

Burgenländischer Landtag

Tagesordnung

für die 30. Sitzung des Burgenländischen Landtages am Donnerstag,
dem 31. Jänner 2008

1. Fragestunde;
2. Bericht des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 703), mit dem das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 geändert wird (Zahl 19 - 430) (Beilage 710);

Berichterstatter: LAbg. Knor

3. Bericht des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 704), mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997) (Zahl 19 - 431) (Beilage 711);

Berichterstatter: LAbg. Knor

4. Bericht des Rechtsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 701), mit dem das Gemeindebedienstetengesetz 1971 geändert wird (6. Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971) (Zahl 19 - 428) (Beilage 712);

Berichterstatter: LAbg. Mag. Pehm

5. Bericht des Rechtsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 702), mit dem das Objektivierungsgesetz geändert wird (5. Novelle) (Zahl 19 - 429) (Beilage 713);

Berichterstatter: LAbg. Mag. Pehm

6. Bericht des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses betreffend den selbständigen Antrag der Landtagsabgeordneten Christian Sagartz, Kollegin und Kollegen auf Erlassung eines Gesetzes (Beilage 705), mit dem das Burgenländische Pflichtschulgesetz 1995 geändert wird (Zahl 19 - 432) (Beilage 714);

Berichterstatter: LAbg. Heissenberger

7. Bericht des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses über den selbständigen Antrag der Landtagsabgeordneten Johann Tschürtz und Ilse Benkö auf Fassung einer EntschlieÙung (Beilage 706) betreffend die Erweiterung des Jugendberichtes (Zahl 19 - 433) (Beilage 715);

Berichterstatter: LAbg. Heissenberger.

Der Landtagspräsident:
Walter Prior eh.

**Anfragen, die in der Fragestunde
der 30. Sitzung des Burgenländischen Landtages
am 31. Jänner 2008
zum Aufruf gelangen**

1) Anfrage Nr. 134

des Abgeordneten Erich TRUMMER
an Herrn Landesrat Dr. Peter R e z a r

Sehr geehrter Herr Landesrat!

Am 31.12.2007 endet die Amnestie für die 24-Stunden-Betreuung und 24-Stunden-Pflege.

Welche Veranlassungen haben Sie bereits getroffen?

2) Anfrage Nr. 129

des Abgeordneten Johann TSCHÜRTZ
an Herrn Landeshauptmann Hans N i e s s l

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann!

Paragraph 2 der Geschäftsordnung des Burgenländischen Landtages besagt: „Die deutsche Sprache ist die Verhandlungssprache des Landtages und seiner Ausschüsse.“ Trotzdem werden die Landesregierung und der Landtag nunmehr mit Dokumenten befasst, die in englischer Sprache abgefasst sind.

Herr Landeshauptmann, werden durch Regierungsvorlagen, die dem Landtag nicht in der vom Verfassungsgesetzgeber vorgesehenen Verhandlungssprache zugeleitet werden, rechtliche Bestimmungen verletzt?

3) Anfrage Nr. 132

des Abgeordneten Mag. Werner GRADWOHL
an Herrn Landesrat Helmut B i e l e r

Sehr geehrter Herr Landesrat!

Mehrfach haben betroffene Pendler und Gemeindevertreter in der Region Lockenhaus/Pilgersdorf ordentlich ausgestattete Parkplätze verlangt.

Was haben Sie bisher unternommen, um die bestehende „provisorische“ Anlage an der Kreuzung der B 50/B 55 zu einem professionellen Park & Ride bzw. Park und Drive Platz auszubauen?

4) Anfrage Nr. 135

des Abgeordneten Mag. Kurt MACZEK
an Frau Landesrätin Verena D u n s t

Sehr geehrte Frau Landesrätin!

Die Dorferneuerung im Burgenland feierte heuer ihr zwanzigjähriges Bestehen. Das Land hat in diesem Zeitraum mehr als 11 Millionen Euro für hunderte Einzel- und Gesamtprojekte zur Verbesserung der Lebensqualität in den burgenländischen Dörfern zur Verfügung gestellt.

Welche Planungen haben Sie im Bereich Förderung von Dorferneuerungsprojekten für das Jahr 2008?

5) Anfrage Nr. 133

des Abgeordneten Johann TSCHÜRTZ
an Herrn Landeshauptmann Hans N i e s s l

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann!

In der vergangenen Woche berichteten Zeitungen über zwei Gerichtsgutachten zu den Vorkommnissen rund um die Weltsegelspiele 2006 am Neusiedler See. Der Rechtsvertreter der ISAF World Sailing Games 2006 gab in diesem Zusammenhang an, Bund und Land hätten „die widmungsgemäße Verwendung der Förderungen“ bestätigt.

Herr Landeshauptmann, wie lautet das Ergebnis der Überprüfung der widmungsgemäßen Verwendung der betreffenden Fördermittel?

6) Anfrage Nr. 139

des Abgeordneten Johann TSCHÜRTZ
an Herrn Landeshauptmann Hans N i e s s l

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann!

Das Land werde aushaftende Wohnbauförderungsdarlehen in der Höhe von etwa einer Milliarde Euro an die Wohnbau Burgenland GmbH übertragen, haben Sie laut ORF-Bericht vom 20.12.2007 erklärt. Ein möglicher Verkauf dieser Darlehen wurde zwischen den Regierungsparteien SPÖ und ÖVP bereits im Regierungsübereinkommen aus dem Jahr 2000 festgeschrieben und von Ihrem Stellvertreter immer wieder gefordert. Sie haben dazu im Oktober 2004 gemeint: „Wenn dieser ÖVP-Vorschlag durchgeht, muss die Wohnbauförderung um 40 Prozent gekürzt werden.“

Herr Landeshauptmann, wie wird sich die Übertragung aushaftender Wohnbauförderungsdarlehen auf die Wohnbau Burgenland GmbH auf aktuelle und zukünftige Förderungsnehmer auswirken?

7) Anfrage Nr. 137

des Abgeordneten Norbert SULYOK
an Herrn Landeshauptmann Hans N i e s s l

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann!

Das Land Burgenland habe sich an der Finanzierung von Zuggarnituren vom Typ Talent mit rund 42 Millionen Euro beteiligt und sollten „spürbare Qualitätsverbesserungen für unsere Pendler, mehr Komfort und Pünktlichkeit“ bringen - so Ihre Aussagen am 22.11.2005.

Diese Zuggarnituren, für die Sie sich so begeistert hatten, entpuppten sich als unbequem und teilweise unzumutbar für die Pendlerinnen und Pendler. Nach ersten Protesten hatten Sie Hilfe zugesagt. Offensichtlich lässt diese Hilfe auf sich warten, weil nach wie vor laut AK-Präsident Schreiner und seiner aktuellen Pendlerbefragung großer Unmut über diese Zuggarnituren herrscht.

Was haben Sie bislang zur Beseitigung dieses Missstands rund um die Zuggarnituren vom Typ Talent unternommen?

8) Anfrage Nr. 136

der Abgeordneten Gabriele ARENBERGER
an Herrn Landesrat Dipl.Ing. Nikolaus B e r l a k o v i c h

Sehr geehrter Herr Landesrat!

Am 9. März 2008 finden die burgenländischen Landwirtschaftskammerwahlen statt. Die von der Landwirtschaftskammer übermittelten Wählerverzeichnisse sind mangelhaft und unvollständig.

Es gibt teilweise große Diskrepanzen, die zu Aufregung bei vielen Gemeindebürgerinnen und -bürgern führen.

Sind Ihnen solche bekannt?

9) Anfrage Nr. 141

der Abgeordneten Mag^a. Margarethe KROJER
an Herrn Landesrat Helmut B i e l e r

Sehr geehrter Herr Landesrat!

Die ASFINAG hat eine Entscheidung über die Trassenführung für den Weiterbau der A3 von Wulkaprodersdorf nach Klingenbach getroffen.

Ist diese Trassenentscheidung im Einvernehmen mit dem Land Burgenland erfolgt?

- 10) Anfrage Nr. 140 der Abgeordneten Ilse BENKÖ
 an Herrn Landeshauptmann Hans N i e s s l
- Sehr geehrter Herr Landeshauptmann!
- Wie viele Regierungsbeschlüsse von insgesamt wie vielen wurden in der Landesregierung in der laufenden Legislaturperiode einstimmig beschlossen?
-
- 11) Anfrage Nr. 138 des Abgeordneten Ing. Rudolf STROMMER
 an Frau Landesrätin Mag. Michaela R e s e t a r
- Sehr geehrte Frau Landesrätin!
- Als Tourismuslandesrätin prägen Sie den erfolgreichen Weg im burgenländischen Tourismus. Die Tourismus- und Freizeitwirtschaft hat sich in den letzten Jahren dank der Innovationsfreude der vielen Betriebe, des Fleißes ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie des Engagements der Tourismusverantwortlichen in den Gemeinden, den Regionen und auch des Landes dynamisch entwickelt und ist zu einem Job- und Wirtschaftsmotor des Burgenlandes geworden.
- Wie ist die Bilanz des Jahres 2007?
-
- 12) Anfrage Nr. 142 des Abgeordneten Mag. Joško VLASICH
 an Herrn Landesrat Dipl.Ing. Nikolaus B e r l a k o v i c h
- Sehr geehrter Herr Landesrat!
- Laut Medienberichten sind in den vergangenen 2 Jahren die Wiesenflächen im Südburgenland deutlich zurückgegangen. Insgesamt um 743 ha.
- Wie beurteilen Sie diese Entwicklung?

Gesetz vom, mit dem das Gemeindebedienstetengesetz 1971 geändert wird (6. Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971)

Der Landtag hat beschlossen:

Das Gemeindebedienstetengesetz 1971, LGBl. Nr. 13/1972, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 46/1999, wird wie folgt geändert:

1. *Im Titel wird vor dem Wort „Beamten“ das Wort „Beamtinnen,“ eingefügt.*
2. *In der Überschrift des I. Teils wird vor dem Wort „Gemeindebeamte“ die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen und“ eingefügt.*
3. *Im § 1 Abs. 1, im § 3 in der Überschrift zum 2. Abschnitt des I. Teils, im § 11, im § 17, im § 18, im § 25 Abs. 1 und 3, im § 26 und im § 33 Abs. 1 wird vor dem Wort „Gemeindebeamten“ jeweils die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen und“ eingefügt.*
4. *Im § 1 Abs. 2 und in den Überschriften zu § 38 und zum 2. Abschnitt des IV. Teils, wird vor dem Wort „Beamte“ jeweils die Wortfolge „Beamtinnen und“ eingefügt.*
5. *Im § 3 erhalten der erste Satz die Absatzbezeichnung „(1)“ und der zweite Satz die Absatzbezeichnung „(2)“; dem neuen Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:*
„(3) § 35a des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67, ist auf Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte, sowie auf Beamtinnen und Beamte von Gemeindeverbänden mit der Maßgabe anzuwenden, dass zur Erteilung einer Pensionskassenzusage und zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs. 2 des Betriebspensionsgesetzes - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, der jeweilige Dienstgeber berechtigt aber nicht verpflichtet ist und dass eine solche Vereinbarung mit dem Zentralausschuss, soweit ein solcher nicht eingerichtet ist dem Personalvertreterausschuss oder der Vertrauensperson, oder, soweit eine Personalvertretung nicht besteht, mit der Beamtin oder dem Beamten abzuschließen ist.“
6. *Im § 3, im § 11, im § 22 Abs. 1 und im § 38 Abs. 1 wird vor dem Wort „Landesbeamten“ jeweils die Wortfolge „Landesbeamtinnen und“ eingefügt.*
7. *Im § 4 Abs. 1, § 6 Abs. 1, 3 und 4 und § 23 Abs. 2 wird vor der Wortfolge „eines Gemeindebeamten“ jeweils die Wortfolge „einer Gemeindebeamtin oder“ eingefügt.*
8. *Im § 4 Abs. 2 wird vor der Wortfolge „als Gemeindebeamter“ jeweils die Wortfolge „als Gemeindebeamtin oder“ eingefügt.*
9. *Im § 4 Abs. 2 lit. c wird das Zitat „§ 23 der Bgld. Gemeindeordnung“ durch das Zitat „§ 21 der Burgenländischen Gemeindeordnung 2003 - Bgld. GemO 2003, LGBl. Nr. 55“ ersetzt.*
10. *Im § 4 Abs. 3 werden das Zitat „§ 46 Abs. 1 der Bgld. Gemeindeordnung“ durch das Zitat „§ 47 Abs. 1 Bgld. GemO 2003“ und die Wortfolge „Zum Leiter“ durch die Wortfolge „Zur Leiterin oder zum Leiter“ ersetzt.*
11. *Im § 4 Abs. 4 werden vor dem Wort „Landesbeamte“ die Wortfolge „Landesbeamtinnen oder“ und vor dem Wort „Gemeindebeamte“ die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen oder“ eingefügt.*
12. *Im § 5 werden vor dem Wort „Gemeindebeamte“ die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen und“, vor dem Wort „Gemeindebeamten“ die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen oder“ und vor der Wortfolge „einen Leiter“ die Wortfolge „eine Leiterin oder“ eingefügt.*
13. *Im § 6 wird in der Überschrift das Wort „Gemeindebeamtenstelle“ durch das Wort „Gemeindebeamtinnen- oder Gemeindebeamtenstelle“ ersetzt.*
14. *Im § 6 Abs. 1 wird vor dem Wort „Bewerbern“ die Wortfolge „Bewerberinnen und“ eingefügt.*
15. *Im § 6 Abs. 2 wird vor der Wortfolge „des Bewerbers“ die Wortfolge „der Bewerberin oder“ eingefügt.*

16. Im § 6 Abs. 4, im § 7 Abs. 1, im § 12 Abs. 2, im § 17 und im § 32 wird die Wortfolge „Obmann des Gemeindeverbandsausschusses“ jeweils durch die Wortfolge „Obfrau oder Obmann des Gemeindeverbandsausschusses“ ersetzt.

17. Im § 6 Abs. 4 und im § 12 Abs. 2 wird die Wortfolge „Der Bürgermeister“ durch die Wortfolge „Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister“ ersetzt.

18. Im § 7 Abs. 1 werden vor der Wortfolge „vom Bürgermeister“ die Wortfolge „von der Bürgermeisterin oder“ eingefügt und die Wortfolge „Der Gemeindebeamte“ jeweils durch die Wortfolge „Die Gemeindebeamtin oder der Gemeindebeamte“ ersetzt.

19. Im § 8 wird vor der Wortfolge „des Gemeindebeamten“ die Wortfolge „der Gemeindebeamtin oder“ eingefügt.

20. Im § 9 Abs. 1 wird vor dem Wort „Gemeindebeamten“ die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen oder“ eingefügt.

21. Im § 9 Abs. 2 werden vor der Wortfolge „eines Gemeindebeamten“ die Wortfolge „einer Gemeindebeamtin oder“, vor der Wortfolge „dem Gemeindebeamten“ die Wortfolge „der Gemeindebeamtin oder“ und vor dem Wort „er“ die Wortfolge „sie oder“ eingefügt.

22. Dem § 10 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Gemeindebeamtinnen können anstelle der in den Abs. 1 und 2 angeführten Amtstitel und Funktionsbezeichnung folgende Amtstitel und folgende Funktionsbezeichnung führen:

Gemeindeamtfrau statt Gemeindeamtman

Gemeindeoberamtfrau statt Gemeindeoberamtman

Gemeindeamtsrätin statt Gemeindeamtsrat

Gemeindeoberamtsrätin statt Gemeindeoberamtsrat

Leiterin des Gemeindeamtes statt Leiter des Gemeindeamtes.“

23. Im § 11 werden vor dem Wort „einem“ die Wortfolge „einer oder“, vor dem Wort „dessen“ jeweils die Wortfolge „deren oder“, vor dem Wort „Stellvertreter“ jeweils die Wortfolge „Stellvertreterin oder“ und vor dem Wort „Standesbeamter“ die Wortfolge „Standesbeamtin oder“ eingefügt.

24. Im § 12 Abs. 1, im § 17, im § 18, in der Überschrift zu § 29 und im § 37 Abs. 1 wird vor dem Wort „Gemeindebeamte“ jeweils die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen und“ eingefügt.

25. Im § 12 Abs. 3 wird vor der Wortfolge „der Vorsitzende“ die Wortfolge „die oder“ eingefügt.

26. Im § 13 Abs. 1 und im § 22 Abs. 3 wird vor dem Wort „er“ jeweils die Wortfolge „sie oder“ eingefügt.

27. Im § 13, im § 15, im § 16 und im § 16a wird vor der Wortfolge „der Beamte“ jeweils die Wortfolge „die Beamtin oder“ eingefügt.

28. Im § 14 Abs. 1 werden vor der Wortfolge „dem Vorsitzenden“ die Wortfolge „der oder“, vor dem Wort „dessen“ die Wortfolge „deren oder“, vor dem Wort „Stellvertreter“ die Wortfolge „Stellvertreterin oder“ und vor der Wortfolge „dem Beamten“ die Wortfolge „der Beamtin oder“ eingefügt.

29. Im § 14 Abs. 2 werden die Wortfolge „Der aufsichtsführende Beamte“ durch die Wortfolge „Die aufsichtsführende Beamtin oder der aufsichtsführende Beamte“ und das Wort „vom“ durch die Wortfolge „von der oder dem“ ersetzt.

30. Im § 15 werden die Wortfolge „von den vom Vorsitzenden“ durch die Wortfolge „von den von der oder dem Vorsitzenden“, das Wort „Der“ durch die Wortfolge „Die oder der“ und das Wort „Prüfungs-kommissären“ durch das Wort „Kommissionsmitgliedern“ ersetzt.

31. Im § 11 und im § 16 Abs. 1 wird die Wortfolge „Der Vorsitzende“ durch die Wortfolge „Die oder der Vorsitzende“ ersetzt.

32. Im § 16 Abs. 3 werden vor der Wortfolge „den Beamten“ die Wortfolge „die Beamtin oder“ und vor dem Wort „dieser“ die Wortfolge „diese oder“ eingefügt.

33. Im § 16 Abs. 4 wird vor der Wortfolge „dem Beamten“ die Wortfolge „der Beamtin oder“ eingefügt.

34. Im § 16 Abs. 5 werden vor der Wortfolge „ein Beamter“ die Wortfolge „eine Beamtin oder“ und vor dem Wort „er“ die Wortfolge „sie oder“ eingefügt.

35. Im § 16a wird vor der Wortfolge „des Beamten“ die Wortfolge „der Beamtin oder“ eingefügt.

36. Im § 17 Z 1 werden vor der Wortfolge „der Bürgermeister“ die Wortfolge „die Bürgermeisterin oder“ und vor dem Wort „dieser“ die Wortfolge „diese oder“ eingefügt.

37. Im § 17 Z 3, im § 27 Abs. 2 und im § 41 Z 2 und 3 wird vor dem Wort „Landesbeamte“ jeweils die Wortfolge „Landesbeamtinnen und“ eingefügt.

38. In der Überschrift zu § 18 und im § 29 wird vor dem Wort „Gemeindebeamte“ die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen und“ eingefügt.

39. § 18 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Diese besteht aus

1. der oder dem Vorsitzenden oder deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter,
2. der Leiterin oder dem Leiter der Bezirkshauptmannschaft, in deren Amtsbereich sich der Dienstort der oder des Beschuldigten befindet, oder deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter,
3. zwei Bürgermeisterinnen oder Bürgermeistern,
4. zwei Gemeindebeamtinnen oder Gemeindebeamten, die Leiterinnen oder Leiter von Gemeindeämtern sind.“

40. Im § 18 Abs. 2 werden das Wort „Ersatzmänner“ durch den Ausdruck „Ersatzmitglieder“, die Wortfolge „Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter“ durch die Wortfolge „Die oder der Vorsitzende und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter“ ersetzt und vor dem Wort „Landesbeamten“ die Wortfolge „Landesbeamtinnen und“ eingefügt.

41. § 18 Abs. 3 lautet:

„(3) Ist ein Mitglied der Disziplinarkommission als Bürgermeisterin oder Bürgermeister oder Leiterin oder Leiter des Gemeindeamtes Vorgesetzte oder Vorgesetzter der oder des Beschuldigten, so hat sie oder ihn im Disziplinarverfahren ihr oder sein Ersatzmitglied zu vertreten.“

42. § 19 samt Überschrift lautet:

„§ 19

Bestellung der Disziplinaranwältin oder des Disziplinaranwalts

Die Landesregierung hat für die Disziplinarkommission aus dem Stande der rechtskundigen Landesbeamtinnen und Landesbeamten eine Disziplinaranwältin oder einen Disziplinaranwalt und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.“

43. Im § 20 Abs. 2 werden vor der Wortfolge „ein Beamter“ die Wortfolge „eine Beamtin oder“, vor der Wortfolge „des Beamten“ die Wortfolge „der Beamtin oder“, vor der Wortfolge „dem Vorsitzenden“ die Wortfolge „der oder“, vor dem Wort „Gemeindebeamte“ die Wortfolge „Gemeindebeamtinnen und“ und vor der Wortfolge „dem Disziplinaranwalt“ die Wortfolge „der Disziplinaranwältin oder“ eingefügt.

44. Im § 22 werden vor der Wortfolge „eines Gemeindebeamten“ die Wortfolge „einer Gemeindebeamtin oder“, vor der Wortfolge „der Gemeindebeamte“ jeweils die Wortfolge „die Gemeindebeamtin oder“, vor dem Wort „Leiter“ die Wortfolge „Leiterin oder“, vor der Wortfolge „auf Gemeindebeamte“ die Wortfolge „auf Gemeindebeamtinnen und“ und vor der Wortfolge „der Gemeindebeamte“ jeweils die Wortfolge „die Gemeindebeamtin oder“ eingefügt.

45. Im § 23 Abs. 2 wird vor der Wortfolge „den ausscheidenden Gemeindebeamten“ die Wortfolge „die ausscheidende Gemeindebeamtin oder“ eingefügt.

46. Im § 25 Abs. 1 wird die Wortfolge „Dem Bürgermeister“ durch die Wortfolge „Der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister“ ersetzt.

47. Im § 25 Abs. 2 werden vor der Wortfolge „des Bürgermeisters“ die Wortfolge „der Bürgermeisterin oder“ eingefügt und die Wortfolge „des Gemeindebeamten“ durch die Wortfolge „einer Gemeindebeamtin oder eines Gemeindebeamten“ ersetzt.

48. Im § 25 Abs. 3 werden vor der Wortfolge „dem Bürgermeister“ die Wortfolge „der Bürgermeisterin oder“ und vor der Wortfolge „der Obmann“ die Wortfolge „die Obfrau oder“ eingefügt.

49. Im § 25 Abs. 4 wird vor der Wortfolge „des Obmannes“ die Wortfolge „der Obfrau oder“ eingefügt.

50. § 25 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Erlassung von Verordnungen über die Mindestsätze für die Bemessung der Ergänzungszulage (§ 33 Abs. 5 des Burgenländischen Landesbeamten-Pensionsgesetzes 2002 - LBPG 2002, LGBl. Nr. 103) sowie die Erlassung von Verordnungen, mit der der Anpassungsfaktor, die Aufwertungsfaktoren, und die Höchstbeitragsgrundlage in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten festgesetzt werden (§ 7 Abs. 1 Z 2, § 18 Abs. 1, § 19 Abs. 4, § 47 Abs. 3 und § 103 Abs. 5 LBPG 2002), obliegt der Landesregierung.“

51. Im § 29 entfallen die Abs. 2 und 3 sowie die Absatzbezeichnung „(1)“; vor dem Wort „Gemeindeamt-männer“ wird die Wortfolge „Gemeindeamtfrauen und“ eingefügt.

52. § 30 entfällt.

53. Nach § 32 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Auf Vertragsbedienstete der Gemeinden und Gemeindeverbände ist § 35a LBBG 2001 mit den in § 3 Abs. 3 angeführten Abweichungen anzuwenden.

(1b) Die §§ 3d bis 3n des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGBl. Nr. 49, sind auf Vertragsbedienstete der Gemeinden und Gemeindeverbände nicht anzuwenden.“

54. Im § 32 Abs. 2 wird vor der Wortfolge „dem Bürgermeister“ die Wortfolge „der Bürgermeisterin oder“ eingefügt.

55. Im § 34 Abs. 1 und 3 werden vor der Wortfolge „der Obmann“ jeweils die Wortfolge „die Obfrau oder“ und vor der Wortfolge „des Bürgermeisters“ die Wortfolge „der Bürgermeisterin oder“ eingefügt.

56. Im § 35 Abs. 3 und 4 werden das Wort „Ersatzmänner“ jeweils durch das Wort „Ersatzmitglieder“ und das Wort „Ersatzmann“ durch das Wort „Ersatzmitglied“ ersetzt; vor der Wortfolge „ein Nachfolger“ wird die Wortfolge „eine Nachfolgerin oder“ eingefügt.

57. Im § 36 und in der Überschrift zu § 36 werden vor der Wortfolge „des Obmannes“ die Wortfolge „der Obfrau oder“, vor der Wortfolge „vom Bürgermeister“ die Wortfolge „von der Bürgermeisterin oder“, vor der Wortfolge „des Obmannes“ die Wortfolge „der Obfrau oder“ und vor der Wortfolge „der Bürgermeister“ die Wortfolge „die Bürgermeisterin oder“ eingefügt und die Wortfolge „den Obmann und den Obmannstellvertreter“ durch die Wortfolge „die Obfrau oder den Obmann sowie eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter für diese Funktion“ ersetzt.

58. Im § 37 werden die Wortfolge „Die Obmänner“ durch die Wortfolge „Die Obfrauen und die Obmänner“, die Wortfolge „des Bürgermeisters der Obmann“ durch die Wortfolge „der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters die Obfrau oder der Obmann“ und die Zitierung „des IV. Hauptstückes der Bgld. Gemeindeordnung“ durch die Zitierung „des 4. Hauptstückes der Burgenländischen Gemeindeordnung 2003“ ersetzt.

59. Im § 38 Abs. 1 und im § 41 Z 1 und 2 wird vor dem Wort „Beamten“ jeweils die Wortfolge „Beamtinnen und“ eingefügt.

60. Im § 38 erhalten der erste Satz die Absatzbezeichnung „(1)“, der zweite Satz die Absatzbezeichnung „(2)“ und der bisherige Abs. 2 die Absatzbezeichnung „(4)“; nach dem neuen Abs. 2 wird folgender Abs. 3 eingefügt:

„(3) § 35a LBBG 2001 ist auf Beamtinnen und Beamte der Freistädte Eisenstadt und Rust mit der Maßgabe anzuwenden, dass zur Erteilung einer Pensionskassenzusage und zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs. 2 BPG der jeweilige Dienstgeber berechtigt aber nicht verpflichtet ist und dass eine solche Vereinbarung mit dem Zentralausschuss, soweit ein solcher nicht eingerichtet ist, dem Personalvertreterausschuss oder der Vertrauensperson, oder, soweit eine Personalvertretung nicht besteht, mit der Beamtin oder dem Beamten abzuschließen ist.“

61. *Der neue Abs. 4 im § 38 lautet:*

„(4) Die Erlassung von Verordnungen über die Mindestsätze für die Bemessung der Ergänzungszulage (§ 33 Abs. 5 des Burgenländischen Landesbeamten-Pensionsgesetzes 2002 - LBPG 2002, LGBI. Nr. 103,) sowie die Erlassung von Verordnungen, mit der der Anpassungsfaktor, die Aufwertungsfaktoren und die Höchstbeitragsgrundlage in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten festgesetzt werden (§ 7 Abs. 1 Z 2, § 18 Abs. 1, § 19 Abs. 4, § 47 Abs. 3 und § 103 Abs. 5 LBPG 2002), obliegt der Landesregierung.“

62. *Im § 42 Abs. 2 werden vor der Wortfolge „ein Beamter“ die Wortfolge „eine Beamtin oder“, vor der Wortfolge „des Beamten“ die Wortfolge „der Beamtin oder“, vor der Wortfolge „dem Vorsitzenden“ die Wortfolge „der oder“, vor dem Wort „Landesbeamte“ die Wortfolge „Landesbeamtinnen und“ und vor der Wortfolge „dem Disziplinaranwalt“ die Wortfolge „der Disziplinaranwältin oder“ eingefügt.*

63. *§ 45 entfällt.*

64. *§ 46 samt Überschrift lautet:*

„§ 46

Verweisungen auf andere Gesetze

Soweit in diesem Gesetz auf andere Gesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Gesetze in der nachstehend angeführten Fassung und mit dem nachstehend angeführten Titel anzuwenden:

1. Burgenländische Gemeindeordnung, LGBI. Nr. 55/2003, in der jeweils geltenden Fassung;
2. Landesvertragsbedienstetengesetz 1985, LGBI. Nr. 49, in der jeweils geltenden Fassung;
3. Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 - LBDG 1997, LGBI. Nr. 17/1998, in der jeweils geltenden Fassung;
4. Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 - LBBG 2001, LGBI. Nr. 67, in der jeweils geltenden Fassung;
5. Landesbeamten-Pensionsgesetz 2002 - LBPG 2002, LGBI. Nr. 103, in der jeweils geltenden Fassung;
6. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, in der für die Landesvertragsbediensteten jeweils geltenden Fassung;
7. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 76/2007;
8. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 - VVG, BGBl. Nr. 53, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 137/2001;
9. Betriebspensionsgesetz - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 8/2005.“

65. *Nach § 46 wird folgender § 47 samt Überschrift eingefügt:*

„§ 47

Inkrafttreten

In der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. xx/xxxx treten in Kraft:

1. § 3 Abs. 3 und § 38 Abs. 3 mit 1. Jänner 2006,
2. der Titel, die Überschrift des I. Teils, § 1, § 3 Abs. 1 und 2, §§ 4, 5, die Überschrift zu § 6, § 6 Abs. 1, 2, 3 und 4, § 7 Abs. 1, §§ 8, 9, 10 Abs. 3, §§ 11 bis 18, § 19 samt Überschrift, § 20 Abs. 2, § 22 Abs. 1, 2 und 3, § 23 Abs. 2, §§ 25, 26, 27 Abs. 2, § 29 samt Überschrift, § 32 Abs. 1a, 1b und 2, § 33 Abs. 1, § 34 Abs. 1 und 3, § 35 Abs. 1, 3 und 4, die Überschrift zu § 36, § 36 Abs. 1 und 2, § 37 Abs. 1, 3 und 4, § 38 Abs. 1, 2 und 4 und die Überschrift zu § 38, die Überschrift des 2. Abschnitts des IV. Teils, § 41, § 42 Abs. 2, § 46, § 47 sowie der Entfall des § 39 Abs. 2 und 3, des § 30 und des § 45 mit 1. Jänner 2007.“

Vorblatt

Probleme:

1. Die im Gemeindebedienstetengesetz 1971 verwendeten personenbezogenen Ausdrücke sind ausschließlich in männlicher Form angeführt.
2. Die Ermächtigung der Landesregierung zur Erlassung von Durchführungsverordnungen zum Landesbeamten-Pensionsgesetz 2002 entspricht nicht mehr der aktuellen Rechtslage.
3. Das Gemeindebedienstetengesetz 1971 erklärt die für das Dienstrecht der Landesbediensteten geltenden Rechtsvorschriften als auf die Gemeindebediensteten anwendbar. Da einzelne Regelungen (Pensionskasse, Besoldungsreform) für Gemeindebedienstete nicht oder mit Abweichungen gelten sollen, sind Sonderbestimmungen im Gemeindebedienstetengesetz 1971 erforderlich.
4. Das Gemeindebedienstetengesetz 1971 enthält zahlreiche Fremdnormenzitate, die an die geänderte Rechtslage anzupassen wären.
5. Das Gemeindebedienstetengesetz 1971 enthält Übergangsbestimmungen, die keinen Anwendungsbereich mehr haben.

Ziel:

1. Herbeiführung einer sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Gemeindebedienstetengesetz 1971.
2. Anpassung der Verordnungsermächtigungen an die geänderte Rechtslage im Landes- und Gemeindebeamten- und -beamtenpensionsrecht.
3. Schaffung einer Rechtsgrundlage für sachlich gerechtfertigte Ausnahmen der Gemeindebediensteten von einzelnen Dienstrechtvorschriften der Landesbediensteten.
4. Aktualisierung der Fremdnormenzitate im LBBG 2001.
5. Ausscheiden überholten Rechtsgutes aus dem Rechtsbestand durch formelle Derogation.

Inhalt:

1. Anführung aller im Gemeindebedienstetengesetz enthaltenen personenbezogenen Ausdrücke sowohl in männlicher als auch in weiblicher Form.
2. Die Ermächtigung der Landesregierung, hinsichtlich der Gemeindebeamtinnen und -beamten und der Beamtinnen und Beamten der Freistädte Eisenstadt und Rust Durchführungsverordnungen zum Pensionsrecht zu erlassen, wird an die aktuelle Rechtslage im Landesbeamten-Pensionsgesetz 2002 angepasst.
3. Schaffung abweichender Regelungen im Dienst- und Besoldungsrecht (Pensionskassen, Funktionszulagen, Ergänzungszulagen, Grundausbildung) für Gemeindebedienstete und Bedienstete der Freistädte Eisenstadt und Rust.
4. Anpassung von Zitaten an die geänderte Rechtslage.
5. Anordnung des Entfalls überholter Regelungen.

Alternativen:

- 1., 2., 4. und 5.: Keine
- 3.: Regelung der Ausnahmen im Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 und im Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 als *lex fugitiva*.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die in Aussicht genommenen Maßnahmen fallen nicht in den Anwendungsbereich der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normenzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

zum Entwurf einer 6. Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971

I. Allgemeiner Teil

A. Inhalt des Entwurfs

Der vorliegende Entwurf sieht im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

1. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Gemeindebedienstetengesetz 1971 entsprechend den Anforderungen des „Gender Mainstreaming“.
2. Sicherung eines einheitlichen Pensionsrechtsvollzuges durch Ermächtigung der Landesregierung zur verordnungsmäßigen Festsetzung der Höchstbeitragsgrundlage in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Gemeindeverbände und Städte mit eigenem Statut sowie ihrer Hinterbliebenen.
3. Regelung der Voraussetzungen für eine überbetriebliche Pensionskassenvorsorge für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete der Gemeinden, Gemeindeverbände und Städte mit eigenem Statut im Gemeindebedienstetengesetz 1971.
4. Anpassung von Zitaten an die geänderte Rechtslage im Gemeinderecht und im Landesbesoldungs- und pensionsrecht.
5. Aufhebung obsoleter Bestimmungen als Akt der Rechtsbereinigung.

B. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs wird bemerkt:

Zu Z 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10 bis 49, 54 bis 59 und 62 (Titel, die Überschrift des I. Teils, § 1, § 3 Abs. 1 und 2, § 4, § 5, § 6 samt Überschrift, § 7 Abs. 1, § 8, § 9, § 10 Abs. 3, §§ 11 bis 19, die Überschrift zu § 18, § 20 Abs. 2, § 22 Abs. 1, 2 und 3, § 23 Abs. 2, § 25 Abs. 1, § 26, § 27 Abs. 2, die Überschrift zu § 29, § 32 Abs. 2, 3 und 4, § 33 Abs. 1, § 34 Abs. 1 und 3, § 35 Abs. 3 und 4, die Überschriften zu § 36, § 36 Abs. 1 und 2, § 37 Abs. 1, 3 und 4, § 38 Abs. 1 und 2 und die Überschrift zu § 38, § 41 und § 42 Abs. 2):

Die Burgenländische Landesregierung hat am 22. Juni 2003 beschlossen, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Landespolitik als verbindliches Leitziel zu verankern. Die Strategie des Gender Mainstreaming umfasst auch Maßnahmen zur Gewährleistung der sprachlichen Gleichbehandlung. Die im Auftrag der Landesregierung eingerichtete Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming hat gemeinsam mit der Landesamtsdirektion - Verfassungsdienst „Richtlinien für geschlechtergerechte Formulierungen in Texten der Gesetzgebung und der Vollziehung des Landes Burgenland“ ausgearbeitet, die von den Dienststellen des Amtes der Burgenländischen Landesregierung auch bei der Ausarbeitung von Gesetzesentwürfen verbindlich einzuhalten sind.

In Beachtung des obzit. Beschlusses der Landesregierung und der darauf aufbauenden Richtlinien werden die im Gemeindebedienstetengesetz 1971 angeführten personenbezogenen Ausdrücke geschlechtergerecht formuliert. Es wird hiebei ebenfalls - entsprechend den zitierten Richtlinien - das System der Paarform - Vollform angewendet, wobei die weibliche Form zuerst angeführt wird.

Zu Z 5, 53 und 60 (§ 3 Abs. 3, § 32 Abs. 1a und 1b, § 38 Abs. 3):

Das Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 und das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 enthalten Regelungen über eine Pensionskassenvorsorge für Beamtinnen, Beamte und Vertragsbedienstete des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und Freistädte Eisenstadt und Rust. Da sich der persönliche Anwendungsbereich der beiden Landesgesetze nach deren allgemeinen Geltungsbereichsbestimmungen nur auf Landesbedienstete erstreckt, stellen insofern die Pensionskassenregelungen für Gemeindebedienstete *leges fugitivae* dar. Aus rechtssystematischen Gründen wären daher die Pensionskassenregelungen für Bedienstete der Gemeinden, Gemeindeverbände und Städte mit eigenem Statut in das Gemeindebedienstetengesetz 1971 aufzunehmen. Eine inhaltliche Änderung der geltenden Rechtslage tritt hiedurch nicht ein. Die formelle Aufhebung der entsprechenden Regelungen im LBBG 2001 und im Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 soll im Zuge der nächsten Novellen zu diesen beiden Gesetzen erfolgen.

Der gleichzeitig eingebrachte Entwurf einer Novelle zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 sieht im Rahmen einer „kleinen Besoldungsreform“ Ergänzungs- und Funktionszulagen sowie Ausbildungsvorschriften samt Ausbildungsverpflichtung für Landesvertragsbedienstete vor.

Auf Grund der Automatikbestimmung des § 32 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, wonach auf die Gemeindevertragsbediensteten die Bestimmungen des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 sinngemäß anzuwenden sind, würden die Neuregelungen auch für Gemeindevertragsbedienstete gelten.

Da sich die Grundausbildung der Landesvertragsbediensteten an der Grundausbildung der Landesbeamtinnen und -beamten („Ausbildung 2010“) orientiert, während die Grundausbildung der Gemeindevertragsbediensteten in Anlehnung an jene der Gemeindebeamtinnen und -beamten erfolgt und letztere wesentlich von der „Ausbildung 2010“ abweicht, wären die Gemeindevertragsbediensteten ausdrücklich von der Anwendung der Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für Landesvertragsbedienstete auszunehmen.

Da der Anspruch auf Ergänzungszulage den erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung voraussetzt und die Ausbildungsvorschriften aus obgenannten Gründen auf Gemeindevertragsbedienstete nicht anzuwenden sind, ist der genannte Personenkreis auch vom Anwendungsbereich der gesetzlichen Ergänzungszulagenregelung auszunehmen. Ergänzungszulagen können aber an diesen Personenkreis weiterhin auf der Grundlage der entsprechenden Regierungsbeschlüsse bzw. entsprechender Gemeinderatsbeschlüsse als Sondervertragsentgelte ausbezahlt werden.

Die Bestimmungen über Funktionszulagen (§§ 3h bis 3m des gleichzeitig eingebrachten Entwurfes einer Novelle zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985) sollen auf Gemeindevertragsbedienstete nicht angewendet werden, da diesbezüglich umfangreiche Vorbereitungsarbeiten, wie die tätigkeits- und funktionsbezogene Erfassung aller Stellen im Gemeindedienst, die Festlegung der Anforderungen an die Stelleninhaberinnen und -inhaber und die Bewertung der Stellen anhand objektiver und nachvollziehbarer Kriterien, erforderlich sind.

Darüber hinaus kommt in den Gemeinden - mit Ausnahme der Freistädte Eisenstadt und Rust - nur den Stellen der Leiterinnen und Leiter der Gemeindeämter hinsichtlich der Anforderungen ein Stellenwert zu, der einen Funktionszulagenanspruch denkbar erscheinen lässt. Da nach der derzeitigen Rechtslage Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern zwingend zu pragmatisieren sind und die mit der Funktion verbundene Verantwortung im Beamtinnen- und Beamtenbesoldungsrecht entsprechend abgegolten wird (Verwendungszulage, Beförderung) ist ein Regelungsbedarf im Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten nicht gegeben.

Zu Z 9 und 10 (§ 4 Abs. 2 lit. c und Abs. 3):

Anpassung von Zitaten an die geänderte Rechtslage.

Zu Z 50 und 60 (§ 25 Abs. 5 und § 38 Abs. 3):

Der Landesgesetzgeber hat schon bisher die Erlassung der Durchführungsverordnungen in Angelegenheiten des Pensionsrechts der Gemeindebeamtinnen und -beamten sowie der Beamtinnen und Beamten der Freistädte Eisenstadt und Rust im Interesse der Einheitlichkeit der Vollziehung der Landesregierung übertragen.

Die Landesregierung soll nunmehr auch ermächtigt werden, für den angeführten Personenkreis auch die im Landesbeamten-Pensionsgesetz 2002 vorgesehene Höchstbeitragsgrundlage in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten festzusetzen und damit zu gewährleisten, dass das sowohl für den Landesdienst als auch für den Gemeindedienst geltende LBPG 2002 einheitlich vollzogen wird.

Zu Z 51, 52 und 63 (§ 29, § 30, § 45):

Nicht mehr anwendbare Übergangsbestimmungen sollen ersatzlos aufgehoben werden. Es wird damit ein Beitrag zur Deregulierung im Landesrecht geleistet.

Zu Z 64 (§ 46):

Anpassung der Fremdnormenzitate an die aktuelle Rechtslage.

Zu Z 65 (§ 47):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Bericht

des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 704), mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997) (Zahl 19 - 431) (Beilage 711).

Der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss haben den Gesetzentwurf, mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), in ihrer 23. gemeinsamen Sitzung am Mittwoch, dem 16. Jänner 2008, beraten.

Landtagsabgeordneter Knor wurde zum Berichterstatter gewählt.

Nach seinem Bericht stellte Landtagsabgeordneter Knor den Antrag, dem Landtag zu empfehlen, dem gegenständlichen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Bei der anschließenden Abstimmung wurde der vom Berichterstatter gestellte Antrag ohne Wortmeldung einstimmig angenommen.

Der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss stellen daher den Antrag, der Landtag wolle dem Gesetzentwurf, mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Eisenstadt, am 16. Jänner 2008

Der Berichterstatter:

Knor eh.

Der Obmann des Rechtsausschusses
als Vorsitzender der gemeinsamen Sitzung:
Dr. Moser eh.

Gesetz vom, mit dem das Objektivierungsgesetz geändert wird (5. Novelle)

Der Landtag hat beschlossen:

Das Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 32/2001, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 wird die Wortfolge „des Landesbeamtengesetzes 1985, LGBl. Nr. 48,“ durch die Wortfolge „des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997, LGBl. Nr. 17/1998“, ersetzt und nach dem Ausdruck „Erstaufnahme“ die Wortfolge „einer oder“ eingefügt.

2. Im § 1 Abs. 2 Z 2 wird die Wortfolge „einem oder einer“ durch die Wortfolge „einer oder einem“ ersetzt.

3. Im § 1 Abs. 2 Z 3 wird vor dem Ausdruck „Bewerber“ die Wortfolge „Bewerberinnen oder“ eingefügt.

4. Im § 1 Abs. 2 wird am Ende der Z 3 der Punkt durch den Ausdruck „oder“ ersetzt und es wird folgende Z 4 angefügt:

„4. für die Begründung eines befristeten, die Dauer von einem Jahr nicht übersteigenden Dienstverhältnisses im Falle eines dringenden Personalbedarfs zur Vermeidung von Beeinträchtigungen im Dienstbetrieb.“

5. Im § 2 Abs. 1 Z 2 und 3 wird vor der Wortfolge „vom Bewerber“ jeweils die Wortfolge „von der Bewerberin oder“ eingefügt.

6. Im § 2 Abs. 2, § 3 Abs. 1 erster Halbsatz und § 12 Abs. 2 wird vor dem Ausdruck „Bewerber“ jeweils die Wortfolge „Bewerberinnen und“ eingefügt.

7. Im § 2 Abs. 3 wird der Ausdruck „vier“ durch den Ausdruck „zwei“ ersetzt.

8. Im § 3 Abs. 1 wird am Ende der Z 3 der Punkt durch den Ausdruck „oder“ ersetzt und es wird folgende Z 4 angefügt:

„4. als Bedienstete gemäß § 1 Abs. 2 Z 4 eine befristete oder unbefristete Verlängerung ihres Dienstverhältnisses anstreben.“

9. Im § 3 Abs. 2 wird vor dem Ausdruck „Bewerbern“ die Wortfolge „Bewerberinnen und“ eingefügt.

10. Im § 4 Abs. 1 wird der Wortteil „vertretern“ jeweils durch den Wortteil „vertreterinnen oder -vertretern“ ersetzt.

11. § 4 Abs. 2 lautet:

„(2) Dienstgebervertreterinnen oder -vertreter sind eine Richterin oder ein Richter, die oder der von der Präsidentin oder vom Präsidenten des Landesgerichts Eisenstadt nach Anhörung des Personalsenats entsendet worden ist, die Landesamtsdirektorin oder der Landesamtsdirektor und die oder der mit der Leitung der Abteilung für Personalangelegenheiten betraute Bedienstete.“

12. Im § 4 Abs. 3 werden der Ausdruck „Dienstnehmervertreter“ durch den Ausdruck „Dienstnehmervertreterinnen oder -vertreter“ und die Wortfolge „des letztgenannten Dienstnehmervertreters“ durch die Wortfolge „der letztgenannten Dienstnehmervertreterin oder des letztgenannten Dienstnehmervertreters“ ersetzt.

13. § 4 Abs. 7a erster Satz lautet:

„Eine von der Landesregierung zu bestellende Landesbedienstete, die der für Frauenfragen zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung zur Dienstleistung zugewiesen ist, sowie die Leiterin oder der Leiter der beim Amt der Landesregierung eingerichteten Antidiskriminierungsstelle haben das Recht, an den Sitzungen der Objektivierungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.“

14. Im § 5 Abs. 1 wird die Wortfolge „Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes“ durch die Wortfolge „Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes“ ersetzt.

15. Im § 7 Abs. 1 und 5 wird vor dem Ausdruck „Bewerbern“ jeweils die Wortfolge „Bewerberinnen oder“ eingefügt.

16. Im § 7 Abs. 4 wird die Wortfolge „Der Vorsitzende“ durch die Wortfolge „Die oder der Vorsitzende“ ersetzt.

17. Im § 7 Abs. 6 und § 10 Abs. 1 wird vor dem Ausdruck „Aufnahmewerber“ jeweils die Wortfolge „Aufnahmewerberinnen und“ eingefügt.

18. Im § 7 Abs. 6, § 8 Abs. 1 erster und dritter Satz und § 11 Abs. 2 wird vor dem Ausdruck „Bewerber“ jeweils die Wortfolge „Bewerberinnen und“ eingefügt.

19. Im § 8 Abs. 1 zweiter Satz wird vor der Wortfolge „ein Bewerber“ die Wortfolge „eine Bewerberin oder“ eingefügt.

20. Im § 9 Abs. 1 wird der Ausdruck „vom“ durch die Wortfolge „von der oder dem“ ersetzt.

21. § 9 Abs. 1 zweiter Halbsatz lautet:

„den Vorsitz führt die entsendete Richterin oder der entsendete Richter.“

22. Im § 9 Abs. 3 wird vor der Wortfolge „der Vorsitzende“ die Wortfolge „die oder“ eingefügt.

23. Im § 9 Abs. 5 wird der Ausdruck „51 Euro“ durch den Ausdruck „69 Euro“ ersetzt.

24. § 11 Abs. 1 lautet:

„(1) Den Bewerberinnen und Bewerbern erwächst durch die Einbringung des Bewerbungsgesuchs kein Rechtsanspruch auf Betrauung mit der von ihnen angestrebten Funktion. Sie haben keine Parteistellung.“

25. § 12 Abs. 1 lautet:

„(1) Der befristeten Bestellung der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors, ihrer oder seiner Stellvertreterin oder ihres oder seines Stellvertreters, der befristeten Bestellung und Weiterbestellung der Abteilungsvorständinnen oder -vorstände des Amtes der Landesregierung und der Bezirkshauptfrauen oder -männer sowie der Bestellung der Leiterinnen oder Leiter der dem Amt der Landesregierung sonst nachgeordneten Dienststellen und Anstalten des Landes hat eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen. § 2 gilt sinngemäß.“

26. Im § 12 Abs. 3 wird der Ausdruck „Funktionsträgern“ durch den Ausdruck „Funktionsträgerinnen und -trägern“ ersetzt.

27. § 13 lautet und folgende §§ 13a und 13b werden eingefügt:

„§ 13

(1) Die Bestellung der Abteilungsvorständinnen oder -vorstände und der Bezirkshauptfrauen oder -männer hat befristet auf die Dauer von fünf Jahren zu erfolgen.

(2) Nach einer befristeten Bestellung sind neuerliche befristete Bestellungen (Weiterbestellungen) zulässig.

§ 13a

(1) Voraussetzung für eine Weiterbestellung gemäß § 13 Abs. 2 ist die Bewährung als Abteilungsvorständin oder -vorstand oder als Bezirkshauptfrau oder -mann. Wird der Inhaberin oder dem Inhaber der Funktion nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des Zeitraums gemäß § 13 Abs. 1 von der Landesregierung mitgeteilt, dass sie oder er sich auf ihrem oder seinem Arbeitsplatz nicht bewährt hat, gilt sie oder er kraft Gesetzes als weiterbestellt (§ 13 Abs. 2).

(2) Beabsichtigt die Landesregierung, die Inhaberin oder den Inhaber der Funktion nicht weiterzubestellen, so hat sie vor der Mitteilung der Nichtbewährung (Abs. 1) ein Gutachten der Objektivierungskommission einzuholen. Das Gutachten hat begründete Aussagen zur Frage der Bewährung oder Nichtbewährung in der jeweiligen Funktion, insbesondere hinsichtlich der fachlichen Qualifikation, der Fähigkeit zur Menschenführung und der organisatorischen Fähigkeiten, sowie zur Frage der Eignung oder Nichteignung zur weiteren Ausübung der Funktion zu enthalten.

(3) Die Objektivierungskommission ist verpflichtet, das Gutachten so rechtzeitig zu erstatten, dass die allfällige Mitteilung der Nichtbewährung innerhalb der Frist des Abs. 1 möglich ist. Bei der Erstellung des Gutachtens sind die §§ 6, 9 und 11 Abs. 1 sowie die Geschäftsordnung der Objektivierungskommission, LGBl. Nr. 30/1989, anzuwenden.

§ 13b

(1) Im Falle einer Weiterbestellung (§ 13 Abs. 2) bedarf es keiner neuerlichen Ausschreibung und keiner Eignungsprüfung gemäß § 12 Abs. 2.

(2) Lehnt die Inhaberin oder der Inhaber der Funktion eine Weiterbestellung schriftlich ab oder wird der Inhaberin oder dem Inhaber der Funktion die Nichtbewährung fristgerecht mitgeteilt, so ist ein Ausschreibungs- und Eignungsprüfungsverfahren nach § 12 durchzuführen. Eine Bewerbung der bisherigen Inhaberin oder des bisherigen Inhabers der Funktion, der oder dem die Nichtbewährung mitgeteilt wurde, ist zulässig.“

28. § 14 lautet:

„§ 14

Die Landesregierung hat dem Landtag jährlich über die auf Grund dieses Gesetzes unter Befassung der Objektivierungskommission getätigten Erstaufnahmen, über Erstaufnahmen gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 und über Bestellungen und Weiterbestellungen gemäß §§ 12 und 13 zu berichten. Insbesondere sind in diesem Bericht, im Fall der Abweichung von der durch die Objektivierungskommission vorgenommenen Reihung (§ 8), oder im Falle der Abweichung von dem von der Objektivierungskommission erstatteten Gutachten (§ 13a Abs. 2) die hierfür maßgebenden Gründe anzuführen.“

29. Nach § 14 wird folgender § 15 eingefügt:

„§ 15

§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 Z 2, 3 und 4, § 2 Abs. 1 Z 2 und 3, Abs. 2 und Abs. 3, § 3 Abs. 1 Z 3 und 4 und Abs. 2, § 4 Abs. 1, 2, 3 und 7a, § 5 Abs. 1, § 7 Abs. 1, 4, 5 und 6, § 8 Abs. 1, § 9 Abs. 1, 3 und 5, § 10 Abs. 1, §§ 11 und 12 Abs. 1 und 3 und §§ 13, 13a, 13b und 14 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit 1. Juli 2008 in Kraft.“

Vorblatt

Probleme:

1. Die im Objektivierungsgesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke sind ausschließlich in männlicher Form angeführt.
2. Die Sitzungsgelder der Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission wurden seit 16 Jahren nicht erhöht.
3. Es fehlen die gesetzlichen Voraussetzungen, Spitzenpositionen im Landesdienst befristet zu besetzen.
4. Im Falle eines unvorhergesehenen dringenden Personalbedarfs kann das aufwändige Ausschreibungs- und Eignungsprüfungsverfahren zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen.

Ziel:

1. Herbeiführung einer sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Objektivierungsgesetz.
2. Anpassung der Sitzungsgelder unter Berücksichtigung der Inflation.
3. Abteilungspräsidentinnen und -vorstände sowie Bezirkshauptfrauen und -männer sollen nur mehr befristet bestellt werden.
4. Beschleunigung des Aufnahmeverfahrens zur Vermeidung von Störungen des Dienstbetriebs.

Inhalt:

1. Anführung aller im Objektivierungsgesetz enthaltenen personenbezogenen Ausdrücke sowohl in männlicher als auch in weiblicher Form
2. Erhöhung der im Objektivierungsgesetz festgelegten Obergrenze für die Sitzungsgelder der Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission.
3. Schaffung von Regelungen für die Befristung der Bestellung und die Voraussetzungen für eine Weiterbestellung.
4. Schaffung der Möglichkeit, im Interesse der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ein befristetes Dienstverhältnis, dessen Dauer ein Jahr nicht übersteigt, auch ohne Ausschreibung und Test zu begründen, wobei eine Verlängerung einen positiven Eignungstest voraussetzt.

Alternativen:

1. Keine.
2. Nichterhöhung der Sitzungsgelder ungeachtet des Wertverlustes durch Inflation.
3. und 4. Beibehaltung des derzeitigen Rechtszustandes.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Erhöhung der Sitzungsgelder der Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission belastet das Land mit rd. 300 Euro jährlich.

Die vorgesehene befristete Bestellung bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger führt dann zu Mehrkosten, wenn sich die befristet bestellte Person in ihrer Funktion nicht bewährt hat und daher die Landesregierung ein Gutachten der Objektivierungskommission anfordert. Da aber davon auszugehen ist, dass der weitaus überwiegende Teil der befristet bestellten Funktionsinhaberinnen oder Funktionsinhaber die Funktion zufrieden stellend ausübt und daher ohne Inanspruchnahme der Objektivierungskommission weiterbestellt wird, ist mit einem nennenswerten Mehraufwand nicht zu rechnen, zumal auch die mit der Weiterbestellung verbundenen Vollzugskosten (Personal-, Sach- und Verwaltungsgemeinkosten) den Grad der Erheblichkeit nicht erreichen werden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die in Aussicht genommenen Maßnahmen fallen nicht in den Anwendungsbereich der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen
zum Entwurf einer Novelle zum Objektivierungsgesetz

I. Allgemeiner Teil

A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfs

Der vorliegende Entwurf sieht im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

1. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Objektivierungsgesetz entsprechend den Anforderungen des „gender mainstreaming“.
2. Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine inflationsangepasste Erhöhung der Sitzungsgelder der Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission im Verordnungswege.
3. Regelung der befristeten Bestellung von Abteilungsvorständinnen und -vorständen sowie Bezirkshauptfrauen und -männern einschließlich der Voraussetzungen für eine Weiterbestellung.
4. Verkürzung der Frist für die Einbringung von Stellenbewerbungen von vier auf zwei Wochen.
5. Ermöglichung der Begründung eines befristeten Dienstverhältnisses bis zu einem Jahr auch ohne vorangegangene Ausschreibung und Eignungsprüfung, wobei letztere im Falle einer Verlängerung nachzuholen ist.

B. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 17 und 21 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs wird bemerkt:

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 1):

Zitatanpassung.

Zu Z 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25 (§ 1 Abs. 2, § 2 Abs. 1 und 2, § 3 Abs. 1 und 2, § 4 Abs. 1 und 2, § 7 Abs. 1, 4, 5 und 6, § 8 Abs. 1, § 9 Abs. 1 und 3, § 10 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und 2, § 12 Abs. 1 und 3):

Die Burgenländische Landesregierung hat am 22. Juni 2003 beschlossen, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Landespolitik als verbindliches Leitziel zu verankern. Die Strategie des Gender Mainstreaming umfasst auch Maßnahmen zur Gewährleistung der sprachlichen Gleichbehandlung. Die im Auftrag der Landesregierung eingerichtete Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming hat gemeinsam mit der Landesamtsdirektion - Verfassungsdienst „Richtlinien für geschlechtergerechte Formulierungen in Texten der Gesetzgebung und der Vollziehung des Landes Burgenland“ ausgearbeitet, die von den Dienststellen des Amtes der Burgenländischen Landesregierung auch bei der Ausarbeitung von Gesetzesentwürfen verbindlich einzuhalten sind.

In Beachtung des obzit. Beschlusses der Landesregierung und der darauf aufbauenden Richtlinien werden die im Objektivierungsgesetz angeführten personenbezogenen Ausdrücke geschlechtergerecht formuliert. Es wird hiebei ebenfalls - entsprechend den zitierten Richtlinien - das System der Paarform - Vollform angewendet, wobei die weibliche Form zuerst angeführt wird.

Zu Z 4 und 8 (§ 1 Abs. 2 und § 3 Abs. 2):

Nach der geltenden Rechtslage ist - von einigen Ausnahmen abgesehen - die Neuaufnahme einer oder eines Bediensteten in den Landesdienst nur nach vorangegangener Ausschreibung und nach Durchführung eines Eignungsprüfungsverfahrens zulässig. In Fällen eines unvorhergesehenen und damit nicht planbaren dringenden Personalbedarfs - etwa bei unvorhergesehenem Ausscheiden einer oder eines Bediensteten aus dem Landesdienst oder bei länger dauernder Dienstverhinderung einer oder eines Landesbediensteten - kann diese Regelung in einzelnen Fällen zu einer Gefährdung des Dienstbetriebes und damit zu einer Beeinträchtigung dienstlicher Interessen führen. Es soll daher die Möglichkeit geschaffen werden, unter den genannten Voraussetzungen eine Personalaufnahme auch ohne öffentliche Ausschreibung und - vorerst - auch ohne Eignungsprüfung vorzunehmen. Da es sich dabei nur um eine vorübergehende Sondermaßnahme handeln soll, darf im Rahmen dieser Ausnahmeregelung nur ein befristetes Dienstverhältnis begründet werden. Die Befristung darf ein Jahr nicht übersteigen. Die Einhaltung dieser Bestimmung muss auch in Vertretungsfällen - etwa durch zusätzliche kalendermäßige Begrenzung - gewährleistet sein. Eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses ist nur zulässig, wenn die Eignung der oder des Bediensteten in einem im Objektivierungsgesetz jeweils vorgesehenen Verfahren festgestellt wurde.

Zu Z 7 (§ 2 Abs. 3):

Im Ausschreibungsverfahren beträgt die Frist für die Einbringung der Bewerbungsgesuche derzeit vier Wochen. Da eine öffentliche Ausschreibung in vielen Fällen voraussetzt, dass die zu besetzende Stelle vorerst ergebnislos in der internen Jobbörse ausgeschrieben wurde, nimmt das Verfahren zur Rekrutierung neuer Landesbediensteter häufig mehrere Monate in Anspruch. Im Interesse einer Beschleunigung des Verfahrens zur Personalaufnahme soll die Frist, die den Bewerberinnen und Bewerbern für die Einbringung der Bewerbungsgesuche offen steht, auf zwei Wochen verkürzt werden.

Zu Z 13 (§ 4 Abs. 7a):

§ 4 Abs. 7a sieht vor, dass eine von der Landesregierung zu bestellende Landesbedienstete, die der für Frauenfragen zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung zugewiesen ist, das Recht hat, an den Sitzungen der Objektivierungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

In gleicher Weise sollte vorgesehen werden, dass auch die Leiterin oder der Leiter der beim Amt der Bgld. Landesregierung eingerichteten Antidiskriminierungsstelle an den Sitzungen teilnehmen darf.

Gem. § 1 Abs. 1 Bgld. ADG darf auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, insbesondere nicht bei der Begründung eines solchen Verhältnisses, niemand diskriminiert werden.

In Erweiterung des in § 30 Abs. 2 Bgld. ADG explizit festgeschriebenen Aufgabenbereiches der Antidiskriminierungsstelle soll dem Leiter oder der Leiterin eine Teilnahme an den Sitzungen im Hinblick auf

die in Abs. 1 genannte Bekämpfung der Diskriminierungen und sohin ein Mitwirkungsrecht ermöglicht werden.

Zu Z 14 (§ 5 Abs. 1):

Berücksichtigung des Ausbildungsdienstes für Frauen im Bundesheer.

Zu Z 23 (§ 9 Abs. 5):

Die Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission haben für jeden Sitzungstag Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung. Ihre Höhe wird von der Landesregierung durch Verordnung bestimmt, wobei das Sitzungsgeld für den Sitzungstag 51 Euro nicht übersteigen darf und innerhalb dieser Grenze nach der Dauer der Dienstverrichtung abzustufen ist.

Die Sitzungsgelder der Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission wurden noch nie erhöht und sind daher seit über 16 Jahren unverändert. Sie sollen an die Entwicklung des Gehaltes eines Landesbeamten der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, angepasst werden. Dieses Gehalt ist um rd. 35 % höher als im Jahre 1990. Die Sitzungsgelder sollen daher um diesen Prozentsatz erhöht und auf den nächsthöheren Eurobetrag aufgerundet werden. Mit der vorliegenden Novelle soll im Sinne dieser Ausführungen die Obergrenze von 51 Euro auf 69 Euro angehoben werden. Damit werden die gesetzlichen Voraussetzungen für eine im Verordnungsweg vorzunehmende Erhöhung der Sitzungsgelder der einzelnen Kommissionsmitglieder geschaffen.

Zu Z 27 und 28 (§ 13, § 13a, § 13b, § 14):

Zu § 13:

Die Bestellung der Abteilungsvorständinnen und -vorstände sowie der Bezirkshauptfrauen und -männer soll in Zukunft nur mehr befristet auf die Dauer von fünf Jahren erfolgen. Die Befristung soll sowohl für öffentlich-rechtliche als auch für privatrechtliche Bedienstete gelten, die nach dem In-Kraft-Treten der vorliegenden Novelle mit einer der genannten Funktionen betraut werden. Durch die Verwendung des Ausdrucks „Bestellung“ wird klargestellt, dass nicht das jeweilige - öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche - Dienstverhältnis der Funktionsinhaberin oder des Funktionsinhabers, sondern lediglich die Funktion befristet werden soll, sodass das Dienstverhältnis nach Funktionsende aufrecht fortbesteht.

Nach Ablauf der fünfjährigen Bestelldauer ist eine Weiterbestellung zulässig. Diese hat aber ebenfalls befristet auf die Dauer von fünf Jahren zu erfolgen.

Zu § 13a:

Die allfällige Weiterbestellung nach Fristablauf hat durch die Landesregierung zu erfolgen. Eine Weiterbestellung ist nur zulässig, wenn sich die Funktionsinhaberin oder der Funktionsinhaber in der jeweiligen Funktion bewährt hat. Die Frage der Bewährung kann auf der Grundlage von Berichten der oder des Vorgesetzten (Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor) oder aufgrund sonstiger Ermittlungen oder eigener Wahrnehmungen beurteilt werden. Sollten Anhaltspunkte gefunden werden, die die Vermutung der Nichtbewährung (z.B. unbefriedigender Arbeitserfolg, pflichtwidriges Verhalten, Führungsschwächen) nahe legen und zieht daher die Landesregierung die Nichtweiterbestellung in Betracht, so hat sie vor dem Ausspruch der Nichtbewährung ein Gutachten der Objektivierungskommission einzuholen. Die Zusammensetzung dieser Kommission gewährleistet, dass einerseits die Leistung der Funktionsinhaberin oder des Funktionsinhabers zuverlässig beurteilt werden kann (Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor, Vorständin oder Vorstand der Personalabteilung) und andererseits eine objektive, unparteiische Entscheidung (Richter) weitestgehend gesichert ist. Im Übrigen sind alle Kommissionsmitglieder in Ausübung ihrer Funktion unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Die auf der Grundlage des Gutachtens der Objektivierungskommission festgestellte Nichtbewährung führt nur dann zur Abberufung, wenn die Nichtbewährung der Funktionsinhaberin oder dem Funktionsinhaber spätestens drei Monate vor Ablauf der Bestelldauer mitgeteilt wird. Diese Mitteilung ist kein Bescheid. Die nicht rechtzeitige Mitteilung der Nichtbewährung führt zu einer automatischen Weiterbestellung auf die Dauer von fünf Jahren. Um der Landesregierung die Einhaltung dieser Frist zu ermöglichen, wird die Objektivierungskommission verpflichtet, ihr Gutachten entsprechend frühzeitig zu erstatten. Die Landesregierung ist an das Gutachten der Kommission nicht gebunden. Sie kann daher - etwa aufgrund sonstiger Ermittlungsergebnisse oder eigener Wahrnehmungen - zu einer anderen Entscheidung kommen. Die im Zusammenhang mit der befristeten Bestellung erforderlichen dienst- und besoldungsrechtlichen Begleitregelungen werden in den gleichzeitig eingebrachten Entwürfen von Novellen zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 und zum Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 getroffen.

Zu § 13b:

Im Falle der Weiterbestellung einer Funktionsinhaberin oder eines Funktionsinhabers sind die jeweiligen Stellen weder öffentlich noch intern auszuschreiben. Auch die das Eignungsprüfungsverfahren regelnden

Bestimmungen des Objektivierungsgesetzes sind diesfalls nicht anzuwenden, da die Eignung der Funktionsinhaberin oder des Funktionsinhabers bereits im Rahmen der Feststellung der Bewährung oder der Nichtbewährung zu prüfen ist.

Im Falle der Nichtweiterbestellung ist die frei werdende Funktion auszuschreiben und es ist eine Eignungsprüfung der Bewerberinnen und Bewerber durchzuführen. Für das Ausschreibungs- und Eignungsprüfungsverfahren steht im Hinblick auf § 13a Abs. 1 ein Zeitraum von drei Monaten zur Verfügung.

Zu § 14:

Im Falle der Abweichung von einem von der Objektivierungskommission gemäß § 13a Abs. 2 erstatteten Gutachten hat die Landesregierung in ihrem dem Landtag jährlich zu erstattenden Tätigkeitsbericht die für die Abweichung maßgebenden Gründe zu nennen. Dies gilt bei Abweichung von einem sowohl auf Bewährung als auch auf Nichtbewährung lautenden Gutachten.

Zu Z 29 (§ 15):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Bericht

des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 704), mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997) (Zahl 19 - 431) (Beilage 711).

Der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss haben den Gesetzentwurf, mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), in ihrer 23. gemeinsamen Sitzung am Mittwoch, dem 16. Jänner 2008, beraten.

Landtagsabgeordneter Knor wurde zum Berichterstatter gewählt.

Nach seinem Bericht stellte Landtagsabgeordneter Knor den Antrag, dem Landtag zu empfehlen, dem gegenständlichen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Bei der anschließenden Abstimmung wurde der vom Berichterstatter gestellte Antrag ohne Wortmeldung einstimmig angenommen.

Der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss stellen daher den Antrag, der Landtag wolle dem Gesetzentwurf, mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Eisenstadt, am 16. Jänner 2008

Der Berichterstatter:

Knor eh.

Der Obmann des Rechtsausschusses
als Vorsitzender der gemeinsamen Sitzung:
Dr. Moser eh.

Gesetz vom, mit dem das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985, LGBl. Nr. 49, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 29/2006, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 Abs. 1 Z 1 wird folgende lit. zw angefügt:

„zw) Artikel 2 des Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetzes, BGBl. I Nr. 90/2006.“

2. Nach § 3c werden folgende §§ 3d bis 3m samt Überschriften eingefügt:

„§ 3d

Dienstliche Ausbildung

(1) Der 4. Abschnitt des 1. Hauptstücks des LBDG 1997 ist nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

(2) Die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a, b, c und d sind verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren nach Beginn des Dienstverhältnisses jene Grundausbildung zu absolvieren, die nach dem LBDG 1997 und den auf Grund des LBDG 1997 erlassenen Grundausbildungsverordnungen als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis für Beamtinnen und Beamte in gleicher Verwendung vorgesehen ist. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann diese Frist im Dienstvertrag erstreckt werden. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe a, b, c oder d die Grundausbildung so rechtzeitig vermittelt wird, dass sie die Dienstprüfung innerhalb der gesetzlichen oder vertraglichen Frist ablegen können.

(3) Ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung gemäß § 32 VBG berechtigt, liegt auch dann vor, wenn die oder der Vertragsbedienstete aus Gründen, die sie oder er zu vertreten hat, eine Grundausbildung nach den Abs. 1 und 2 nicht innerhalb der Frist des Abs. 2 erfolgreich absolviert.

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auf Vertragsbedienstete in den Kranken- und Pflegeanstalten nicht anzuwenden.

(5) Eine vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes erfolgreich abgelegte Dienstprüfung gilt als erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für die jeweilige Entlohnungsgruppe.

§ 3e

Ergänzungszulage aus Anlass des Abschlusses einer Grundausbildung

(1) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a, b, c und d gebührt nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 und des § 3g eine monatliche Ergänzungszulage.

(2) Voraussetzung für den Anspruch auf Ergänzungszulage ist der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung gemäß § 3d Abs. 1 und 2, soweit eine solche nach den in § 3d Abs. 2 angeführten Rechtsvorschriften vorgesehen ist.

(3) Die Ergänzungszulage gebührt dem Vertragsbediensteten

1. in der Entlohnungsgruppe a ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 6,
2. in der Entlohnungsgruppe b ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 8,
3. in der Entlohnungsgruppe c ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 12,
4. in der Entlohnungsgruppe d ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 15.

Wird die Grundausbildung erst nach den in den Z 1 bis 4 genannten Zeitpunkten erfolgreich abgeschlossen, so gebührt die Ergänzungszulage ab dem auf den erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung folgenden Monatsersten oder, wenn die Grundausbildung an einem Monatsersten abgeschlossen wird, mit diesem Tage.

(4) Abweichend von Abs. 3 gebührt die Ergänzungszulage ab dem auf den Ablauf der Frist des § 3d Abs. 2 folgenden Monatsersten, frühestens jedoch ab dem jeweils in Betracht kommenden Zeitpunkt nach Abs. 3 Z 1 bis 4, wenn der Dienstgeber seiner Verpflichtung nach § 3d Abs. 2 letzter Satz nicht nachkommt und kein Kündigungsgrund gemäß § 3d Abs. 3 vorliegt.

(5) Die Ergänzungszulage beträgt

1. in der Entlohnungsgruppe a

- a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 6 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 5 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 11,
 - b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 10 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 5 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 15,
 - c) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 13 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 5 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 18,
 - d) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 16 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 1 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 20;
2. in der Entlohnungsgruppe b
- a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 8 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 8 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 10,
 - b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 10 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 10 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 15,
 - c) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 12 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 12 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 20 zuzüglich der Differenz zwischen der auf Grund der dienstrechtlichen Stellung gebührenden Verwaltungsdienstzulage und der höchsten Verwaltungsdienstzulage,
3. in der Entlohnungsgruppe c die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 12 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 18,
4. in der Entlohnungsgruppe d die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe 15 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 19.

§ 3f

Ergänzungszulage für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe e und des Entlohnungsschemas II

- (1) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen e und p1 bis p5 gebührt nach Maßgabe der Abs. 2 und 3 und des § 3g eine monatliche Ergänzungszulage.
- (2) Die Ergänzungszulage gebührt den Vertragsbediensteten
- 1. in der Entlohnungsgruppe e ab dem Beginn des Dienstverhältnisses,
 - 2. in den Entlohnungsgruppen p1 bis p5 ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 11 der jeweiligen Entlohnungsgruppe.
- (3) Die Ergänzungszulage beträgt
- 1. in der Entlohnungsgruppe e die Differenz zwischen dem dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt, auf das er in der Entlohnungsgruppe p4 Anspruch hätte,
 - 2. in den Entlohnungsgruppen p2 bis p5
 - a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 11: 50 %
 - b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 16: 75 %
 der Differenz zwischen dem dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt, auf das er in der nächsthöheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte,
 - 3. in der Entlohnungsgruppe p1
 - a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 11: 50 %
 - b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 16: 75 %
 der Differenz zwischen dem Monatsentgelt, auf das er in der Entlohnungsgruppe p2 Anspruch hätte und dem dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt.

§ 3g

Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 3e und 3f

- (1) Mit dem Erreichen der für die Neubemessung der Ergänzungszulage maßgebenden Entlohnungsstufe endet der Anspruch auf die bisherige Ergänzungszulage.
- (2) Soweit im VBG Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, ist die Ergänzungszulage dem Monatsentgelt zuzuzählen.
- (3) Vertragsbedienstete, die auf Grund anderer Bestimmungen - mit Ausnahme des § 15a Abs. 2 VBG - eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt einer höheren Entlohnungsgruppe beziehen, sind bei

der Bemessung der Ergänzungszulagen nach den §§ 3e und 3f dienstrechtlich wie Vertragsbedienstete der entsprechend höheren Entlohnungsgruppe zu behandeln.

(4) Unbeschadet der Bestimmung des Abs. 3 tritt durch die Gewährung einer Ergänzungszulage nach § 3e oder § 3f in der dienstrechtlichen Stellung der Vertragsbediensteten keine Änderung ein.

(5) Vertragsbediensteten, deren Entgelt durch einen Sondervertrag gemäß § 36 VBG geregelt wird, gebührt eine Ergänzungszulage nach § 3e oder § 3f nur, wenn dies im Sondervertrag vereinbart wird.

(6) Zulagen dürfen nur mehr auf Grund der §§ 3e und 3f und nicht mehr auf Grund sondervertraglicher Regelungen gewährt werden. Vertragsbediensteten, die im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes eine gleichartige Ergänzungszulage auf Grund sondervertraglicher Regelungen beziehen, gebührt ab diesem Zeitpunkt an Stelle dieser Ergänzungszulage eine Ergänzungszulage gemäß §§ 3e und 3f.

(7) Die §§ 3e, 3f und 3g Abs. 1 bis 6 sind auf Vertragsbedienstete in den Kranken- und Pflegeanstalten nicht anzuwenden.

§ 3h

Funktionszulage

(1) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe a und b gebührt eine Funktionszulage, wenn sie dauernd oder vorübergehend, mindestens aber während eines ununterbrochenen Zeitraums von drei Monaten, mit einem Arbeitsplatz betraut sind, der nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen einer Modellstelle mit einem Stellenwert von mehr als 54 in der Entlohnungsgruppe b oder mehr als 57 in der Entlohnungsgruppe a zuzuordnen ist.

(2) Vertragsbediensteten, deren Entgelt durch einen Sondervertrag gemäß § 36 VBG geregelt wird, gebührt eine Funktionszulage nur, wenn dies im Sondervertrag vereinbart wird.

(3) Die Höhe der Funktionszulage richtet sich nach der Entlohnungsgruppe und nach der Bewertungsgruppe, der die nach § 3i maßgebende Modellstelle zugeordnet ist.

(4) Das Funktionszulagenschema umfasst in der Entlohnungsgruppe a 11 Bewertungsgruppen und in der Entlohnungsgruppe b 3 Bewertungsgruppen. Die Bewertungsgruppe 1 reicht bis zu einem Stellenwert von 57 Punkten. Jede Bewertungsgruppe umfasst eine Spanne von drei Punkten. Die Funktionszulage beträgt für Vertragsbedienstete der

1. Entlohnungsgruppe a

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
60	a/2	150,0
63	a/3	283,5
66	a/4	495,0
69	a/5	724,5
72	a/6	972,0
75	a/7	1237,5
78	a/8	1521,0
81	a/9	1822,5
84	a/10	2142,0
87	a/11	2479,5
90	a/12	2835,0

2. Entlohnungsgruppe b

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
57	b/1	256,5
60	b/2	450,0
63	b/3	661,5

(5) Durch die Funktionszulage gelten alle Mehrleistungen der oder des Vertragsbediensteten in zeitlicher und in mengenmäßiger Hinsicht sowie alle Mehraufwendungen (§ 28 LBBG 2001) mit Ausnahme der Reisegebühren (§ 28 Abs. 2 LBBG 2001) als abgegolten. 30 % dieser Funktionszulage gelten als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen und 10 % der Funktionszulage gelten als Abgeltung für Mehraufwendungen.

§ 3i

Modellstellen, Modellfunktionen

(1) Die Aufgabenbereiche der in § 3h Abs. 1 angeführten Vertragsbediensteten sind als Modellstellen und Modellfunktionen festzulegen. Jede Modellfunktion besteht aus mehreren Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch in den Stellenanforderungen unterscheiden. Modellstellen sind abstrakte Stellen.

(2) Für die Festlegung der Modellstellen sind die in der Anlage 1 angeführten Anforderungsarten heranzuziehen. Jede Anforderungsart ist gewichtet (Merkmalsgewicht) und gliedert sich in zwei ebenfalls gewichtete Bewertungsaspekte (Aspektgewicht).

(3) Die Bewertungsaspekte sind in Stufen unterteilt, die über Textbausteine definiert sind und denen je nach Anforderungsgrad ein Stufenwert zugeordnet ist. Die Textbausteine samt Anforderungsgrad sind in der Anlage 2 dargestellt.

(4) Die Landesregierung hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen festzulegen (Modellstellen-Verordnung). Dazu sind die Modellstellen innerhalb einer Modellfunktion den zutreffenden Stufen nach Abs. 3 zuzuordnen. Die Summe der gewichteten Stufenwerte innerhalb einer Anforderungsart ergibt den Anforderungswert, die Summe der gewichteten Anforderungswerte den Stellenwert einer Modellstelle.

(5) Die Landesregierung hat durch Verordnung einen Einreichungsplan zu erlassen, in dem die einzelnen Modellfunktionen einschließlich ihrer Zuordnung zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Bewertungsgruppen dargestellt sind.

§ 3j

Zuordnung zur Modellfunktion und Modellstelle

(1) Der Dienstgeber hat die Vertragsbediensteten entsprechend ihrer Verwendung einer Modellfunktion und innerhalb der Modellfunktion einer Modellstelle zuzuordnen. Die Zuordnung ist mit der Verfügung über die Verwendungsänderung gegebenenfalls anzupassen.

(2) Hat die Verwendungsänderung die Zuordnung zu einer anderen Modellstelle als der bisherigen zur Folge, so ist die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nach Maßgabe der §§ 3k bis 3m anzupassen. Die Anpassung der Einstufung hat mit der Verfügung über die Verwendungsänderung zu erfolgen.

§ 3k

Zeitlich begrenzte Funktionen

(1) Endet der Zeitraum einer befristeten Funktionsausübung ohne Weiterbestellung oder wird die oder der Vertragsbedienstete vor dem Ablauf der Bestelldauer von seinem Arbeitsplatz abberufen, ist ihr oder ihm ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Eine Einstufung in die im § 3h angeführte Bewertungsgruppe, der sie oder er zuletzt vor der Betrauung mit einer zeitlich begrenzten Funktion angehört hat, darf dabei nur mit schriftlicher Zustimmung der oder des Vertragsbediensteten unterschritten werden. Unterbleibt eine solche Zuweisung des Arbeitsplatzes, ist die oder der Vertragsbedienstete kraft Gesetzes auf eine Planstelle jener Einstufung übergeleitet, der er zuletzt vor der Betrauung mit einer zeitlich begrenzten Funktion angehört hat.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete kann bei sonstiger Unwirksamkeit vor dem Ablauf der Bestelldauer von ihrem oder seinem Arbeitsplatz von Amts wegen nur dann abberufen werden, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse (zB Organisationsänderung) daran besteht.

(3) Abs. 1 gilt auch für weitere Verwendungsänderungen, die innerhalb von drei Jahren nach dem Enden des Zeitraums einer befristeten Funktionsausübung oder nach der Abberufung vor dem Ablauf der Bestelldauer wirksam werden.

§ 3l

Einstufungsänderung als Folge einer Verwendungsänderung

(1) Ändert sich die Verwendung der oder des Vertragsbediensteten in einem von § 3k nicht erfassten Fall und ist die neue Verwendung

1. nicht mehr ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe oder
2. innerhalb ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe nicht mehr ihrer oder seiner bisherigen Bewertungsgruppe

zugeordnet, ändert sich die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nach Maßgabe der Abs. 2 und 3.

(2) Die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten in eine niedrigere Bewertungsgruppe ihrer oder seiner Entlohnungsgruppe bedarf nicht des Einverständnisses der oder des Vertragsbediensteten. Eine Einstufung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe bedarf des Einvernehmens mit der oder dem Vertragsbediensteten.

(3) Eine Einstufungsänderung nach den Abs. 1 und 2 oder nach § 3k bewirkt unmittelbar eine entsprechende Änderung der Entlohnung. Für die Anwendung dieser Bestimmungen ist es unmaßgeblich, ob die Verwendungsänderung im Zuge einer Versetzung erfolgt oder nicht.

§ 3m

Ergänzungszulage aus Anlass einer Einstufungsänderung

(1) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter in eine niedrigere Bewertungsgruppe ihrer oder seiner Entlohnungsgruppe eingestuft, gebührt ihr oder ihm eine Ergänzungszulage, wenn das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Verwendung niedriger ist als das Monatsentgelt, auf das die oder der Vertragsbedienstete bisher Anspruch gehabt hat.

(2) Die Ergänzungszulage beträgt

1. im ersten Jahr nach der Einstufungsänderung: 90 %,
2. im zweiten Jahr nach der Einstufungsänderung: 75 %,
3. im dritten Jahr nach der Einstufungsänderung: 50 %

des Unterschiedsbetrags zwischen ihrer oder seiner jeweiligen neuen Funktionszulage und der für die bisherige Funktion vorgesehenen Funktionszulage. Ist für die neue Verwendung keine Funktionszulage vorgesehen, ist der Prozentsatz von der Höhe der bisherigen Funktionszulage zu bemessen.

(3) Der Anspruch auf Ergänzungszulage nach Abs. 1 erlischt spätestens drei Jahre nach der Abberufung. Er erlischt schon vorher, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete neuerlich in dieselbe oder in eine höhere Bewertungsgruppe eingestuft wird als jene, der sie oder er vor der Abberufung, die den Anspruch auf Ergänzungszulage begründete, angehörte oder
2. der Zeitraum der befristeten Bestellung der oder des Vertragsbediensteten gemäß § 3k enden würde oder
3. die oder der Vertragsbedienstete der Aufforderung des Dienstgebers, sich um eine bestimmte ausgeschriebene Funktion zu bewerben, nicht nachkommt.

(4) Voraussetzung für das Erlöschen nach Abs. 3 Z 3 ist, dass

1. die ausgeschriebene Funktion derselben Bewertungsgruppe zugeordnet ist wie die Funktion, von der die oder der Vertragsbedienstete abberufen worden ist,
2. die oder der Vertragsbedienstete die Ernennungserfordernisse und sonstigen ausbildungsbezogenen Ausschreibungsbedingungen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz erfüllt, und
3. wenn sich der ausgeschriebene Arbeitsplatz an einem anderen Dienstort befindet, die Bewerbung der oder dem Vertragsbediensteten unter Berücksichtigung seiner persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zumutbar ist.

(5) Besteht für die neue Verwendung kein Anspruch auf Funktionszulage, sind 60 % der bisherigen Funktionszulage der Bemessung der Ergänzungszulage nach Abs. 1 zugrunde zu legen.

(6) Die Ergänzungszulage ist der Bemessung von Nebengebühren für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abweichend von den nach § 2 dieses Gesetzes in Verbindung mit den nach § 22 VBG anwendbaren §§ 17 bis 23 des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001, LGBl. Nr. 67, in der jeweils geltenden Fassung, nicht zugrunde zu legen.

(7) Eine Ergänzungszulage nach den Abs. 1 bis 6 gebührt nicht, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine andere Entlohnungsgruppe überstellt wird oder
2. der neue Arbeitsplatz einer höheren Entlohnungsgruppe zugeordnet ist als die bisherige Funktion oder
3. die Dauer einer zeitlich begrenzten Funktion ohne Weiterbestellung endet oder im Falle einer vorzeitigen Abberufung aus einer zeitlich begrenzten Funktion die ursprünglich vorgesehene Funktionsdauer abläuft oder
4. die vorläufige Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung einer oder eines an der Dienstausbübung verhinderten oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle der oder des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Bediensteten endet.

(8) Ist ein Anspruch auf Ergänzungszulage nach den Abs. 1 bis 6 in einem befristeten Dienstverhältnis entstanden, endet dieser Anspruch spätestens mit der Umwandlung dieses Dienstverhältnisses in ein unbefristetes.

§ 3n

Anwendungsbereich der Funktionszulagenregelung

Die §§ 3h bis 3m sind auf Vertragsbedienstete, die einem vom Land verschiedenen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen sind, auf die Dauer der Wirksamkeit der Dienstzuweisung nicht anzuwenden.“

3. Nach § 5 wird folgender § 5a samt Überschrift eingefügt:

„§ 5a

Übergangsbestimmungen

Einer oder einem Vertragsbediensteten, die oder der vor dem 1. Juli 2008 auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 3h Abs. 1 verwendet wurde, gebührt während der ununterbrochenen Dauer dieser Verwendung die Funktionszulage nur auf Antrag.“

4. Dem § 6 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes oder auf Grund von Novellen zu diesem Gesetz können bereits von dem auf die Kundmachung der jeweiligen Verordnungsermächtigung folgenden Tag an erlassen werden. Sie dürfen jedoch frühestens mit dem Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden, mit dem die jeweilige Verordnungsermächtigung in Kraft tritt.“

5. Der bisherige § 8 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und es wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten in Kraft:
§ 2 Abs. 1 Z 1 lit. zw, §§ 3d bis 3n und die Anlagen 1 und 2 mit 1. Juli 2008.“

6. Nach § 8 werden folgende Anlagen 1 und 2 angefügt:

Anforderungsarten

Anforderungsart	Merkmals- gewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspekt- gewicht in %
<p style="text-align: center;">Wirkungsbereich</p> <p>Bewertet werden die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen (Wirkungsbreite) und ihre Dimension (Wirkungsart)</p>	18	<p>Wirkungsbreite: Das Beurteilungsspektrum reicht von einer Aufgabenerfüllung auf niedrigstem Anforderungsniveau (gleich bleibende routinemäßige Ausführung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs) bis hin zur gesamtverantwortlichen Führung eines weit vernetzten Organisationsbereichs.</p>	50
		<p>Wirkungsart: Möglichkeit der Einflussnahme in Arbeitsabläufe. Das Beurteilungsspektrum reicht von rein ausführenden, exakt vorgegebenen Tätigkeiten bis hin zur Erstellung weit reichender, vernetzter Konzepte.</p>	50
<p style="text-align: center;">Entscheidungskompetenz</p> <p>Bewertet wird der zugestandene Freiraum (Handlungsspielraum und Selbständigkeit seiner Nutzung) bei der Aufgabenerfüllung durch Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen</p>	18	<p>Handlungsspielraum: Ausmaß des zugestandenen Freiraums. Maßgebend ist, inwieweit für die Aufgabenerfüllung genaue oder lediglich grobe Anweisungen erforderlich sind und der Freiraum für eigenständig getroffene Maßnahmen daher eher gering oder breit gesteckt ist.</p>	50
		<p>Selbständigkeit: Grad der Selbständigkeit, der im Rahmen des bestehenden Freiraums jeweils erforderlich ist.</p>	50

<p>Kommunikation</p> <p>Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Kommunikationszweck und Anspruchsniveau)</p>	<p>16</p>	<p>Kommunikationszweck: Im Zusammenhang mit den kommunikativen Aufgaben geforderte Aktivitäten. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Entgegennahme von Informationen mit kurzen mündlichen Hinweisen und allfälligen einfachen Rückfragen bis hin zu umfassenden interaktiven Problemlösungen.</p>	<p>50</p>
		<p>Anspruchsniveau: Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen Kundenbeziehungen über externe Beziehungen zu Parteien bis zur Vertretung von Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt betreffen.</p>	<p>50</p>
<p>Anforderungsart</p>	<p>Merkmalsgewicht in %</p>	<p>Bewertungsaspekte</p>	<p>Aspektgewicht in %</p>
<p>Fachkompetenz</p> <p>Bewertet werden die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und praktischen Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechender Funktion erworben werden.</p>	<p>20</p>	<p>Ausbildung: Übliche fachliche Qualifikation, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist.</p>	<p>70</p>
		<p>Erfahrung in Funktion: Übliche Praxis und Erfahrung, die für die Aufgabenerfüllung vorausgesetzt wird. Angenommen wird ein gezieltes, komprimiertes, professionelles Hineinwachsen in die Modellstelle.</p>	<p>30</p>
<p>Führungskompetenz</p>	<p>Zur Bewertung der Führungskompetenz stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. In Zweifelsfällen kann zunächst auch nach beiden Anforderungsarten bewertet werden. Es gilt der jeweils höhere Wert.</p>		
<p>Führungskompetenz - Team/Fach</p> <p>Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinne von Teamleitung und fachlicher Leitung (Coaching, Sparring, Projektleitung, usw.) im Hinblick auf ihre Art und Wirkungsreichweite.</p>		<p>Art der Team-/Fachführung: Das Beurteilungsspektrum reicht von einer reinen fachtechnischen Kontrolle von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen bis hin zur Leitung von umfassenden Projekten mit wegen der unterschiedlichen Interessenlage der Beteiligten hohem Konfliktpotential.</p>	<p>60</p>
		<p>Wirkungsreichweite: Auswirkungen auf Arbeitsabläufe in organisatorischer Hinsicht. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Wirkung auf eher begrenzte Aufgabenbereiche innerhalb der Organisationseinheit bis hin zur Wirkung auf mehrere Verwaltungsbereiche.</p>	<p>40</p>

	16		
<p style="text-align: center;">Führungskompetenz – Linie</p> <p>Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinne von direkter Personalführung (Leiter einer Organisationseinheit) im Hinblick auf die Führungsebene und die Führungsspanne.</p>		<p>Führungsebene: Anspruchsniveau der Mitarbeiter; dieses entspricht dem Modellstellen- oder Aufgabenniveau der Mitarbeiter. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Führung von Mitarbeitern, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind, bis hin zur Führung ganzer Verwaltungsbereiche und der Führung von Experten und/oder Führungskräften.</p>	62,5
		<p>Führungsspanne: Anzahl der unterstellten Mitarbeiter; daraus erschließt sich der zeitliche Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist.</p>	37,5

Textbausteine zu den Bewertungsaspekten der Anforderungsarten

Textbausteine zur Anforderungsart		
Wirkungsbereich		
Wirkungsbreite	Wirkungsart	
	Anforderungsgrad	
Ausführung von gut überschaubaren, gleich bleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs. Kein Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge erforderlich.	15	15 Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.
Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereichs bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	30	30 Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.
Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	45	45 Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristige Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, z.B. fachlich und administrativ.	60	60 Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis I die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80	80 Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis I die Leistung des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100	100 Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Strategien der Landesverwaltung) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen Organisationsbereichs und anderer Organisationsbereiche der Landesverwaltung.

Textbausteine zur Anforderungsart

Entscheidungskompetenz

Handlungsspielraum

Selbständigkeit

Anforderungsgrad

Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.
Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	30	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Gesetze, Richtlinien, Erlässe, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	45	45	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.
Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60	60	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.
Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80	80	Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100	100	Weitläufige, vernetzte Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in mehreren Themen- und Fachgebieten.

Textbausteine zur Anforderungsart

Kommunikation

Kommunikationszweck		Anspruchsniveau	
		Anforderungsgrad	
	15	15	
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen Rückfragen.			Dabei geht es um Kontakte mit Parteien oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Routineauskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten .
	30	30	
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Info-Austausch.			Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern. Fachliche Routineauskünfte.
	45	45	
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.			Dabei geht es um Kontakte mit internen oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.
	60	60	
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise beratende Absprachen und Stellungnahme mit übergeordneten Ebenen, Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Verbände, Behörden).			Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.
	80	80	
Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.			Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.
	100	100	
Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.			Vertretung der Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt betreffen.

Textbausteine zur Anforderungsart

Fachkompetenz

Ausbildung	Anforderungsgrad	Erfahrung in Funktion
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise eine Anlernzeit bis zu einem Jahr	10	15 sowie praktische Erfahrung bis zu sechs Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Lehrabschluss ohne Stellenorientierung	20	30 sowie praktische Erfahrung von etwa einem Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung oder den Abschluss einer berufsbildenden Schule (für wirtschaftliche Berufe, HASCH)	25	45 sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung oder den Abschluss einer berufsbildenden Schule (für wirtschaftliche Berufe, HASCH) - jeweils mit Zusatzausbildung	30	60 sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer mehr als 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung	35	80 sowie praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer mehr als 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung - mit Zusatzausbildung	40	100 sowie praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer allgemein bildenden höheren Schule oder einer Meisterprüfung	50	
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung	60	
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung	75	
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität I Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung	90	
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts-	100	

oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung		
Textbausteine zur Anforderungsart		
Führungskompetenz – Team/Fach		
Art der Team-/Fachführung	Wirkungsreichweite	
	Anforderungsgrad	
Fachliche Überprüfung von Arbeitsresultaten von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kolleginnen und Kollegen.	15	15 Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	30	30 Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	45	45 Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	60	60 Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen, vernetzten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen).	80	80 Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Verwaltungsbereich.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	100	100 Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere Verwaltungsbereiche.

**Textbausteine zur Anforderungsart
Führungskompetenz – Linie**

Führungsebene	Anforderungsgrad		Führungsspanne
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von Bediensteten, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt unter 30 Punkten.	10	33	Es sind ca. 5 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von mehrheitlich ausführenden Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 30 und 40 Punkten.	30	67	Es sind ca. 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von mehrheitlich Fachkräften, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbständig wahrnehmen. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 40 und unter 50 Punkten.	50	100	Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von mehrheitlich Expertinnen und Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	70		
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne der Führung ganzer Bereiche der Landesverwaltung.	100		

Vorblatt

Probleme:

1. Durch nicht mehr zeitgemäße Eignungsanforderungen im Dienstrecht sowie veraltete Ausdrücke in Gesetzen kann es zu Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen kommen.
2. Die Grundausbildung der Landesbeamten wird durch das Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 (LBDG 1997) und die Verordnung der Landesregierung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppen A bis D, LGBI. Nr. 41/2005, geregelt. Für Landesvertragsbedienstete fehlen gesetzliche Ausbildungsvorschriften.
3. Landesvertragsbediensteten werden auf Grund von Beschlüssen der Landesregierung seit dem Jahr 1973 Ergänzungszulagen gewährt, um eine weitgehende bezugsmäßige Gleichbehandlung mit den Landesbeamten zu gewährleisten. Die derzeitige gesetzliche Grundlage für diese Ergänzungszulagen bildet die Regelung über Sonderverträge, die allerdings ein unbefriedigendes und unzulängliches Instrumentarium darstellt.
4. Für Landesvertragsbedienstete gibt es derzeit keine rechtliche Möglichkeit, die mit der Innehabung einer Führungs- oder Fachfunktion verbundene Verantwortung adäquat abzugelten, was den Anforderungen an ein leistungsgerechtes, motivationsförderndes und funktionsorientiertes Entlohnungssystem zuwiderläuft.

Ziel:

1. Es sollen sämtliche Bestimmungen in der Rechtsordnung beseitigt werden, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen bzw. von Menschen mit Behinderungen als benachteiligend empfunden werden können.
2. Schaffung gesetzlicher Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für Landesvertragsbedienstete und Verpflichtung zum Abschluss der in diesem Rahmen eingerichteten Grundausbildung.
3. Schaffung einer tauglichen gesetzlichen Grundlage für die Gewährung der bisher sondervertraglich - auf Grund von Beschlüssen der Landesregierung - ausbezahlten Ergänzungszulagen an Landesvertragsbedienstete.
4. Leistungsgerechte und funktionsorientierte Entlohnung für Landesvertragsbedienstete unter Wahrung einer weitestgehenden Kostenneutralität.

Inhalt:

1. Abstellen auf den generellen Begriff Eignung bzw. auf den Gesundheitszustand anstelle der „körperlichen Eignung“ bzw. „körperlichen und geistigen Eignung“.
2. Verweisung auf die Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für Landesbeamte bei gleichzeitiger Normierung einer Verpflichtung zur Absolvierung der entsprechenden Grundausbildung.
3. Übernahme der derzeit durch Regierungsbeschlüsse geregelten Ergänzungszulagen in das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 unter gleichzeitiger Aufhebung dieser Beschlüsse.
4. Schaffung von Funktionszulagen für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen a und b als Äquivalent zu den nur für Beamte vorgesehenen und aufgrund des Pragmatisierungsstops im Landesdienst für neubestellte Funktionsträger und Experten nicht mehr anwendbaren Einrichtungen der Funktionsbeförderung und der Verwendungszulage (Leiterzulage).

Alternativen:

1. Keine.
2. und 3. Beibehaltung des unbefriedigenden Rechtszustandes.
4. Entweder Beibehaltung des unbefriedigenden weil einen starken Pragmatisierungsdruck erzeugenden Rechtszustandes oder eine große Besoldungsreform, die allerdings das Landesbudget kurz- und mittelfristig erheblich belasten würde.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftstandort Burgenland:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

1. - 3. Keine.
4. Die Funktionszulagen für Landesvertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen a und b verursachen - für sich allein betrachtet - Mehrkosten, deren Höhe davon abhängt, wieviele Landesvertragsbedienstete mit den einen Zulagenanspruch begründenden Funktionen betraut werden. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei Besetzung von Führungs-, Expertinnen- oder Expertenstellen mit Beamtinnen oder

Beamten dem Land ebenfalls Kosten, bedingt durch Beförderungen, Verwendungszulagen und Aufwandsentschädigungen, erwachsen, deren Höhe zumindest den durch die Funktionszulagen verursachten Kosten entspricht. Dem durch die vorgeschlagene Funktionszulagenregelung verursachten Mehraufwand steht somit ein zumindest gleich hoher Minderaufwand im Besoldungsrecht der Beamtinnen und Beamten gegenüber. Der vorliegende Gesetzentwurf führt daher lediglich zu einer Kostenverlagerung aus dem Beamtinnen- und Beamtenbereich in den Vertragsbedienstetenbereich und ist somit - gesamthaft betrachtet - als kostenneutral anzusehen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die in Aussicht genommenen Maßnahmen fallen nicht in den Anwendungsbereich der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen zum Entwurf einer Novelle zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985

I. Allgemeiner Teil

A. Funktionszulagen

Die Übernahme von - bisher praktisch nur Beamtinnen und Beamten zugänglichen - Führungsfunktionen (wie Leitung Abteilung, Hauptreferat, Referat) wird über Beförderung in die Höchstdienstklasse und/oder die Gewährung einer Verwendungszulage besoldungsrechtlich honoriert; es besteht ein diesbezügliches Bezugsmuster mit entsprechenden Relationen. Für fachliche Führungsfunktionen (Experten) fehlt ein adäquates System, was zur Folge hat, dass der Druck auf Führungsfunktionen in der Linie groß ist. Dazu kommt, dass das besoldungsrechtliche Instrumentarium der Beamtinnen und Beamten zur Abgeltung von Führungsverantwortung (Beförderung/Verwendungszulage) für Vertragsbedienstete nicht anwendbar ist; das wiederum verstärkt den Druck auf die Übernahme in ein Beamtinnen- oder Beamtendienstverhältnis (Pragmatisierung) und steht somit im Gegensatz zu dem von der Landesregierung vorgegebenen Pragmatisierungsstopp.

Zielsetzung ist daher die Schaffung eines einheitlichen Funktionszulagensystems für Führungs- und Expertenfunktionen, das in sich die derzeit nur bei den Beamtinnen und Beamten möglichen Honorierungen (Beförderung, Verwendungszulage) finanziell vereinigt.

Grundlage für das Funktionszulagensystem ist die Bewertung der Stellen für Führungs- und Expertenfunktionen mit der Zielsetzung, alle Funktionsstellen in eine vergleichbare und akzeptierte Werterelation zu bringen.

Ein Projektteam im Amt der Burgenländischen Landesregierung sowie externe Experten der BWI Unternehmensberatung GmbH haben die in diesem Gesetzentwurf vorgesehene kleine Besoldungsreform (Anpassung des bestehenden Besoldungsschemas) ausgearbeitet. Das System beruht im Wesentlichen auf folgenden Eckfeilern:

- Bewertung der Führungs- und Expertenfunktionen im Landesdienst nach den Grundsätzen der vollanalytischen Arbeitsplatzbewertung.
- Schaffung einer Werterelation zwischen den bewerteten Funktionen unter Berücksichtigung der Erfahrungen in anderen Bundesländern, insbesondere in Tirol.
- Gestaltung der Höhe der Funktionszulagen unter Bedachtnahme auf die für Beamtinnen und Beamten in vergleichbaren Funktionen vorgesehenen Beförderungsmöglichkeiten (Spitzendienstklassen) und Verwendungszulagen sowie auf die Arbeitsmarktsituation (Marktorientierung der Funktionszulagen).
- Erhöhung der Zulagen- und Nebengebührentransparenz, indem neben der Verantwortungsabgeltung auch Überstundenvergütungen und Aufwandsentschädigungen in die Funktionszulage eingebaut werden.
- Kostenneutralität der Neuregelung.
- Auffangbestimmungen bei Verwendungsänderungen, wobei im Interesse der Flexibilität und Mobilität nicht darauf abgestellt wird, ob die oder der Vertragsbedienstete den Grund für die Verwendungsänderung zu vertreten hat oder nicht.
- Schaffung zeitlich begrenzter Funktionen im gleichzeitig eingebrachten Entwurf einer Novelle zum Objektivierungsgesetz.

Vom oben erwähnten Projektteam wurde darüber hinaus eine „Machbarkeitsstudie für ein Projekt Besoldungsreform für das Land Burgenland“ ausgearbeitet. Die Machbarkeitsstudie legte folgende strategische Ziele für eine große Besoldungsreform (Einführung eines neuen Besoldungsschemas) fest: Leistungsorientierte Entlohnung, Erhöhung der Anfangsgehälter, Abflachung der Lebensinkommenskurve, Harmonisierung der Bezüge zwischen Beamtinnen, Beamten und Vertragsbediensteten, Beseitigung der Unübersichtlichkeit des Zulagenwesens. Der Vorteil einer großen Besoldungsreform liegt darin, dass sich die strategischen Ziele Marktorientierung, Harmonisierung, Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie Leistungsorientierung in einem hohen Ausmaß umsetzen lassen. Der Nachteil ist darin zu sehen, dass eine große Besoldungsreform mit einem hohen Aufwand für die Konzeption und mit Einführungskosten in der Höhe von 3 bis 4 % des Personalaufwands (ca. 3 bis 4 Millionen Euro jährlich) verbunden ist. Diese Einführungskosten nehmen in den ersten Jahren zu, verflachen sich und gehen nach einem Zeitraum von 15 bis 25 Jahren gegen null. Weiters ist zu berücksichtigen, dass die Umsetzung einer großen Besoldungsreform etwa 3 Jahre in Anspruch nimmt. Da bestehende Schwächen des derzeitigen Besoldungssystems

möglichst kurzfristig und budgetschonend saniert werden müssen, können die Ergebnisse eines eventuellen Projekts „Große Besoldungsreform“ nicht abgewartet werden.

Aus den genannten Gründen soll daher in einem ersten Reformschritt das bestehende Entlohnungssystem der Landesvertragsbediensteten durch die in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen und oben angeführten Maßnahmen angepasst werden.

B. Sonstige Änderungen

Neben der unter Punkt A. dargestellten kleinen Besoldungsreform sieht der vorliegende Entwurf folgende weitere Änderungen vor:

1. Im Regierungsprogramm 2003 des Bundes wird im Kapitel 8 („Arbeit und Soziales“) unter anderem die Vorlage eines „Bündelgesetzes“ als Ziel festgehalten, mit dem - auf der Grundlage der Ergebnisse einer Arbeitsgruppe aus dem Jahre 1999, die die Rechtsordnung des Bundes auf explizite und implizite Benachteiligung behinderter Menschen durchforstet hat - die in den verschiedensten Gesetzesmaterien enthaltenen Bestimmungen beseitigt werden sollen, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen bzw. von Menschen mit Behinderungen als benachteiligend empfunden werden können.

Mit Entschließung des Nationalrates 116/E (XXII. GP) vom 6. Juli 2005 wurde die Bundesregierung ersucht, eine Regierungsvorlage betreffend die Beseitigung von Benachteiligungen für behinderte Menschen in den verschiedenen Materiengesetzen, insbesondere im Bereich des Dienst- und Berufsrechts vorzulegen. Mit dem Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 90/2006, wurde dieser Entschließung Rechnung getragen.

Da auch das burgenländische Landesdienstrecht vergleichbare behindertendiskriminierende Bestimmungen enthält, soll mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die Bundesregelung für die Landes- und Gemeindevertragsbediensteten übernommen werden.

2. Übernahme der für Landesbeamtinnen und Landesbeamte neu geschaffenen Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften in das Landesvertragsbedienstetenrecht.
3. Gesetzliche Verpflichtung der Landesvertragsbediensteten zur Absolvierung einer Grundausbildung.
4. Aufnahme der sondervertraglichen Ergänzungszulagenregelung für Landesvertragsbedienstete in das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985.

C. Finanzielle Auswirkungen

Siehe die Darstellung der finanziellen Auswirkungen im Vorblatt.

D. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs wird bemerkt:

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 1 Z 1 lit. zw):

Der im Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 verwendete und behinderte Menschen benachteiligende Begriff „körperliche Eignung“ bzw. „körperliche und geistige Eignung“ wird durch den Begriff „gesundheitliche Eignung“ bzw. durch den generellen Begriff „Eignung“ ersetzt.

Zu Z 2 (§ 3d):

Die dienstliche Ausbildung der Landesbeamtinnen und Landesbeamten wird durch den 4. Abschnitt des 1. Hauptstücks des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 (LBDG 1997) sowie durch die auf Grund dieses Gesetzes erlassene Verordnung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppen A bis D geregelt. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass Beamtenernennungen (Pragmatisierungen) im Landesdienst weitestgehend unterbleiben („Pragmatisierungsstopp“), ist die praktische Bedeutung dieser Regelungen gering. Vor diesem Hintergrund gewinnt die dienstliche Ausbildung der Landesvertragsbediensteten zunehmend an Bedeutung. Derzeit ist die Ausbildung der Vertragsbediensteten gesetzlich nicht geregelt. Es wird vielmehr jede und jeder Vertragsbedienstete im Zuge seiner Aufnahme in den Landesdienst sondervertraglich verpflichtet, die für vergleichbare Landesbeamtinnen und Landesbeamte vorgesehene Dienstprüfung innerhalb einer bestimmten Frist abzulegen, widrigenfalls ihm die Kündigung drohe.

Im Lichte dieser Sachlage erscheint es zweckmäßig und nahe liegend, eine gesetzliche Grundlage für die Ausbildung der Landesvertragsbediensteten zu schaffen. Der vorliegende Entwurf sieht daher eine Verpflichtung der Vertragsbediensteten zur Absolvierung jener Grundausbildung vor, die für Beamte in gleicher Verwendung vorgesehen sind. Die Frist für die Ablegung der Dienstprüfung soll fünf Jahre gerechnet vom Zeitpunkt des Beginnes des Dienstverhältnisses betragen. Der Verpflichtung der oder des Ver-

tragsbediensteten zur Absolvierung der Grundausbildung steht die Verpflichtung des Dienstgebers gegenüber, der oder dem Vertragsbediensteten diese Grundausbildung zu ermöglichen. Der Dienstgeber hat daher entsprechende Ausbildungslehrgänge anzubieten und den Vertragsbediensteten fristgerecht zur Grundausbildung und zur Dienstprüfung zuzulassen.

An die Verletzung der Pflicht zur rechtzeitigen Absolvierung der Grundausbildung sind - wie schon derzeit - dienst- und besoldungsrechtliche Konsequenzen geknüpft. Zum einen berechtigt die von der oder dem Vertragsbediensteten zu vertretende Nichtabsolvierung oder nicht rechtzeitige Absolvierung der Grundausbildung den Dienstgeber zur Kündigung. Besoldungsrechtlich führt die Nichtabsolvierung der Grundausbildung - aus welchen Gründen auch immer - zum Ausschluss vom Anspruch auf Ergänzungszulage.

Durch den allgemeinen Verweis auf die Ausbildungsvorschriften des LBDG 1997 soll nicht nur die materielle Anwendung der Bestimmungen über die Grundausbildung gewährleistet werden, sondern auch klargestellt werden, dass das gesamte Spektrum der dienstlichen Ausbildung nach dem LBDG 1997 - nämlich auch die berufsbegleitende Fortbildung und die Schulung von Führungskräften - für Vertragsbedienstete gelten soll.

Die Bestimmungen über die Grundausbildung sollen auf Grund eines gleichzeitig eingebrachten Entwurfes einer Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971 nicht für Gemeindevertragsbedienstete gelten, da die Ausbildungsinhalte im Gemeindedienst aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenstellungen signifikant von jenen im Landesdienst abweichen und die Grundausbildung von Gemeindevertragsbediensteten sich daher im Wesentlichen an jener der Gemeindebeamtinnen und -beamten orientiert, die im Gemeindebedienstetengesetz 1971 geregelt ist. Ähnliches gilt für die Bediensteten in den Kranken- und Pflegeanstalten.

Zu Z 2 (§ 3e, § 3f und § 3g):

Den Landesvertragsbediensteten, die die für ihre jeweilige Verwendung vorgesehene Dienstprüfung erfolgreich abgelegt haben, gebührt auf Grund von Beschlüssen der Burgenländischen Landesregierung ab dem Erreichen einer bestimmten Entlohnungsstufe eine Ergänzungszulage. Die Ergänzungszulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen jeweils zwei Entlohnungsstufen und richtet sich nach der jeweiligen Entlohnungsgruppe. Die Ergänzungszulagen für Vertragsbedienstete im handwerklichen Dienst sind mit einem bestimmten Prozentsatz des Differenzbetrags zwischen ihrem Monatsentgelt und dem Monatsentgelt der nächsthöheren Entlohnungsgruppe bemessen.

Die gesetzliche Grundlage für die Ergänzungszulagenregelung bildet § 36 VBG. Danach können im Dienstvertrag in Ausnahmefällen Regelungen getroffen werden, die vom VBG abweichen. Da die Ergänzungszulagen allen Vertragsbediensteten gewährt werden, erscheint der Sondervertragstatbestand des VBG mangels Vorliegens des Tatbestandsmerkmals „Ausnahmefälle“ als Rechtsgrundlage nicht geeignet. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll daher eine taugliche Grundlage für die Ergänzungszulagenregelung geschaffen werden. Eine inhaltliche Änderung gegenüber der derzeitigen besoldungsrechtlichen Situation erfolgt durch die Neuregelung nicht.

Da der Anspruch auf Ergänzungszulage grundsätzlich den erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung voraussetzt und die Ausbildungsvorschriften aus den in den Erläuterungen zu § 3d genannten Gründen auf Landesvertragsbedienstete, die in Kranken- und Pflegeanstalten beschäftigt sind, nicht anzuwenden sind, ist der genannte Personenkreis auch vom Anwendungsbereich der gesetzlichen Ergänzungszulagenregelung auszunehmen. Ergänzungszulagen können aber an diesen Personenkreis weiterhin auf der Grundlage der entsprechenden Regierungsbeschlüsse als Sondervertragsentgelte ausbezahlt werden, wobei anzuführen ist, dass der weitaus überwiegende Teil der Beschäftigten in den Kranken- und Pflegeanstalten (Pflegepersonal, Hebammen, Ärztinnen und Ärzte) vom Anwendungsbereich der erwähnten Regierungsbeschlüsse ausgenommen ist und Sonderregelungen unterliegt.

Zu Z 2 (§ 3h):

Mit dieser und den folgenden Bestimmungen wird die kleine Besoldungsreform im Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten umgesetzt.

Hervorgehobene Leistungen, die aus den Anforderungen hervorgehobener Funktionen resultieren, sind unmittelbar durch Funktionszulage abzugelten. Die Funktionszulage gebührt bei dauernder oder vorübergehender, mindestens aber drei Monate andauernder, Betrauung mit einer hervorgehobenen Funktion zusätzlich zum Monatsentgelt der betreffenden Entlohnungsgruppe.

Die Höhe der Funktionszulage richtet sich nach der Entlohnungsgruppe und innerhalb dieser nach der Bewertungsgruppe. Diese entspricht dem Stellenwert der Funktion. Die Funktionszulage gebührt ungeachtet des Dienstalters des Vertragsbediensteten innerhalb der betreffenden Bewertungsgruppe in einer

einheitlichen Höhe. Die Bemessung der Funktionszulage stellt damit ausschließlich auf die Arbeitsplatzwertigkeit ab und behält die Berücksichtigung des Dienstalters der Bemessung des Monatsentgelts vor.

Das Funktionszulagenschema umfasst 13 Bewertungsgruppen. Jede Bewertungsgruppe umfasst eine Bandbreite von drei Stellenwertpunkten. So sind etwa alle Modellstellen mit einem Stellenwert von mehr als 69 aber nicht mehr als 72 der Bewertungsgruppe 6 zuzuordnen. Bei Verwendung auf einem Arbeitsplatz, dessen Anforderungen jenen an eine Modellstelle der Bewertungsgruppe 6 entsprechen, gebührt daher die hierfür vorgesehene Funktionszulage. Inhabern von Stellen mit einem Stellenwert von 54 oder weniger (Entlohnungsgruppe b) bzw. 57 oder weniger (Entlohnungsgruppe a) gebührt keine Funktionszulage. Die mit derartigen Stellen verbundenen Anforderungen werden hinsichtlich aller Anforderungsarten (Wirkungsbereich, Entscheidungskompetenz, Kommunikation, Fachkompetenz, Führungskompetenz) bereits bei der Bemessung des Monatsentgelts berücksichtigt. So ist etwa im handwerklichen Bereich für Partieführerinnen oder Partieführer eine höhere Einstufung (p1) vorgesehen als für Facharbeiterinnen oder Facharbeiter ohne Leitungsaufgaben (p3). Die Entlohnungsgruppe c dient dem Aufstieg aus der Entlohnungsgruppe d und berücksichtigt ebenfalls schon im Grundentgelt die obgenannten Anforderungen, was eine zusätzliche Funktionszulagenregelung für diese Entlohnungsgruppe entbehrlich macht. In der Regel ist daher davon auszugehen, dass auf Arbeitsplätzen mit einem Stellenwert von mehr als 54 nur Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen a und b verwendet werden, sodass Funktionszulagen auch nur für diese Einstufungen in Betracht kommen. In der Entlohnungsgruppe a gebührt eine Funktionszulage erst ab einem Stellenwert von mehr als 57. Modellstellen mit einem Stellenwert von mehr als 63 sind nur für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe a vorgesehen.

Zum Zwecke der Berechnung der Funktionszulage wurden die Führungs- und Expertinnen- oder Expertenfunktionen Anforderungswertgruppen zwischen 57 und 90 zugeordnet. Den einzelnen Anforderungswertgruppen wurden Beträge für eine Basiszulage zugeordnet, die dem maximalen Stellenwert der Anforderungswertgruppe entsprechen. Um die Funktionszulage für die einzelnen Führungs- und Expertenfunktionen zu errechnen, wird Vertragsbediensteten in der Entlohnungsgruppe a die Basiszulage mit der Differenz zwischen dem Stellenwert der am niedrigsten bewerteten Funktion (Experte 3 mit 57 Punkten) und dem mittleren Stellenwert jener Anforderungswertgruppe multipliziert, der die jeweilige Führungs- und Expertinnen- oder Expertenfunktion zugeordnet ist. Bei Vertragsbediensteten in der Entlohnungsgruppe b wird die Differenz zum Stellenwert 51 Punkte gezogen (51 Punkte entsprechen der niedrigsten Zuordnung einer b-Sachbearbeiterin oder eines b-Sachbearbeiters). Beispiel: Die Führungsfunktion „Straßenbauamtsleitung“ hat einen Stellenwert von 73,6 und fällt daher in die Anforderungswertgruppe 75. Der mittlere Stellenwert in dieser Gruppe beträgt 73,5. Die Differenz zum Anforderungswert 57 beträgt daher 16,5 Punkte. Die Basiszulage in der Anforderungswertgruppe 75 beträgt 75 Euro. Werden diese 75 Euro mit der Differenz zum Anforderungswert 57 (16,5 Punkte) multipliziert, ergibt sich die Funktionszulage in Höhe von 1237,50 Euro.

Die Vorgangsweise, eine Basiszulage mit der Differenz zum Stellenwert der am niedrigsten bewerteten Expertinnen- oder Expertenfunktion (Entlohnungsgruppe a) bzw. der niedrigsten Zuordnung einer b-Sachbearbeiterin oder eines b-Sachbearbeiters (Entlohnungsgruppe b) zu multiplizieren, wurde aus nachstehenden Überlegungen gewählt:

- Die aus der Funktionsbewertung resultierenden Werterelationen sollen in der Funktionszulage exakt nachgebildet werden.
- Ändert sich die Organisationsstruktur in den Führungs- und Expertenfunktionen, kann eine neue oder geänderte Funktion ohne Aufwand in das Zulagensystem integriert werden. Wird die jeweilige Funktion entsprechend ihrer Werterelation im Einreihungsplan zugeordnet, dann kann unmittelbar die entsprechende Funktionszulage errechnet werden.

In der Entlohnungsgruppe a fehlt die Bewertungsgruppe 1, da dem Stellenwertbereich 57 jene a-Bediensteten (Expertin oder Experte 3) zuzuordnen sind, die auf ihrem Arbeitsplatz solchen Anforderungen ausgesetzt sind, die gerade noch mit dem Monatsentgelt als abgegolten anzusehen sind und daher nicht funktionszulagenfähig sind. Die gleichen Überlegungen gelten in der Entlohnungsgruppe b für Sachbearbeiterinnen oder Sachbearbeiter mit einem Stellenwert von nicht mehr als 54. Im Übrigen sind auch die Arbeitsplätze von Beamtinnen und Beamten in gleicher oder ähnlicher Verwendung weder verwendungszulagen- noch höchstdienstklassenfähig. Da der vorliegende Entwurf keine besoldungsmäßige Besserstellung von Vertragsbediensteten gegenüber Beamtinnen und Beamten anstrebt, ist die vorgeschlagene Regelung sachgerecht. Für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe b endet das Zulagenschema mit der Bewertungsgruppe 3 (Stellenwert 63), da die Verwendung eines b-Bediensteten in einer höheren Modellfunktion (Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertretung, Führung I usw.) aus rechtlichen oder faktischen Gründen ausgeschlossen erscheint.

Mit der Funktionszulage sind alle zeit- und mengenmäßigen Mehrleistungen sowie alle Mehraufwendungen abgegolten. Der Anspruch auf Funktionszulage schließt daher den Bezug einer Überstundenvergütung und einer Aufwandsentschädigung aus. 60 % der Zulage gelten als Funktionsanteil, 30 % als Mehrleistungsanteil und 10 % als Aufwandsersatzanteil.

Zu Z 2 (§ 3i):

Diese Bestimmung enthält die für die Durchführung der Stellenbewertung, die darauf aufbauende Festlegung von Modellstellen und Modellfunktionen und deren Zuordnung zu einer Bewertungsgruppe zentralen Grundlagen.

Grundüberlegung:

Der Stellenbewertung liegt insgesamt die Überlegung zugrunde, dass eine flächendeckende Bewertung aller in der Landesverwaltung bestehenden Planstellen mit einem enormen Aufwand verbunden wäre und aufgrund der sich ständig ändernden Anforderungen laufend adaptiert werden müsste, sodass die bewerteten Stellen nie vollständig der Realität entsprechen würden. Daher werden für die Aufgabenbereiche der in Betracht kommenden Vertragsbediensteten abstrakte Modellstellen konstruiert, deren Ausrichtung und Aufgabenbereiche losgelöst von der konkreten Situation und damit auch losgelöst von einem bestimmten Stelleninhaber, nach bestimmten Anforderungsarten definiert sind. Die einzelnen Vertragsbediensteten sind dann jener Modellstelle zuzuordnen, die ihrer Verwendung am ehesten entspricht. So ist zB eine Hauptreferatsleiterin oder ein Hauptreferatsleiter in jedem Fall der Modellstelle Hauptreferatsleitung zuzuordnen, selbst wenn im Einzelfall - etwa durch Überschreiten der für die Anforderungsart Führungskompetenz/Linie maßgebenden Mitarbeiterzahl - eine höhere Stellenwertpunktezahl als die für die jeweilige Bewertungsgruppe vorgesehene erreicht werden sollte.

Zu Abs. 1 und 5 (Modellstellen, Modellfunktionen, Einreihungsplan):

Modellstellen sind abstrakte Stellen und bilden gemeinsam mit anderen Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch in den Stellenanforderungen unterscheiden, Modellfunktionen (Abs. 1).

Die Darstellung der Modellfunktionen, ihre Untergliederung in Modellstellen samt der Zuordnung zur zutreffenden Bewertungsgruppe erfolgt im Einreihungsplan, der mit Verordnung der Landesregierung zu erlassen ist (Abs. 5). Der Einreihungsplan stellt eine strukturierte Übersicht über sämtliche Modellfunktionen und Modellstellen dar.

Zu Abs. 2 und 3 (Festlegung der Modellstellen: Anforderungsarten, Bewertungsaspekte)

Die Abs. 2 und 3 enthalten in Verbindung mit den Anlagen 1 und 3 die gesetzlichen Grundlagen für die Festlegung der Modellstellen.

Die Bewertung der Modellstellen erfolgt nach den in der Anlage 1 angeführten Anforderungsarten. Die Anforderungsarten repräsentieren aus der Vielzahl der Stelleneinflüsse jene Stellenanforderungen, die allgemein als relevant gelten. Ihnen ist ausgehend von 100% eine den Stellenrelationen am Arbeitsmarkt angemessene Gewichtung (Merkmalsgewicht) zugeordnet. Die Anforderungsarten körperliche Beanspruchung, Umgebungseinflüsse und passiv psychische Belastung haben für die Bewertung der Führungs- und Expertenmodellstellen keine Bedeutung. Sie werden daher für die Festlegung der Wertereaktionen der Führungs- und Expertenfunktionen der Burgenländischen Landesverwaltung nicht berücksichtigt. Die Summe der in der Anlage 1 angeführten Merkmalsgewichte ergibt, da die drei obgenannten Anforderungsarten nicht zum Tragen kommen, 88 %.

Für jede Anforderungsart sind die zwei wesentlichen Bewertungsaspekte festgelegt, die wiederum in Abhängigkeit vom Anforderungsgrad in Stufen unterteilt und ebenfalls im Rahmen von 100 % gewichtet sind (Aspektgewicht). Für jeden der beiden Bewertungsaspekte ist der den einzelnen Stufen entsprechende Anforderungsgrad in Form von Textbausteinen definiert und unter Berücksichtigung des Aspektgewichtes mit einem Punktwert (Stufenwert) versehen. Die Textbausteine und die Anforderungsgrade sind in der Anlage 2 abgebildet.

Die Textbausteine sind abschließend geregelt. Sie sind so formuliert, dass sie für jede Anforderungsart allgemeine Gültigkeit haben, sie lassen sich damit auch für neue Berufsbilder innerhalb der Landesverwaltung anwenden. In diesem Fall sind lediglich die Anforderungen des neuen Tätigkeitsfeldes in der beschriebenen Vorgangsweise zu bewerten und die Modellstellen, erforderlichenfalls auch die Modellfunktion, festzulegen. Dies hat durch Änderung der Modellstellen-Verordnung (Abs. 4) sowie durch eine entsprechende Anpassung des Einreihungsplanes (Abs. 5) zu geschehen.

Der Festlegung der Anforderungsarten liegen folgende Überlegungen zu Grunde:

– Wirkungsbereich - Merkmalsgewicht 18 %

Zu bewerten sind die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen;

dies im Hinblick auf folgende Bewertungsaspekte:

a) Wirkungsbreite (Aspektgewicht 50 %):

Zu beurteilen ist die Aufgabenerledigung ausgehend vom niedrigsten Anforderungsniveau mit gleich bleibender, routinemäßiger Ausführung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereiches bis hin zur gesamtverantwortlichen Führung einer weit vernetzten Organisationseinheit

b) Wirkungsart (Aspektgewicht 50 %):

Zu beurteilen ist die Dimension der Auswirkungen. Entscheidend ist die Möglichkeit der Einflussnahme in Arbeitsabläufe im Rahmen der Bandbreite „kein eigenmächtiger Eingriff“ bis hin zur Erstellung weit reichender und vernetzter Konzepte.

– Entscheidungskompetenz - Merkmalsgewicht 18 %

Die der Modellstelle zugewiesenen Aufgaben erfordern innerhalb eines bestimmten Freiraums eigenständige Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen. Diese sind im Hinblick auf folgende Bewertungsaspekte zu bewerten.

a) Handlungsspielraum (Aspektgewicht 50 %):

Maßgebend ist, inwieweit für die Verwendung in der Modellstelle genaue oder lediglich grobe Anweisungen erforderlich sind und der Spielraum für eigenständig getroffene Maßnahmen daher eher gering oder breit gesteckt ist.

b) Selbständigkeit (Aspektgewicht 50 %):

Bewertet wird der Grad der Selbständigkeit, der im Rahmen des bestehenden Spielraums jeweils erforderlich ist.

– Kommunikation - Merkmalsgewicht 16 %

Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Umgang mit Parteien, Beratungen, Verhandlungen, etc.) in folgenden Ausprägungen:

a) Kommunikationszweck (Aspektgewicht 50 %):

Zu beurteilen sind die geforderten Aktivitäten im Zusammenhang mit den kommunikativen Aufgaben. Der Spielraum reicht von der Entgegennahme von Information mit kurzen mündlichen Hinweisen bis hin zu umfassenden interaktiven Problemlösungen.

b) Anspruchsniveau (Aspektgewicht 50 %):

Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen „Kundenbeziehungen“ über externe Beziehungen zu Parteien bis hin zur allgemeinen Vertretung von Landesinteressen.

– Fachkompetenz - Merkmalsgewicht 20 %

Die Fachkompetenz umfasst Kenntnisse, Fähigkeiten und praktische Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechender Funktion erworben werden. Relevant sind folgende Bewertungsaspekte:

a) Ausbildung (Aspektgewicht 70 %):

Zu bewerten ist die für die Aufgabenerfüllung übliche fachliche Qualifikation. Eine bestimmte schulische Ausbildung ist nicht zwingend erforderlich. Von konkreten Stelleninhabern erbrachte Qualifikationen haben unberücksichtigt zu bleiben.

b) Erfahrung in Funktion (Aspektgewicht 30 %):

Ergänzt wird die Ausbildung durch die übliche Erfahrung, die für die Erfüllung der (Modell-) Aufgabe vorausgesetzt wird. Angenommen wird ein gezieltes, komprimiertes, professionelles Hineinwachsen in die Modellstelle.

– Führungskompetenz - Merkmalsgewicht 16 %

Zur Bewertung der Anforderungsart „Führung“ als Prozess der Willensbildung und Willensdurchsetzung stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. Im Zweifelsfall kann zunächst auch nach beiden Anforderungsarten bewertet werden; es gilt dann der höhere Wert.

1. Führungskompetenz - Team/Fach

Diese Anforderungsart spricht das sich zunehmend ändernde Verständnis von Führung im Hinblick auf Coaching, Sparring, Teamarbeit, Projektmanagement und dergleichen an. Die Team-/Fachführung steht im Zusammenhang mit der jeweils ausgeübten Fachtätigkeit. Relevant sind diesbezüglich folgende Bewertungsaspekte:

a) Art der Team-/Fachführung (Aspektgewicht 60 %):

Das Beurteilungsspektrum reicht von der reinen fachtechnischen Kontrolle von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen bis hin zur Leitung von umfassenden Projekten mit einem wegen unterschiedlicher Interessenlage der Beteiligten hohem Konfliktpotenzial.

b) Wirkungsreichweite (Aspektgewicht 40 %):

Zu beurteilen sind die Auswirkungen auf Arbeitsabläufe in organisatorischer Hinsicht. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Wirkung der Führung auf eher klar abgegrenzte Aufgabenbereiche innerhalb der Organisationseinheit bis hin zur Wirkung auf mehrere Verwaltungsbereiche.

2. Führungskompetenz - Linie

Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinne von direkter Personalführung (Leitung einer Organisationseinheit; erfasst werden daher insbesondere folgende Funktionen: Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertretung, Abteilungsvorständin oder -vorstand, Stabsstellenleiterin oder -leiter, Hauptreferatsleiterin oder -leiter, Bezirkshauptfrau oder -mann, Referatsleiterin oder -leiter, Leiterin oder Leiter sonstiger Landesdienststellen). Diese Anforderungsart kennzeichnet also Modellstellen für „klassische“ Führungs- und Vorgesetztenfunktionen in der Landesverwaltung und führt daher zur Zuordnung dieser Stellen zur Funktionsgruppe „Führungsfunktionen“.

Die Führungskompetenz ist unter dem Aspekt des Anspruchsniveaus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem zeitlichen Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist, zu sehen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Daraus ergeben sich die folgenden beiden Bewertungsaspekte:

a) Führungsebene (Aspektgewicht 62,5 %):

Maßgeblich ist das Modellstellen- oder Aufgabenniveau der geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beginnend mit der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind, bis hin zur Führung ganzer Verwaltungsbereiche und der Führung von Expertinnen oder Experten und/oder Führungskräften

b) Führungsspanne (Aspektgewicht 37,5 %):

Zu beurteilen ist die Anzahl der direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, woraus sich der zeitliche Anteil für Führungsaufgaben erschließt.

Zu Abs. 4 (Modellstellen-Verordnung):

Die Festlegung der einzelnen Modellstellen erfolgt durch Verordnung der Landesregierung. Dazu werden die Modellstellen wie oben beschrieben nach den einzelnen Anforderungsarten bewertet. Die so ermittelten Anforderungswerte sind zusammenzufassen und ergeben den Stellenwert jeder Modellstelle samt dazugehörigem - mitunter umfangreichem - Stellenanforderungsprofil. Da jeder Stellenwert einem Punktwert innerhalb der Skala der Bewertungsgruppen (siehe § 3h Abs. 3) entspricht, kann über die Bewertung der Modellstelle mit den niedrigsten und jener mit den höchsten Anforderungen die Anzahl der weiteren Modellstellen innerhalb einer Modellfunktion abgeleitet werden, die ebenfalls zu bewerten sind.

Zu Z 2 (§ 3j):

Diese Bestimmung regelt die Zuordnung der Vertragsbediensteten zu den festgelegten Modellfunktionen und Modellstellen.

Maßgeblich für die Zuordnung ist ausschließlich die konkrete Verwendung der oder des Vertragsbediensteten und damit die für die konkrete Tätigkeit und Funktion der oder des Vertragsbediensteten maßgeblichen Stellenanforderungen. Die Zuordnung hat dabei zu der Modellstelle mit dem am ehesten übereinstimmenden Stellenanforderungsprofil zu erfolgen (dieses ergibt sich aus den Festlegungen in der Modellstellen-Verordnung). Andere Aspekte, wie beispielsweise eine besondere Qualifikation der oder des Vertragsbediensteten, ihr oder sein Leistungsverhalten oder ihr oder seine bisherige Einkommenshöhe haben im Hinblick auf die konsequente Funktionsbezogenheit des neuen Systems unberücksichtigt zu bleiben.

Die Zuordnung ist mit der Verfügung über Verwendungsänderung gegebenenfalls anzupassen.

Ist die oder der Vertragsbedienstete aufgrund der Verwendungsänderung einer anderen Modellstelle zugeordnet worden, so ist weiters ihre oder seine Einstufung (Bewertungsgruppe) anzupassen (Höher-/ oder Rückstufung).

Erfolgt die Zuordnung zu einer Modellstelle nach Ansicht der oder des Vertragsbediensteten nicht entsprechend den Anforderungen ihrer oder seiner konkreten Verwendung, so kann sie oder er dies arbeitsgerichtlich geltend machen.

Zu Z 2 (§ 3k):

Der gleichzeitig eingebrachte Entwurf einer Novelle zum Objektivierungsgesetz sieht vor, dass Abteilungsvorständinnen und -vorstände sowie Bezirkshauptfrauen und -männer nur mehr befristet auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen sind. Nach Ablauf der Bestelldauer ist eine auf fünf Jahre befristete Weiterbestellung zulässig. Das entsprechende Verfahren ist in den §§ 13 bis 13b des Objektivierungsgesetzes in der Fassung des gleichzeitig eingebrachten Novellenentwurfes geregelt.

Falls eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter nach Ablauf einer befristeten Betrauung nicht weiterbestellt wird, ist ihr oder ihm nach Abs. 2 ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen.

Abs. 2 schließt nicht aus, dass der oder dem Vertragsbediensteten, wenn kein anderer geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auch ein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, der - gemessen an der ihr oder ihm dann gebührenden Bewertungsgruppe - niedriger eingestuft ist. In diesem Fall richtet sich die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nicht - wie es sonst der Fall ist - nach der Zuordnung ihres oder seines Arbeitsplatzes, sondern nach der Bewertungsgruppe, der die oder der Vertragsbedienstete vor einer erstmaligen Betrauung mit der zeitlich begrenzten Funktion angehört hat. Der Dienstgeber wird jedoch im Interesse einer sparsamen und ökonomischen Verwaltungsführung danach zu trachten haben, der oder dem Vertragsbediensteten so rasch wie möglich einen Arbeitsplatz zuzuweisen, bei dem die Zuordnung des Arbeitsplatzes und die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nicht auseinanderklaffen.

Abs. 1 ist eine Schutzbestimmung, die der oder dem Vertragsbediensteten eine bestimmte dienst- und besoldungsrechtliche Stellung erhalten soll. Sie steht einer allfälligen Zuweisung eines höher bewerteten Arbeitsplatzes und damit dem Erreichen einer entsprechend höheren dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung nicht entgegen.

Die Schutzbestimmung des Abs. 1 soll auch für spätere Verwendungsänderungen gelten, die innerhalb von drei Jahren wirksam werden. Damit soll eine Umgehung der Schutzklausel zu Lasten der oder des Vertragsbediensteten verhindert werden.

Abs. 2 sieht als weiteren Schutz vor einer willkürlichen Verwendungsänderung einer oder eines befristet bestellten Funktionsträgerin oder Funktionsträgers vor, dass diese oder dieser vor Ablauf der Bestelldauer nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses abberufen werden kann. Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem Schutz von Beamtinnen und Beamten vor qualifizierten Verwendungsänderungen.

Die Schutzbestimmungen des § 3k gelten aber nicht nur für befristete Leiterbestellungen nach dem Objektivierungsgesetz, sondern - mangels entsprechender Einschränkung im Gesetzestext - in all jenen Fällen, in denen - auch außerhalb des Anwendungsbereiches des Objektivierungsgesetzes - Landesbediensteten befristet ein einen Anspruch auf Funktionszulage begründender Arbeitsplatz zugewiesen wird (z.B. Hauptreferatsleitung).

Zu Z 2 (§ 3l):

Die Regelung im Abs. 1 geht davon aus, dass jede nicht nur vorübergehende Änderung der vertraglich vereinbarten Beschäftigungsart (§ 4 Abs. 2 Z. 5 VBG), die mit dem Wechsel des Entlohnungsschemas, der Entlohnungsgruppe und der Bewertungsgruppe verbunden ist, grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten geändert werden kann. Eine Änderung der Verwendung der oder des Vertragsbediensteten ist daher grundsätzlich nur soweit zulässig, als damit keine Änderung der vereinbarten Einstufung verbunden ist. Ausnahmen von diesem Grundsatz enthalten die Abs. 2 und 3. In diesen Fällen ist eine Änderung der Verwendung der oder des Vertragsbediensteten auch ohne deren oder dessen Zustimmung mit der Folge einer Einstufungsänderung zulässig.

Die dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen einer Verwendungsänderung werden in Abs. 2 geregelt. Eine Einstufung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe ist nur durch einvernehmliche Änderung des Dienstvertrages möglich. Eine Einstufung in eine niedrigere Bewertungsgruppe ist hingegen nicht an das Einvernehmen mit der oder dem Vertragsbediensteten gebunden.

Aus Abs. 3 ergibt sich, dass die besoldungsrechtlichen Auswirkungen einer Einstufungsänderung nach § 3k oder § 3l unmittelbar mit dem auf die Einstufungsänderung folgenden Tag wirksam werden. Gemäß Abs. 3 zweiter Satz ist § 3l sowohl auf Verwendungsänderungen ohne Dienststellenwechsel als auch auf Verwendungsänderungen mit Dienststellenwechsel (Versetzungen) anzuwenden.

Zu Z 2 (§ 3m):

Wird eine oder ein Vertragsbediensteter in eine niedrigere Bewertungsgruppe ihrer oder seiner Entlohnungsgruppe eingestuft, so gebührt ihr oder ihm eine Ergänzungszulage auf ihr oder sein bisheriges Monatsentgelt. Die Ergänzungszulage wird in einem Prozentsatz der Differenz zwischen der neuen Funktionszulage und der bisherigen Funktionszulage bzw., wenn für die neue Verwendung keine Funktionszulage vorgesehen ist, in einem Prozentsatz der bisherigen Funktionszulage bemessen. Nach Ablauf von 3 Jahren nach der Verwendungsänderung erlischt der Anspruch auf Ergänzungszulage. Eine Ergänzungszulage gebührt auch einer oder einem Vertragsbediensteten, die oder der von einer befristeten Funktion vorzeitig abberufen wird. Diesfalls erlischt der Anspruch mit dem Enden der ursprünglich vorgesehenen Bestelldauer. Eine Ergänzungszulage gebührt nicht im Falle der Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe und bei Ausscheiden aus einer befristeten Funktion mit Ablauf der Bestelldauer.

Der Bemessung der Ergänzungszulage ist nur der Funktionsanteil (60 %) der wegfallenden Funktionszulage zugrunde zu legen, wenn in der neuen Verwendung kein Anspruch auf Funktionszulage besteht. Der Mehrleistungs- und Aufwandsanteil ist nicht zu berücksichtigen, da in der neuen Verwendung allfällige Mehrleistungen und Aufwendungen gesondert verrechnet werden können.

Zu Z 2 (§ 3n):

Die Bestimmungen über Funktionszulagen sind auf Landesbedienstete, die bei einem fremden Rechtsträger Dienst leisten, und auf Grund eines gleichzeitig eingebrachten Entwurfes einer Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971 auf Gemeindebedienstete nicht anzuwenden, da in diesen Bereichen eine analytische Arbeitsplatzbewertung als Grundlage für eine Funktionszulagenregelung fehlt. Darüber hinaus kommt in den Gemeinden - mit Ausnahme der Freistädte Eisenstadt und Rust - nur den Stellen der Leiterinnen und Leiter der Gemeindeämter hinsichtlich der Anforderungen ein Stellenwert zu, der einen Funktionszulagenanspruch denkbar erscheinen lässt. Da nach der derzeitigen Rechtslage Leiterinnen und Leiter von Gemeindeämtern zwingend zu pragmatisieren sind und die mit der Funktion verbundene Verantwortung im Beamtinnen- und Beamtenbesoldungsrecht entsprechend abgegolten wird (Verwendungszulage, Beförderung) ist ein Regelungsbedarf im Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten nicht gegeben.

Zu Z 3 (§ 5a):

Durch eine Übergangsbestimmung soll gewährleistet werden, dass Vertragsbedienstete, die bereits vor dem Inkrafttreten dieser Novelle auf einem funktionszulagenfähigen Arbeitsplatz verwendet werden, zur Vermeidung von finanziellen Einbußen nur über eigenen Wunsch dem neuen Besoldungssystem unterstellt werden. Durch die Schaffung dieses Optionsrechts wird etwa verhindert, dass die einer oder einem Vertragsbediensteten bemessene pauschalisierte Überstundenvergütung und Aufwandsentschädigung durch eine niedrigere für die jeweilige Bewertungsgruppe vorgesehene Funktionszulage ersetzt wird.

Zu Z 4 (§ 6 Abs. 3):

Diese Bestimmung ermächtigt zur Erlassung von Verordnungen schon vor dem Inkrafttreten der jeweiligen Verordnungsermächtigung.

Zu Z 5 (§ 8):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Z 6 (Anlagen):**Als Anlagen werden nach § 8 eingefügt:**

- die für die Bewertung der Modellstellen maßgeblichen Anforderungsarten (Anlage 1 zu § 3; Abs. 2),
- die Textbausteine zu den Bewertungsaspekten der Anforderungsarten (Anlage 2 zu § 3; Abs. 3).

Bericht

des Rechtsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 701), mit dem das Gemeindebedienstetengesetz 1971 geändert wird (6. Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971) (Zahl 19 - 428) (Beilage 712).

Der Rechtsausschuss hat den Gesetzentwurf, mit dem das Gemeindebedienstetengesetz 1971 geändert wird (6. Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971), in seiner 22. Sitzung am Mittwoch, dem 16. Jänner 2008, beraten.

Landtagsabgeordneter Mag. Pehm wurde zum Berichterstatter gewählt.

Nach seinem Bericht stellte Landtagsabgeordneter Mag. Pehm den Antrag, dem Landtag zu empfehlen, dem gegenständlichen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Bei der anschließenden Abstimmung wurde der vom Berichterstatter gestellte Antrag ohne Wortmeldung einstimmig angenommen.

Der Rechtsausschuss stellt daher den Antrag, der Landtag wolle dem Gesetzentwurf, mit dem das Gemeindebedienstetengesetz 1971 geändert wird (6. Novelle zum Gemeindebedienstetengesetz 1971), die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Eisenstadt, am 16. Jänner 2008

Der Berichterstatter:
Mag. Pehm eh.

Der Obmann:
Dr. Moser eh

Gesetz vom, mit dem das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 geändert wird (9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997)

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 24/2006, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 11 Abs. 4 Z 2 wird der Ausdruck „körperlichen oder geistigen“ durch den Ausdruck „für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen“ ersetzt.*

2. *Im § 15 Abs. 2 werden der Ausdruck „körperlichen oder geistigen“ und der Ausdruck „körperlichen und geistigen“ jeweils durch das Wort „gesundheitlichen“ ersetzt.*

3. *§ 42 Abs. 4 lautet:*

„(4) Abs. 2 gilt nicht

1. für die Zuweisung einer vorübergehenden Verwendung, soweit ihre Dauer drei Monate nicht übersteigt,
2. für die Beendigung der vorläufigen Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der an der Dienstausbübung verhindert ist oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle der Beamtin oder des Beamten, die oder der aus dieser Funktion ausgeschieden ist,
3. für das Ende des Zeitraums einer befristeten Bestellung der Beamtin oder des Beamten, ohne dass diese oder dieser weiterbestellt wird.“

4. *Im § 66 Abs. 1 wird der Ausdruck „körperlichen oder geistigen“ durch das Wort „gesundheitlichen“ ersetzt.*

5. *Im § 199 Abs. 2 wird der Punkt am Ende der Z 7 durch einen Beistrich ersetzt und es wird folgende Z 8 angefügt:*

„8. § 11 Abs. 4 Z 2, § 15 Abs. 2, § 42 Abs. 4 und § 66 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx mit 1. Juli 2008.“

Vorblatt

Probleme:

1. Durch nicht mehr zeitgemäße Eignungsanforderungen im Dienstrecht sowie veraltete Ausdrücke in Gesetzen kann es zu Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen kommen.
2. Der gleichzeitig eingebrachte Entwurf einer Novelle zum Objektivierungsgesetz sieht vor, dass Abteilungsvorständinnen oder Abteilungsvorstände sowie Bezirkshauptfrauen oder Bezirkshauptmänner befristet auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen sind. Endet die Funktion durch Zeitablauf ohne Weiterbestellung, so liegt dienstrechtlich eine Verwendungsänderung vor, die der Funktionsinhaberin oder dem Funktionsinhaber vollen Versetzungsschutz gewährleistet. Dies gilt auch für befristete Leiterbestellungen außerhalb des Anwendungsbereiches des Objektivierungsgesetzes.

Ziel:

1. Es sollen sämtliche Bestimmungen in der Rechtsordnung beseitigt werden, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen bzw. von Menschen mit Behinderungen als benachteiligend empfunden werden können.
2. Schaffung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen für befristete Leiterinnen- oder Leiterbestellungen.

Inhalt:

1. Abstellen auf den generellen Begriff Eignung bzw. auf den Gesundheitszustand anstelle der „körperlichen Eignung“ bzw. „körperlichen und geistigen Eignung“.
2. Herausnahme der Verwendungsänderung einer Beamtin oder eines Beamten, deren oder dessen Bestelldauer durch Zeitablauf endet, aus dem Katalog der qualifizierten Verwendungsänderungen.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

1. Positive beschäftigungspolitische Auswirkungen.
2. Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die in Aussicht genommenen Maßnahmen fallen nicht in den Anwendungsbereich der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen
zum Entwurf einer 9. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-
Dienstrechtsgesetz 1997

I. Allgemeiner Teil

A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfs

Der vorliegende Entwurf sieht im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

1. Im aktuellen Regierungsprogramm 2003 des Bundes wird im Kapitel 8 („Arbeit und Soziales“) unter anderem die Vorlage eines „Bündelgesetzes“ als Ziel festgehalten, mit dem - auf der Grundlage der Ergebnisse einer Arbeitsgruppe aus dem Jahre 1999, die die Rechtsordnung des Bundes auf explizite und implizite Benachteiligung behinderter Menschen durchforstet hat - die in den verschiedensten Gesetzesmaterien enthaltenen Bestimmungen beseitigt werden sollen, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen bzw. von Menschen mit Behinderungen als benachteiligend empfunden werden können.
Mit Entschließung des Nationalrates 116/E (XXII. GP) vom 6. Juli 2005 wurde die Bundesregierung ersucht, eine Regierungsvorlage betreffend die Beseitigung von Benachteiligungen für behinderte Menschen in den verschiedenen Materiengesetzen, insbesondere im Bereich des Dienst- und Berufsrechts vorzulegen. Mit dem Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 90/2006, wurde dieser Entschließung Rechnung getragen.
Da auch das burgenländische Landesdienstrecht vergleichbare behindertendiskriminierende Bestimmungen enthält, soll mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die Bundesregelung für die Landes- und Gemeindebeamtinnen und -beamten übernommen werden.
2. Schaffung der dienstrechtlichen Voraussetzungen für die befristete Bestellung von Abteilungsvorständinnen oder -vorständen und Bezirkshauptfrauen oder -männern im Sinne des gleichzeitig eingebrachten Entwurfs einer Novelle zum Objektivierungsgesetz und für die befristete Bestellung von Funktionsträgern auf Grund innerorganisatorischer Regelungen (zB Hauptreferatsleitung oder Abteilungsvorstandstellvertretung).

B. Auswirkungen auf Landesvertragsbedienstete und auf Gemeindebedienstete

Aufgrund der Automatikbestimmungen der §§ 3 und 38 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, LGBl. Nr. 13/1972, werden die Neuregelungen - mit Ausnahme der Z 3 (§ 42 Abs. 4 LBDG 1997) - auch auf die Gemeindebeamtinnen und -beamten einschließlich der Beamtinnen und Beamten der Freistädte Eisenstadt und Rust anzuwenden sein.

Gemäß § 2 Abs. 1 lit. zh und § 7 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 ist § 59 Abs. 8 in der Fassung dieses Gesetzes auch auf Landesvertragsbedienstete sowie in Verbindung mit §§ 32 Abs. 1 und 39 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971 auch auf Gemeindevertragsbedienstete sowie auf Vertragsbedienstete der Freistädte Eisenstadt und Rust anzuwenden.

C. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs wird bemerkt:

Zu Z 1, 2 und 4 (§ 11 Abs. 4 Z 2, § 15 Abs. 2, § 66 Abs. 1):

Der im LBDG 1997 verwendete und behinderte Menschen benachteiligende Begriff „körperliche Eignung“ bzw. „körperliche und geistige Eignung“ wird durch den Begriff „gesundheitliche Eignung“ bzw. durch den generellen Begriff „Eignung“ ersetzt.

Zu Z 3 (§ 42 Abs. 4):

Der gleichzeitig eingebrachte Entwurf einer Novelle zum Objektivierungsgesetz sieht vor, dass Abteilungsvorständinnen oder -vorstände und Bezirkshauptfrauen oder -männer nur mehr befristet auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen sind. Für den Fall, dass die Beamtin oder der Beamte in der jeweiligen Funktion nicht weiterbestellt und ihr oder ihm daher ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird, liegt dienstrechtlich eine Verwendungsänderung vor, die nach der geltenden Rechtslage einer Versetzung gleichzuhalten ist. Der neue Arbeitsplatz wäre der Beamtin oder dem Beamten daher mit Bescheid unter Beachtung weiterer strenger Formerfordernisse zuzuweisen und die Maßnahme wäre nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses zulässig. Da dieser formelle und materielle Versetzungsschutz dem Charakter einer befristeten Funktionsvergabe widerspricht, wäre der Fall des Endens des Zeitraumes einer befristeten Bestellung, ohne dass die Beamtin oder der Beamte weiterbestellt wird, in den Katalog der einfachen mit Weisung zu verfügenden Verwendungsänderungen aufzunehmen.

Mangels Einschränkung gilt § 42 Abs. 4 auch für befristete Bestellungen außerhalb des Anwendungsbereiches des Objektivierungsgesetzes (z.B. Hauptreferatsleitung oder Abteilungsvorstandstellvertretung).

Bericht

des Rechtsausschusses betreffend den Gesetzentwurf (Beilage 702), mit dem das Objektivierungsgesetz geändert wird (5. Novelle) (Zahl 19 - 429) (Beilage 713).

Der Rechtsausschuss hat den Gesetzentwurf, mit dem das Objektivierungsgesetz geändert wird (5. Novelle), in seiner 22. Sitzung am Mittwoch, dem 16. Jänner 2008, beraten.

Landtagsabgeordneter Mag. Pehm wurde zum Berichterstatter gewählt.

Nach seinem Bericht stellte Landtagsabgeordneter Mag. Pehm den Antrag, dem Landtag zu empfehlen, dem gegenständlichen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Am Ende seiner Wortmeldung stellte Landtagsabgeordneter Ing. Strommer einen Vertagungsantrag.

Es folgten Wortmeldungen der Landtagsabgeordneten Illedits, Ing. Strommer und abermals Illedits.

Bei der anschließenden Abstimmung wurde der vom Landtagsabgeordneten Ing. Strommer gestellte Vertagungsantrag mit den Stimmen der SPÖ gegen die Stimmen der ÖVP mehrheitlich abgelehnt.

Der vom Berichterstatter Knor gestellte Antrag wurde mit den Stimmen der SPÖ gegen die Stimmen der ÖVP mehrheitlich angenommen.

Der Rechtsausschuss stellt daher den Antrag, der Landtag wolle dem Gesetzentwurf, mit dem das Objektivierungsgesetz geändert wird (5. Novelle), die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Eisenstadt, am 16. Jänner 2008

Der Berichterstatter:
Mag. Pehm eh.

Der Obmann:
Dr. Moser eh.

An den
Präsidenten des Burgenländischen Landtages
Walter P r i o r

Landhaus
7000 Eisenstadt

A n t r a g

der Landtagsabgeordneten

Christian S A G A R T Z

Kollegin und Kollegen

auf Erlassung eines Gesetzes, mit dem das Burgenländische Pflichtschulgesetz
1995 geändert wird

Der Landtag wolle beschließen:

Gesetz vom, mit dem das Burgenländische Pflichtschulgesetz 1995 geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Gesetz vom 23. März 1995 über die äußere Organisation der öffentlichen Pflichtschulen und der öffentlichen Schülerheime (Burgenländisches Pflichtschulgesetz 1995 – Bgld. PflSchG 1995), LGBl. Nr. 36, zuletzt geändert durch Gesetz LGBl. Nr. 56/2007, wird wie folgt geändert:

§ 47 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Landesregierung hat die Auflassung einer Hauptschule zu verfügen, wenn die Zahl der Schülerinnen oder Schüler am 1. Oktober des jeweiligen Schuljahres 90 unterschreitet und der Weiterbestand der Schule nicht aus besonderen pädagogischen, regionalen, verkehrsmäßigen, kulturellen oder gesellschaftlichen Gründen geboten ist. Abs. 1 zweiter Satz ist anzuwenden.“

Vorblatt

Problem:

Adaptierungsbedarf hinsichtlich der Bestimmung des Burgenländischen Pflichtschulgesetzes 1995 betreffend die Auflassung von Pflichtschulen

Lösung:

Novellierung des Burgenländischen Pflichtschulgesetzes 1995

Alternativen:

keine

EU-Konformität:

Gemeinschaftsrechtliche Berührungspunkte liegen nicht vor

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

keine

Erläuternde Bemerkungen

Allgemeiner Teil

I. Ziel und Inhalt des vorliegenden Gesetzesentwurfes

Die vorliegende Novelle wird genützt, um Regelungsinhalte des Burgenländischen Pflichtschulgesetzes 1995, die reformbedürftig erscheinen, einer Novellierung zuzuführen. Demgemäß enthält der vorliegende Gesetzesentwurf folgende Zielsetzung:

- Ausdrückliche Verankerung von Kriterien, die die Auflassung von Hauptschulen ausschließen

II. Kompetenzgrundlagen

Gemäß Art. 14 Abs. 3 lit. b) B-VG kommt in Angelegenheiten der „äußeren Organisation (Aufbau, Organisationsformen, Errichtung, Erhaltung, Auflassung, Sprengel, Klassenschülerzahlen und Unterrichtszeit) der öffentlichen Pflichtschulen“ dem Bund die Kompetenz zur Erlassung von Grundsatzgesetzen, den Ländern die Kompetenz zur Erlassung von Ausführungsgesetzen sowie zu deren Vollzug zu. Insoweit der Bundesgesetzgeber von seiner Kompetenz zur Erlassung von Grundsatzgesetzen nicht Gebrauch gemacht hat, kann die Landesgesetzgebung die betreffenden Angelegenheiten frei regeln (Art. 15 Abs. 6 vorletzter Satz B-VG).

III. Finanzielle Auswirkungen

keine nennenswerten Mehrkosten

Besonderer Teil

Die Auflassung einer Hauptschule hat zu erfolgen, wenn mit Stichtag 1. Oktober des jeweiligen Unterrichtsjahres weniger als 90 sprengelangehörige Schülerinnen und Schüler die Hauptschule besuchen; dies entspricht den Beschlüssen der Landesregierung vom 22. Juli 2003 bzw. 4. April 2006. Die Zulässigkeit der Auflassung wird allerdings an zusätzliche Voraussetzungen geknüpft: Von einer Auflassung ist abzusehen, wenn besondere Gründe (wie zB. besonderes pädagogisches Angebot an der Schule, Verlust des kulturellen und gesellschaftlichen Zentrums einer Gemeinde bzw. einer Region im Falle der Auflassung, drohende Abwanderung von Jungfamilien, schwache wirtschaftliche Struktur der Region, unzumutbare und ökonomisch - nicht vertretbare Verkehrsanbindung) vorliegen.

Bericht

des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses betreffend den selbständigen Antrag der Landtagsabgeordneten Christian Sagartz, Kollegin und Kollegen auf Erlassung eines Gesetzes (Beilage 705), mit dem das Burgenländische Pflichtschulgesetz 1995 geändert wird (Zahl 19 - 432) (Beilage 714).

Der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss haben den selbständigen Antrag der Landtagsabgeordneten Christian Sagartz, Kollegin und Kollegen auf Erlassung eines Gesetzes, mit dem das Burgenländische Pflichtschulgesetz 1995 geändert wird, in ihrer 23. gemeinsamen Sitzung am Mittwoch, dem 16. Jänner 2008, beraten.

Landtagsabgeordneter Heissenberger wurde zum Berichterstatter gewählt.

Nach seinem Bericht stellte Landtagsabgeordneter Heissenberger den Antrag, dem Landtag zu empfehlen, dem gegenständlichen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Bei der anschließenden Abstimmung wurde der vom Berichterstatter gestellte Antrag ohne Wortmeldung mit den Stimmen der SPÖ gegen die Stimmen der ÖVP mehrheitlich abgelehnt.

Als Ergebnis ihrer Beratungen stellen somit der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss den Antrag, der Landtag wolle ihren Bericht, wonach der selbständige Antrag der Landtagsabgeordneten Christian Sagartz, Kollegin und Kollegen auf Erlassung eines Gesetzes, mit dem das Burgenländische Pflichtschulgesetz 1995 geändert wird, abgelehnt wird, zur Kenntnis nehmen.

Eisenstadt, am 16. Jänner 2008

Der Berichterstatter:

Heissenberger eh.

Der Obmann des Rechtsausschusses
als Vorsitzender der gemeinsamen Sitzung:
Dr. Moser eh.

Eisenstadt, am 12. Dezember 2007

An den
Präsidenten des Burgenländischen Landtages
Walter PRIOR
im Hause

ANTRAG

der Landtagsabgeordneten Johann TSCHÜRTZ und Ilse BENKÖ auf
Fassung einer EntschlieÙung betreffend die Erweiterung des
Jugendberichtes.

Der Landtag wolle beschließen:

ENTSCHLIESSUNG

des Burgenländischen Landtages vom auf Fassung einer EntschlieÙung betreffend die Erweiterung des Jugendberichtes.

Seit Jahren steigt die Zahl der Privatkonkurse an. Immer mehr Menschen haben Schulden. Tatsache ist ebenso, dass immer mehr junge Menschen in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Die Schuldner werden jünger und die Schulden stetig höher. Die jungen Schuldner von heute sind leider oft auch die Schuldner von morgen.

Die Landesregierung hat in den letzten Jahren einige wichtige Initiativen im Bereich der Schuldnerberatung unternommen. Vor allem im Bereich der Jugend gilt es allerdings, vermehrt präventive Maßnahmen zu setzen und bereits in den Schulen Aufklärung zu leisten.

In diesem Zusammenhang ist eine verstärkte Zusammenarbeit der für Jugendschutz, Konsumentenschutz und Soziales zuständigen Mitglieder der Landesregierung erstrebenswert. Zielführend ist außerdem die Erhebung statistischer Werte zur Verschuldung der burgenländischen Jugend.

Die betreffenden Initiativen und statistischen Daten sollen Eingang in den alljährlichen Jugendbericht der Landesregierung finden und diesen dadurch ergänzen.

Der Landtag hat beschlossen:

Die zuständigen Mitglieder der Landesregierung werden aufgefordert, in den Bereichen Jugend und Schulden im Sinne der Antragsbegründung ressortübergreifend zusammenzuarbeiten und dem Landtag im Rahmen des alljährlichen Jugendberichtes Bericht über die diesbezüglichen statistischen Erhebungen sowie über ihre in diesem Zusammenhang getätigten Initiativen zu erstatten.

Es wird ersucht, den Antrag dem zuständigen Ausschuss zur geschäftsordnungsgemäÙen Behandlung zuzuweisen.

Eisenstadt, 12.12.2007

Bericht

des Rechtsausschusses und des Finanz-, Budget- und Haushaltsausschusses über den selbständigen Antrag der Landtagsabgeordneten Johann Tschürtz und Ilse Benkö auf Fassung einer EntschlieÙung (Beilage 706) betreffend die Erweiterung des Jugendberichtes (Zahl 19 - 433) (Beilage 715).

Der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss haben den selbständigen Antrag der Landtagsabgeordneten Johann Tschürtz und Ilse Benkö auf Fassung einer EntschlieÙung betreffend die Erweiterung des Jugendberichtes in ihrer 23. gemeinsamen Sitzung am Mittwoch, dem 16. Jänner 2008, beraten.

Landtagsabgeordneter Heissenberger wurde zum Berichterstatter gewählt.

Nach seinem Bericht stellte Landtagsabgeordneter Heissenberger den Antrag, dem Landtag zu empfehlen, dem gegenständlichen EntschlieÙungsantrag die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Es folgte eine Wortmeldung des Landtagsabgeordneten Ing. Strommer.

Bei der anschließenden Abstimmung wurde der vom Berichterstatter gestellte Antrag mit den Stimmen der SPÖ gegen die Stimmen der ÖVP mehrheitlich abgelehnt.

Als Ergebnis ihrer Beratungen stellen somit der Rechtsausschuss und der Finanz-, Budget- und Haushaltsausschuss den Antrag, der Landtag wolle ihren Bericht, wonach der selbständige Antrag der Landtagsabgeordneten Johann Tschürtz und Ilse Benkö auf Fassung einer EntschlieÙung betreffend die Erweiterung des Jugendberichtes abgelehnt wird, zur Kenntnis nehmen.

Eisenstadt, am 16. Jänner 2008

Der Berichterstatter:
Heissenberger eh.

Der Obmann des Rechtsausschusses
als Vorsitzender der gemeinsamen Sitzung:
Dr. Moser eh.