

Vorlage

der Oberösterreichischen Landesregierung betreffend das Landesgesetz, mit dem das Oö. Gehaltsgesetz 2001, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 und das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 geändert werden (Oö. Handwerksberufenanpassungsgesetz 2022)

[Verf-2016-382601/3]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Das Land Oberösterreich, die Gemeinden (vertreten durch den Oö. Gemeindebund), die Städte (vertreten durch den Städtebund, Landesgruppe Oberösterreich) und die beteiligten Gewerkschaften (GÖD, Yunion und VIDA) haben am 19. August 2022 eine Grundsatzvereinbarung für die Beschäftigten in handwerklichen Verwendungen einschließlich der entsprechenden Hilfsdienste abgeschlossen. Diese Grundsatzvereinbarung soll nun - soweit erforderlich - im Rahmen der vorliegenden Sammelnovelle umgesetzt werden.

Als wesentliche Punkte dieses Gesetzentwurfs sind anzuführen:

- Legistische Absicherung eines möglichst einheitlichen und wettbewerbsfähigeren Gehaltsniveaus für handwerkliche Berufe;
- sonstige Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in handwerklichen Verwendungen;
- Umsetzung des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes, BGBl. I Nr. 104/2022;
- Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

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, der Gemeinden und der Gemeindeverbände.

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Durch diese Gesetzesnovelle ergeben sich - zusammengefasst - nachstehende Folgekosten für die Gebietskörperschaften:

Das Gesamtpaket der Grundsatzvereinbarung vom 19. August 2022 umfasst ein finanzielles Gesamtvolumen von rund 30 Mio. Euro pro Jahr.

Eine detailliertere Aufschlüsselung der Einzelposten ist im Vorfeld kaum möglich, weil es auch der Umsetzung durch die verschiedenen Träger bedarf bzw. die Anzahl der betroffenen Personen einerseits einer laufenden Fluktuation unterliegt und einzelne Maßnahmen erst in der Kombination, etwa auch mit veränderten Einreichungen, kumulativ wirksam werden.

Die Kostenverteilung im Bereich der handwerklichen und unterstützenden Berufe zwischen dem Land und den Städten sowie Gemeinden wird im Verhältnis von ca. 50 : 50 erfolgen.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen einschließlich der Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Oberösterreich

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen bringen keine unmittelbaren 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 entgegen. Der vorliegende Gesetzentwurf beinhaltet vielmehr die erforderlichen Regelungen zur Umsetzung der beiden Richtlinien (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.

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

Dieses Landesgesetz ist intentional auf die Förderung der Handwerksberufe einschließlich der entsprechenden Hilfsdienste ausgelegt und hat daher auf diese Gruppen besondere - positiv zu wertende - Auswirkungen.

Des Weiteren soll in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union für Bedienstete des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände der Mindestumfang an Informationen zum Dienstverhältnis sowie zu den jeweiligen Arbeitsbedingungen einheitlich festgelegt werden. Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind und diesbezügliche Rechte nach Maßgabe der Richtlinie (EU) 2019/1158 in Anspruch nehmen, sollen bestimmte Schutzvorschriften, insbesondere ein Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot, explizit verankert werden.

VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keine umweltpolitische Relevanz auf.

VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist im vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Der Gesetzentwurf hat keine Landes- oder Gemeindeabgabe im Sinn des § 9 Abs. 1 F-VG 1948 zum Gegenstand. Es besteht auch aus sonstigen Gründen keine Verpflichtung, diesen Gesetzesbeschluss vor seiner Kundmachung dem Bundeskanzleramt bekannt zu geben.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I (Änderung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001):

Zu Art. I Z 1 und 2 (6b. Abschnitt Oö. GG 2001):

Zu § 48c Oö. GG 2001:

Die Umsetzung der gehaltsrechtlichen Vereinbarungen der Grundsatzvereinbarung erfolgt, sofern es zu keiner Änderung der bisherigen Einstufung (LD/GD/FL bzw. Gehaltszulage) gekommen ist, im Rahmen des neuen Zuschlagssystems für handwerkliche und unterstützende Verwendungen. Basis

sind dabei stets Verwendungen, die entweder eine Ausbildung zur Facharbeiterin bzw. zum Facharbeiter voraussetzen bzw. Verwendungen in grundsätzlich handwerklichen Tätigkeiten im angelernten bzw. im Hilfsbereich. Verwendungen in Verwaltungsberufen, kaufmännischen Berufen, aber auch in Gesundheitsberufen sind jedenfalls nicht erfasst. Daher wird primär auf jene Bediensteten abgestellt, die sozialversicherungsrechtlich als Arbeiterin bzw. Arbeiter gemeldet sind. Bei Zweifelsfällen (etwa bei Mischverwendung oder fehlerhafter Einordnung) erfolgt die Beurteilung, ob eine handwerkliche oder vergleichbare unterstützte Tätigkeit im Sinn dieser Bestimmungen vorliegt, nach den tatsächlichen Umständen.

Die ab 1. Jänner 2023 gebührenden 14-maligen Zuschläge sind in drei Stufen gestaffelt. Die Abgrenzung wird dabei anhand der oben genannten Kriterien sowie grundsätzlich nach der bisherigen Einstufung durchgeführt. Hilfstätigkeiten der LD/GD/FL 25 und 24 erhalten 75 Euro pro Monat. Facharbeiterinnen und Facharbeiter ab der LD/GD/FL 19 - auch bei entsprechend qualifizierteren oder leitenden Verwendungen - erhalten 200 Euro pro Monat. Jene Bediensteten, die zwischen der LD/GD/FL 23 und 20 in angelernten handwerklichen Bereichen beschäftigt sind, erhalten 125 Euro pro Monat.

Zu § 48d Oö. GG 2001:

Durch den erhöhten (aufsaugbaren) Einstiegsgehalt wird ein höheres Anfangsgehalt für Facharbeiterinnen und Facharbeiter erreicht. Diese Maßnahme soll helfen, in diesen Mangelberufen verstärkt neue Bedienstete rekrutieren zu können. Durch die „Aufsaugung“ wird der Effekt allmählich reduziert und ab einem Besoldungsdienstalter von über zehn Jahren (§ 48d Abs. 1) erfolgt wieder eine reguläre Erhöhung des Besoldungsdienstalters.

Bestehende Bedienstete, die noch in einer niedrigeren Gehaltsstufe als 5 entlohnt werden, erhalten ab 1. Jänner 2023 ebenfalls das höhere Einstiegsgehalt. Eine Nachzahlung und Aufrollung für vergangene Zeiträume ist aber explizit ausgeschlossen.

Zu Art. I Z 3 (§ 67 Abs. 3 und 4 Oö. GG 2001):

Die Anpassung der Übergangsvorschrift zum Besoldungsdienstalter ermöglicht ab 1. Jänner 2023 die sofortige Anrechnung von facheinschlägigen Zeiten im Bereich der Facharbeit im Höchstausmaß von zehn Jahren. Damit wird einerseits der Maßnahme der Einführung des erhöhten Einstiegsgehalts für diese Berufe Rechnung getragen. Andererseits wird dadurch die Attraktivität für Fachkräfte mit Erfahrungen im erlernten Beruf schon in den kommenden Jahren deutlich erhöht.

Bereits bestehende Bedienstete, die unter diese Übergangsbestimmung gefallen sind, erhalten eine erhöhte Anrechnung von tatsächlich vorhandenen facheinschlägigen Zeiten, die nur auf Grund der Limitierung nicht berücksichtigt werden konnten. Zu einer Aufrollung und Nachzahlung kommt es dabei aber nicht.

Zu Art. I Z 4 (§ 70 Abs. 3 Oö. GG 2001):

Mit dem Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz - EEZG, BGBl. I Nr. 104/2022, sind für die darin vorgesehenen Bediensteten des Pflege- und Betreuungspersonals (Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe) Entgelterhöhungen für die Jahre 2022 und 2023 vorgesehen. Die Höhe des zusätzlichen Entgelts richtet sich dabei nach den pro Bundesland vom Bund zur Verfügung gestellten Zweckzuschüssen.

Nach Maßgabe des für Oberösterreich vorgesehenen Zweckzuschusses ist die jeweilige Entgelterhöhung pro begünstigter Person und Kalenderjahr nach den dort vorgesehenen Kriterien durch Verordnung festzulegen. Für das Jahr 2022 ist die Entgelterhöhung als einmalige Zahlung vorzusehen. Für das Jahr 2023 kann mittels Verordnung auch eine laufende Zahlung festgelegt werden, wenn das zweckmäßiger und im Sinn der Gleichbehandlung mit anderen Bundesländern geboten erscheint.

Durch Verordnung kann eine andere Aufteilung (aber auch eine allfällige Restverteilung, wenn der Zweckzuschuss nicht voll aufgebraucht wurde) oder auch die Weitergewährung etwa bei Verlängerung der Zweckzuschüsse durch den Bund festgelegt werden.

Die Regelung umfasst alle öffentlich Bediensteten, egal ob diese in einem privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land oder einer Gemeinde stehen bzw. unabhängig davon, ob sie im alten oder neuen Besoldungsschema entlohnt werden. Darüber hinaus gilt die Erhöhung auch für Bedienstete des Pflege- und Betreuungspersonals von anderen Rechtsträgern, wobei § 70 Abs. 2 sinngemäß auch hinsichtlich der Entgelterhöhung zur Anwendung kommt.

Zu Art. II (Änderung des Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002):

Vgl. die Erläuterungen zu Art. I (§§ 48c, 48d und § 67 Abs. 3 und 4 Oö. GG 2001).

Zu Art. III (Änderung des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021):

Mit diesen Bestimmungen wird einerseits die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union sowie andererseits die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates in Bezug auf die Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände umgesetzt.

Der neu eingefügte § 8a dient insbesondere der Umsetzung der in Art. 15 bis 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 und Art. 11 bis 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 enthaltenen Schutzvorschriften. Die

Bestimmung beinhaltet in Abs. 1 ein umfassendes Benachteiligungsverbot, widrigenfalls wird gemäß Abs. 2 ein Anspruch auf Schadenersatz und eine Beweislastumkehr im Verfahren vor den ordentlichen Gerichten vorgesehen. Die entsprechenden Bestimmungen der §§ 11 bis 17 und 19 Oö. GBG 2021 sollen sinngemäß zur Anwendung gelangen.

Während bereits nach geltender Rechtslage eine Unterrichtung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers über bestimmte Aspekte des Dienstverhältnisses im Rahmen des Dienstvertrags oder Ernennungsdekrets vorgesehen ist, soll der Mindestumfang an Informationen zum Dienstverhältnis sowie zu den jeweiligen Arbeitsbedingungen durch § 8a Abs. 3 nochmals einheitlich festgeschrieben werden. § 8a Abs. 3 bis 5 dienen der Umsetzung der Art. 3 bis 5, 7 und 22 der Richtlinie (EU) 2019/1152.

Im Übrigen sollen den Gleichbehandlungsstellen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen nach Maßgabe der Richtlinie (EU) 2019/1158 die gleichen Aufgaben zukommen, die sie im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu erfüllen haben.

Zu Art. IV (Inkrafttreten):

Alle Maßnahmen sollen einheitlich mit 1. Jänner 2023 in Kraft treten.

Die Oö. Landesregierung beantragt, der Oö. Landtag möge das Landesgesetz, mit dem das Oö. Gehaltsgesetz 2001, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 und das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 geändert werden (Oö. Handwerksberufenanpassungsgesetz 2022), beschließen. Für die Vorberatung kommt der Verfassungsausschuss in Betracht.

Linz, am 7. November 2022
Für die Oö. Landesregierung:
Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann

Landesgesetz,
mit dem das Oö. Gehaltsgesetz 2001, das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz
2002 und das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 geändert werden
(Oö. Handwerksberufeanpassungsgesetz 2022)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I
Änderung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001

Das Oö. Gehaltsgesetz 2001, LGBl. Nr. 28/2001, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird nach dem 6a. Abschnitt folgender 6b. Abschnitt eingefügt:*

„6b. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für handwerkliche und unterstützende Berufe

- § 48c Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche und unterstützende Berufe
- § 48d Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Berufe“

2. *Nach § 48b wird folgender 6b. Abschnitt eingefügt:*

„6b. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für handwerkliche und unterstützende Berufe

§ 48c

Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche und unterstützende Berufe

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen oder unterstützenden Verwendungen der nachstehenden Berufsgruppen tätig und nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als Arbeiterinnen oder Arbeiter eingestuft sind, erhalten je nach Verwendung (erstmals) ab 1. Jänner 2023 einen in untenstehenden Beträgen ausgedrückten Zuschlag zu ihrem Gehalt nach § 28 und zwar:

1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter der LD 19 bzw. in entsprechend höher bewerteter, qualifizierter handwerklicher Verwendung 200 Euro,
2. angelernte Berufe im handwerklichen Bereich der LD 23 bis LD 20 125 Euro und
3. unterstützende Berufe im handwerklichen Bereich der LD 25 und 24 75 Euro.

(2) Die Beträge nach Abs. 1 sind erstmals mit Wirkung 1. Jänner 2024 mit der Erhöhung des zugrundeliegenden Gehalts mit Verordnung, die auch rückwirkend erlassen werden kann, anzupassen. Durch Verordnung können die einzelnen Berufsgruppen auch einzeln aufgeschlüsselt, erweitert, eingeschränkt und in Form eigener Gehaltstabellen unter Einrechnung allfälliger Gehaltszulagen und des Zuschlags nach Abs. 1 dargestellt werden. § 66 Abs. 6 letzter Satz gilt für die Zuschläge nach Abs. 1 sinngemäß.

(3) Eine Erklärung nach § 57 Abs. 4 wirkt für Bedienstete, die im Fall der Ausübung des Optionsrechts unter die Bedienstetengruppe des Abs. 1 fallen, frühestens ab dem 1. Jänner 2023,

langt die Erklärung einer oder eines solchen Bediensteten bis längstens 30. Juni 2023 ein, wirkt sie abweichend von § 57 Abs. 4 auf den 1. Jänner 2023 zurück.

§ 48d

Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Berufe

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen nach § 48c Abs. 1 Z 1 tätig sind, steigen abweichend von § 7 Abs. 1 in der Gehaltsstufe 5 der jeweiligen Funktionslaufbahn ein. Der Betrag der jeweiligen Gehaltsstufe 5 gebührt den Bediensteten dabei so lang weiter, bis infolge Erhöhung des Besoldungsdienstalters die Gehaltsstufe 6 erreicht wird.

(2) Am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zum Land stehende Bedienstete nach Abs. 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Landesdienst aufgenommen wurden und am 1. Jänner 2023 noch nicht zumindest die Gehaltsstufe 5 erreicht haben, sind ab 1. Jänner 2023 für die in Abs. 1 genannte Dauer nach der Gehaltsstufe 5 zu entlohnen, sofern sich nicht aus § 67 Abs. 4 ohnedies eine höhere Gehaltsstufe ergibt. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

3. Nach § 67 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

„(3) Bei Dienstantritt ab 1. Jänner 2023 sind für Bedienstete nach § 48c Abs. 1 Z 1 abweichend von Abs. 2 sofort bis zu zehn Jahre anrechenbar.

(4) Bei am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Bediensteten nach § 48c Abs. 1 Z 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Landesdienst aufgenommen wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenzen des Abs. 2 bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind im Jahr 2023 mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten bis zum Erreichen des im Abs. 3 genannten Gesamtausmaßes anzurechnen. Die Berechnung hat von Amts wegen und soweit möglich automationsunterstützt anhand der vorhandenen Daten und Eingaben, ohne Nachforschungspflicht zu erfolgen. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

4. Nach § 70 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Zur Umsetzung des Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes, BGBl. I Nr. 104/2022, sind für die darin vorgesehenen Bediensteten des Pflege- und Betreuungspersonals (Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe) nach Maßgabe des für Oberösterreich vorgesehenen Zweckzuschusses die jeweiligen Entgelterhöhungen pro begünstigter Person und Kalenderjahr nach den dort vorgesehenen Kriterien festzulegen. Für das Jahr 2022 ist die Entgelterhöhung als einmalige Zahlung vorzusehen. Für das Jahr 2023 kann auch eine laufende Zahlung festgelegt werden, wenn das zweckmäßiger und im Sinn der Gleichbehandlung mit anderen Bundesländern geboten erscheint. Durch Verordnung, die auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden kann, kann eine andere Aufteilung oder Weitergewährung etwa bei Verlängerung der Zweckzuschüsse festgelegt werden. Diese Bestimmung gilt für alle öffentlich Bediensteten im Anwendungsbereich dieses Landesgesetzes, des Oö. LGG, des Oö. LVBG, des Oö. GDG 2002 und des Oö. StGBG 2002. Darüber hinaus gilt für Bedienstete des Pflege- und Betreuungspersonals Abs. 2 sinngemäß auch hinsichtlich der Entgelterhöhung.“

Artikel II

Änderung des Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002

Das Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002, LGBl. Nr. 52/2002, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird im 5. Hauptstück nach dem 3b. Abschnitt folgender 3c. Abschnitt eingefügt:

„3c. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für handwerkliche Verwendungen

- § 193c Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche Verwendungen
- § 193d Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Verwendungen“

2. Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 259 folgender § 260 angefügt:

- „§ 260 Sonderbestimmung zum Oö. Handwerksberufeanpassungsgesetz 2022“

3. Nach § 193b wird folgender 3c. Abschnitt eingefügt:

„3c. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für handwerkliche Verwendungen

§ 193c

Erhöhter Grundgehalt für handwerkliche Verwendungen

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen der nachstehenden Bedienstetengruppen tätig und nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften als Arbeiterinnen oder Arbeiter eingestuft sind, erhalten je nach Verwendung (erstmalig) ab 1. Jänner 2023 einen in untenstehenden Beträgen ausgedrückten Zuschlag zu ihrem Gehalt nach § 190 und zwar:

1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter der GD 19 bzw. in entsprechend höher bewerteter, qualifizierter handwerklicher Verwendung (numerisch niedrigere Funktionslaufbahn) 200 Euro,
2. angelernte Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 23 bis GD 20 125 Euro und
3. unterstützende Verwendungen im handwerklichen Bereich der GD 25 und 24 75 Euro.

(2) Die Beträge nach Abs. 1 sind erstmalig mit Wirkung 1. Jänner 2024 (gleichzeitig mit der Erhöhung des zugrundeliegenden Gehalts) mit Verordnung, die auch rückwirkend erlassen werden kann, anzupassen. Durch Verordnung können die einzelnen Bedienstetengruppen auch einzeln aufgeschlüsselt, erweitert, eingeschränkt und in Form eigener Gehaltstabellen unter Einrechnung allfälliger Gehaltszulagen und des Zuschlags nach Abs. 1 dargestellt werden. § 251 Abs. 6 letzter Satz gilt für die Zuschläge nach Abs. 1 sinngemäß.

(3) Eine Erklärung nach § 234 wirkt abweichend von § 238c Abs. 4 für Bedienstete, die im Fall der Ausübung des Optionsrechts unter die Bedienstetengruppen des Abs. 1 fallen, frühestens ab

dem 1. Jänner 2023. Langt die Erklärung einer oder eines solchen Bediensteten bis längstens 30. Juni 2023 ein, wirkt sie abweichend von § 238c Abs. 4 auf den 1. Jänner 2023 zurück.

§ 193d

Erhöhter Einstiegsgehalt für handwerkliche Verwendungen

(1) Die Bediensteten, die in handwerklichen Verwendungen nach § 193c Abs. 1 Z 1 tätig sind, steigen abweichend von § 168 Abs. 1 in der Gehaltsstufe 5 der jeweiligen Funktionslaufbahn ein. Der Betrag der jeweiligen Gehaltsstufe 5 gebührt den Bediensteten dabei so lang weiter, bis infolge Erhöhung des Besoldungsdienstalters die Gehaltsstufe 6 erreicht wird.

(2) Am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehende Bedienstete nach Abs. 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Gemeinde(verbands)dienst aufgenommen wurden und am 1. Jänner 2023 noch nicht zumindest die Gehaltsstufe 5 erreicht haben, sind ab 1. Jänner 2023 für die in Abs. 1 genannte Dauer nach der Gehaltsstufe 5 zu entlohnen, sofern sich nicht aus § 260 Abs. 2 ohnedies eine höhere Gehaltsstufe ergibt. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

4. Nach § 259 wird folgender § 260 angefügt:

„§ 260

Sonderbestimmung zum Oö. Handwerksberufenanpassungsgesetz 2022

(1) Bei Dienstantritt ab 1. Jänner 2023 sind für Bedienstete nach § 193c Abs. 1 Z 1 abweichend von § 252 Abs. 2 sofort bis zu zehn Jahre anrechenbar.

(2) Bei am 1. Jänner 2023 in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Bediensteten nach § 193c Abs. 1 Z 1, die nach dem 31. Dezember 2016 in den Gemeinde(verbands)dienst aufgenommen wurden und bei denen ausschließlich auf Grund der Obergrenzen des § 252 Abs. 2 bisher weniger als zehn Jahre an anrechenbaren Zeiten berücksichtigt wurden, sind im Jahr 2023 mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2023 die noch nicht berücksichtigten facheinschlägigen Zeiten bis zum Erreichen des im Abs. 1 genannten Gesamtausmaßes anzurechnen. Die Berechnung hat von Amts wegen und soweit möglich automationsunterstützt anhand der vorhandenen Daten und Eingaben, ohne Nachforschungspflicht zu erfolgen. Eine Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. Jänner 2023 findet dabei nicht statt.“

Artikel III
Änderung des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021

Das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021, LGBl. Nr. 76/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 8 folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a Umsetzung der Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“

2. Im § 2 wird nach Abs. 6 folgender Abs. 6a eingefügt:

„(6a) Eine Diskriminierung liegt auch bei jeglicher ungünstigeren Behandlung einer Person im Zusammenhang mit der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs oder einer Arbeitsfreistellung im Sinn der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vor. Die §§ 23, 24, 26 und 29 gelten sinngemäß.“

3. Nach § 8 wird folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a

Umsetzung der Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

(1) Bedienstete dürfen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber als Reaktion auf eine Geltendmachung oder Durchsetzung

1. der Rechte gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und

2. der Rechte gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

nicht entlassen, gekündigt oder auf andere Weise benachteiligt werden.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbots nach Abs. 1 gelten die §§ 11 bis 17 und hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen und der Beweislastumkehr § 19 sinngemäß.

(3) Bedienstete sind binnen einer Woche ab Dienstantritt über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses schriftlich zu unterrichten, wobei hinsichtlich des Umfangs an Informationen die jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften sowie Art. 4 Abs. 2 bzw. im Fall einer Entsendung ins

Ausland auch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union maßgeblich sind. Hat das Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 bereits bestanden, so sind diese Informationen nur auf Verlangen der bzw. des Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Angaben gemäß Art. 4 Abs. 2 lit. g bis l und lit. o sowie Art. 7 Abs. 1 lit. b der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union können durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Rechtsvorschriften erfolgen.

(5) Hat die bzw. der Bedienstete die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachweislich und ergebnislos aufgefordert, fehlende Informationen zum Dienstverhältnis zur Verfügung zu stellen, wird in einem Verfahren zur Geltendmachung der Informationsrechte nach Abs. 3 im ordentlichen Rechtsweg vermutet, dass die in der Aufforderung als fehlend bezeichneten Informationen nicht zur Verfügung gestellt wurden und es obliegt der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu beweisen, dass kein Verstoß gegen Informationspflichten vorliegt. Werden Informationen nach Abs. 3 nicht rechtzeitig oder vollständig bereitgestellt, haben Beamtinnen und Beamte ihr Informationsrecht mit Antrag bei der zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.“

Artikel IV Inkrafttreten

Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.