,
 2. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
 3. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.“
6. Dem § 45 wird folgender Abs. 9 angefügt:
- „(9) § 21 Abs. 1 und 2, § 22 Abs. 3, § 27 Abs. 1 und § 44 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

Artikel 7

Änderung des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „Aufgrund des Geschlechtes“ die Wortfolge „- insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat –“ eingefügt.
2. In § 3a Abs. 1a Z 2, § 18a, § 25 Abs. 7 und § 30 Abs. 2 entfällt jeweils die Wortfolge „, in der jeweils geltenden Fassung“.
3. In § 21 Abs. 5 entfällt die Wortfolge „, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2011“.
4. § 22 Abs. 1 lautet:
„(1) Die Kommission hat nach Maßgabe des § 23 Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes sowie Gutachten betreffend die Verletzung des Diskriminierungsverbotes von Eltern und pflegenden Angehörigen nach den dienstrechtlichen Vorschriften für Landes- und Gemeindebedienstete zu erstatten.“
5. In § 22 Abs. 2 wird nach der Wortfolge „Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung“ die Wortfolge „sowie den Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen“ eingefügt.
6. In § 23 Abs. 1 wird am Ende der Z 2 das Wort „oder“ und folgende Z 3 eingefügt:
„3. eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 - LBDG 1997, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013 oder

§ 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014 “

7. In § 23 Abs. 2 wird am Ende der Z 2 lit. c das Wort „oder“ und folgende lit. d eingefügt:

„d) eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 1 Z 3. “

8. In § 27 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „dieses Gesetzes“ die Wortfolge „sowie Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen“ eingefügt.

9. In § 27 Abs. 2 wird nach dem Zitat „§ 19f“ die Wortfolge „sowie im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen“ und nach der Wortfolge „zu Fragen der Gleichbehandlung“ die Wortfolge „und Antidiskriminierung“ eingefügt.

10. In § 27 Abs. 2a wird im ersten Satz nach dem Zitat „§ 19f“ die Wortfolge „oder hinsichtlich des Schutzes von Eltern und pflegenden Angehörigen“ und im zweiten Satz nach dem Zitat „§ 19f“ die Wortfolge „sowie bei Diskriminierungen nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LBedG 2020, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz LBDG 1997, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LVBG 2013 oder § 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. GemBG 2014“ eingefügt.

11. In § 29 Abs. 1 wird nach der Wortfolge “dieses Gesetzes“ die Wortfolge „sowie Fragen im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen“ eingefügt.

12. § 40 lautet:

„§ 40

Verweise

(1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird und nichts anderes bestimmt wird, sind diese Landesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

1. Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
2. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020.“

13. Dem § 41 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) § 3 Abs. 1, § 3a Abs. 1a, §§ 18a und 21 Abs. 5, § 22 Abs. 1 und 2, § 23 Abs. 1 und 2, § 25 Abs. 7, § 27 Abs. 1, 2 und 2a, § 29 Abs. 1, § 30 Abs. 2, §§ 40 und 42 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

14. In § 42 wird der Punkt am Ende der Z 5 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 6 und 7 werden angefügt:

- „6. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
7. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.“

Artikel 8

Änderung des Gemeindebedienstetengesetzes 1971

Das Gemeindebedienstetengesetz 1971, LGBl. Nr. 13/1972, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2022, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 46a wird folgender § 46b eingefügt:

„§ 46b

Umsetzungshinweise

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,

2. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.“

2. Dem § 47 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) § 46b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

Vorblatt

Ziele und wesentlicher Inhalt:

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

Die Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU sieht Mindestvorschriften vor, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz dadurch zu erreichen, dass Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird. Zu diesem Zweck legt die Richtlinie individuelle Rechte in Bezug auf Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, fest.

Zahlreiche Richtlinienbestimmungen sind in den geltenden Dienstrechtsgesetzen bereits zum Großteil umgesetzt. Einige Bestimmungen beider Richtlinien bedürfen jedoch einer ergänzenden Umsetzung.

Im Hinblick auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes erfolgt eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen.

Zudem soll das Höchstalter von 40 Jahren für die Aufnahme in das Beamtendienstverhältnis entfallen.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen sind erhöhte Kosten zu erwarten, deren Höhe sich jedoch nicht letztendlich seriös berechnen lässt.

Im Bereich der KRAGES sind ca. jährliche Mehrkosten in der Höhe von Euro 320.000,- zu erwarten.

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Die vorgeschlagenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer, tragen jedoch zu einer Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz bei.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Durch dieses Gesetz sind keine Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht oder auf die Klimaverträglichkeit zu erwarten.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit dem vorliegenden Gesetz wird die Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105 (CELEX-Nr. 32019L1152), und die Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79 (CELEX-Nr. 32019L1158), im Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten vollständig umgesetzt.

Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens:

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

1. Anlass und Zweck der Neuregelung:

1.1.

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

Die Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU sieht Mindestvorschriften vor, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz dadurch zu erreichen, dass Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird. Zu diesem Zweck legt die Richtlinie individuelle Rechte in Bezug auf Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, fest.

Zahlreiche Richtlinienbestimmungen sind in den geltenden Dienstrechtsgesetzen bereits zum Großteil umgesetzt. Einige Bestimmungen beider Richtlinien bedürfen jedoch einer ergänzenden Umsetzung.

Diese Richtlinien sollen im Bereich der Dienstverhältnisse zum Land Burgenland sowie zu den Gemeinden und Gemeindeverbänden des Burgenlandes mit dem vorliegenden Gesetz nunmehr vollständig umgesetzt werden.

1.2.

Im Hinblick auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes erfolgt eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen.

1.3.

Zudem soll das Höchstalter von 40 Jahren für die Aufnahme in das Beamtendienstverhältnis entfallen.

2. Inhalt:

2.1.

Mit dem vorliegenden Gesetz werden in Umsetzung der Richtlinie 2019/1152/EU Neuerungen und Ergänzungen betreffend Informationspflichten des Dienstgebers über wesentliche Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis in Form einer Mitteilung an Beamtinnen und Beamten bzw. im Wege des Dienstvertrages für vertragliche Bedienstete sowie eine Erweiterung des Kündigungsschutzes und des Benachteiligungsschutzes vorgesehen.

In Umsetzung der Richtlinie 2019/1158/EU wird die Möglichkeit der Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes sowie die Pflegefreistellung ausgedehnt und der Kündigungsschutz und Benachteiligungsschutz in Bezug auf die sich aus der Richtlinie 2019/1158/EU ergebenden Rechte erweitert.

2.2.

Zudem erfordert die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen.

2.3.

Nachdem die Beibehaltung eines Höchstalters von 40 Jahren für die Aufnahme in das Beamtendienstverhältnis nicht mehr zeitgemäß erscheint, soll dieses Erfordernis entfallen.

3. Kompetenzgrundlage:

Die Kompetenz zur Erlassung dienstrechtlicher Bestimmungen ergibt sich aus Art. 21 Abs. 1 B-VG, jene zur Erlassung von Organisationsvorschriften von Landesorganen aus Art. 15 Abs. 1 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Es erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an die geänderten Bestimmungen.

Zu Z 2 (§ 4 Abs. 1 Z 4 und Abs. 5):

Das Höchstalter von 40 Jahren für die Aufnahme in das Beamtendienstverhältnis erscheint nicht mehr zeitgemäß bzw. sachlich nicht mehr erforderlich und soll daher entfallen.

Zu Z 3 (§ 6a):

Die Bestimmungen des § 6a dienen der Umsetzung der Richtlinie 2019/1152/EU. Mit Abs. 1 bis 3 werden Art. 4 bis 6 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt, indem der Beamtin oder dem Beamten die wesentlichen Informationen zum Dienstverhältnis in Form einer Mitteilung zur Verfügung gestellt werden müssen. Z 1 sieht die konkrete Angabe der beiden Seiten des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses vor. Nach Z 2 bis 4 ist die Beamtin oder der Beamte über den Beginn des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (bei zeitlich begrenztem Dienstverhältnis auch über das Ende), über den Dienort bzw. den örtlichen Verwaltungsbereich, in dem sie oder er eingesetzt wird, sowie über die Dauer und die Bedingungen des provisorischen Dienstverhältnisses und der Probezeit zu informieren. Gemäß Z 5 soll der Beamtin oder dem Beamten die Zuordnung zur Beschäftigungsart, zum Besoldungsschema, zur Verwendungsgruppe und gegebenenfalls zur Funktionsgruppe mitgeteilt werden. Nach Z 6 und Z 7 sind das Ausmaß der Wochendienstzeit sowie das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes anzuführen. Z 8 sieht Informationen zur Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses vor. Der Beamtin oder dem Beamten sind nach Z 9 weitere Informationen zu ihren Bezügen, allfälligen Nebengebühren und sonstigen Vergütungen sowie zu den Modalitäten der Auszahlung zur Verfügung zu stellen. In Z 10 wird festgelegt, dass der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen ist, ob und welche Grundausbildung sie oder er zu absolvieren hat. Gemäß Z 11 ist die Identität des Sozialversicherungsträgers in der Mitteilung anzuführen. Nach Abs. 2 kann für bestimmte Informationen ein Auslangen durch einen Hinweis auf die für die jeweiligen Bereiche anwendbaren Gesetze und Verordnungen gefunden werden, zumindest ist allerdings der Mindestmonatsbezug anzuführen.

Mit Abs. 3 wird Art. 7 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt. Beamtinnen und Beamte die ins oder im Ausland dienstzugeteilt, entsendet oder versetzt werden, sollen zusätzliche Informationen betreffend die Auslandsverwendung erhalten. Dazu zählen unter anderem Angaben zu mit der Auslandsverwendung verbundenen zusätzlichen Abgeltungen. Bei aufeinanderfolgenden Verwendungen in unterschiedlichen Ländern wird es zweckmäßig sein, die Informationen für mehrere Dienstzuteilungen bzw. Entsendungen vor der ersten Abreise ins Ausland zur Verfügung zu stellen und etwaige Änderungen unter Einhaltung der Fristen später nachzureichen.

Die Informationen nach Abs. 1 und 3 müssen der Beamtin oder dem Beamten in Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2019/1152/EU gemäß Abs. 4 innerhalb von sieben Kalendertagen und bei Änderungen des Dienstverhältnisses spätestens mit Wirksamkeit der Änderung zur Verfügung gestellt werden. Diese Zurverfügungstellung erfolgt entweder schriftlich im Wege einer Mitteilung oder in elektronischer Form. Bei der elektronischen Übermittlung der Informationen ist in Übereinstimmung mit Art. 3 der Richtlinie 2019/1152/EU sicherzustellen, dass die Beamtin oder der Beamte diese speichern und ausdrucken kann und der Dienstgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält.

Hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen wird in Abs. 5 zur Umsetzung des Art. 15 der Richtlinie 2019/1152/EU eine Umkehr der Beweislast in Verfahren vor der Dienstbehörde verankert. Der Dienstgeber soll demnach die Möglichkeit erhalten, fehlende Informationen nach Aufforderung bereitzustellen oder schriftlich zu begründen, warum diese seiner Ansicht nach bereits bereitgestellt wurden. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.

Zu Z 4 und 15 (§ 11 Abs. 5 bis 7 und § 98a):

Es werden die Artikel 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152/EU sowie die Artikel 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt. Beamtinnen und Beamte, die in den genannten Richtlinien vorgesehene Rechte wahrnehmen, sollen vor Kündigung und jeglicher sonstiger Benachteiligung geschützt sein. Dieser Schutz umfasst gemäß § 11 Abs. 5 ein ausdrückliches Verbot der Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses wegen Inanspruchnahme von in Umsetzung der genannten Richtlinie zustehenden Rechten, eine Pflicht des Dienstgebers zur Begründung der Kündigung auf Verlangen der Beamtin oder des Beamten, die auch für die Kündigung während der Probezeit gilt, sowie eine Beweislastregel zugunsten der Beamtin oder des Beamten im Falle der Bekämpfung der Kündigung, wenn die Beamtin oder der Beamte behauptet, aus den genannten Gründen gekündigt worden zu sein. Darüber hinaus normiert § 98a ein

generelles Verbot der Benachteiligung wegen Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (siehe Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1152/EU), Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflegezeit, eines Frühkarenzurlaubs oder einer Pflegefreistellung (Abs. 1) sowie als Reaktion auf die Durchsetzung der zustehenden Rechte durch die Beamtin oder den Beamten (Abs. 2).

Zu Z 5 (§ 24 Abs. 1):

Die Bestimmung dient der Klarstellung.

Zu Z 6 und 12 (§ 37a Abs. 3a und § 64a Abs. 1):

Die Bestimmungen dienen der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158/EU. Äußert eine Beamtin oder ein Beamter den Wunsch, Telearbeit in Anspruch zu nehmen und lehnt es der Dienstgeber ab, eine der Anregung entsprechende Anordnung nach § 37a Abs. 1 zu treffen, hat er diese Entscheidung der Beamtin oder dem Beamten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt und es wird insbesondere kein Anspruch auf Telearbeit begründet. Ebenso ist die Ablehnung einer beantragten Pflegezeit schriftlich zu begründen (§ 64a Abs. 1).

Zu Z 7 (§ 56 Abs. 2):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Z 8 (Entfall des § 59 Abs. 5):

Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurden die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit). Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 - anstatt im Verhältnis 1:1,5 - auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben.

Aufgrund dieses Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs werden die dem BDG bzw GehG inhaltlich nachgebildeten Regelungen des LBDG 1997 und des LBBG 2001 zur Herstellung der Verfassungskonformität entsprechend adaptiert. Konkret werden die Bestimmungen betreffend den Freizeitausgleich (§ 59 Abs. 5 LBDG 1997), Überstundenzuschlag (§ 19 Abs. 4 LBBG 2001) und der Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 21 Abs. 2a LBBG 2001) angepasst, wodurch eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelung für Vollzeitbeschäftigte in den burgenländischen Dienstrechtsgesetzen vorgenommen wird.

Zu Z 9 bis 11 (§ 62 Abs. 2, Abs. 3 Z 1 und Abs. 6):

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes ist als „flexible Arbeitsregelung“ im Sinne des Art. 9 der Richtlinie 2019/1158/EU anzusehen. Darin ist vorgesehen, dass solche flexiblen Regelungen bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden können. Die Höchstdauer ist somit auf die Vollendung des achten Lebensjahres auszudehnen. Es wird sohin Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt.

Zu Z 13 und 14 (§ 96 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10):

Die Änderungen dienen der Umsetzung der Art. 3 iVm Art. 6 der Richtlinie 2019/1158/EU. Beim Anspruch auf Pflegefreistellung soll das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts bei nahen Angehörigen entfallen. Zudem soll nunmehr auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung bestehen, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der Beamtin oder dem Beamten lebt, ohne mit ihr oder ihm in einem nahen Angehörigkeitsverhältnis zu stehen.

Für erkrankte oder verunglückte Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, die im gemeinsamen Haushalt leben, besteht schon bisher gemäß Abs. 1 Z 1 ein Anspruch auf Pflegefreistellung, da sie dezidiert genannt werden. Diese ausdrückliche Nennung kann entfallen, weil nunmehr generell ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für im gemeinsamen Haushalt lebende Personen eingeführt werden soll, auch wenn sie nicht „nahe Angehörige“ sind.

Derzeit besteht kraft ausdrücklicher Anordnung in Abs. 10 ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für Kinder bzw. Wahl- oder Pflegekinder, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht. Da die

Kinder, Wahl- und Pflegekinder unter „nahe Angehörige“ fallen und für diese kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich sein soll, kann in Abs. 10 die Bezugnahme auf Abs. 1 Z 1 entfallen.

Zu Z 16 (7a. Abschnitt):

Dieser Abschnitt dient der Umsetzung von Art. 11, 13 und 14 der Richtlinie 2019/1158/EU. § 98b regelt die Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 98a sowie die Bemessung des Schadenersatzes, indem die Bestimmungen der §§ 11 bis 13, 15 bis 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. LGBG sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen. Fristen und Beweislastumkehr für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 98b Abs. 1 bestimmen sich analog der §§ 19 und 19 a des Bgld. L-GBG.

§ 98c normiert ein Benachteiligungsverbot, wonach die Beamtin oder der Beamte als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 98a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden darf. In Abs. 2 erfolgt ein Verweis auf die einschlägigen Bestimmungen des Bgld. L-GBG, die sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen.

Zu Z 17 (§ 197b Abs. 9):

Ergänzung des Umsetzungshinweises.

Zu Z 18 (§ 199 Abs. 12):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Artikel 2 (Änderung des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Es erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an die geänderten Bestimmungen.

Zu Z 2 und 3 (§ 6 Abs. 1, 2 und Abs. 2a):

Die Bestimmungen des § 6 Abs. 1 und 2 des vorliegenden Gesetzes dienen der Umsetzung der Art. 4 bis 6 der Richtlinie 2019/1152/EU. Der Dienstvertrag ist wie bisher unverzüglich auszuhändigen, wird jedoch um die Informationen nach Abs. 2 ergänzt. Mit Abs. 2 werden somit die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152/EU vorgesehenen Informationspflichten umgesetzt.

Nach Abs. 2a kann - wie im bisherigen Abs. 2 Z 10 - für bestimmte Informationen weiterhin ein Auslangen durch einen Hinweis auf die für die jeweiligen Bereiche anwendbaren Gesetze und Verordnungen gefunden werden; jedenfalls ist das Mindestmonatsbezug auszuweisen.

Zu Z 4 (§ 6 Abs. 3):

Mit der Ergänzung des letzten Satzes in Abs. 3 wird Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt. Im Fall einer Verlängerung eines Dienstverhältnisses, für das eine Probezeit vereinbart war, darf für dieselbe Verwendung und dieselben Aufgaben keine weitere Probezeit vereinbart werden.

Zu Z 5 (§ 6 Abs. 7 bis 9):

Mit Abs. 7 wird Art. 7 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt. Bedienstete, die ins oder im Ausland dienstzugeteilt, entsendet oder versetzt werden, sollen zusätzliche Informationen betreffend die Auslandsverwendung erhalten. Dazu zählen unter anderem Angaben zu mit der Auslandsverwendung verbundenen zusätzlichen Abgeltungen. Bei aufeinanderfolgenden Verwendungen in unterschiedlichen Ländern wird es zweckmäßig sein, die Informationen für mehrere Dienstzuteilungen bzw. Entsendungen vor der ersten Abreise ins Ausland zur Verfügung zu stellen und etwaige Änderungen unter Einhaltung der Fristen später nachzureichen.

Abs. 8 dient der Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2019/1152/EU. Die Informationen nach Abs. 2 und 7 müssen innerhalb von sieben Kalendertagen und bei Änderungen des Dienstverhältnisses spätestens mit Wirksamkeit der Änderung zur Verfügung gestellt werden. Diese Zurverfügungstellung erfolgt entweder schriftlich im Wege des Dienstvertrags oder in elektronischer Form. Bei der elektronischen Übermittlung der Informationen ist in Übereinstimmung mit Art. 3 der Richtlinie 2019/1152/EU sicherzustellen, dass die oder der Bedienstete diese speichern und ausdrucken kann und der Dienstgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält.

Hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen wird in Abs. 9 zur Umsetzung des Art. 15 der Richtlinie 2019/1152/EU eine Umkehr der Beweislast in Verfahren vor Gericht verankert. Der Dienstgeber soll demnach die Möglichkeit erhalten, fehlende Informationen nach Aufforderung bereitzustellen oder schriftlich zu begründen, warum diese seiner Ansicht nach bereits bereitgestellt wurden. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.

Zu Z 6 (§ 25):

Diese Bestimmung dient der Umsetzung von Art. 13 der Richtlinie 2019/1152/EU. Die verpflichtende Teilnahme im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung in der Dienstzeit wird normiert.

Zu Z 7 und 12 (§ 33 Abs. 3a und § 52 Abs. 1):

Die Bestimmungen dienen der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158/EU. Äußert eine Bedienstete oder ein Bediensteter den Wunsch, Telearbeit in Anspruch zu nehmen und lehnt es der Dienstgeber ab, eine der Anregung entsprechende Vereinbarung nach § 33 Abs. 1 abzuschließen, hat er diese Entscheidung der oder dem Bediensteten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt und es wird insbesondere kein Anspruch auf Telearbeit begründet. Ebenso ist die Ablehnung einer beantragten Pflgeteilzeit schriftlich zu begründen.

Zu Z 8 (Entfall § 46 Abs. 5):

Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurden die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit). Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 - anstatt im Verhältnis 1:1,5 - auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben.

Aufgrund dieses Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs werden die dem BDG bzw GehG inhaltlich nachgebildeten Regelungen des Bgld. LBedG 2020 zur Herstellung der Verfassungskonformität entsprechend adaptiert. Konkret werden die Bestimmungen betreffend den Freizeitausgleich (§ 46 Abs. 5 Bgld. LBedG 2020) und der Überstundenzuschlag (§ 92 Abs. 3 Bgld. LBedG 2020) angepasst, wodurch eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelung für Vollzeitbeschäftigte in den burgenländischen Dienstrechtsgesetzen vorgenommen wird. Festgehalten wird, dass gemäß § 92 Abs. 3 Bgld. LBedG 2020 der Überstundenzuschlag 50 % beträgt, unabhängig davon, ob Überstunden außerhalb der Nachtzeit oder während der Nachtzeit erbracht werden.

Zu Z 9 bis 11 (§ 49 Abs. 2, 3 und 6):

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes ist als „flexible Arbeitsregelung“ im Sinne des Art. 9 der Richtlinie 2019/1158/EU anzusehen. Darin ist vorgesehen, dass solche flexiblen Regelungen bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden können. Die Höchstdauer ist somit auf die Vollendung des achten Lebensjahres auszudehnen. Es wird sohin Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt.

Zu Z 13 und 14 (§ 69 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9):

Die Änderungen dienen der Umsetzung des Art. 6 der Richtlinie 2019/1158/EU. Beim Anspruch auf Pflegefreistellung soll das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts bei nahen Angehörigen entfallen. Zudem soll nunmehr auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung bestehen, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der Bediensteten oder dem Bediensteten lebt, ohne mit ihr oder ihm in einem nahen Angehörigkeitsverhältnis zu stehen.

Für erkrankte oder verunglückte Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, die im gemeinsamen Haushalt leben, besteht schon bisher gemäß Abs. 1 Z 1 ein Anspruch auf Pflegefreistellung, da sie dezidiert genannt werden. Diese ausdrückliche Nennung kann entfallen, weil nunmehr generell ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für im gemeinsamen Haushalt lebende Personen eingeführt werden soll, auch wenn sie nicht „nahe Angehörige“ sind.

Derzeit besteht kraft ausdrücklicher Anordnung in Abs. 9 ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für Kinder bzw. Wahl- oder Pflegekinder, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht. Da die Kinder, Wahl- und Pflegekinder unter „nahe Angehörige“ fallen und für diese kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich sein soll, kann in Abs. 9 die Bezugnahme auf Abs. 1 Z 1 entfallen.

Zu Z 15, 19 und 20 (§§ 78a, 107 Abs. 8 bis 10, § 109 Abs. 2a):

Es werden die Artikel 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152/EU sowie die Artikel 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt. Bedienstete, die in den genannten Richtlinien vorgesehene Rechte wahrnehmen, sollen vor Kündigung und jeglicher sonstiger Benachteiligung geschützt sein. Dieser Schutz umfasst gemäß

§ 107 Abs. 8 bis 10 und § 109 Abs. 2a ein ausdrückliches Verbot der Kündigung und der Entlassung wegen Inanspruchnahme von in Umsetzung der genannten Richtlinie zustehenden Rechten, eine Pflicht des Dienstgebers zur Begründung der Kündigung oder der Entlassung auf Verlangen der oder des Bediensteten, die auch für die Kündigung im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gilt, sowie eine Beweislastregel zugunsten der oder des Bediensteten im Falle der Bekämpfung der Kündigung oder Entlassung, wenn die oder der Bedienstete behauptet, aus den genannten Gründen gekündigt oder entlassen worden zu sein.

Darüber hinaus normiert § 78a ein generelles Verbot der Benachteiligung wegen Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (siehe Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1152/EU), Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflegezeit, eines Frühkarenzurlaubs oder einer Pflegefreistellung (Abs. 1) sowie als Reaktion auf die Durchsetzung der Rechte durch die Bedienstete oder den Bediensteten (Abs. 2).

Zu Z 16 und 17 (§ 92 Abs. 3):

Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurden die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit). Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 - anstatt im Verhältnis 1:1,5 - auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben.

Aufgrund dieses Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs werden die dem BDG bzw GehG inhaltlich nachgebildeten Regelungen des Bgld. LBedG 2020 zur Herstellung der Verfassungskonformität entsprechend adaptiert. Konkret werden die Bestimmungen betreffend den Freizeitausgleich (§ 46 Abs. 5 Bgld. LBedG 2020) und den Überstundenzuschlag (§ 92 Abs. 3 Bgld. LBedG 2020) angepasst, wodurch eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelung für Vollzeitbeschäftigte in den burgenländischen Dienstrechtsgesetzen vorgenommen wird. Festgehalten wird, dass gemäß § 92 Abs. 3 Bgld. LBedG 2020 der Überstundenzuschlag 50 % beträgt, unabhängig davon, ob Überstunden außerhalb der Nachtzeit oder während der Nachtzeit erbracht werden.

Zu Z 18 (10a. Abschnitt):

Dieser Abschnitt dient der Umsetzung von Art. 11, 13 und 14 der RL 2019/1158/EU. § 105b regelt die Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a sowie die Bemessung des Schadenersatzes, indem die Bestimmungen der §§ 11 bis 14, 16, 17 und 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. LGBG sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen. Fristen und Beweislastumkehr für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 105b Abs. 1 bestimmen sich analog der §§ 19 und 19 a des Bgld. L-GBG.

§ 105c normiert ein Benachteiligungsverbot, wonach die oder der Bedienstete als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden darf. In Abs. 2 erfolgt ein Verweis auf die einschlägigen Bestimmungen des Bgld. L-GBG, die sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen.

Zu Z 21 (§ 127 Abs. 8)

In Reaktion auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, durch das die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben wurden, werden Anpassungen betroffener Bestimmungen des Bgld. LBedG 2020 im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

Zu Z 22 (§ 143 Z 15 und 16):

Ergänzung des Umsetzungshinweises.

Zu Z 23 (§ 144):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Artikel 3 (Änderung des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Es erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an die geänderten Bestimmungen.

Zu Z 2 und 3 (§ 7 Abs. 1, 2 und 2a):

Die Bestimmungen des § 7 Abs. 1 und 2 des vorliegenden Gesetzes dienen der Umsetzung der Art. 4 bis 6 der Richtlinie 2019/1152/EU. Der Dienstvertrag ist wie bisher unverzüglich auszuhändigen, wird jedoch um die Informationen nach Abs. 2 ergänzt. Mit Abs. 2 werden somit die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152/EU vorgesehenen Informationspflichten umgesetzt. Nach Abs. 2a kann - wie im bisherigen Abs. 2 Z 7 - für bestimmte Informationen weiterhin ein Auslangen durch einen Hinweis auf die für die jeweiligen Bereiche anwendbaren Gesetze und Verordnungen gefunden werden; jedenfalls ist der aufgrund der Zuordnung nach Z 7 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

Zu Z 4 (§ 7 Abs. 3):

Mit der Ergänzung des letzten Satzes in Abs. 3 wird Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt. Im Fall einer Verlängerung eines Dienstverhältnisses, für das eine Probezeit vereinbart war, darf für dieselbe Verwendung und dieselben Aufgaben keine weitere Probezeit vereinbart werden.

Zu Z 5 (§ 7 Abs. 7 bis 9):

Mit Abs. 7 wird Art. 7 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt. Vertragsbedienstete, die ins oder im Ausland dienstzugeteilt, entsendet oder versetzt werden, sollen zusätzliche Informationen betreffend die Auslandsverwendung erhalten. Dazu zählen unter anderem Angaben zu mit der Auslandsverwendung verbundenen zusätzlichen Abgeltungen. Bei aufeinanderfolgenden Verwendungen in unterschiedlichen Ländern wird es zweckmäßig sein, die Informationen für mehrere Dienstzuteilungen bzw. Entsendungen vor der ersten Abreise ins Ausland zur Verfügung zu stellen und etwaige Änderungen unter Einhaltung der Fristen später nachzureichen.

Abs. 8 dient der Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2019/1152/EU. Die Informationen nach Abs. 2 und 7 müssen innerhalb von sieben Kalendertagen und bei Änderungen des Dienstverhältnisses spätestens mit Wirksamkeit der Änderung zur Verfügung gestellt werden. Diese Zurverfügungstellung erfolgt entweder schriftlich im Wege des Dienstvertrags oder in elektronischer Form. Bei der elektronischen Übermittlung der Informationen ist in Übereinstimmung mit Art. 3 der Richtlinie 2019/1152/EU sicherzustellen, dass die oder der Vertragsbedienstete diese speichern und ausdrucken kann und der Dienstgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält.

Hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen wird in Abs. 9 zur Umsetzung des Art. 15 der Richtlinie 2019/1152/EU eine Umkehr der Beweislast in Verfahren vor Gericht verankert. Der Dienstgeber soll demnach die Möglichkeit erhalten, fehlende Informationen nach Aufforderung bereitzustellen oder schriftlich zu begründen, warum diese seiner Ansicht nach bereits bereitgestellt wurden. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.

Zu Z 6 (§ 8 Abs. 2 Z 2):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Z 7 (§ 11 Abs. 1a):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Z 8 (§ 14 Abs. 3a):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158/EU. Äußert eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter den Wunsch, Telearbeit in Anspruch zu nehmen und lehnt es der Dienstgeber ab, eine der Anregung entsprechende Vereinbarung nach § 14 Abs. 1 abzuschließen, hat er diese Entscheidung der oder dem Vertragsbediensteten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt und es wird insbesondere kein Anspruch auf Telearbeit begründet.

Zu Z 9 (§ 69 Abs. 1 Z 1):

Die Änderungen dienen der Umsetzung der Art. 6 der Richtlinie 2019/1158/EU. Beim Anspruch auf Pflegefreistellung soll das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts bei nahen Angehörigen entfallen. Zudem soll nunmehr auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung bestehen, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der Vertragsbediensteten oder dem Vertragsbediensteten lebt, ohne mit ihr oder ihm in einem nahen Angehörigkeitsverhältnis zu stehen.

Zu Z 10 (§ 69 Abs. 9):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Z 11 (§§ 71a bis 71c):

Diese Bestimmungen dienen der Umsetzung von Art. 11, 13 und 14 der Richtlinie 2019/1158/EU. § 71b regelt die Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 71a sowie die Bemessung des Schadenersatzes, indem die Bestimmungen der §§ 11 bis 14, 16, 17 und 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. LGBG sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen. Fristen und Beweislastumkehr für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 71a Abs. 1 bestimmen sich analog der §§ 19 und 19 a des Bgld. L-GBG.

§ 71c normiert ein Benachteiligungsverbot, wonach die oder der Vertragsbedienstete als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 71a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden darf. In Abs. 2 erfolgt ein Verweis auf die einschlägigen Bestimmungen des Bgld. L-GBG, die sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen.

Darüber hinaus normiert § 71a ein generelles Verbot der Benachteiligung wegen Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (siehe Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1152/EU), Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflegezeit, eines Frühkarenzurlaubs oder einer Pflegefreistellung (Abs. 1) sowie als Reaktion auf die Durchsetzung der Rechte durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten (Abs. 2).

Zu Z 12 und 13 (§ 78 Abs. 2a, 7 bis 9):

Es werden die Art. 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152/EU sowie die Art. 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt. Vertragsbedienstete, die in den genannten Richtlinien vorgesehene Rechte wahrnehmen, sollen vor Kündigung und jeglicher sonstiger Benachteiligung geschützt sein. Dieser Schutz umfasst gemäß § 78 Abs. 7 bis 9 und § 78 Abs. 2a ein ausdrückliches Verbot der Kündigung und der Entlassung wegen Inanspruchnahme von in Umsetzung der genannten Richtlinie zustehenden Rechten, eine Pflicht des Dienstgebers zur Begründung der Kündigung oder der Entlassung auf Verlangen der oder des Vertragsbediensteten, die auch für die Kündigung im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gilt, sowie eine Beweislastregel zugunsten der oder des Vertragsbediensteten im Falle der Bekämpfung der Kündigung oder Entlassung, wenn die oder der Vertragsbedienstete behauptet, aus den genannten Gründen gekündigt oder entlassen worden zu sein.

Zu Z 14 (§ 82 Abs. 3 Z 4):

Wie der OGH in seinem Erkenntnis vom 15. Mai 2019, 9Oba 7/19y, festgestellt hat, liegt der Zweck der abfertigungswahrenden Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG darin, dem Dienstnehmer die Möglichkeit zu eröffnen, das Dienstverhältnis zugunsten der Kinderbetreuung auflösen zu können, ohne auf die Abfertigung verzichten zu müssen. Der Abfertigungsanspruch soll danach auch dann gewahrt sein, wenn eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer das Dienstverhältnis nicht bereits aus Anlass der Geburt oder der Beendigung der Karenz abfertigungswahrend aufgelöst hat, sondern daran mit vermindertem Beschäftigungsausmaß festhalten will, die Betreuung in der Folge aber doch nicht als mit dem Dienstverhältnis vereinbar ansieht. Da die Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung nach dem MSchG (VKG) und § 20 VBG 1948 iVm § 50b BDG in ihrem Kernbereich deckungsgleich sind, hat der OGH keine sachliche Rechtfertigung erkannt, warum in einem Fall eine abfertigungswahrende Selbstkündigung möglich sein sollte, im anderen aber nicht.

Das Bgld. MVKG sowie das Bgld. LVBG 2013 enthalten analoge Regelungen. Aus diesem Grunde ist eine Anpassung der gegenständlichen Bestimmung im Hinblick auf die Rechtsprechung des OGH erforderlich, sodass auch Bediensteten, die während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 62 Abs. 1 bis 5 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42 Abs. 1 und 2 LVBG 2013 selbst kündigen, eine Abfertigung gebührt.

Zu Z 15 (§ § 84 Abs. 4 Z 2):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Z 16 (§ 102 Abs. 8):

In Reaktion auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, durch das die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben wurden, werden Anpassungen betroffener Bestimmungen des Bgld. LBedG 2020 im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

Zu Z 17 (§ 128 Abs. 1):

Ergänzung des Umsetzungshinweises.

Zu Z 18 (§ 129):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Artikel 4 (Änderung des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001):

Zu Z 1 bis 5 (§ 19 Abs. 1, 2, 4 sowie Abs. 8, 9 und § 21 Abs. 2a):

Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurde die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten durch die Aufhebung der obengenannten Wortfolgen und beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit).

Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 - anstatt im Verhältnis 1:1,5 - auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben. Eine entsprechende Differenzierung ist auch bei der Sonn- und Feiertagsvergütung gemäß § 17 Abs. 2a GehG gegeben. Diese Bestimmung war nicht Gegenstand des Gesetzesprüfungsverfahrens.

Aufgrund dieses Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs werden die dem BDG bzw GehG inhaltlich nachgebildeten Regelungen des LBDG 1997 und des LBBG 2001 zur Herstellung der Verfassungskonformität entsprechend adaptiert. Konkret werden die Bestimmungen betreffend den Freizeitausgleich (§ 59 Abs. 5 LBDG 1997), Überstundenzuschlag (§ 19 Abs. 4 LBBG 2001) und der Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 21 Abs. 2a LBBG 2001) angepasst, wodurch eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelung für Vollzeitbeschäftigte in den burgenländischen Dienstrechtsgesetzen vorgenommen wird.

Zu Z 6 (§ 31 Abs. 3 Z 2 und 3):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Z 7 (§ 39 Abs. 3):

Wie der OGH in seinem Erkenntnis vom 15. Mai 2019, 9ObA 7/19y, festgestellt hat, liegt der Zweck der abfertigungswahrenden Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG darin, dem Dienstnehmer die Möglichkeit zu eröffnen, das Dienstverhältnis zugunsten der Kinderbetreuung auflösen zu können, ohne auf die Abfertigung verzichten zu müssen. Der Abfertigungsanspruch soll danach auch dann gewahrt sein, wenn eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer das Dienstverhältnis nicht bereits aus Anlass der Geburt oder der Beendigung der Karenz abfertigungswahrend aufgelöst hat, sondern daran mit vermindertem Beschäftigungsausmaß festhalten will, die Betreuung in der Folge aber doch nicht als mit dem Dienstverhältnis vereinbar ansieht. Da die Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung nach dem MSchG (VKG) und § 20 VBG 1948 iVm § 50b BDG in ihrem Kernbereich deckungsgleich sind, hat der OGH keine sachliche Rechtfertigung erkannt, warum in einem Fall eine abfertigungswahrende Selbstkündigung möglich sein sollte, im anderen aber nicht.

Mit der gegenständlichen Bestimmung wird die bis dato fehlende Möglichkeit der abfertigungswahrenden Selbstkündigung während einer Karenz nach dem Bgld. MVKG ergänzt und die zum Bund analoge Regelung im Hinblick auf die Rechtsprechung des OGH angepasst, sodass auch Beamten, die während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 62 Abs. 1 bis 5 LBDG 1997 selbst kündigen, eine Abfertigung gebührt.

Zu Z 8 (§ 124):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Artikel 5 (Änderung des Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetzes 2014):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Es erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an die geänderten Bestimmungen.

Zu Z 2 (§ 11 Abs. 4):

Mit der Ergänzung des letzten Satzes in Abs. 4 wird Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt. Im Fall einer Verlängerung eines Dienstverhältnisses, für das eine Probezeit vereinbart war, darf für dieselbe Verwendung und dieselben Aufgaben keine weitere Probezeit vereinbart werden.

Zu Z 3 (§ 12):

Die neu gefasste Bestimmung des § 12 dient der Umsetzung der Richtlinie 2019/1152/EU. Der Dienstvertrag ist nun innerhalb von sieben Kalendertagen nach dem Beginn des Dienstverhältnisses auszufolgen. Über jede Änderung des Dienstvertrages ist weiterhin mit dem Wirksamkeitsbeginn ein Nachtrag zum Dienstvertrag auszufolgen. Der Inhalt des Dienstvertrages wird jedoch um die Informationen nach Abs. 2 ergänzt. Mit Abs. 2 werden somit die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152/EU vorgesehenen Informationspflichten umgesetzt. Nach Abs. 3 kann für bestimmte Informationen ein Auslangen durch einen Hinweis auf die für die jeweiligen Bereiche anwendbaren Gesetze und Verordnungen gefunden werden; jedenfalls ist das Mindestmonatsentgelt auszuweisen.

Zudem erfolgt die Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2019/1152/EU. Der Dienstvertrag bzw die Nachträge zum Dienstvertrag können entweder wie bisher schriftlich ausgefolgt oder in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden. Bei der elektronischen Übermittlung der Informationen ist in Übereinstimmung mit Art. 3 der Richtlinie 2019/1152/EU sicherzustellen, dass die oder der Gemeindebedienstete diese speichern und ausdrucken kann und der Dienstgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält.

Hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen wird in Abs. 4 zur Umsetzung des Art. 15 der Richtlinie 2019/1152/EU eine Umkehr der Beweislast in Verfahren vor Gericht verankert. Der Dienstgeber soll demnach die Möglichkeit erhalten, fehlende Informationen nach Aufforderung bereitzustellen oder schriftlich zu begründen, warum diese seiner Ansicht nach bereits bereitgestellt wurden. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.

Zu Z 4 (§ 15 Abs. 6):

Mit Abs. 6 wird Art. 13 der Richtlinie 2019/1152/EU umgesetzt, indem die verpflichtende Teilnahme im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Dienstzeit normiert wird.

Zu Z 5 (§ 29a Abs. 3a):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158/EU. Äußert eine Bedienstete oder ein Bediensteter den Wunsch, Telearbeit in Anspruch zu nehmen und lehnt es der Dienstgeber ab, eine der Anregung entsprechende Anordnung nach § 29a Abs. 1 zu treffen, hat er diese Entscheidung der Gemeindebediensteten oder dem Gemeindebediensteten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt und es wird insbesondere kein Anspruch auf Telearbeit begründet.

Zu Z 6, 12, 13 und 21 (Entfall des § 41 Abs. 5, § 76 Abs. 8, § 78 Abs. 3 und § 133e Abs. 5):

Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurden die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit). Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 - anstatt im Verhältnis 1:1,5 - auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben

Aufgrund dieses Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs werden die dem BDG bzw GehG inhaltlich nachgebildeten Regelungen des Bgld. GemBG 2014 zur Herstellung der Verfassungskonformität entsprechend adaptiert. Aufgrund der durch die Aufhebung entstehenden Unstimmigkeiten zwischen Freizeitausgleich (§ 41 Abs. 5 (Bgld. GemBG 2014), Überstundenzuschlag (§ 76 Abs. 4 Bgld. GemBG 2014) und Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 78 Abs. 3 Bgld. GemBG 2014) wird nunmehr eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte in den burgenländischen Dienstrechtsgesetzen vorgenommen.

Zu Z 7, 8 und 9 (§ 44 Abs. 2, Abs. 3 Z 1 und Abs. 6):

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes ist als „flexible Arbeitsregelung“ im Sinne des Art. 9 der Richtlinie 2019/1158/EU anzusehen. Darin ist vorgesehen, dass solche flexiblen Regelungen bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden können. Die Höchstdauer ist somit auf die Vollendung des achten Lebensjahres auszudehnen. Es wird sohin Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt.

Zu Z 10 (§ 47 Abs. 1):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158/EU. Beantragt eine Gemeindebedienstete oder ein Gemeindebediensteter die Inanspruchnahme einer Pflegezeit und lehnt der Dienstgeber diesen Antrag ab, hat er diese Entscheidung der Gemeindebediensteten oder dem Gemeindebediensteten schriftlich zu begründen.

Zu Z 11 und 22 (§ 76 Abs. 4 und § 133n Abs. 3):

Entsprechend den Ausführungen zu Z 6 (Entfall des § 41 Abs. 5) entfällt der bisherige 25%-ige Überstundenzuschlag.

Zu Z 14 und 15 (§ 113 Abs. 1 Z 1 und Abs. 9):

Die Änderungen dienen der Umsetzung der Art. 3 iVm Art. 6 der Richtlinie 2019/1158/EU. Beim Anspruch auf Pflegefreistellung soll das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts bei nahen Angehörigen entfallen. Zudem soll nunmehr auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung bestehen, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der Bediensteten oder dem Bediensteten lebt, ohne mit ihr oder ihm in einem nahen Angehörigkeitsverhältnis zu stehen.

Für erkrankte oder verunglückte Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, die im gemeinsamen Haushalt leben, besteht schon bisher gemäß Abs. 1 Z 1 ein Anspruch auf Pflegefreistellung, da sie dezidiert genannt werden. Diese ausdrückliche Nennung kann entfallen, weil nunmehr generell ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für im gemeinsamen Haushalt lebende Personen eingeführt werden soll, auch wenn sie nicht „nahe Angehörige“ sind.

Derzeit besteht kraft ausdrücklicher Anordnung in Abs. 9 ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für Kinder bzw. Wahl- oder Pflegekinder, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht. Da die Kinder, Wahl- und Pflegekinder unter „nahe Angehörige“ fallen und für diese kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich sein soll, kann in Abs. 9 die Bezugnahme auf Abs. 1 Z 1 entfallen.

Zu Z 16, 18 bis 20 (§§ 113a, 126 Abs. 2a, § 127 Abs. 2a und Abs. 7 bis 9):

Es werden die Art. 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152/EU sowie die Art. 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt. Gemeindebedienstete, die in den genannten Richtlinien vorgesehene Rechte wahrnehmen, sollen vor Kündigung und jeglicher sonstiger Benachteiligung geschützt sein. Dieser Schutz umfasst gemäß § 127 Abs. 2a und Abs. 7 bis 9 ein ausdrückliches Verbot der Entlassung und der Kündigung wegen Inanspruchnahme von in Umsetzung der genannten Richtlinie zustehenden Rechten, eine Pflicht des Dienstgebers zur Begründung der Kündigung oder der Entlassung auf Verlangen der oder des Gemeindebediensteten, die auch für die Kündigung im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gilt, sowie eine Beweislastregel zugunsten der oder des Gemeindebediensteten im Falle der Bekämpfung der Kündigung oder Entlassung, wenn die oder der Gemeindebedienstete behauptet, aus den genannten Gründen gekündigt oder entlassen worden zu sein.

Darüber hinaus normiert § 113a ein generelles Verbot der Benachteiligung wegen Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (siehe Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1152/EU), Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflegezeit, eines Frühkarenzurlaubs oder einer Pflegefreistellung (Abs. 1) sowie als Reaktion auf die Durchsetzung der Rechte durch die Gemeindebedienstete oder den Gemeindebediensteten (Abs. 2).

Zu Z 17 (8a. Abschnitt):

Dieser Abschnitt dient der Umsetzung der Art. 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152/EU sowie der Art. 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158/EU. § 121a regelt die Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 113a sowie die Bemessung des Schadenersatzes, indem die Bestimmungen der §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. LGBG sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen. Fristen und Beweislastumkehr für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 121a Abs. 1 bestimmen sich analog der §§ 19 und 19a des Bgld. L-GBG.

§ 121b normiert ein Benachteiligungsverbot, wonach die oder der Gemeindebedienstete als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes

nach § 113a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden darf. In Abs. 2 erfolgt ein Verweis auf die einschlägigen Bestimmungen des Bgld. L-GBG, die sinngemäß zur Anwendung gelangen sollen.

Zu Z 23 (§ 160 Abs. 1):

Ergänzung des Umsetzungshinweises.

Zu Z 24 (§ 162):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Artikel 6 (Änderung des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes):

Zu Z 1 bis 3 (§ 21 Abs. 1 und Abs. 2, § 22 Abs. 3):

Die aufgeschobene Karenz bzw. Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter zur Betreuung eines Kindes ist als „Elternurlaub“ im Sinne des Art. 5 der Richtlinie 2019/1158/EU anzusehen. Darin ist vorgesehen, dass Elternurlaub bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden kann. Die Höchstdauer ist somit auf die Vollendung des achten Lebensjahres auszudehnen. Diese Bestimmungen setzen sohin Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1158/EU um.

Zu Z 4 (§ 27 Abs. 1):

Die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes ist als „flexible Arbeitsregelung“ im Sinne des Art. 9 der Richtlinie 2019/1158/EU anzusehen. Darin ist vorgesehen, dass solche flexiblen Regelungen bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden können. Die Höchstdauer ist somit auf die Vollendung des achten Lebensjahres auszudehnen. Es wird sohin Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1158/EU umgesetzt.

Zu Z 5 (§ 44):

Ergänzung des Umsetzungshinweises.

Zu Z 6 (§ 45 Abs. 9):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Artikel 7 (Änderung des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 3 Abs. 1):

Mit der vorliegenden Bestimmung soll eine ergänzende Klarstellung im Hinblick auf den Anwendungsbereich des Bgld. L-GBG im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz erfolgen. Der bundesrechtlichen Regelung folgend (s. § 4 B-GBG) soll Diskriminierung „insbesondere auch unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder ob jemand Kinder hat“ verboten sein. Damit erfolgt zugleich eine Umsetzung von Art. 11 der Richtlinie 2019/1158/EU.

Zu Z 2, 3 und 12 (§ 3a Abs. 1a Z 2, § 18a, § 21 Abs. 5, § 25 Abs. 7, § 30 Abs. 2 und § 40):

Mit § 40 wird ein eigener Verweisparagraph im Gesetz normiert. Die im Gesetz vorgesehenen Verweise sind dahingehend anzupassen.

Zu Z 4 bis 7 (§ 22 Abs. 1 und 2, § 23 Abs. 1 Z 3 und 3, § 23 Abs. 1 Z 2 lit. c und d):

Bereits bisher hat die Gleichbehandlungskommission Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu erstatten. Der Aufgabenbereich der Gleichbehandlungskommission soll - in Umsetzung der Art. 11 und 15 der Richtlinie 2019/1158/EU - um Gutachtenserstellungen zu Fragen betreffend die Verletzung des Diskriminierungsverbotes von Eltern und pflegenden Angehörigen nach den dienstrechtlichen Vorschriften für Landes- und Gemeindebedienstete erweitert werden (§ 22 Abs. 1). In § 22 Abs. 2 wird eine Ergänzung hinsichtlich der Beteiligung der Gleichbehandlungskommission in Begutachtungsverfahren von Gesetzen oder Verordnungen normiert. In § 23 werden die hierfür ergänzenden verfahrensrechtlichen Bestimmungen vorgesehen.

Nach Art. 15 der Richtlinie 2019/1158/EU sind die Gleichbehandlungsstellen gemäß Art. 20 der Richtlinie 2006/54/EG für Fragen im Zusammenhang mit der Richtlinie 2019/1158/EU für zuständig zu erklären.

Zu Z 8 bis 10 (§ 27 Abs. 1, 2 und Abs. 2a):

Der Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten soll in Umsetzung von Art. 11 und 15 der Richtlinie 2019/1158/EU mit der Befassung von Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz von Eltern und pflegenden Angehörigen erweitert werden.

Zu Z 11 (§ 29 Abs. 1):

Der Aufgabenbereich der Kontaktfrauen soll in Umsetzung von Art. 11 und 15 der Richtlinie 2019/1158/EU mit der Befassung von Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz von Eltern und pflegenden Angehörigen erweitert werden.

Zu Z 13 (§ 41 Abs. 9):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Z 14 (§ 42):

Ergänzung des Umsetzungshinweises.

Zu Artikel 8 (Änderung des Gemeindebedienstetengesetzes 1971):

Zu Z 1 (§ 46b):

Die §§ 3 und 38 erklären die für das Dienst- und Besoldungsrecht der Landesbeamtinnen und Landesbeamten geltenden Landesgesetze als auf die Gemeindebeamtinnen, Gemeindebeamten sowie die Beamtinnen und Beamten der Freistädte Eisenstadt und Rust anwendbar, soweit nicht anderes bestimmt ist.

Gemäß § 32 des Gesetzes sind – soweit nicht explizit anderes bestimmt wird – die Bestimmungen des Bgld. GemBG 2014 auf die Gemeindevertragsbediensteten, die dem Gemeindebedienstetengesetz 1971 unterliegen, anzuwenden. § 39 normiert die sinngemäße Anwendung der Bestimmungen des Bgld. LVBG 2013 und des § 32 für die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Freistadt Eisenstadt und zur Freistadt Rust stehenden Personen.

Im Anwendungsbereich des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 sind sohin die im Bereich der für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten geltenden Dienstrechtsgesetzen als auch der im Bgld. GemBG 2014 umgesetzten Bestimmungen der Richtlinien 2019/1152/EU und 2019/1158/EU umgesetzt.

§ 13 normiert die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungs- und Lehrveranstaltungen im Rahmen der Dienstzeit.

Aus diesem Grund wird der Umsetzungshinweis in das vorliegende Gesetz aufgenommen.

Zu Z 2 (§ 47 Abs. 10):

Inkrafttretensbestimmung.