

Initiativantrag

**der unterzeichneten Abgeordneten des Oberösterreichischen Landtags
betreffend das
Landesgesetz,**

**mit dem das Oö. Landesbeamtengesetz 1993, das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz,
das Oö. Gehaltsgesetz 2001, das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö.
Gemeindebedienstetengesetz 2001, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz
2002 und das Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetz 2002 geändert werden (Oö. Landes-
und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017 – Oö. DRÄG 2017)**

Begründung:

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Mit dem Gesetzesentwurf soll eine umfassende Reform des Vorrückungssystems des Landes Oberösterreich vorgenommen werden, mit der die Vordienstzeiten-Anrechnung von Grund auf neu und nunmehr voll europarechtskonform im Lichte der Judikaturentwicklung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) geregelt werden soll. Die neuen Bestimmungen sollen insbesondere die Rechtsunsicherheit infolge des Urteils des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Schmitzer, C-530/13, aber auch anderer, bereinigen.

II. Kompetenzgrundlagen

Gemäß Artikel 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder.

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Die Neugestaltung der Vordienstzeitenanrechnung bringt durch den Entfall der Anrechnung von Ausbildungszeiten zunächst eine Reduktion anrechenbarer Zeiten, die jedoch zu einem großen Teil durch den sogenannten Qualifikationsausgleich wieder kompensiert wird, sodass aus dieser Einschränkung der potentiell anrechenbaren Zeiten kaum Einsparungen zu erwarten sind. Demgegenüber wurde die Anrechnung facheinschlägiger Zeiten auf bis zu zehn Jahre im Vergleich zu bisher (maximal drei Jahre und die nur zur Hälfte anrechenbar) ausgedehnt, weshalb vor allem im Bereich der Funktionsgruppen drei und vier mit Mehrkosten zu rechnen sein wird.

Die gestaffelte Anhebung der maximal anrechenbaren Jahre von zunächst fünf auf letztlich zehn Jahre ermöglicht einen kontinuierlichen und budgetär leistbaren Übergang zum Neusystem. Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich die stetig sinkende Anzahl an Pauschalzulagenbezieherinnen und Pauschalzulagenbezieherinnen und jenen neu eintretenden Bediensteten mit einer – im Vergleich zur bisherigen Rechtslage – verbesserten Anrechnungspraxis finanziell in etwa die Waage halten werden.

Eine genaue Kostenschätzung ist aber pro futuro nicht möglich, da die Kostenstruktur maßgeblich von der Aufnahmepraxis des Landes bzw. der Gemeinden abhängt. Selbst ausgebildetes und angelerntes Personal (Lehre, Trainee-Programme, berufsbegleitende Ausbildungen) ist in dieser Hinsicht finanziell günstiger als etwa Bedienstete mit langjähriger einschlägiger Vorerfahrung bei anderen Dienstgebern.

Zeitlich unmittelbare Kostenfaktoren sind die Pauschalzulagen und die Nachzahlungen:

Die Höhe der Pauschal- und Nachzahlungen belastet die öffentlichen Dienstgeber (Land Oberösterreich, gespag, Kepleruniversitätsklinikum, Statutarstädte sowie die Oö. Gemeinden – wobei die Daten der Statutarstädte gänzlich jene der Gemeinden teilweise hochgerechnet wurden) im Jahr 2017 insgesamt maximal 30 Mio Euro.

Die Pauschalzulagen als laufende jährliche Kosten betragen rund zehn bis elf Millionen Euro.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen bringen unmittelbar keine finanziellen Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Diesem Landesgesetz stehen – soweit ersichtlich – keine zwingenden EU-Rechtsvorschriften (unionsrechtliche Vorschriften) entgegen. Vielmehr dient die Besoldungsreform gerade der Herstellung einer unionsrechtskonformen Rechtslage.

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

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen haben – soweit ersichtlich – weder direkt noch indirekt unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel I

(Änderung des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993)

Vgl. dazu grundsätzlich die Erläuternden Bemerkungen zu Art. III und Art. IV (Oö. GG 2001 sowie Oö. LGG).

Zu Art. I Z. 1 und 2:

Legistische Anpassungen an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters.

Zu Art. I Z. 3 und 4:

Im Zuge der Umstellung auf das Besoldungsdienstalter kommt es für alle neueintretenden Bediensteten auch zu einer anderen Berechnungsmethode für den sogenannten Urlaubsstichtag. Dabei handelt es sich um jenen vom vormaligen Vorrückungstichtag verschiedenen Stichtag, der aufgrund der für das erhöhte Urlaubsausmaß anrechenbaren Gesamtdienstzeit errechnet wird. Der Urlaubsstichtag bestimmt also letztendlich jenes Urlaubsjahr, ab dem die 6. Urlaubswoche

gebührt. Ein allenfalls vorgesehener Qualifikationsausgleich ist aber bei der Berechnung abzuziehen.

Zu Artikel II (Änderung des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes)

Vgl. dazu die Erläuternden Bemerkungen zu Art. III und Art. IV (Oö. GG 2001 sowie Oö. LGG).

Zu Artikel III (Änderung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001)

Neuregelung des Vorrückungssystems:

Der EuGH hat in zahlreichen Urteilen die Grundfesten des jahrzehntlang praktizierten Vorrückungs- und Vordienstzeitensystems in der österreichischen Vollziehung kritisiert und teilweise für unanwendbar wegen Unvereinbarkeit mit unmittelbar anwendbarem Unionsrecht angesehen. Beginnend mit dem Urteil vom 18.6.2009, C-88/08 – Rs Hütter, hat der EuGH insbesondere die Anknüpfung an die Vollendung des 18. Lebensjahres als frühestmöglichen Beginn der Vordienstzeitenanrechnung als Altersdiskriminierung gewertet und es wurden in weiterer Folge auch bisherige Sanierungswege durch den Bundes- bzw. die Landesgesetzgeber, zuletzt in der Entscheidung vom 11.11.2014, C-530/13 – Rs Schmitzer, endgültig als nicht mit den europarechtlichen Vorgaben in Einklang stehend qualifiziert.

Aufgrund dieser Thematik hat der Bund mit der Besoldungsreform 2015 neuerlich versucht eine europarechtskonforme Rechtslage diesbezüglich herzustellen. Ob dies tatsächlich gelungen ist, wird aktuell im Gerichtsweg geklärt und möglicherweise neuerlich Gegenstand eines oder mehrerer Vorabentscheidungsersuchen beim EuGH werden. Der VwGH hat die Besoldungsreform 2015 durch das Erkenntnis vom 9.9.2016, ZI. 2015/12/0025, mittels einer – vom historischen Gesetzgeber so nicht gewollten – Interpretation in einem wesentlichen Punkt, nämlich der klaren Bruchlinie zur alten Rechtslage, in Frage gestellt. Der Bundesgesetzgeber versucht dem mittels einer authentischen Interpretation entgegen zu wirken.

Parallel dazu hat der EuGH mit seinem Urteil vom 5.12.2013, C-514/12 – Rs Salzburger Landeskliniken (SALK), betreffend das Land Salzburg zur dortigen Rechtslage entschieden, dass Vordienstzeiten, wenn es sich um einschlägige Berufserfahrungen handelt, ohne Ansehen des Dienstgebers gleichermaßen anerkannt werden müssen, um durch entsprechende anderslautende Regelungen nicht die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Union zu erschweren. Anders als hinsichtlich der Frage der Anrechnung von Zeiten vor dem vollendeten

18. Lebensjahr, wo seit der Rechtssache Schmitzer weitgehend Klarheit geschaffen wurde, divergieren die Meinungen über die Reichweite des Urteils in der Rechtssache SALK. So vertritt insbesondere der Bund die – vollinhaltlich nachvollziehbare – Rechtsauffassung, dass die Entscheidung des EuGH im zitierten Urteil auf die anders gelagerte Salzburger Landesrechtssituation abziele und sich eine derartige Problematik im Bereich des Bundesrechts, das in diesem Punkt auch weitestgehend der Landesrechtssituation in Oberösterreich und der anderer Bundesländer entspricht, so nicht stellen würde.

Das Land Oberösterreich vertritt diese Rechtsauffassung grundsätzlich auch. Zeiten im öffentlichen Dienst werden nach bestehender Rechtssituation tatsächlich zur Gänze angerechnet, wogegen Zeiten bei privaten Dienstgebern – sofern diese Anrechnung nicht im Ermessensweg ohnedies bereits ausgeweitet wurde – nur limitiert mit drei Jahren zur Hälfte angerechnet werden. Dabei erfolgt jedoch eine klare Differenzierung zwischen öffentlichen und privaten Dienstgebern, was europarechtlich unbedenklich ist, weil dadurch die Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht eingeschränkt wird. Öffentliche Zeiten werden für alle EU-Bürger gleich umfassend und private Zeiten gleich eingeschränkt anerkannt. Sowohl gesetzlich als auch in der Praxis werden nämlich öffentliche Dienstzeiten nicht nur von österreichischen Gebietskörperschaften, sondern auch von Gebietskörperschaften aus den anderen EU-Mitgliedsstaaten bzw. assoziierten Drittstaaten in gleicher Weise voll anerkannt und erfolgt damit keinerlei Differenzierung hinsichtlich des Herkunftslandes.

Ungeachtet der Möglichkeit innerstaatlicher bzw. verfassungsrechtlicher Reflexwirkungen aus einer Differenzierung zwischen öffentlichen und privaten Vordienstzeiten im Kontext der Arbeitnehmerfreizügigkeit stellt sich jedoch im Zuge einer Neugestaltung des gesamten Vorrückungssystems natürlich die systematische Frage, ob dabei nicht auch eine weitestgehende Bereinigung dieser Differenzierung stattfinden sollte. Deshalb umfasst die Neugestaltung des Vorrückungssystems in Oberösterreich auch diesen Aspekt und berücksichtigt private Vordienstzeiten in einem erhöhten Ausmaß im Anrechnungssystem.

Dies gilt uneingeschränkt für die zukünftig neu aufgenommenen Bediensteten. Für alle bestehenden Bediensteten sollen bisher noch nicht angerechnete Vordienstzeiten in Form einer sogenannten Pauschalzulage (und zwar ausschließlich in dieser Form) nachträglich berücksichtigt werden, wobei das maximal anrechenbare Volumen auf zehn Jahre abzüglich der bereits angerechneten sowie der im Wege freier Beförderungen ebenfalls schon übersprungenen Vorrückungszeiten beschränkt wird. Damit erfolgt eine weitestgehende Gleichstellung von bestehenden und künftigen Dienstverhältnissen, die finanziell leistbar und aufgrund der Abgeltung in Form einer Pauschalzulage auch leicht, weil automationsunterstützt, leichter administrierbar ist.

Insgesamt ergibt sich folgende zeitliche Einordnung und Unterteilung der bestehenden und zukünftigen Bediensteten nach dem Eintrittsdatum in den Landes- bzw. Gemeindedienst:

Eintritte bis einschließlich 30. Juni 1995: Bei dieser Gruppe werden Zeiten vor dem 18. Lebensjahr und auch sonstige Zeiten, die allerdings bereits zur Hälfte angerechnet wurden, berücksichtigt, jedoch Beförderungszeiten iHv pauschal acht Jahren in Abzug gebracht.

Eintritte bis einschließlich 30. Juni 2001: Berücksichtigung finden Zeiten vor dem 18. Lebensjahr und auch sonstige Zeiten, von denen nur drei Jahre zur Hälfte angerechnet wurden, wobei Beförderungszeiten (iHv vier Jahren bei nachfolgender Option; sonst acht Jahre; keine Abzüge jedoch wenn noch keine Beförderung möglich war bis zur Option) in Abzug gebracht werden.

Eintritte bis einschließlich 28. Februar 2011: Hier findet die Berücksichtigung der Zeiten vor dem 18. Lebensjahr und auch die Berücksichtigung sonstiger Zeiten (die bisher mit maximal drei Jahren zur Hälfte angerechnet wurden) statt.

Eintritte ab 1. März 2011: Hier wurden die Zeiten vor dem 18. Lebensjahr bereits legislativ und im Vollzug berücksichtigt, sonstige Zeiten jedoch auch nur limitiert und sind daher noch in der Pauschalzulage abzugelten.

Eintritte ab 1. Jänner 2017: Diese unterliegen dem neuen System.

Die Pauschalzulage wird möglichst weitgehend automationsunterstützt errechnet und zwar anhand des Geburts- und Eintrittsdatums, des Vorrückungsstichtags sowie nach Maßgabe der Zuordnung zu den jeweiligen Gehalts- und Entlohnungsschemata.

Wesentliche Neuerung in „Besoldung Neu“ (Oö. GG 2001) ist dabei die „Splittung“ der Gehaltstabelle mit den ersten fünf Stufen des Besoldungsdienstalters als Erfahrungszeiten und daran anschließender Überleitung in die Treuestufen. Das Besoldungsdienstalter wird hinsichtlich der Erfahrungszeiten auf zehn Jahre limitiert (auch Zeiten beim Land bzw. einer Gemeinde selbst). Daran anschließend wird nur mehr die Treue im laufenden Dienstverhältnis honoriert, also ab Gehaltsstufe 6 gibt es nur mehr „Treueprämien“ im Sinn der Judikatur des EuGH.

Regelung für Neueintretende:

Für neu eintretende Bedienstete gelten folgende Eckpunkte:

1. An die Stelle des bisherigen stichtagsbezogenen Vorrückungssystems tritt – wie im Bundesdienst – das Besoldungsdienstalter, das sich in Oberösterreich jedoch weiter untergliedert in Erfahrungs- und Treuezeiten. Als Erfahrungszeiten sind ausschließlich die in § 8 Abs. 2 genannten Zeiten anzurechnen und zwar immer nur im Gesamtausmaß von höchstens zehn Jahren – das gilt auch für Zeiten bei Gebietskörperschaften einschließlich der jeweils eigenen. Treuezeiten sollen – in längeren zeitlichen Abständen – die „Betriebstreue“ zum Land bzw. zur Gemeinde belohnen.
2. Der Beschränkung auf maximal zehn Jahre liegt der Gedanke zugrunde, dass ein weiterer beruflicher Erfahrungsgewinn nach mehr als zehn Jahren facheinschlägiger Qualifikation üblicherweise nicht oder nur in einem sehr geringen, vergleichsweise zu den ersten Jahren der Berufserfahrung, vernachlässigbaren Maße zu erwarten ist. Daher soll die Anrechnung einschlägiger Zeiten auf maximal zehn Jahre – auch bei Zeiten bei anderen Gebietskörperschaften – beschränkt werden.
3. Alle über zehn Jahre hinausgehenden Zeiten der Berufserfahrung können daher nicht als Erfahrungszeiten angerechnet werden, hier erfolgt eine absolute Gleichstellung von Vordienstzeiten mit Erfahrungszeiten im laufenden Dienstverhältnis.
4. Da Erfahrungszeiten für den Dienstgeber, unabhängig davon, wo diese gesammelt wurden, einen besonderen Nutzen aufweisen, kommt es in den ersten zehn Jahren durchgängig zu Bialvorrückungen, die den Erfahrungsgewinn entsprechend honorieren.
5. Zeiten, die bei anderen Dienstgebern nach Überschreitung dieser Obergrenze erbracht worden sind, sind – sofern es keine verfassungs- oder europarechtlichen Sonderbestimmungen gibt – nicht anzurechnen. Die Betriebstreue zum Land selbst wird dagegen nur mehr in Form des Treuedienstalters honoriert, allerdings verzögert in Drei- bzw. Vierjahresabständen, sodass sich der finanzielle Zugewinn zwischen Erfahrungsgewinn zu Beginn und reiner Betriebszugehörigkeit gegen Ende der Berufsphase letztendlich halbiert!
6. Grundsätzlich beginnen alle Bediensteten bei Eintritt mit der ersten Gehaltsstufe. Nur wenn entsprechende Erfahrungszeiten bereits aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen vorliegen, kommt es zu einer Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe bei Dienstantritt. Im Unterschied zum Bundesdienstrecht kann eine pauschalierte Berücksichtigung für zwingend vorgeschriebene Ausbildungen, ein sogenannter Qualifikationsausgleich erfolgen, der im Verordnungsweg für die einzelnen Verwendungen festgelegt werden kann. Dieser Unterschied zur Bundesregelung ist deshalb notwendig, weil die Berücksichtigung im Gehaltschema selbst aufgrund der Zuordnung unterschiedlichster Verwendungen zu ein und derselben LD nicht möglich ist und ansonsten mitunter höher qualifizierte Bedienstete finanziell benachteiligt würden und eine marktkonforme Entlohnung mitunter nicht möglich wäre.

Ausgleich für bisher nicht berücksichtigte Vordienstzeiten, Wahrung des Besitzstandes und Rechtssicherheit bei bestehenden Dienstverhältnissen:

Wesentliches Ziel der Novelle ist es, ein europa- und verfassungsrechtskonformes System zu schaffen, dass auch den aktuellen Entwicklungen und Bedürfnissen der öffentlichen Dienstgeber in Oberösterreich Rechnung trägt.

Eine möglichst weitgehende Gleichbehandlung von Neueintretenden und bestehenden Bediensteten kann dabei europarechtlich gesehen entweder durch eine „Angleichung nach unten“ oder eine „Angleichung nach oben“ erfolgen. Durch die Berechnung der individuell noch in Betracht kommenden Monate und gegebenenfalls der Gewährung einer Pauschalzulage gleicht die vorliegende Novelle – anders als etwa die Besoldungsreform des Bundes – grundsätzlich nach oben aus, weil – innerhalb vorgegebener Rahmenbedingungen – bestehende Bedienstete pauschaliert an das System der Neueintretenden herangeführt werden. Offene Monate werden berücksichtigt, wenn auch in pauschalierter Form. Dies kommt zum einen der Erwartungshaltung jener Bediensteten mit noch nicht berücksichtigten Vordienstzeiten entgegen und dient andererseits auch der Besitzstandswahrung jener Bediensteten, die im neuen Anrechnungssystem eine vergleichsweise verringerte Zeitanrechnung zu erwarten hätten. Beide Aspekte wurden von allen beteiligten Dienstnehmervertretungen gefordert, wurden dazu in der Vergangenheit auch mehrfach Verjährungsverzichte abgegeben und auch gesetzliche Bestimmungen über die Hemmung der Verjährung eingeführt, um entsprechenden Feststellungsklagen bzw. Individualbegehren zugunsten einer tragfähigen Lösung für die gesamte Belegschaft hintan zu halten.

In diesem Sinn konnte sozialpartnerschaftlich ein Modell entwickelt werden, das neben der diskriminierungsfreien Rechtslage für Neueintretende auch die Bestandsbediensteten mittels Überführung und Pauschalzulage in das neue System überleitet, ohne jemanden zu beschneiden und ohne einzelne Bedienstete zu bevorzugen. Durch die pauschalierte Abgeltung konnte nicht nur fiskalischen Überlegungen, sondern vor allem auch verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten Rechnung getragen werden. Die im Wesentlichen rein automationsgesteuerte Überleitung (Besoldung „Neu“) und Ermittlung der Pauschalzulage (Besoldung „Alt“ und „Neu“) spart in den nächsten Jahren mehrere hunderttausend Euro an Verwaltungsmehraufwand.

Die Bediensteten in der Besoldung „Alt“ befinden sich in einem von (freien) Beförderungen bestimmten Besoldungssystem bei dem im Laufe des Berufslebens die Vorrückung mehrfach durch Beförderungssprünge verändert wird, die auf der individuellen Dienstleistung und nicht auf Seniorität oder erworbener Berufserfahrung fußen. Diese Bediensteten sollen grundsätzlich in ihrem angestammten Besoldungssystem einschließlich der für sie geltenden Beförderungsrichtlinien verbleiben. Da die erstmalige Einstufung bzw. Berechnung des

ursprünglichen Vorrückungsstichtages Zeiten vor dem 18. Lebensjahr nicht berücksichtigt hat und teilweise (erst bei Eintritt ab 1. Juli 1995) alle sonstigen, insbesondere private Vordienstzeiten mit drei Jahren beschränkt wurden, sollen diese Zeiten bis zum maximalen Ausmaß von zehn Jahren auch mittels Pauschalzulage erhoben und abgegolten werden. Ab 1. Jänner 2017 richtet sich bei dieser Bedienstetengruppe die Vorrückung basierend auf der letzten Einstufung nach den jeweils geltenden Beförderungsrichtlinien und nur ausnahmsweise, in Ermangelung solcher nach der reinen Zeitvorrückung.

Bedienstete in Besoldung „Neu“ werden hingegen in das System des Besoldungsdienstalters übergeleitet, das ab Jänner 2017 für sie allein maßgeblich ist. Bei ihnen werden bisher noch nicht berücksichtigte Zeiten (teilweise galt auch für diese Bedienstetengruppe noch die Einschränkung auf Zeiten nach dem 18. Lebensjahr bzw. fand eine Beschränkung der maximal anrechenbaren sonstigen Zeiten auf 3 Jahre statt) auch in Form einer Pauschalzulage berücksichtigt.

Erläuterungen im Detail:

Zu Art III Z. 2:

Das frühere System des Vorrückungsstichtages wird durch das System des Besoldungsdienstalters ersetzt. Beim Besoldungsdienstalter handelt es sich um einen Zeitraum, der mit der Dauer des Dienstverhältnisses anwächst. Es besteht dabei einerseits aus der Dauer der angerechneten Vordienstzeiten, die beim erstmaligen Eintritt ins Dienstverhältnis festgestellt wird (nicht aber bei einer bloßen Übernahme ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis), und andererseits aus der im aufrechten Dienstverhältnis verbrachten Zeit, soweit diese für die Vorrückung wirksam wurde.

Die Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung (§ 9) bleiben dabei zum größten Teil unverändert und werden harmonisiert. Damit ist das Besoldungsdienstalter im Ergebnis die Summe aller für die Vorrückung wirksamen Zeiten. Das Besoldungsdienstalter kann sich daher im Regelfall nur erhöhen, nicht aber geringer werden – die einzige Ausnahme bildet der Überstellungsverlust in Besoldung „Alt“.

Die Vorrückung erfolgt künftig mit dem Ablauf jenes Monats, in dem weitere zwei, drei oder vier Jahre des Besoldungsdienstalters vollendet werden. Bei einem Besoldungsdienstalter von sieben Jahren und sieben Monaten sind in fünf Monaten weitere zwei Jahre vollendet und mit dem darauffolgenden Monatsersten erfolgt die Vorrückung. Damit ist künftig jeder Monatserste ein möglicher Vorrückungstermin. Bei den übergeleiteten Bediensteten wird das Besoldungsdienstalter jedoch so festgesetzt, dass sie die bisher in ihrer Stufe verbrachte Zeit „mitnehmen“. Das führt im

Ergebnis auch zwingend dazu, dass ihr bisheriger Vorrückungstermin beibehalten wird (1. Jänner oder 1. Juli). Aber auch hier können sich im weiteren Dienstleben Änderungen durch sonstige Karenzurlaube und andere Hemmungsfälle ergeben.

Als wesentlicher Grundsatz ist dabei zu berücksichtigen, dass Änderungen des Besoldungsdienstalters stets unmittelbar für die Einstufung und die Verweildauer in der jeweiligen Stufe wirksam werden.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist im Vergleich zur Bestimmung des früheren Vorrückungstichtags deutlich verschlankt: Es sind nur noch fünf Anrechnungstatbestände im maximalen Gesamtausmaß von zehn Jahren in § 8 Abs. 2 vorgesehen:

- Zeiten bei Gebietskörperschaften,
- Zeiten bei internationalen Einrichtungen,
- Zeiten des Bezugs einer Beschädigtenrente nach dem Heeresversorgungsgesetz wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90%,
- Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes bis zu zwölf Monaten,
- Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines Verwaltungspraktikums.

Alle gemeinsam (auch Zeiten bei Gebietskörperschaft, einschließlich der eigenen) sind (ausgenommen dem Qualifikationsausgleich, Zeiten nach Abs. 4 oder einer allfälligen bloßen Pragmatisierung) mit gesamt höchstens zehn Jahren begrenzt.

Damit werden künftig keinerlei Ausbildungszeiten oder sonstige Zeiten mehr angerechnet. Vielmehr sind diese mit den neuen Gehaltsansätzen bereits pauschal abgegolten. Das gilt neben dem Lehrverhältnis etwa auch für die Gerichtspraxis. Die einzige Ausnahme bilden Verwaltungspraktika, die zwar auch einen Ausbildungscharakter haben, aber wegen ihrer besonderen Ähnlichkeit zu einem Dienstverhältnis bei entsprechender Einschlägigkeit anrechenbar sind. Damit sind Studien aller Art ebenso von einer Anrechnung ausgeschlossen und nur im Rahmen des sogenannten Qualifikationsausgleichs zu berücksichtigen, wenn die jeweilige Verwendung dies vorsieht. Der Qualifikationsausgleich ist dabei immer nur für die niedrigste für die Verwendung erforderliche Ausbildung zu gewähren.

Der Begriff der **Einschlägigkeit** wird klarer definiert, wobei ergänzend zwei Grundsätze festzuhalten sind:

- Einschlägige Vordienstzeiten können nur Zeiten sein, die eine deutlich bessere Verwendbarkeit der bzw. des Bediensteten ab Beginn der Tätigkeit erwarten lassen.

- Anrechenbar sind nur Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit, dh. es muss sich tatsächlich um eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit gehandelt haben. Eine Tätigkeit, die vorwiegend der Ausbildung dient, erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Einschlägige Zeiten sind dabei nur solche, die nach einer im Gesetz oder in einer Verordnung (insbesondere die Oö. Einreichungsverordnung) vorgesehenen Ausbildung erfolgreich absolviert wurden. Bei einer juristischen Verwendung etwa solche Berufserfahrungen, die nur nach Absolvierung des Studiums der Rechtswissenschaften erlangt werden können. Zeiten eines bloß geringfügigen Dienstverhältnisses sowie bloß nebenberufliche Tätigkeiten sind genau so wenig einschlägig, wie Zeiten, die bei der Aufnahme schon länger als 15 Jahre zurückliegen. In all diesen Fällen ist bei einer Durchschnittsbetrachtung mit keiner deutlich verbesserten Verwendbarkeit (mehr) zu rechnen. Eine hauptberufliche Tätigkeit wird regelmäßig nur anzunehmen sein, wenn diese zumindest mit einem Stundenausmaß von 20 Wochenstunden (bei einem Vollbeschäftigungsausmaß von 40 Wochenstunden) ausgeübt wurde.

Die maximal anrechenbare facheinschlägige Berufstätigkeit kann durch Verordnung pauschal für einzelne Verwendungen begrenzt festgesetzt werden, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, deren Verrichtung typischerweise kaum eine einschlägige Vorerfahrung voraussetzt, durch diese aber entweder die künftigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten deutlich erhöht werden oder durch die Vorerfahrung eine qualifiziertere Verwendungsmöglichkeit gegeben oder absehbar ist (etwa spätere Verwendung im Fachdienst oder in einer Führungsfunktion). Damit sollen insbesondere Hilfstätigkeiten in der Funktionsgruppe fünf auch die Möglichkeit erhalten, bereits gewonnene Erfahrungen aus vormaligen Beschäftigungsverhältnissen nicht nur einbringen zu können, sondern auch monetär abgegolten zu bekommen.

Die Ermessensanrechnung nach § 8 Abs. 4 ist durch die Kriterien des wichtigen dienstlichen Interesses und der Facheinschlägigkeit im Sinn des Abs. 3 eingeschränkt und dient etwa auch der Erfüllung verfassungsrechtlicher Gebote sowie der Verpflichtungen im Rahmen der Europäischen Integration.

In höhere Gehaltsstufen werden auch Bedienstete eingestuft, die eine qualifizierte – in der Einreichungsverordnung oder durch andere zwingende Bestimmungen vorgesehene – Ausbildung absolviert haben und wo ein zeitlicher Ausgleich für die Qualifikation in der Einreichungsverordnung explizit vorgesehen ist. Dieser so genannte Qualifikationsausgleich erfolgt also grundsätzlich in der Einreichungsverordnung, kann aber auch im Zuge einer Einzeleinreihung spezifisch – unter Bedachtnahme auf ähnliche Verwendungen – festgelegt werden.

Zu Art. III Z. 6:

Überleitung

Mit Inkrafttreten der Reform werden die Landesbediensteten von Gesetzes wegen in das System des Besoldungsdienstalters übergeleitet.

Um das Besoldungsdienstalter im neuen System festzusetzen, muss zunächst jene Stufe im neuen System ermittelt werden, die als Ausgangsbasis für die Überleitung dient. Die Überleitung erfolgt mit der Einstufung zum Stichtag des Inkrafttretens. Wenn im Überleitungsmonat keine Bezüge bzw. die Einstufung offen ist, dann wird jener vor Stichtag gelegene Monat herangezogen, in dem die bzw. der Bedienstete zuletzt Bezüge erhalten hat. Aus dem Besoldungsdienstalter ergibt sich aufgrund der neu festgelegten Verweildauer in der jeweiligen Stufe die neue Einstufung. Hinzugerechnet wird dabei die Zeit, die seit der letzten Vorrückung bis zum 1. Jänner 2017 verbracht wurde – daraus ergibt sich das gesamte Besoldungsdienstalter der übergeleiteten Bediensteten.

Pauschalzulage und Nachzahlung

Die Pauschalzulage ist das Herzstück der Neuregelung. Neben der Herstellung eines europarechtskonformen Zustands beruht sie vor allem auf dem Gedanken der Verwaltungsökonomie, verbindet diesen aber mit einer individualisierten Betrachtung, die tatsächlich nicht berücksichtigte Vordienstzeiten bis zum maximalen Ausmaß von zehn Jahren einer Anrechnung zuführt.

Bedienstete, die vor dem 1. Mai 1984 eingetreten sind, erhalten keine Pauschalzulage, da deren Vorrückungsstichtagsberechnung außerhalb der Verjährungsgrenze von 30 Jahren (gerechnet vom Beginn des Verjährungsverzichts, der zwischen den Sozialpartnern vereinbart wurde) liegt.

Berücksichtigt werden zunächst alle Zeiten, die zwischen dem Ende der Schulpflicht (Abzug von pauschal 180 Monaten bzw. 15 Jahren) und dem Eintritt in den Landes- bzw. Gemeindedienst liegen, maximal jedoch 120 Monate bzw. zehn Jahre. Die Begrenzung auf maximal zehn Jahre soll somit für alle Bediensteten gelten, also für bestehende genauso wie für die zukünftigen.

Davon werden jene Zeiten, die ohnedies bereits mittels des vormaligen Vorrückungsstichtages angerechnet wurden, abgezogen. Bedienstete der Funktionsgruppe fünf, die weniger als 18 bzw. 36 Monate an bereits angerechneten Zeiten aufweisen, erhalten keine Pauschalzulage, weil deren Vordienstzeiten – sofern überhaupt vorhanden – offenbar bisher schon mangels Vorliegen einer facheinschlägigen Berufserfahrung nicht berücksichtigt wurden bzw. weil 36 Monate auch die

maximal anrechenbare Zeit für Bedienstete der Funktionsgruppe fünf in Zukunft darstellen wird bzw. bei reinen Hilfstätigkeiten keine bzw. maximal 18 Monate an Anrechnung erfolgen darf.

Bediensteten in Besoldung „Alt“ werden all jene Zeiten von den maximal zehn Jahren abgezogen, die sie infolge (freier) Beförderungen (sei es als Beamtin bzw. Beamter oder als Vertragsbedienstete bzw. Vertragsbediensteter) übersprungen haben und zwar pauschaliert in Höhe von acht Jahren. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass alle Vertragsbediensteten im Landes- bzw. Gemeindedienst in „Besoldung Alt“ mit Erreichen der Gehaltsstufe 4 automatisch in die Gehaltsstufe 6 befördert werden, wenn die Dienstleistung positiv war und analog ein Sprung von der Stufe 11 in die Stufe 13 erfolgt, womit seit dem Inkrafttreten der Bestimmungen des Oö. GG 2001 und damit der Einführung der Besoldung „Neu“ zwangsläufig bereits zwei Beförderungen erfolgt sind, oder die Dienstverhältnisse infolge mangelnder Dienstleistung beendet oder eine Versetzung etc. durchgeführt wurde. Durch die im Beamtenbereich geltenden Beförderungsrichtlinien ist regelmäßig sogar noch ein „Überspringen“ von deutlich mehr als zehn Jahren vorgesehen, sodass eine pauschalierte Beschränkung auf acht Jahre eher zugunsten einzelner Bediensteter gehen kann.

Diese Erwägungen gelten allerdings nicht uneingeschränkt für Personen, die zwar vor Einführung der Besoldung „Neu“ eingetreten sind, jedoch in weiterer Folge in Besoldung „Neu“ optiert haben. Für diese Bediensteten sollen nur vier Jahre bzw. 48 Monate abgezogen werden, weil diese in der Regel nur den ersten Beförderungssprung erreicht haben und solche in Besoldung „Neu“ eben nicht vorgesehen sind. Bei Bediensteten, die ab 1999 eingetreten sind, geht sich – auch unter Berücksichtigung der maximal anrechenbaren Vordienstzeit von 18 Monaten an sonstigen Zeiten – der erste Beförderungssprung auch nicht mehr aus, sodass es bei diesen Bediensteten im Optionsfall zu gar keinen Abzügen für Beförderungszeiten kommt, wenn diese zum Zeitpunkt des Inkrafttretens die 9. Gehaltsstufe in Besoldung „Neu“ noch nicht erreicht haben.

Abgezogen werden weiters 36 Monate bei allen ab 1. März 2011 neu eingetretenen Bediensteten, weil ab diesem Zeitpunkt die Zeiten zwischen dem Ende der Schulpflicht und dem vollendeten 18. Lebensjahr voll und zur Gänze angerechnet wurden, also schon berücksichtigt sind. Bei dieser Personengruppe können daher nur mehr sonstige private Zeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres nicht angerechnet worden sein.

§ 66 Abs. 4 schließt die Berücksichtigung eines negativen Monatswerts aus, um rechnerische Verluste von Bediensteten zu verhindern.

Die nach den vorstehenden Absätzen ermittelten Monate führen in Abhängigkeit von deren Anzahl und der Einstufung der bzw. des Bediensteten zur monatlichen Pauschalzulage.

Grundsatz ist dabei, dass für das erste noch nicht angerechnete Jahr 20 Euro monatlich an Pauschalzulage gebühren, für das zweite Jahr 15 Euro, 8 Euro für das dritte Jahr und für jedes weitere volle Jahr jeweils 3 Euro. Recheneinheit ist dabei ein voller Tag mit 365 Tagen pro Jahr. Der degressiven Abgeltung liegt die durchschnittlich zutreffende empirische Qualifikation der noch nicht angerechneten Zeiten zugrunde, wonach mit zunehmenden offenen Vordienstzeiten der Anteil facheinschlägiger Berufsvorerfahrungen im Sinne des Gesetzes stark abfällt. Anders ausgedrückt, die Wahrscheinlichkeit, dass eine bisher nicht berücksichtigte Zeit im neuen System anzurechnen wäre, sinkt mit der Zunahme der Anzahl der Jahre überdurchschnittlich stark. Überhaupt konnte bei stichprobenartigen Auswertungen insgesamt nur ein Anteil an offenen facheinschlägigen Berufserfahrungen von unter 30 % festgestellt werden.

Der Wert von anfänglich 20 Euro entspricht dabei dem aufgerundeten durchschnittlichen und auf ein Jahr umgerechneten finanziellen Wert einer einzelnen Vorrückung in einer mittleren Gehaltsstufe in Besoldung „Neu“ (vgl. etwa den Unterschied zwischen LD 15 Gehaltsstufe 7 und 8, wo für eine dreijährige Vorrückung rund 60 Euro Erhöhung oder rund 20 Euro als Durchschnitt pro Jahr vorgesehen sind).

Diese Werte gelten für die Funktionsgruppe drei und analoge Verwendungen in Besoldung „Alt“. Für die Funktionsgruppe eins und zwei sowie analoge Verwendungen in Besoldung „Alt“ ist der finanzielle Wert einer Vorrückung deutlich höher, weshalb hier mit dem Faktor 1,5 zu vervielfachen ist, wohingegen die Funktionsgruppen 4 und 5 wiederum deutlich niedriger anzusetzen sind und daher mit dem Faktor 0,75 bzw. 0,5 zu vervielfachen sind.

Faktor für PZ	Land/Gemeinden/Städte
1,5	LD/GD/FL 1-10; DKL VIII-IX; FA; FA+; PA8; PA7
1	LD/GD/FL 11-15; DKL VI-VII; a; b; msl 1-5; KBP/l2b1/l3; L- und I-Schema
0,75	LD/GD/FL 16-20; DKL II-V; c; p3-p1; W2-3; P3-P1
0,5	LD/GD/FL 21-25; E; E+50%; e; e+50%; D; d; p5; p5+50%; p4; p4+50%; p4+75%; P5-P4

In § 66 Abs. 7 ist zusätzlich zur monatlichen Abgeltung der offenen Vordienstzeiten in Form einer Pauschalzulage auch noch eine Nachzahlung dieser Abgeltung für die vergangenen Jahre vorgesehen. Dabei wird nicht nur die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist, sondern auch der abgegebene Verjährungsverzicht vom Mai 2014 berücksichtigt, sodass sich bis zum Inkrafttreten mit 1. Jänner 2017 fünf Jahre und acht Monate, also umgerechnet 68 Monate an maximalem Betrachtungszeitraum ergeben. Berechnungsbasis ist dabei der Wert der individuell ermittelten Pauschalzulage. Der so errechnete Maximalwert wird mit dem Verhältnis der bisher im Landes- oder Gemeindedienst zugebrachten Zeit zur gesamten Lebensnettoarbeitszeit (angenommen mit

35 Jahren) multipliziert. Man erhält also für die Vergangenheit anteilig eine Nachzahlung für die Monate, in denen eine geringere Anrechnung erfolgte, als nunmehr gesetzlich vorgesehen.

Hinsichtlich der Übergangsbestimmungen wird auf die Ausführungen zum Oö. LGG verwiesen.

Zu Artikel IV (Änderung des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes)

Vgl. zur Übergangsthematik und zur Pauschalzulage primär die Erläuternden Bemerkungen zu Art. III (Oö. GG 2001).

Die bisherige Kernbestimmung über die Vordienstzeitenanrechnung tritt vollständig außer Kraft. Das Außerkrafttreten ist mit einer ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung verbunden, dass diese Bestimmungen – in der letzten Fassung und auch in allen früheren Fassungen – nicht mehr in laufenden und künftigen Verfahren angewendet werden dürfen.

Ansonsten wird im Bereich der Besoldung „Alt“ keine inhaltliche Änderung vorgenommen. Allfällige aus europarechtlicher Sicht oder im Sinn der Gleichstellung mit der für die Neueintretenden geltenden Vordienstzeitenanrechnung bisher noch nicht berücksichtigte Zeiten werden ausschließlich im Wege der Pauschalzulage abgegolten.

Dieser Umstand ist der höheren Einzelfallgerechtigkeit geschuldet und soll verhindern, dass die Bediensteten der verschiedenen Besoldungssysteme durch die Umstellung eine europarechtlich nicht gebotene Besser- oder gar Schlechterstellung zu bisher erfahren.

Nachdem die alten Bestimmungen zur Vordienstzeitenanrechnung nach Inkrafttreten der Novelle nicht mehr angewandt werden dürfen, können auch sämtliche Vordienstzeiten, die bis zum Inkrafttreten nicht angerechnet wurden, ausschließlich im Wege der Pauschalzulage berücksichtigt werden. Eine sonstige nachträgliche Anrechnung ist ausgeschlossen. Es wird somit eine klare Bruchlinie zur früheren Rechtslage gezogen.

Neben der Aufhebung der gesetzlichen Bestimmungen zum Vorrückungstichtag in allen früheren Fassungen werden auch die in Verträgen und Bescheiden festgesetzten, auf der früheren Rechtslage beruhenden Vorrückungs- bzw. Besoldungstichtage für nichtig erklärt und sind daher in jedweden Verfahren nichtig und nicht mehr anzuwenden.

Anders als im Bundesdienstrecht wird in laufenden und künftigen Verfahren nicht nur die maßgebliche Rechtslage bereinigt, sondern auch alle bisherigen individuellen

Vorrückungstichtage für nichtig erklärt, sodass diese in allen erdenklichen Verfahren vor Behörden und Gerichten nichtig und nicht mehr relevierbar sind.

Die Herstellung eines europarechts- und verfassungsrechtskonformen Zustandes erfolgt ausschließlich im Wege der Pauschalzulage, weshalb Begehren auf Verbesserung des Vorrückungstichtages auch hinfällig sind.

Der hier vom Gesetzgeber eingeschlagene Weg der Berücksichtigung allenfalls offener Zeiten im Wege der Pauschalzulage hat zwar automationsunterstützt mittels eigener Feststellung (im Wege des Gehaltszettels) zu erfolgen, ist aber der gerichtlichen Nachkontrolle im Sinn der eingangs zitierten Judikatur des VwGH nicht entzogen. Die Berechnung der offenen Monate sowie der Pauschalzulage unterliegt der gerichtlichen Nachkontrolle, sei es im ordentlichen Rechtsweg oder im Wege der Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Zu Artikel V

Änderung des Oö. Gemeindebedienstetengesetzes 2001

Zu Art. V Z 1

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses

Zu Art. V Z 2

Legistische Anpassung

Zu Art. V Z 3 und 4

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters.

Zu Art. V Z 5

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters - vgl. dazu die Erläuternden Bemerkungen zu Art. I Z 3 und 4 (entspricht der Änderung § 72 Abs. 7 Oö. LBG 1993).

Zu Art. V Z 6

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters – entspricht Änderung § 28 Abs. 2 Oö. LGG.

Zu Art. V Z 7

Legistische Anpassungen. Die §§ 8, 9 und 11 Oö. LGG entfallen. In den §§ 117 bis 120, 124 bis 126, 131, 133 und 134a Oö. GBG 2001 sind daher die entsprechenden Verweise anzupassen.

Zu Art. V Z 8

Legistische Bereinigung.

Im Sinne der Lesbarkeit und Vollziehbarkeit des Oö. GBG 2001 im Bereich der Wachebeamtinnen und -beamten erscheint es sinnvoller, anstelle der Heranziehung der bundesrechtlichen Bestimmungen die erforderliche Gehaltstabelle W2 im Oö. GBG 2001 zu verankern.

Zu Art. V Z 9 und 10

Die Festsetzung des Vorrückungsstichtages erfolgte bisher bereits nach den Bestimmungen des Oö. GDG 2002. Das KBP-Schema entspricht der Systematik des GD-Schemas (mit 15 Gehaltsstufen und unterschiedlichen Vorrückungszeiträumen). Zweckmäßigerweise wird daher auch hinsichtlich des Erwerbs der Erfahrungs- bzw. Treuezeiten auf die diesbezüglichen Bestimmungen im Oö. GDG 2002 verwiesen.

Dazu wird festgehalten, dass entsprechend der Regelung im Oö. Kinderbetreuungsdienstrechtsänderungsgesetz 2014 (siehe Ausschussbericht 1052/2014) bei pädagogischen Fachkräften in Kinderbetreuungseinrichtungen auch weiterhin facheinschlägige Zeiten für die Festlegung des Besoldungsdienstalters zu Beginn des Dienstverhältnisses zur Gemeinde (zum Gemeindeverband) auf Grund der Ausnahmebestimmung in § 169 Abs. 4 Oö. GDG 2002 angerechnet werden können.

Zu Art. V Z 11

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters (vgl. Änderung § 57 Abs. 3 Oö. GG 2001).

Zu Art. V Z 12

Legistische Anpassung. Die Pauschalzulage soll für den Gemeinde(vrbands)bereich für alle Bediensteten „zentral“ im Oö. GDG 2002 geregelt werden.

Zu Artikel VI

Änderung des Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002

Zu Art. VI Z 1 Anpassung des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Art. VI Z 2

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters (entspricht der Änderung § 3 Abs. 5 Oö. LVBG).

Zu Art. VI Z 3

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters (entspricht der Änderung § 9 Oö. LBG 1993).

Zu Art. VI Z 4

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters; entspricht der Änderung § 72 Oö. LBG 1993 - vgl. dazu die Erläuternden Bemerkungen zu Art. I Z 3 und 4.

Zu Art. VI Z 5

Die Anrechnung von Karenzen für das Besoldungsdienstalter (bisher für die Vorrückung) wird im neuen § 170 geregelt (vgl § 9 Oö. GG 2001); § 127 Abs. 5 kann daher entfallen.

Zu Art. VI Z 6

Legistische Anpassung. Die Anrechnung von Karenzen für das Besoldungsdienstalter (bisher für die Vorrückung) wird im neuen § 170 geregelt.

Zu Art. VI Z 7

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters; entspricht der Änderung § 7 Oö. GG 2001 - vgl. dazu die Erläuternden Bemerkungen zu Art. III Z 2.

Zu Art. VI Z 8

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters; der bisherige § 170 entfällt. Die Neuregelung entspricht § 8 Oö GG 2001.

Zu Art. VI Z 9

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters. Die Neuregelung entspricht § 9 Oö GG 2001 - vgl. die Erläuternden Bemerkungen zu Art. III Z 4.

Zu Art. VI Z 10

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters.

Zu Art. VI Z 11

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters; entspricht Änderung § 19 Oö. GG 2001.

Zu Art. VI Z 12

Legistische Anpassung an § 28 Oö. GG 2001.

Zu Art. VI Z 13

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters; entspricht Änderung § 47 Abs. 2 Oö. GG 2001.

Zu Art. VI Z 14

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters; entspricht Änderung § 57 Abs. 3 Oö. GG 2001.

Zu Art. VI Z 15

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters; entspricht §§ 65 bis 67 Oö. GG 2001 sowie § 165 Oö. LBG 1993.

Zu Artikel VII

Änderung des Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetzes 2002

Zu Art. VII Z 1

Das Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetz 2002 enthält bereits auch Bestimmungen für Vertragsbedienstete (sh z.B. §§ 139 ff). Es sollte daher in Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz umbenannt werden.

Zu Art. VII Z 2

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses

Zu Art. VII Z 5

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters.

Vgl. dazu die Erläuternden Bemerkungen zu Art. I Z 3 und 4 (entspricht der Änderung § 72 Abs. 7 Oö. LBG 1993 und § 67 Abs. 7 Oö. GBG 2001).

Zu Art. VII Z 7

Legistische Anpassung an die neue Systematik des Besoldungsdienstalters;

Abs. 1 und 2 entsprechen § 67 Oö. GG 2001 und § 233 Oö. GDG 2002;

Abs. 3: Vgl. dazu die Erläuternden Bemerkungen zu Art. I Z 3 und 4 (entspricht § 165 Oö. LBG 1993 und § 86 Abs. 2 Oö. LVBG).

Die unterzeichneten Abgeordneten beantragen, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem Oö. Landesbeamtenengesetz 1993, das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Oö. Gehaltsgesetz 2001, das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Gemeindebedienstetengesetz 2001, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 und das Oö. Statutargemeinden-Beamtenengesetz 2002 geändert werden (Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017 – Oö. DRÄG 2017), beschließen.

Linz, am 17. November 2017

(Anm.: ÖVP-Fraktion)

Csar, Stanek, Hingsamer, Manhal, Höckner, Raffelsberger, Weinberger, Rathgeb, Dörfel

(Anm.: SPÖ-Fraktion)

Makor

(Anm.: Fraktion der GRÜNEN)

Hirz, Mayr, Schwarz, Kaineder, Böker, Buchmayr

Landesgesetz,
betreffend das
Landesgesetz, mit dem
das Oö. Landesbeamtengesetz 1993, das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz,
das Oö. Gehaltsgesetz 2001 , das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö.
Gemeindebedienstetengesetz 2001, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz
2002 und das Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetz 2002
geändert werden
(Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017 –
Oö. DRÄG 2017)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I
Änderung des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993

Das Oö. Landesbeamtengesetz 1993 (Oö. LBG), LGBl. Nr. 11/1994, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 24/2016, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Überschriften bzw. Eintragungen zu den nachstehenden Bestimmungen:

„§ 165 Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und
Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017“

2. *Im § 9 Abs. 1 Z 2 wird die Wortfolge „für die Festsetzung des Vorrückungstichtages berücksichtigt wurde“ durch die Wortfolge „zur Gänze auf das Besoldungsdienstalter angerechnet wurde“ ersetzt.*

3. *Im § 9 Abs. 3 wird das Wort „Vorrückungstichtages“ durch das Wort „Besoldungsdienstalters“ ersetzt.*

4. Im § 72 Abs. 7 wird die Wortfolge „die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist, verringert um ganze drei Jahre.“ durch die Wortfolge „das Besoldungsdienstalter, verringert um den angerechneten Qualifikationsausgleich, maßgebend ist.“ ersetzt.

5. nach § 164 wird folgender 165 angefügt:

„§ 165

**Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und
Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017**

Bei Bediensteten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 bereits in einem Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehen, ändert sich der bereits bestehende Urlaubsstichtag nicht.“

Artikel II

Änderung des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes

Das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz (Oö. LVBG), LGBl. Nr. 10/1994, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 24/2016, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Überschriften bzw. Eintragungen zu den nachstehenden Bestimmungen:

„§ 85 Anwendungen dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen und Pauschalzulage; Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017“

Die Eintragungen im Inhaltsverzeichnis zu § 32 entfallen.

2. In § 3 Abs. 5 wird nach dem Wort „nur“ die Wortfolge „für die Berechnung des Besoldungsdienstalters und“ eingefügt und die Wortfolge „, 32“ entfällt.

3. § 22 Abs. 1, 1a und 2 lauten:

„(1) Die nachstehenden Absätze gelten nur für Vertragsbedienstete, auf die das Oö. GG 2001 nicht anzuwenden ist und für Vertragslehrkräfte.

(1a) Die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen erfolgt ab dem 1. Jänner 2017 nach Maßgabe des § 85 und entsprechend den geltenden Beförderungsrichtlinien bzw. in Ermangelung solcher nach Ablauf einer zweijährigen Frist, jeweils gerechnet ab dem Tag der letzten Vorrückung. Die Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter des Oö. GG 2001, insbesondere die §§ 7 bis 9 Oö. GG 2001, sind auf Vertragslehrkräfte nach diesem Landesgesetz nach Maßgabe des nachfolgenden Absatzes anzuwenden.

(2) Im Sinn des § 7 Abs. 2 Oö. GG 2001 gelten die ersten zehn Jahre des Besoldungsdienstalters als Erfahrungszeiten. Für Vertragslehrkräfte, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Landesdienst eintreten, gelten die §§ 7 Abs. 1 und 8 Abs. 2 Oö. GG 2001 mit der Maßgabe, dass maximal 4,5 Jahre an Erfahrungszeiten angerechnet werden können. Abweichend von § 7 Abs. 3 Oö. GG 2001 finden alle weiteren Vorrückungen ab dem 1. Jänner 2017 in die nächsthöheren Entlohnungsstufen der jeweiligen Entlohnungsgruppe nach Absolvierung der im Rahmen der Bestimmungen für Vertragslehrkräfte nach dem 2. Abschnitt, insbesondere § 64a, festgesetzten Dauer bzw. in Ermangelung solcher Bestimmungen frühestens nach Ablauf von jeweils zwei vollen Jahren an Treuezeit statt.“

4. § 32 entfällt.

5. Im § 34 Abs. 6 wird die Wortfolge „die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist, verringert um ganze drei Jahre“ durch die Wortfolge „das Besoldungsdienstalter, verringert um den angerechneten Qualifikationsausgleich, maßgebend ist.“ ersetzt.

6. In § 48 Abs. 4 tritt anstelle der Wortfolge „die Vorrückung“ die Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“.

7. In § 64a Abs. 4 erster Spiegelstrich wird das Wort „fünf“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

8. Im § 66 Abs. 1 wird die Wortfolge „der für die neue Entlohnungsgruppe geltende Vorrückungstichtag“ durch die Wortfolge „das für die neue Entlohnungsgruppe geltende Besoldungsdienstalter“ ersetzt.

9. Nach § 84 wird folgender § 85 angefügt.

„§ 85

Anwendungen dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen und Pauschalzulage; Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017

(1) § 32 ist mit dem Tag des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 in allen (früheren) Fassungen in laufenden und künftigen behördlichen und gerichtlichen Verfahren nicht mehr anzuwenden. Die Anwendbarkeit der Beförderungsrichtlinien für Vertragsbedienstete wird dabei durch das Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017 nicht berührt.

(2) Für alle Vertragsbediensteten und Vertragslehrkräfte nach diesem Landesgesetz, die sich bis längstens 30. April 2011 noch im Dienststand befunden haben, wird die Einstufung in jene zuletzt vertraglich vereinbarte und durch zwischenzeitig erfolgte Vorrückungen bis zum 1. Jänner 2017 erreichte besoldungsrechtliche Stellung (Entlohnungsstufe der jeweiligen Entlohnungsgruppe) kraft Gesetzes endgültig. Änderungen der besoldungsrechtlichen Stellung (Einstufung) dürfen ab 1. Jänner 2017 nur mehr aufgrund von Sachverhalten erfolgen, die sich nach dem 31. Dezember 2016 ereignen. Vertraglich festgesetzte Vordienstzeiten (insbesondere nach § 32 in allen jeweils geltenden Fassungen) und die sich darauf gründenden Vorrückungs- und Besoldungsstichtage sind mit Rückwirkung auf den Abschluss des jeweiligen Vertrages absolut nichtig. Damit ist insbesondere eine nachträgliche Berücksichtigung von Vordienstzeiten in allen behördlichen und gerichtlichen Verfahren ausgeschlossen.

(3) Im Rahmen der zuletzt festgestellten besoldungsrechtlichen Stellung (Abs. 2) bisher allenfalls nicht berücksichtigte Zeiten, die nach den Verpflichtungen Österreichs im Rahmen der Europäischen Integration einschließlich der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes unmittelbar anzurechnen sind, werden ausschließlich durch eine Pauschalzulage unter sinngemäßer Anwendung des § 66 Oö. GG 2001 abgegolten. Alle darüber hinausgehenden Anträge, Ansuchen und Begehren sind nichtig. Bereits gestellte, darauf abzielende Anträge und Ansuchen gelten mit Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 sowie der Zuerkennung bzw. Nichtzuerkennung einer Pauschalzulage als zurückgezogen, ohne dass es eines weiteren Rechtsaktes bedarf.

(4) § 66 Oö. GG 2001 ist sinngemäß mit den Maßgaben anzuwenden, dass dessen Abs. 1 letzter Satz auch Lehrkräfte nach dem 2. Abschnitt mitumfasst, wobei an die Stelle von 36 Monaten 54 Monate treten. Abs. 3, mit Ausnahme dessen letzten Satz, ist für Lehrkräfte nach dem 2. Abschnitt nicht anzuwenden.

(5) Der nach Abs. 2 festgesetzte Zeitraum gilt als das Besoldungsdienstalter der bzw. des Vertragsbediensteten zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und

Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017. Sonstige besoldungsrechtliche Maßnahmen, die mit Beginn des Monats wirksam werden, bleiben davon unberührt.

(6) Bei Vertragsbediensteten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 bereits in einem Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehen, ändert sich der bereits bestehende Urlaubstichtag nicht.“

Artikel III **Änderung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001**

Das Oö. Gehaltsgesetz 2011 (Oö. GG 2001), LGBl. Nr. 28/2001, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 150/2015, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Überschriften bzw. Eintragungen zu den nachstehenden Bestimmungen:

„§ 7	Besoldungsdienstalter und Gehaltsstufen
§ 8	Erhöhung des Besoldungsdienstalters durch Anrechnung
§ 9	Anrechnung von Karenzurlauben
§ 65	Überleitung bestehender Dienstverhältnisse
§ 66	Pauschalzulage
§ 67	Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017“

2. §§ 7 bis 9 lauten:

„§ 7

Besoldungsdienstalter und Gehaltsstufen

(1) Die Gehaltshöhe innerhalb einer Funktionslaufbahn (LD) bestimmt sich nach den Erfahrungs- und Treuezeiten sowie dem sich daraus ergebenden Besoldungsdienstalter. Dabei werden Erfahrungszeiten grundsätzlich ab Beginn des Dienstverhältnisses für das Besoldungsdienstalter gerechnet und der Einstieg erfolgt in die Gehaltsstufe 1, wenn nicht in der Einreichungsverordnung oder durch Einzelbewertung der Einstieg in einer höheren Gehaltsstufe bzw. mit einem höheren Besoldungsdienstalter vorgesehen ist. Ausbildungen bzw. Tätigkeiten, bei denen die Ausbildung im Vordergrund steht (etwa Lehrverhältnisse), stellen keine anrechenbaren Vordienstzeiten dar. Die notwendige Zeit einer im Gesetz oder durch Verordnung vorgesehenen Ausbildung oder Qualifikation kann aber ausgeglichen werden, wenn dies in der Einreichungsverordnung oder im Zuge einer Einzelbewertung unter Bedachtnahme auf die Kriterien

des § 23 ausdrücklich vorgesehen ist (Qualifikationsausgleich). Liegen bereits Zeiten einer Berufserfahrung im Sinn der nachfolgenden Bestimmungen vor, so sind diese durch Festsetzung eines entsprechend erhöhten Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Nach maximal zehn Jahren an Erfahrungszeiten können nur mehr durch Treuezeiten weitere Gehaltssprünge erworben und damit nach weiteren zwei Jahren zunächst alle drei und ab der Gehaltsstufe 11 nur mehr nach jeweils weiteren vier Jahren höhere Gehaltsstufen (Treuestufen T) erreicht werden.

(2) Landesbedienstete erhalten dabei nach Maßgabe der für das Besoldungsdienstalter maßgeblichen Erfahrungszeiten folgende Gehaltsstufen (Erfahrungsstufen E):

Erfahrungszeiten in Jahren	Gehaltsstufe
unter 2	1 (E 1)
ab 2	2 (E 2)
ab 4	3 (E 3)
ab 6	4 (E 4)
ab 8	5 (E 5)

(3) Landesbedienstete erhalten nach Maßgabe der für das Besoldungsdienstalter im Dienstverhältnis verbrachten Treuezeiten folgende Gehaltsstufen (Treuestufen T):

Treuezeiten in Jahren (einschließlich E)	Gehaltsstufe
2 (in der Gehaltsstufe 5, somit insgesamt: 10)	6 (T 6)
5 (13)	7 (T 7)
8 (16)	8 (T 8)
11 (19)	9 (T 9)
14 (22)	10 (T 10)
17 (25)	11 (T 11)
21 (29)	12 (T 12)
25 (33)	13 (T 13)
29 (37)	14 (T 14)
ab 33 (41)	15 (T 15)

(4) Die höhere Gehaltsstufe fällt an dem auf die Vollendung des in der jeweils ersten Spalte angeführten höheren Besoldungsdienstalters folgenden Monatsersten an.“

§ 8

Erhöhung des Besoldungsdienstalters durch Anrechnung

(1) Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten Erfahrungszeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Erfahrungszeiten aus vorangegangenen Dienst- und Versorgungsverhältnissen, im gesamten Höchstausmaß der im Abs. 2 angeführten Zeiten von zehn Jahren, zuzüglich eines allfälligen Qualifikationsausgleichs, sowie die im

Anschluss daran im Dienstverhältnis verbrachten Treuezeiten. Das Besoldungsdienstalter wird während aufrechter Dienstverhältnis, in Zeiten einer Karenz nach dem (Oö.) MSchG bzw. (Oö.) VKG, Außerdienststellung oder Dienstfreistellung fortgeschrieben. Zeiten eines Karenzurlaubs werden dabei nach Maßgabe des § 9 berücksichtigt.

(2) Auf die Erfahrungszeiten des Besoldungsdienstalters sind folgende Zeiten in nachfolgender Reihenfolge und insgesamt maximal bis zu zehn Jahren anzurechnen:

1. in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums sowie im Rahmen der europäischen Integration hinsichtlich der Freizügigkeit gleichgestellten Drittstaaten,

2. in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört,

3. in denen die oder der Bedienstete auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte,

4. der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, bis zum maximalen Ausmaß von zwölf Monaten, sowie

5. der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit (Abs. 3) oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums.

(3) Eine Berufstätigkeit – über der Geringfügigkeitsgrenze – ist einschlägig im Sinn des Abs. 2 Z 5, wenn sie eine fachliche Erfahrung vermittelt, durch die

1. eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder

2. ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

Eine Berufstätigkeit, die im Rahmen eines Werkvertrags, freien Dienstverhältnisses, Lehr- oder Forschungsauftrags bzw. im Rahmen einer sonstigen Tätigkeit außerhalb eines dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ist, ist nur dann einschlägig, wenn diese Tätigkeit im Hauptberuf ausgeübt wurde und ein bei einer hauptberuflichen, unselbstständigen Tätigkeit vergleichbarer Erfahrungsgewinn erreicht wurde. Zeiten einer Karenzierung oder die bloß teilweise Einschlägigkeit einer Tätigkeit, genauso wie niederwertigere Tätigkeiten sind nicht anzurechnen. Das Ausmaß der maximal anrechenbaren einschlägigen Berufserfahrung kann in der Einreichungsverordnung oder durch Einzelbewertung unter Bedachtnahme auf die Kriterien des § 23 mit einem niedrigeren Höchstausmaß festgelegt werden, wenn bei einer durchschnittlichen Betrachtung eine kürzere einschlägige Berufstätigkeit im obigen Sinn für die Verwendung ausreichend ist. In diesen Fällen kann dabei auch bestimmt werden, dass eine Tätigkeit schon dann als einschlägig gilt, wenn diese zumindest eine qualifiziertere oder routiniertere Verwendungsmöglichkeit erlaubt als bei Personen, die bislang keine derartigen Tätigkeiten verrichtet haben.

(4) Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus können weitere Zeiten auf das Besoldungsdienstalter angerechnet werden, wenn wichtige dienstliche Interessen dies erfordern, wobei die Kriterien des Abs. 3 sinngemäß gelten.

(5) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 2 zu berücksichtigen wären, wenn die Beamtin oder der Beamte aufgrund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht dem Land abgetreten hat,

2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 2, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder

3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

Die Einschränkung der Z 2 gilt nicht für Zeiten, die nur deshalb nicht voll für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam waren, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß zurückgelegt wurden, das unter der Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (zB wegen eines Karenzurlaubes), ist die Z 2 hingegen anzuwenden.

(6) Bedienstete haben alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 mitzuteilen. Die Dienstbehörde bzw. der Dienstgeber hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen.

(7) Teilt die oder der Bedienstete eine Vordienstzeit nicht innerhalb von sechs Monaten ab Dienstantritt mit, ist ein späterer Antrag oder ein späteres Ansuchen auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Antragsstellung bzw. Abgabe des Ansuchens zu erbringen. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar. Gleiches gilt, wenn die Einschlägigkeit der Berufserfahrung nicht von der bzw. dem Bediensteten nachgewiesen werden kann.

(8) Bei Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bleibt das im unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zum Land festgestellte Besoldungsdienstalter unberührt.

(9) Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig.

(10) Festlegungen über den Qualifikationsausgleich sowie nach dieser Bestimmung im Rahmen der Einreichungsverordnung dürfen auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.“

§ 9

Anrechnung von Karenzurlauben

Karenzurlaube während des aufrechten Dienstverhältnisses werden auf das Besoldungsdienstalter zur Hälfte angerechnet, wenn der Karenzurlaub

1. zur Betreuung

- a) eines eigenen Kindes oder
- b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
- c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Beamtin oder des Beamten angehört,

bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes,

2. zur Betreuung eines behinderten Kindes oder zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen gemäß § 83 Oö. LBG,

3. im dienstlichen Interesse

gewährt worden ist.“

3. In § 19 tritt jeweils an die Stelle der Wortfolge „die Vorrückung“ die Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“.

4. § 47 Abs. 2 lautet:

„(2) Dienstzeit im Sinn des Abs. 1 ist das Besoldungsdienstalter, ohne die Ausnahmezeiten im Sinn des § 8 Abs. 4.“

5. § 57 Abs. 3 lautet:

„(3) Im Fall einer Option richtet sich die Gehaltsstufe (§ 28) des Landesbediensteten nach seinem bisherigen Besoldungsdienstalter, wobei ein allfälliger Überstellungsverlust nicht zu berücksichtigen ist.“

6. Nach § 64 werden folgende §§ 65 bis 67 eingefügt:

„§ 65

Überleitung bestehender Dienstverhältnisse

(1) Für alle Bediensteten, die sich am Tag des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 im Dienststand befinden, bzw. bis längstens 30. April 2011 noch im Dienststand befunden haben, werden alle gesetzlich, vertraglich und bescheidmäßig anerkannten, festgesetzten oder ermittelten Vordienstzeiten und die sich darauf gründenden Vorrückungstichtage mit Rückwirkung auf den Abschluss des jeweiligen Vertrages oder Erlassung des jeweiligen Bescheides sowie seither daran erfolgter Änderungen oder Ergänzungen absolut nichtig. Die nach vorangegangenen Bestimmungen für die Vorrückung maßgeblichen Stichtage dürfen in laufenden und künftigen behördlichen und gerichtlichen Verfahren (einschließlich der Verwaltungsgerichtsbarkeit) mit Ausnahme des § 66 weder geltend

gemacht noch herangezogen werden und sind gänzlich unbeachtlich. Es darf auch keine Neuberechnung nach § 8 in der Fassung nach dem Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 erfolgen. Die sich aus den Verpflichtungen Österreichs im Rahmen der Europäischen Integration einschließlich der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes ergebenden Diskriminierungsverbote (insbesondere auf Grund des Alters) sowie zur Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit werden hinsichtlich des Vorrückungssystems ausschließlich durch die Zuerkennung der Pauschalzulage nach § 66 erfüllt. Weitergehende Leistungs-, Rechtsgestaltungs- oder Feststellungsbegehren zur Abänderung früherer (nunmehr nichtiger) Vorrückungsstichtage sind damit ausgeschlossen, konsumiert und verjährt.

(2) Alle Bediensteten nach Abs. 1 weisen ab dem 1. Jänner 2017 keinen Vorrückungs- oder Besoldungsstichtag mehr auf, sondern nur mehr ein nach den nachfolgenden Bestimmungen zu ermittelndes Besoldungsdienstalter.

(3) Das Besoldungsdienstalter der bzw. des übergeleiteten Bediensteten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tags) in jene Gehaltsstufe derselben Funktionslaufbahn (Einstufung) erforderlich ist, die sie oder er am 1. Jänner 2017 erreicht hat, zuzüglich des Zeitraumes, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung und dem 1. Jänner 2017 vergangen ist und für die Vorrückung wirksam wurde.

(4) Das sich nach Abs. 3 ergebende Besoldungsdienstalter gilt als besoldungsrechtliche Stellung der oder des Bediensteten und ist der Bemessung der Bezüge ab 1. Jänner 2017 zugrunde zu legen.

(5) Auf die Bediensteten nach den vorangegangenen Absätzen sind die Bestimmungen über die Jubiläumsszuwendung und Treueabgeltung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der nach der bisherigen Rechtslage ermittelte Stichtag weiterhin anzuwenden ist.

§ 66

Pauschalzulage

(1) Für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 noch im aktiven Dienststand befindlichen Bediensteten, erfolgt die Abgeltung bisher noch nicht berücksichtigter Vordienstzeiten in Form einer Pauschalzulage. Dabei werden die ab Vollendung der Schulpflicht liegenden Zeiten bis zum Eintritt in den Landesdienst, höchstens jedoch insgesamt zehn Jahre (vgl. § 7) abzüglich der bereits bis zum Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 angerechneten Vordienstzeiten sowie der durch Beförderungen gegenüber der Zeitvorrückung übersprungenen Zeiten, berücksichtigt. Bedienstete der Funktionslaufbahnen LD 24 und LD 25, der Verwendungsgruppe E sowie der Entlohnungsgruppen e und p5, denen bereits bisher zumindest 18 Monate an Zeiten angerechnet wurden, erhalten keine Pauschalzulage, liegen weniger als 18 Monate vor, so gebührt eine Pauschalzulage für die noch nicht berücksichtigten,

maximal 18 Monate ab Vollendung der Schulpflicht. Bedienstete der Funktionslaufbahnen LD 23 bis LD 21, der Verwendungsgruppe D sowie der Entlohnungsgruppen d und p4, denen bereits bisher zumindest 36 Monate an Zeiten angerechnet wurden, erhalten ebenfalls keine Pauschalzulage, liegen weniger als 36 Monate vor, so gebührt eine Pauschalzulage für die noch nicht berücksichtigten, maximal 36 Monate ab Vollendung der Schulpflicht.

(2) Zunächst wird vom Lebensalter beim Eintritt in den Landesdienst in Monaten die Zeit bis zur Vollendung der Schulpflicht in Höhe von 180 Monaten pauschal abgezogen und die Anzahl der verbleibenden Monate mit maximal 120 Monaten beschränkt. Jene Monate die zwischen dem Eintrittsdatum in den Landesdienst und dem jeweils festgestellten Vorrückungsstichtag liegen, also die bereits bisher berücksichtigten Vordienstzeiten, werden davon abgezogen. Bruchteile von Monaten (ganze Tage) sind bei der Berechnung zu berücksichtigen.

(3) Bediensteten nach Abs. 1, die vor dem 1. Juli 2001 in den Landesdienst eingetreten sind, sind pauschal 96 Monate vom Wert nach Abs. 2 für bereits erfolgte Beförderungen abzuziehen, es sei denn, sie sind nach dem 30. Juni 1995 eingetreten und haben eine Optionserklärung nach § 57 abgegeben, dann sind lediglich 48 Monate in Abzug zu bringen. Bediensteten, die nach dem 31. Dezember 1998 eingetreten sind, eine Optionserklärung nach § 57 abgegeben haben und bis zum Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 die Gehaltsstufe 9 noch nicht erreicht haben, sind jedoch keine Monate für Beförderungen abzuziehen. Bediensteten, die nach dem 28. Februar 2011 eingetreten sind, sind vom nach Abs. 2 ermittelten Wert pauschal 36 Monate für die bereits berücksichtigten Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr in Abzug zu bringen.

(4) Ein nach den jeweiligen Abzügen der vorangegangenen Absätze entstehender negativer Monatswert ist nicht zu berücksichtigen, in diesem Fall entfällt die Pauschalzulage.

(5) Für die nach den Abs. 1 bis 3 ermittelten Monate und Tage gebührt eine monatliche Pauschalzulage, die sich in Abhängigkeit zu deren Anzahl bemisst, wobei Resttage entsprechend (ein Jahr zu 365 Tagen) zu aliquotieren sind:

für das erste Jahr:	20 Euro
für das zweite Jahr:	15 Euro
für das dritte Jahr:	8 Euro
für jedes darüber hinausgehende Jahr:	3 Euro

(6) Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen 1 bis 10 sowie der Dienstklassen VIII bis IX und Entlohnungsgruppen FA, FA+, PA8 und PA7 ist die Pauschalzulage mit dem Faktor 1,5 zu vervielfachen. Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen 16 bis 20, der Entlohnungsgruppen c, p3, p2 und p1 sowie der Verwendungsgruppen C und B der Dienstklassen I bis IV ist die Pauschalzulage mit dem Faktor 0,75 zu vervielfachen. Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen 21 bis 25, den Verwendungsgruppen E und D, der Entlohnungsgruppen e, d, p5 und p4 ist die Pauschalzulage mit dem Faktor 0,5 zu vervielfachen. Die Pauschalzulage gebührt monatlich, ist entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß im laufenden Dienstverhältnis zu

aliquotieren, wird wie andere in Eurobeträgen ausgedrückte Zulagen erhöht, ist ruhegenussfähig und für die Bemessung der Sonderzahlungen wirksam.

(7) Zur Abgeltung der bisher noch nicht angerechneten Vordienstzeiten für die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 vergangenen fünf Jahre und 8 Monate gebührt einmalig eine pauschalierte Nachzahlung. Die Nachzahlung beträgt bei einer Dienstzeit (gerechnet ab dem Eintrittsdatum bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017) von 420 Monaten das 68-fache der Pauschalzulage nach den vorangegangenen Absätzen zum 1. Jänner 2017 mit dem zuletzt festgesetzten Beschäftigungsausmaß. Beträgt die Dienstzeit ab dem Eintrittsdatum weniger als 420 Monate, so gebührt die Nachzahlung im aliquoten Ausmaß der bereits zurückgelegten Dienstzeit im Verhältnis zu einer 420-monatigen Dienstzeit.

(8) Die Berechnung bislang im Rahmen des Vorrückungssystems nicht berücksichtigter Zeiten hat von Amts wegen und – wenn vorhanden – automationsunterstützt zu erfolgen. Dabei auftretende offenkundige Fehler und Abweichungen, etwa in Folge fehlerhafter Eingaben bei der Erfassung oder Programmfehler sind von Amts wegen zu berichtigen. Die Zuerkennung erfolgt dabei nach Maßgabe der bereits elektronisch erfassten Daten und Zeiten kraft Gesetzes, ohne dass es eines eigenen individuellen Rechtsaktes bedarf. Die Bediensteten erhalten eine entsprechende – wenn möglich automationsunterstützt erstellte – Feststellung über die Gebührlichkeit und Höhe der Pauschalzulage und erstmalig auch der Abgeltung nach Abs. 7 (etwa im Wege des Gehaltszettels).

(9) Auf eine aufgrund einer nach dem Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 infolge einer abweichenden Interpretation der Rechtslage durch gerichtliche Entscheidung zuerkannte finanzielle Abgeltung wegen einer neuerlichen Änderung der anrechenbaren Vordienstzeiten ist die Pauschalzulage voll anzurechnen und im übersteigenden Ausmaß ganz oder teilweise einzustellen. Die Rückzahlung der bisher bezogenen bzw. übersteigenden Pauschalzulage zuzüglich der (aliquoten) Abgeltung nach Abs. 7 erfolgt im Gehaltsabzugsweg, wobei sowohl der Einwand der Verjährung als auch jener des gutgläubigen Verbrauchs ausgeschlossen ist.

§ 67

Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017

(1) §§ 7, 8 und 9 sind mit dem Tag des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen behördlichen und gerichtlichen (ordentliche Gerichtsbarkeit und Verwaltungs- sowie Verfassungsgerichtsbarkeit) Verfahren nicht mehr anzuwenden. Alle gestellten Anträge und Ansuchen gelten mit Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 sowie der Zuerkennung bzw. Nichtzuerkennung einer Pauschalzulage als erledigt. Die

Verpflichtungen Österreichs im Rahmen der Europäischen Integration werden damit vollständig umgesetzt.

(2) § 8 Abs. 2 in der Fassung nach dem Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle von zehn Jahren bis Ende 2019 fünf und sodann für je weitere zwei Kalenderjahre ein weiteres Jahr – höchstens jedoch insgesamt zehn Jahre – nach dieser Bestimmung anzurechnen sind.“

Artikel IV **Änderung des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes**

Das Oö. Landes-Gehaltsgesetz (Oö. LGG), LGBl. Nr. 8/1956, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 150/2015, wird wie folgt geändert:

1. *§§ 8, 9, 11 und 12 entfallen.*

2. *In § 10 Abs. 2 entfällt das Klammerzitat „(§ 8 Abs. 1)“.*

In § 12a Abs. 8, 29, 31, 32 Abs. 4 sowie 33 Abs. 4 und 6 tritt jeweils anstelle des Verweises „§§ 8 bis 11“ der Verweis „§§ 10 und 113i“

3. *§ 20c Abs. 2 Z 2 lautet:*

„2. die für die bisherige Vorrückung berücksichtigten Vordienstzeiten verringert um ganze drei Jahre, jedoch unter Außerachtlassung der Überstellungsbestimmungen,“

4. *Im § 28 Abs. 2 entfällt die Wortfolge „nach Maßgabe der Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag“.*

5. *Nach § 113h wird folgender § 113i eingefügt:*

„§ 113i

**Anwendungen dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen und Pauschalzulage;
Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz
2017**

(1) Die §§ 8, 9 und 12 sind mit dem Tag des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 in allen (früheren) Fassungen in laufenden und künftigen behördlichen und gerichtlichen Verfahren (einschließlich der Verwaltungsgerichtsbarkeit) nicht mehr anzuwenden. Die Anwendbarkeit der Beförderungsrichtlinien sowie Beförderungsverordnungen wird dabei durch das Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetz 2017 nicht berührt.

(2) Für alle Beamtinnen und Beamte nach diesem Landesgesetz, die sich bis längstens 30. April 2011 noch im Dienststand befunden haben, wird die besoldungsrechtliche Stellung (Einstufung), die zuletzt mittels Bescheid rechtskräftig festgestellt wurde einschließlich der durch zwischenzeitig erfolgte Vorrückungen bis zum 1. Jänner 2017 erreichten besoldungsrechtlichen Stellung (Gehaltsstufe der jeweiligen Verwendungsgruppe und Dienstklasse), kraft Gesetzes endgültig. Änderungen der besoldungsrechtlichen Stellung dürfen ab 1. Jänner 2017 nur mehr aufgrund von Sachverhalten erfolgen, die sich nach dem 31. Dezember 2016 ereignen. Bescheidmässig festgesetzte Vordienstzeiten (insbesondere nach § 12 in allen jeweils geltenden Fassungen) und die sich darauf gründenden Vorrückungs- und Besoldungsstichtage sind mit Rückwirkung auf die Erlassung des jeweiligen Bescheides absolut nichtig. Damit ist insbesondere eine nachträgliche Berücksichtigung von Vordienstzeiten in allen behördlichen und gerichtlichen Verfahren (einschließlich der Verwaltungsgerichtsbarkeit) ausgeschlossen.

(3) Im Rahmen der zuletzt festgestellten besoldungsrechtlichen Stellung (Abs. 2) bisher allenfalls nicht berücksichtigte Zeiten, die nach den Verpflichtungen Österreichs im Rahmen der Europäischen Integration einschließlich der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes unmittelbar anzurechnen sind, werden ausschließlich durch eine Pauschalzulage unter sinngemäßer Anwendung des § 66 Oö. GG 2001 abgegolten. Alle darüber hinausgehenden Anträge und Begehren sind unzulässig und zurückzuweisen. Bereits gestellte, darauf abzielende Anträge gelten mit Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 sowie der Zuerkennung bzw. Nichtzuerkennung einer Pauschalzulage als zurückgezogen, ohne dass es eines weiteren Rechtsaktes bedarf. Sonstige besoldungsrechtliche Maßnahmen, die mit Beginn des Monats wirksam werden, bleiben davon unberührt.

(4) Künftige Vorrückungen, ab dem 1. Jänner 2017, erfolgen nach Ablauf einer zweijährigen Frist nach Maßgabe der geltenden Beförderungsrichtlinien sowie Beförderungsverordnungen bzw. in Ermangelung solcher nach Ablauf der in § 32 festgesetzten Frist, jeweils gerechnet ab der letzten Vorrückung.

(5) Wird eine Vertragsbedienstete bzw. ein Vertragsbediensteter, die bzw. der in den Anwendungsbereich dieses Landesgesetzes fällt, pragmatisiert, so ist die für die Anwendung der Beförderungsrichtlinien sowie Beförderungsverordnungen vorgesehene Dienstzeit anhand der zuletzt erreichten Entlohnungsstufe zu ermitteln. Für jede schon erreichte Entlohnungsstufe sind zwei Jahre an Dienstzeit anzurechnen, mit Ausnahme der Entlohnungsstufen 4, 5, 11, 12, 16, und

17. Der so ermittelten Dienstzeit ist der Zeitraum seit der letzten Vorrückung hinzuzurechnen und das Ergebnis ist die Dienstzeit als Beamtin bzw. als Beamter.“

Artikel V

Änderung des Oö. Gemeindebedienstetengesetzes 2001

Das Oö. Gemeindebedienstetengesetz (Oö. GBG 2001), LGBl. Nr. 48/2001, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 24/2016, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 169 folgender Eintrag eingefügt:*

"§ 170 Überleitung bestehender Dienstverhältnisse durch das Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017

§ 171 Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017"

2. *In § 2 Abs. 2 wird das Wort "Beamten" durch die Wortfolge "Beamtinnen und Beamten" ersetzt; die Wortfolge ", das Dienstrecht (im weiteren Sinn) der Landesbeamten regelnde" entfällt.*

3. *In § 20 Abs. 1 Z 1 wird die Wortfolge "für die Festsetzung des Vorrückungstichtags anrechenbar ist" durch die Wortfolge "zur Gänze auf das Besoldungsdienstalter angerechnet wurde" ersetzt.*

4. *In § 21 Abs. 3 erster Satz wird das Wort "Vorrückungstichtags" durch das Wort "Besoldungstichtags" ersetzt; im zweiten Satz wird das Wort "Vorrückungstichtag" durch das Wort "Besoldungstichtag" ersetzt.*

5. *In § 67 Abs. 7 wird die Wortfolge "die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist, verringert um ganze drei Jahre." durch die Wortfolge "das Besoldungsdienstalter, verringert um den angerechneten Qualifikationsausgleich, maßgebend ist." ersetzt.*

6. In § 116 Abs. 4 und in § 123 Abs. 4 wird jeweils die Wortfolge "den Vorrückungstichtag" durch die Wortfolge "das Besoldungsdienstalter" ersetzt.

7. In § 117 Z 1, in § 118 Abs. 4, in § 119 Abs. 7, in § 120, in § 124 Z 1, in § 125 Abs. 2, in § 126 Abs. 6, in § 131, in § 133 Abs. 7 und in § 134a wird jeweils die Wortfolge "§§ 8 bis 11" durch die Wortfolge "§§ 10 und 113i" ersetzt.

8. Nach § 123 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

"(2a) Für Wachebeamte der Verwendungsgruppe W2 sind die Dienstklassen III bis V vorgesehen. Der Gehalt in der Dienstklasse III der Verwendungsgruppe W 2 beträgt:

Dienstklasse III	
Gehaltsstufe	Euro
1	1476,2
2	1511,0
3	1545,8
4	1580,9
5	1615,8
6	1650,6
7	1685,2
8	1720,2
9	1754,8
10	1789,9
11	1824,8
12	1862,2

"

9. § 134d Abs. 3 lautet:

"(3) Die §§ 168 bis 170 Oö. GDG 2002 sind sinngemäß anzuwenden."

10. § 134d Abs. 4 entfällt.

11. Im § 134e Abs. 3 wird die Wortfolge "bisherigen Vorrückungstichtag" durch die Wortfolge "bisherigen Besoldungsdienstalter" ersetzt.

12. Nach § 169 werden folgende §§ 170 und 171 angefügt:

„§ 170

Überleitung bestehender Dienstverhältnisse durch das Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017, Pauschalzulage

Abweichend von § 85 Oö. LVBG bzw. § 113i Oö. LGG tritt an die Stelle des Verweises „§ 66 Oö GG 2001“ sinngemäß der Verweis „§ 232 Oö. GDG 2002“.

§ 171

Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017

Bei Beamtinnen und Beamten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 bereits in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde (zum Gemeindeverband) stehen, ändert sich der bereits bestehende Urlaubstichtag nicht."

Artikel VI

Änderung des Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002

Das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 (Oö. GDG 2002), LGBl. Nr. 52/2002, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 24/2016, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Überschriften bzw. Eintragungen zu den nachstehenden Bestimmungen:

"§ 168	Besoldungsdienstalter und Gehaltsstufen
§ 169	Erhöhung des Besoldungsdienstalters durch Anrechnung
§ 170	Anrechnung von Karenzurlauben
§ 231	Überleitung bestehender Dienstverhältnisse durch das Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017
§ 232	Pauschalzulage

§ 233 Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-
Dienstrechtsänderungsgesetz 2017"

Die Eintragung zu § 170a entfällt.

2. In § 17 Abs. 6 wird nach dem Wort "nur" die Wortfolge "für die Berechnung des Besoldungsdienstalters und" eingefügt; die Wortfolge "170" entfällt.

3. In § 34 Abs. 1 Z 1 wird die Wortfolge "für die Festsetzung des Vorrückungstichtags anrechenbar ist" durch die Wortfolge "zur Gänze auf das Besoldungsdienstalter angerechnet wurde" ersetzt.

4. In § 114 Abs. 7 wird die Wortfolge "die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist, verringert um ganze drei Jahre." durch die Wortfolge "das Besoldungsdienstalter, verringert um den angerechneten Qualifikationsausgleich, maßgebend ist." ersetzt.

5. In § 127 entfällt der Absatz 5.

6. In § 129 Abs. 6 wird am Ende des ersten Satzes der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Wortfolge angefügt:

„soweit landesgesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Der zweite Satz entfällt.

7. § 168 samt Überschrift lautet:

"§ 168

Besoldungsdienstalter und Gehaltsstufen

(1) Die Gehaltshöhe innerhalb einer Funktionslaufbahn (GD) bestimmt sich nach den Erfahrungs- und Treuezeiten sowie dem sich daraus ergebenden Besoldungsdienstalter. Dabei werden Erfahrungszeiten grundsätzlich ab Beginn des Dienstverhältnisses für das Besoldungsdienstalter gerechnet und der Einstieg erfolgt in die Gehaltsstufe 1, wenn nicht in der Oö. Gemeinde-Einreihungsverordnung oder durch Einzelbewertung der Einstieg in einer höheren

Gehaltsstufe bzw. mit einem höheren Besoldungsdienstalter vorgesehen ist. Ausbildungen bzw. Tätigkeiten, bei denen die Ausbildung im Vordergrund steht (etwa Lehrverhältnisse), stellen keine anrechenbaren Vordienstzeiten dar. Die notwendige Zeit einer im Gesetz oder durch Verordnung vorgesehenen Ausbildung oder Qualifikation kann aber ausgeglichen werden, wenn dies in der Oö. Gemeinde-Einreichungsverordnung oder im Zuge einer Einzelbewertung unter Bedachtnahme auf die Kriterien des § 185 ausdrücklich vorgesehen ist (Qualifikationsausgleich). Liegen bereits Zeiten einer Berufserfahrung im Sinn der nachfolgenden Bestimmungen vor, so sind diese durch Festsetzung eines entsprechend erhöhten Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Nach maximal zehn Jahren an Erfahrungszeiten können nur mehr durch Treuezeiten weitere Gehaltssprünge erworben und damit nach weiteren zwei Jahren zunächst alle drei und ab der Gehaltsstufe 11 nur mehr nach jeweils weiteren vier Jahren höhere Gehaltsstufen (Treuestufen T) erreicht werden.

(2) Die Bediensteten erhalten dabei nach Maßgabe der für das Besoldungsdienstalter maßgeblichen Erfahrungszeiten folgende Gehaltsstufen (Erfahrungsstufen E):

Erfahrungszeiten in Jahren	Gehaltsstufe
unter 2	1 (E 1)
ab 2	2 (E 2)
ab 4	3 (E 3)
ab 6	4 (E 4)
ab 8	5 (E 5)

(3) Die Bediensteten erhalten nach Maßgabe der für das Besoldungsdienstalter im Dienstverhältnis verbrachten Treuezeiten folgende Gehaltsstufen (Treuestufen T):

Treuezeiten in Jahren (einschließlich E)	Gehaltsstufe
2 (in der Gehaltsstufe 5, somit insgesamt: 10)	6 (T 6)
5 (13)	7 (T 7)
8 (16)	8 (T 8)
11 (19)	9 (T 9)
14 (22)	10 (T 10)
17 (25)	11 (T 11)
21 (29)	12 (T 12)
25 (33)	13 (T 13)
29 (37)	14 (T 14)
ab 33 (41)	15 (T 15)

(4) Die höhere Gehaltsstufe fällt an dem auf die Vollendung des in der jeweils ersten Spalte angeführten höheren Besoldungsdienstalters folgenden Monatsersten an."

8. § 169 samt Überschrift lautet:

„§ 169

Erhöhung des Besoldungsdienstalters durch Anrechnung

(1) Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten Erfahrungszeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Erfahrungszeiten aus vorangegangenen Dienst- und Versorgungsverhältnissen, im gesamten Höchstausmaß der im Abs. 2 angeführten Zeiten von zehn Jahren, zuzüglich eines allfälligen Qualifikationsausgleichs, sowie die im Anschluss daran im Dienstverhältnis verbrachten Treuezeiten. Das Besoldungsdienstalter wird während aufrechtem Dienstverhältnis, in Zeiten einer Karenz nach dem (Oö.) MSchG bzw. (Oö.) VKG, Außerdienststellung oder Dienstfreistellung fortgeschrieben. Zeiten eines Karenzurlaubs werden dabei nach Maßgabe des § 170 berücksichtigt.

(2) Auf die Erfahrungszeiten des Besoldungsdienstalters sind folgende Zeiten in nachfolgender Reihenfolge und insgesamt maximal bis zu zehn Jahren anzurechnen:

1. in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums sowie im Rahmen der europäischen Integration hinsichtlich der Freizügigkeit gleichgestellten Drittstaaten,

2. in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört,

3. in denen die oder der Bedienstete auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte,

4. der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, bis zum maximalen Ausmaß von zwölf Monaten, sowie

5. der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit (Abs. 3) oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums.

(3) Eine Berufstätigkeit – über der Geringfügigkeitsgrenze – ist einschlägig im Sinn des Abs. 2 Z 5, wenn sie eine fachliche Erfahrung vermittelt, durch die

1. eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder

2. ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

Eine Berufstätigkeit, die im Rahmen eines Werkvertrags, freien Dienstverhältnisses, Lehr- oder Forschungsauftrags bzw. im Rahmen einer sonstigen Tätigkeit außerhalb eines dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ist, ist nur dann einschlägig, wenn diese Tätigkeit im Hauptberuf ausgeübt wurde und ein bei einer hauptberuflichen, unselbstständigen Tätigkeit vergleichbarer Erfahrungsgewinn erreicht wurde. Zeiten einer Karenzierung oder die bloß teilweise Einschlägigkeit einer Tätigkeit, genauso wie niederwertigere Tätigkeiten sind nicht anzurechnen. Das Ausmaß der maximal anrechenbaren einschlägigen Berufserfahrung kann in der Oö. Gemeinde-Einreihungsverordnung oder durch Einzelbewertung unter Bedachtnahme auf die Kriterien des § 185 mit einem niedrigeren Höchstausmaß festgelegt werden, wenn bei einer durchschnittlichen Betrachtung eine kürzere einschlägige Berufstätigkeit im obigen Sinn für die Verwendung ausreichend ist. In diesen Fällen kann dabei auch bestimmt werden, dass eine Tätigkeit schon dann als einschlägig gilt, wenn diese zumindest eine qualifiziertere oder routiniertere Verwendungsmöglichkeit erlaubt als bei Personen, die bislang keine derartigen Tätigkeiten verrichtet haben.

(4) Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus können weitere Zeiten auf das Besoldungsdienstalter angerechnet werden, wenn wichtige dienstliche Interessen dies erfordern, wobei die Kriterien des Abs. 3 sinngemäß gelten.

(5) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 2 zu berücksichtigen wären, wenn die Beamtin oder der Beamte aufgrund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht dem Land abgetreten hat,

2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 2, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder

3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

Die Einschränkung der Z 2 gilt nicht für Zeiten, die nur deshalb nicht voll für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam waren, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß zurückgelegt wurden, das unter der Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (zB wegen eines Karenzurlaubes), ist die Z 2 hingegen anzuwenden.

(6) Bedienstete haben alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 mitzuteilen. Die Dienstbehörde bzw. der Dienstgeber hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen.

(7) Teilen Bedienstete eine Vordienstzeit nicht innerhalb von sechs Monaten ab Dienstantritt mit, ist ein späterer Antrag oder ein späteres Ansuchen auf Anrechnung dieser

Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Antragsstellung bzw. Abgabe des Ansuchens zu erbringen. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar. Gleiches gilt, wenn die Einschlägigkeit der Berufserfahrung nicht von der bzw. dem Bediensteten nachgewiesen werden kann.

(8) Bei Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bleibt das im unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis zur Gemeinde bzw. zum Gemeindeverband festgestellte Besoldungsdienstalter unberührt.

(9) Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig.

(10) Festlegungen über den Qualifikationsausgleich sowie nach dieser Bestimmung im Rahmen der Oö. Gemeinde-Einreihungsverordnung dürfen auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.“

9. § 170 lautet:

"§ 170

Anrechnung von Karenzurlauben

Karenzurlaube, während des aufrechten Dienstverhältnisses werden auf das Besoldungsdienstalter zur Hälfte angerechnet, wenn der Karenzurlaub

1. zur Betreuung

a) eines eigenen Kindes oder

b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder

c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Bediensteten oder des Bediensteten angehört,

bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes,

2. zur Betreuung eines behinderten Kindes oder zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen gemäß § 129,

3. im dienstlichen Interesse

gewährt worden ist."

10. Der bisherige § 170a entfällt.

11. In § 180 tritt jeweils an die Stelle der Wortfolge "für die Vorrückung" die Wortfolge "für das Besoldungsdienstalter".

12. § 190 Abs. 4 und 5 entfallen.

13. § 208 Abs. 2 lautet:

"(2) Dienstzeit im Sinn des Abs. 1 ist das Besoldungsdienstalter, ohne die Ausnahmezeiten im Sinn des § 169 Abs. 4."

14. § 218c Abs. 3 lautet:

"(3) Im Fall einer Option richtet sich die Gehaltsstufe (§ 190) der Bediensteten nach dem bisherigen Besoldungsdienstalter, wobei ein allfälliger Überstellungsverlust nicht zu berücksichtigen ist."

15. Nach § 230 werden folgende §§ 231 bis 233 eingefügt:

„§ 231

Überleitung bestehender Dienstverhältnisse durch das Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017

(1) Für alle Bediensteten, die sich am Tag des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 im Dienststand befinden, bzw. bis längstens 30. April 2011 noch im Dienststand befunden haben, werden alle gesetzlich, vertraglich und bescheidmäßig anerkannten, festgesetzten oder ermittelten Vordienstzeiten und die sich darauf gründenden Vorrückungstichtage mit Rückwirkung auf den Abschluss des jeweiligen Vertrages oder Erlassung des jeweiligen Bescheides sowie seither daran erfolgter Änderungen oder Ergänzungen absolut nichtig. Die nach vorangegangenen Bestimmungen für die Vorrückung maßgeblichen Stichtage dürfen in laufenden und künftigen behördlichen und gerichtlichen Verfahren (einschließlich der Verwaltungsgerichtsbarkeit) mit Ausnahme des § 232 weder geltend gemacht noch herangezogen werden und sind gänzlich unbeachtlich. Es darf auch keine Neuberechnung nach § 169 in der Fassung nach dem Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 erfolgen. Die sich aus den Verpflichtungen Österreichs im Rahmen der Europäischen Integration einschließlich der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes ergebenden Diskriminierungsverbote (insbesondere auf Grund des

Alters) sowie zur Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit werden hinsichtlich des Vorrückungssystems ausschließlich durch die Zuerkennung der Pauschalzulage nach § 232 erfüllt. Weitergehende Leistungs-, Rechtsgestaltungs- oder Feststellungsbegehren zur Abänderung früherer (nunmehr nichtiger) Vorrückungsstichtage sind damit ausgeschlossen, konsumiert und verjährt.

(2) Alle Bediensteten nach Abs. 1 weisen ab dem 1. Jänner 2017 keinen Vorrückungs- oder Besoldungsstichtag mehr auf, sondern nur mehr ein nach den nachfolgenden Bestimmungen zu ermittelndes Besoldungsdienstalter.

(3) Das Besoldungsdienstalter der übergeleiteten Bediensteten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tags) in jene Gehaltsstufe derselben Funktionslaufbahn (Einstufung) erforderlich ist, die sie oder er am 1. Jänner 2017 erreicht hat, zuzüglich des Zeitraumes, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung und dem 1. Jänner 2017 vergangen ist und für die Vorrückung wirksam wurde.

(4) Das sich nach Abs. 3 ergebende Besoldungsdienstalter gilt als besoldungsrechtliche Stellung der Bediensteten und ist der Bemessung der Bezüge ab 1. Jänner 2017 zugrunde zu legen.

(5) Auf die Bediensteten nach den vorangegangenen Absätzen sind die Bestimmungen über die Jubiläumswendung und Treueabgeltung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der nach der bisherigen Rechtslage ermittelte Stichtag weiterhin anzuwenden ist.

§ 232

Pauschalzulage

(1) Für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 noch im aktiven Dienststand befindlichen Bediensteten, erfolgt die Abgeltung bisher noch nicht berücksichtigter Vordienstzeiten in Form einer Pauschalzulage. Dabei werden die ab Vollendung der Schulpflicht liegenden Zeiten bis zum Eintritt in den Gemeinde(verbands)dienst, höchstens jedoch insgesamt zehn Jahre (vgl. § 7) abzüglich der bereits bis zum Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 angerechneten Vordienstzeiten sowie der durch Beförderungen gegenüber der Zeitvorrückung übersprungenen Zeiten, berücksichtigt. Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 24 und GD 25, der Verwendungsgruppen E und P5 sowie der Entlohnungsgruppen e und p5, denen bereits bisher zumindest 18 Monate an Zeiten angerechnet wurden, erhalten keine Pauschalzulage, liegen weniger als 18 Monate vor, so gebührt eine Pauschalzulage für die noch nicht berücksichtigten, maximal 18 Monate ab Vollendung der Schulpflicht. Bedienstete der Funktionslaufbahnen GD 21 bis GD 23, der Verwendungsgruppen D und P4 sowie der Entlohnungsgruppen d und p4, denen bereits bisher zumindest 36 Monate an

Zeiten angerechnet wurden, erhalten ebenfalls keine Pauschalzulage, liegen weniger als 36 Monate vor, so gebührt eine Pauschalzulage für die noch nicht berücksichtigten, maximal 36 Monate ab Vollendung der Schulpflicht. Bedienstete der Schemata KBP und I2b1, denen bereits bisher zumindest 54 Monate an Zeiten angerechnet wurden, erhalten ebenfalls keine Pauschalzulage, liegen weniger als 54 Monate vor, so gebührt eine Pauschalzulage für die noch nicht berücksichtigten, maximal 54 Monate ab Vollendung der Schulpflicht.

(2) Zunächst wird vom Lebensalter beim Eintritt in den Gemeinde(verbands)dienst in Monaten die Zeit bis zur Vollendung der Schulpflicht in Höhe von 180 Monaten pauschal abgezogen und die Anzahl der verbleibenden Monate mit maximal 120 Monaten beschränkt. Jene Monate die zwischen dem Eintrittsdatum in den Gemeinde(verbands)dienst und dem jeweils festgestellten Vorrückungstichtag liegen, also die bereits bisher berücksichtigten Vordienstzeiten, werden davon abgezogen. Bruchteile von Monaten (ganze Tage) sind bei der Berechnung zu berücksichtigen.

(3) Bediensteten nach Abs. 1, die vor dem 1. Juli 2002 in den Gemeinde(verbands)dienst eingetreten sind, sind pauschal 96 Monate vom Wert nach Abs. 2 für bereits erfolgte Beförderungen abzuziehen, es sei denn, sie sind nach dem 30. Juni 1995 eingetreten und haben eine Optionserklärung nach § 57 abgegeben, dann sind lediglich 48 Monate in Abzug zu bringen. Bediensteten, die nach dem 31. Dezember 1998 1999 eingetreten sind, eine Optionserklärung nach § 57 abgegeben haben und bis zum Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 die Gehaltsstufe 9 noch nicht erreicht haben, sind jedoch keine Monate für Beförderungen abzuziehen. Bediensteten, die nach dem 28. Februar 2011 eingetreten sind, sind vom nach Abs. 2 ermittelten Wert pauschal 36 Monate für die bereits berücksichtigten Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr in Abzug zu bringen. Bei Bediensteten der Schemata KBP und I2b1 sind keine Abzüge für Beförderungen vorzunehmen.

(4) Ein nach den jeweiligen Abzügen der vorangegangenen Absätze entstehender negativer Monatswert ist nicht zu berücksichtigen, in diesem Fall entfällt die Pauschalzulage.

(5) Für die nach den Abs. 1 bis 3 ermittelten Monate und Tage gebührt eine monatliche Pauschalzulage, die sich in Abhängigkeit zu deren Anzahl bemisst, wobei Resttage entsprechend (ein Jahr zu 365 Tagen) zu aliquotieren sind:

für das erste Jahr:	20 Euro
für das zweite Jahr:	15 Euro
für das dritte Jahr:	8 Euro
für jedes darüber hinausgehende Jahr:	3 Euro

(6) Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen 1 bis 10 sowie der Dienstklassen VIII bis IX ist die Pauschalzulage mit dem Faktor 1,5 zu vervielfachen. Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen 16 bis 20, der Entlohnungsgruppen c, p1, p2 und p3 sowie der Verwendungsgruppen B, C, W2, W3, P1, P2 und P3 der Dienstklassen I bis V ist die

Pauschalzulage mit dem Faktor 0,75 zu vervielfachen. Für Bedienstete der Funktionslaufbahnen 21 bis 25, den Verwendungsgruppen D, E, P4 und P5 sowie der Entlohnungsgruppen d, e, p4 und p5 ist die Pauschalzulage mit dem Faktor 0,5 zu vervielfachen. Die Pauschalzulage gebührt monatlich, ist entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß im laufenden Dienstverhältnis zu aliquotieren, wird wie andere in Eurobeträgen ausgedrückte Zulagen erhöht, ist ruhegenussfähig und für die Bemessung der Sonderzahlungen wirksam.

(7) Zur Abgeltung der bisher noch nicht angerechneten Vordienstzeiten für die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 vergangenen fünf Jahre und 8 Monate gebührt einmalig eine pauschalierte Nachzahlung. Die Nachzahlung beträgt bei einer Dienstzeit (gerechnet ab dem Eintrittsdatum bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017) von 420 Monaten das 68-fache der Pauschalzulage nach den vorangegangenen Absätzen zum 1. Jänner 2017 mit dem zuletzt festgesetzten Beschäftigungsausmaß. Beträgt die Dienstzeit ab dem Eintrittsdatum weniger als 420 Monate, so gebührt die Nachzahlung im aliquoten Ausmaß der bereits zurückgelegten Dienstzeit im Verhältnis zu einer 420-monatigen Dienstzeit.

(8) Die Berechnung bislang im Rahmen des Vorrückungssystems nicht berücksichtigter Zeiten hat von Amts wegen und möglichst automationsunterstützt zu erfolgen. Dabei auftretende offenkundige Fehler und Abweichungen, etwa in Folge fehlerhafter Eingaben bei der Erfassung oder Programmfehler sind von Amts wegen zu berichtigen. Die Zuerkennung erfolgt dabei nach Maßgabe der bereits (elektronisch) erfassten Daten und Zeiten kraft Gesetzes, ohne dass es eines eigenen individuellen Rechtsaktes bedarf. Die Bediensteten erhalten eine entsprechende - möglichst automationsunterstützt erstellte - Feststellung über die Gebührllichkeit und Höhe der Pauschalzulage und erstmalig auch der Abgeltung nach Abs. 7 (etwa im Wege des Gehaltszettels).

(9) Auf eine aufgrund einer nach dem Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 infolge einer abweichenden Interpretation der Rechtslage durch gerichtliche Entscheidung zuerkannte finanzielle Abgeltung wegen einer neuerlichen Änderung der anrechenbaren Vordienstzeiten ist die Pauschalzulage voll anzurechnen und im übersteigenden Ausmaß ganz oder teilweise einzustellen. Die Rückzahlung der bisher bezogenen bzw. übersteigenden Pauschalzulage zuzüglich der (aliquoten) Abgeltung nach Abs. 7 erfolgt im Gehaltsabzugsweg, wobei sowohl der Einwand der Verjährung als auch jener des gutgläubigen Verbrauchs ausgeschlossen ist.

§ 233

Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017

(1) §§ 168, 169 und 170 sind mit dem Tag des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen behördlichen und gerichtlichen (ordentliche Gerichtsbarkeit und Verwaltungs- sowie Verfassungsgerichtsbarkeit) Verfahren nicht mehr anzuwenden. Alle gestellten Anträge und Ansuchen gelten mit Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 sowie der Zuerkennung bzw. Nichtzuerkennung einer Pauschalzulage als erledigt. Die Verpflichtungen Österreichs im Rahmen der Europäischen Integration werden damit vollständig umgesetzt.

(2) § 169 Abs. 2 in der Fassung nach dem Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeindedienstrechtsänderungsgesetzes 2017 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle von zehn Jahren bis Ende 2019 fünf und sodann für je weitere zwei Kalenderjahre ein weiteres Jahr – höchstens jedoch insgesamt zehn Jahre – nach dieser Bestimmung anzurechnen sind.

(3) Bei Bediensteten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 bereits in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde (zum Gemeindeverband) stehen, ändert sich der bereits bestehende Urlaubsstichtag nicht.“

Artikel VII

Änderung des Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetzes 2002

Das Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetz 2002 (Oö. StGBG 2002), LGBl. Nr. 50/2002, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 24/2016, wird wie folgt geändert:

1. *Das Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetz 2002 wird in "Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002" umbenannt.*

2. *Im Inhaltsverzeichnis wird folgender § 146 angefügt:*

„§ 146 Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017“

3. *In § 2 Abs. 2 wird das Wort "Beamten" durch die Wortfolge "Beamtinnen und Beamten" ersetzt; die Wortfolge ", die das Dienstrecht (einschließlich des Besoldungs- und des Pensionsrechts) der Landesbeamten(-beamtinnen) regeln," entfällt."*

4. In § 72 Abs. 7 wird die Wortfolge "die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist, verringert um ganze drei Jahre." durch die Wortfolge "das Besoldungsdienstalter, verringert um den angerechneten Qualifikationsausgleich, maßgebend ist." ersetzt.

5. In § 138 Abs. 3 entfällt die Wortfolge ", die das Dienstrecht (einschließlich des Besoldungs- und des Pensionsrechts) der Landesbeamten (Landesbeamtinnen) bzw. Gemeindebediensteten regeln, ".“

6. Nach § 145 wird folgender § 146 samt Überschrift angefügt:

"§ 146

Übergangsbestimmung zum Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017

(1) §§ 168, 169 und 170 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 samt Überschriften sind mit dem Tag des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017 in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden. Alle gestellten Anträge und Ansuchen gelten mit Inkrafttreten des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 als erledigt und bedürfen keiner weiteren Behandlung mehr.

(2) § 169 Abs. 2 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle von zehn Jahren bis Ende 2019 fünf und sodann für je weitere zwei Kalenderjahre ein weiteres Jahr – höchstens jedoch insgesamt zehn Jahre nach dieser Bestimmung anzurechnen sind. Wird in der Einreichungsverordnung ein geringeres Ausmaß der maximal anrechenbaren, facheinschlägigen Vordienstzeiten festgesetzt, gilt die Reduktion bis Ende 2019 im aliquoten Ausmaß, wobei dabei 18 Monate nicht unterschritten werden dürfen.

(3) Bei Bediensteten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetzes 2017 bereits in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Statutargemeinde stehen, ändert sich der bereits bestehende Urlaubsstichtag nicht.“

Artikel VIII

Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen

„Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft. Die zur Umsetzung nötigen Vollzugshandlungen sind bis längstens 30. Juni 2017, jedoch mit Wirksamkeit ab Inkrafttreten dieses Gesetzes durchzuführen.“