

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landesbeamtengesetz 1998, das Landesbedienstetengesetz, das Gemeindebeamtengesetz 2022, das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012, das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970, das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz, das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005, das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005, das Beamten- und Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998, das Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 und das Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetz geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2024)

I.

Allgemeines

A.

1. Das Landesbeamtengesetz 1998 regelt das Dienstrecht der Landesbeamten im Besoldungssystem alt. Die vorliegende Novelle (Art. 1) enthält im Wesentlichen folgende Änderungen und Neuerungen:

- legistische Bereinigung der pensionsrechtlichen Bestimmungen im Hinblick auf außer Kraft getretene oder nicht mehr anzuwendende Bestimmungen,
- Aufnahme von Bestimmungen über eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Jahr des Übertritts oder der Versetzung in den Ruhestand,
- Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt,
- Schaffung der Möglichkeit, bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder ansonsten auf Verlangen ein Dienstzeugnis zu erhalten.

2. Das Landesbedienstetengesetz regelt das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes im Entlohnungssystem neu und alt sowie der öffentlich-rechtlich Bediensteten des Landes im Entlohnungssystem neu. Dieses Gesetz soll mit der vorliegenden Novelle (Art. 2) im Wesentlichen wie folgt geändert werden:

- Aufhebung des Antragserfordernisses für die Aufzahlung im Modell 10+1 des Entlohnungssystems neu,
- Aufnahme von Bestimmungen über eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Jahr der Inanspruchnahme einer Alterspension,
- Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt.

3. Das Gemeindebeamtengesetz 2022 enthält die dienstrechtlichen Bestimmungen der Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände. Die vorliegende Novelle zu diesem Gesetz (Art. 3) beinhaltet im Wesentlichen nachstehende Regelungen:

- legistische Bereinigung der pensionsrechtlichen Bestimmungen im Hinblick auf außer Kraft getretene oder nicht mehr anzuwendende Bestimmungen,
- Aufnahme von Bestimmungen über eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Jahr des Übertritts oder der Versetzung in den Ruhestand,
- Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt,
- Schaffung der Möglichkeit, bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder ansonsten auf Verlangen, ein Dienstzeugnis zu erhalten,
- Konsolidierung der Sonderbestimmungen für Beamte des örtlichen Sicherheitswachdienstes anstelle der Verweisung auf das Gehaltsgesetz 1956 idF des Gesetzes BGBl. I Nr. 87/2002.

4. Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012 regelt das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände einschließlich der Vertragsbediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände im Entlohnungssystem neu, die als Angehörige eines Gesundheits- oder Sozialbetriebsberufes an einer Krankenanstalt oder in einem Altenwohn- oder Pflegeheim verwendet werden. Die vorliegende Novelle zu diesem Gesetz (Art. 4) beinhaltet im Wesentlichen nachstehende Regelungen:

- Klarstellungen bezüglich des Vorrückungsstichtages und des Jubiläumstichtages im Fall eines Wechsels des Entlohnungssystems,
 - Aufnahme von Bestimmungen über eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Jahr der Inanspruchnahme einer Alterspension,
 - Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt.
5. Das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970 regelt das Dienstrecht der Beamten der Stadt Innsbruck. Mit der vorliegenden Novelle zu diesem Gesetz (Art. 5) sollen im Wesentlichen folgende Änderungen vorgenommen werden:
- legistische Bereinigung der pensionsrechtlichen Bestimmungen im Hinblick auf außer Kraft getretene oder nicht mehr anzuwendende Bestimmungen,
 - Aufnahme von Bestimmungen über eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches im Jahr des Übertritts oder der Versetzung in den Ruhestand,
 - Neuregelung der Nebengebühren durch Verweisung auf die entsprechenden Bestimmungen der Vertragsbediensteten der Stadt Innsbruck,
 - Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt,
 - Einführung einer Schwerarbeiterpension nach dem Vorbild des Gemeindebeamtengesetzes 2022,
 - Schaffung der Möglichkeit, bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder ansonsten auf Verlangen, ein Dienstzeugnis zu erhalten.
6. Das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz regelt das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Stadt Innsbruck. Mit der vorliegenden Novelle zu diesem Gesetz (Art. 6) sollen im Wesentlichen folgende Änderungen vorgenommen werden:
- Neuregelung der Nebengebühren der Vertragsbediensteten der Stadt Innsbruck,
 - Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt,
 - Anpassung der Sonderbestimmungen für Lehrpersonen an der Musikschule Innsbruck an die Änderungen des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes im Art. 7 dieses Sammelgesetzes.
7. Das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz beinhaltet das Dienstrecht der Musiklehrpersonen an den Landesmusikschulen und am Tiroler Landeskonservatorium. Die vorliegende Novelle (Art. 7) beinhaltet im Wesentlichen folgende Änderungen:
- Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt,
 - Klarstellungen hinsichtlich der jeweiligen Aufgaben der Kommissionsmitglieder bei Stellenbesetzungen,
 - Schaffung der beiden musikschulübergreifenden Fachbereiche „Musizieren in Diversitätskontexten“ und „Talentförderung“,
 - Regelung der Mischverwendung von Lehrpersonen des Tiroler Landeskonservatoriums und der Landemusikschulen,
 - Anpassung der Bestimmungen zur Erbringung der Unterrichtsleistung (Stundenplan, Unterrichtsverschiebung) an Landesmusikschulen im Sinn pädagogischer und organisatorischer Erfordernisse,
 - Einführung einer verpflichtenden jährlichen Verwendungsbeurteilung,
 - Anpassung der Beschreibung der Einreihungserfordernisse in die verschiedenen Entlohnungsgruppen,
 - Schaffung von zwei Einreihungsmöglichkeiten in die Entlohnungsgruppen für Lehrpersonen des Tiroler Landeskonservatoriums,
 - Einreihung der Leiter der Landesmusikschulen in eine höhere Entlohnungsgruppe,
 - Änderungen im Bereich des Zulagensystems im Bereich der Leitung des Landeskonservatoriums und der Landesmusikschulen sowie für Korrepetitoren an Landesmusikschulen.
8. Die vorliegende Novelle zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 (Art.8) enthält folgende Änderungen:
- Ergänzung der Umschreibung der Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen im Hinblick auf die in den

Dienstrechtsgesetzen in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 („Eltern und pflegende Angehörige“) durch die Dienstrechts-Novelle 2022, LGBl. Nr. 67/2022, geregelten Aufgaben,

- Aufnahme eines Hinweises auf Schlichtungsverfahren nach den Dienstrechtsgesetzen im Hinblick auf die Richtlinie (EU) 2019/1152,
- Aufnahme einer Bestimmung zur Verlängerung der Funktionsdauer der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen bis zur Neubestellung.

9. Mit den vorliegenden Novellen zum Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 (Art. 9) und zum Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005 (Art. 10) sollen im Sinn einer Harmonisierung die Änderungen des Mutterschutzgesetzes 1979 und des Väterkarenzgesetzes durch Art. 1 und 2 des Gesetzes BGBl. I Nr. 115/2023, insbesondere im Hinblick auf die Dauer des Elternkarenzurlaubes in die Landesrechtsordnung übernommen werden.

10. Die Novellen zum Beamten- und Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (Art. 11) und zum Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (Art. 12) beinhalten im Wesentlichen folgende Änderungen:

- Aufnahme von Bestimmungen zum Entfall der Beitragspflicht für die Zeit einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt,
- Gleichstellung von ärztlich vorgeschriebenen psychotherapeutische Behandlungen durch Psychotherapeuten und Klinische Psychologen mit der ärztlichen Hilfe im Zusammenhang mit Leistungen für eine Krankenbehandlung,
- Ergänzung der Datenschutzbestimmungen im Hinblick auf die Verarbeitung von Daten zum Zweck der Optimierung und Entwicklung automationsunterstützter Verwaltungsprozesse und zur Durchführung von Testbetrieben.

11. Mit der vorliegenden Novelle zum Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetz (Art. 13) soll der Grundsatzgesetzgebung des Bundes, mit der die notwendigen Ausbildungsabschlüsse für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen ergänzt wurden, entsprochen werden. Zudem sollen die Anstellungserfordernisse für pädagogische Fachkräfte in Kinderkrippen entsprechend ergänzt werden.

12. Im Übrigen sollen mit dem vorliegenden Entwurf auch legislative Anpassungen vorgenommen werden.

B.

Die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Erlassung eines dem Entwurf entsprechenden Gesetzes ergibt sich

- hinsichtlich der Art. 1 bis 6, 11 und 12 aus Art. 21 B-VG,
- hinsichtlich der Art. 7 und 8 aus den Art. 15 Abs. 1 und 21 B-VG,
- hinsichtlich der Art. 9 und 10 aus den Art. 15 Abs. 9 und 21 B-VG und
- hinsichtlich des Art. 13 aus den Art. 14 Abs. 3 lit. c und Art. 15 Abs. 1 B-VG.

C.

Das Inkrafttreten eines dem vorliegenden Entwurf entsprechenden Gesetzes lässt für den Bund, das Land Tirol und die Gemeinden folgende finanzielle Auswirkungen erwarten:

Zu den Art. 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes 1998) und 2 (Änderung des Landesbedienstetengesetzes):

Mit der vorgeschlagenen Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt können für das Land Tirol geringfügige Mehrkosten im Hinblick auf mögliche Überstundenleistungen von bestehenden Mitarbeitern, welche Tätigkeiten der dienstfreigestellten Person zu übernehmen haben, entstehen. Darüber hinaus entstehen Mehrkosten für das Land Tirol im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Maßnahme in Bezug auf die Leistung der Beiträge zur Kranken- und Unfallfürsorge für Landesbeamte.

Zu den Art. 3 (Änderung des Gemeindebeamtengesetzes 2022), 4 (Änderung des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes), 5 (Änderung des Innsbrucker Gemeindebeamtengesetzes 1970) und 6 (Änderung des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes):

Die Neuregelung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen für Beamte des örtlichen Sicherheitswachdienstes lässt für die betroffenen Gemeinden einen geringfügigen Mehraufwand erwarten, der je nach Bedienstetenstruktur (Größe des Gemeindegewachkörpers; Dienstalter der Wachebeamte) unterschiedlich hoch ist. Die jährlichen Gesamtkosten für alle Gemeinden können mit ca. 6.000,- Euro beziffert werden.

Mit der vorgeschlagenen Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ist für die Gemeinden und Gemeindeverbände Tirols und die Stadt Innsbruck mit Mehrkosten zu rechnen. Diese resultieren vorwiegend aus möglichen Überstundenleistungen von bestehenden Mitarbeitern, welche Tätigkeiten der dienstfreigestellten Person zu übernehmen haben. Aufgrund der unterschiedlichen Organisationsstruktur innerhalb der Gemeinden Tirols sowie der unterschiedlichen Aufgabenbereiche können diese zu erwartenden Mehrkosten jedoch nicht beziffert werden. Darüber hinaus entstehen Mehrkosten für die Gemeinden und Gemeindeverbände Tirols im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Maßnahme in Bezug auf die Leistung der Beiträge zur Kranken- und Unfallfürsorge für Gemeindebeamte.

Im Bereich der Stadt Innsbruck ist mit Mehrkosten im Zusammenhang mit der Einführung der Möglichkeit zur Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung bei Vorliegen von Schwerarbeiterzeiten zu rechnen. Durch die um bis zu zwei Jahre früher ermöglichte Versetzung in den Ruhestand entstehen je Anlassfall (zufolge der um maximal zwei Jahre vorgezogenen personellen Nachbesetzung) zunächst Mehrkosten von insgesamt ca. 280.000,- Euro. Langfristig stehen diesen Mehrausgaben jedoch Minderausgaben durch einen geringeren Ruhebezug gegenüber, welcher sich durch die vorgesehenen Kürzungen bei früherem Pensionsantritt ergibt.

Weiters ist durch die Neuregelung der Nebengebühren der Stadt Innsbruck, insbesondere durch die Einführung der Erstattung des Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr mit jährlichen Mehrkosten in der Höhe von 225.000,- Euro zu rechnen. Die weiteren Nebengebührenregelungen beinhalten den derzeitigen Vollzug der Nebengebührenverordnung der Stadt Innsbruck, weshalb diesbezüglich keine Mehrkosten zu erwarten sind.

Die übrigen Änderungen und Anpassungen im Bereich des Gemeindedienstrechts verursachen keine Mehrkosten für die Gemeinden und Gemeindeverbände Tirols.

Zu Art. 7 (Änderung des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes):

Die Anpassung der Beschreibung der Einreihungserfordernisse in die verschiedenen Entlohnungsgruppen, die Regelung der Mischverwendung von Lehrpersonen, die Einführung einer verpflichtenden jährlichen Verwendungsbeurteilung, die Änderung der Vorgaben zur Stundenplanerstellung und die Klarstellung hinsichtlich der jeweiligen Aufgaben der Kommissionsmitglieder bei Stellenbesetzungen lassen keinerlei finanzielle Auswirkungen erwarten.

Kostenrelevante Änderungen erfolgen durch die Einreihung der Leiter der Landesmusikschulen in die Entlohnungsgruppe ml1, die Einführung einer zusätzlichen Einreihungsmöglichkeit für Professoren des Tiroler Landeskonservatoriums und Lehrpersonen an Landesmusikschulen in der Verwendung als Fachgruppenleiter sowie die Anpassungen im Zulagensystem.

Im Einzelnen führt die Maßnahme der Einreihung der Leiter der Landesmusikschulen in die Entlohnungsgruppe ml1 statt ml2, ausgehend von der derzeitigen relativ hohen Altersstruktur zu jährlichen Mehrkosten von 308.000,- Euro. Unter Berücksichtigung der gleichzeitigen Kosteneinsparung von jährlich 216.000,- Euro durch den Wegfall der Leiterzulage ergibt sich eine jährliche Mehrbelastung von 92.000,- Euro, wovon, entsprechend der Aufteilung des Personalaufwandes zwischen dem Land (55%) und den Gemeinden (45%), für das Land aufgrund dieser Maßnahme Mehrkosten in der Höhe von 50.600,- Euro und für die Gemeinden Mehrkosten von 41.400,- Euro entstehen. Durch die Einführung einer Zulage für Korrepetitoren der Landesmusikschulen sind geschätzte Mehrkosten in der Höhe von jährlich 40.000,- Euro zu erwarten, wovon 22.000,- Euro auf das Land und 18.000,- Euro auf die Gemeinden entfallen. Für das Land Tirol entstehen weiters durch die geplante höhere Einstufung der Fachgruppenleiter der Landesmusikschulen jährliche Mehrkosten von 42.000,- Euro.

Für das Land sind somit insgesamt geschätzte jährliche Mehrkosten von 114.000,- Euro zu erwarten. Dieser Kostensteigerung stehen mittel- und langfristig Kosteneinsparungen durch Einführung einer zweiten (niedrigeren) Einreihungsmöglichkeit für Professoren des Tiroler Landeskonservatoriums von jährlich geschätzt 70.000,- Euro gegenüber.

Für die Gemeinden sind insgesamt jährliche Mehrkosten von 59.000,- Euro zu erwarten.

Mit den sonstigen Anpassungen sind entweder keine oder nur geringfügige Mehrkosten verbunden.

II.

Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Art. 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes 1998):

Zu den Z 1 (§ 1 Abs. 2), 7 (§ 3h Abs. 4), 9 (§ 3i Abs. 5), 10 (§ 3j Abs. 2), 15 (§ 16 Abs. 1), 21 (§ 32 Abs. 4 lit. c Z 6, 7 und 8), 22 (§ 47 Abs. 5) und 24 (Anlage 1 A Z 1 lit. b):

Mit diesen Änderungen werden statische Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert.

Zu Z 2 (§ 2 lit. a Z 25):

§ 2 lit. a Z 25 sieht die Geltung des § 65 Abs. 3 BDG 1979, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 87/2002, für Landesbeamte vor und regelt damit die Aliquotierung von Urlaubsansprüchen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Bestimmung nunmehr auch für Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gelten (vgl. Z 11).

Weiters soll diese Bestimmung auch für den Anspruch auf Erholungsurlaub im Kalenderjahr des Übertritts oder der Versetzung in den Ruhestand gelten, sodass in diesem Kalenderjahr der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Mit dieser neu geschaffenen Regelung soll eine unverhältnismäßige Anhäufung von Erholungsurlaub bei Beendigung des aktiven Dienstes vermieden werden.

Zu den Z 3 (§ 2 lit. a Z 29), 5 (§ 3f Abs. 2), 6 (§ 3f Abs. 3), 14 (§ 13a), 17 (§ 23 Abs. 3), 18 (§ 23 Abs. 4) und 19 (§ 27):

Diese Änderungen beinhalten eine legistische Bereinigung von pensionsrechtlichen Bestimmungen. Zum einen haben die Bestimmungen über die Versetzung in den Ruhestand bei einer beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit von 40 Jahren („Hacklerregelung“; Art. V der 38. Landesbeamtengesetz-Novelle) keinen Anwendungsbereich mehr, da nunmehr alle Beamten, für die diese Regelung anwendbar war (bis Jahrgang 1958) das 65. Lebensjahr vollendet haben. Zum anderen sind die §§ 15 und 15a BDG 1979 in der für Landesbeamte geltenden Fassung aufgrund des Art. X Abs. 5 der 38. Landesbeamtengesetz-Novelle, LGBl. Nr. 79/2007, bereits mit 1. Jänner 2022 außer Kraft getreten und wurden mit Art. III der Novelle LGBl. Nr. 8/2022 zum Landesbeamtengesetz 1998 noch in der Fassung vom 31. Dezember 2021 aufrechterhalten, um die Anwendung der sog. Hacklerpension sicherzustellen. Auch diese Bestimmungen sind nunmehr obsolet. Weiters enthalten verschiedene pensionsrechtliche Bestimmungen in Bezug auf die „Korridorpension“ noch Bezugnahmen auf die vorgenannten Bestimmungen.

Mit der Bereinigung sind keine inhaltlichen Änderungen verbunden.

Zu Z 4 (§ 2 lit. a Z 38):

Liegen besondere Gründe für einen vorzeitigen Antritt eines Pflegekarenzurlaubes vor, weil z. B. die Person, die das Kind mit Behinderung ständig betreut, für die Pflege unerwartet ausfällt, so sollen die Interessen des Dienstnehmers künftig in der Weise berücksichtigt werden, dass in diesem Fall ein früherer Antritt des Pflegekarenzurlaubes ermöglicht werden soll.

Zu Z 8 (Aufhebung des § 3h Abs. 5):

Die Bestimmungen über die Pflegefreistellung sehen derzeit vor, dass der Anspruch auf Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen ist. Da diese Regelung im Widerspruch zu der im Landesdienst etwa für Vollbeschäftigte bestehenden Soll-Dienstzeit von 8,75 Stunden (Montag bis Donnerstag) steht und im Vollzug immer wieder zu Fragen geführt hat, soll die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung nunmehr auch in nicht vollen Stunden möglich sein.

Die Aufhebung des Abs. 5 bedingt eine Änderung der Bezeichnung der nachfolgenden Absätze.

Zu den Z 11 (§ 3l neu), 12 (Überschrift des § 7), 13 (§ 7 Abs. 5 und 8 zweiter Satz) und 23 (§ 127 lit. d neu):

Arbeitnehmer, die dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen, haben seit 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Rehabilitationsaufenthalt zu begleiten (vgl. § 14e des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes). Für die Freistellung steht den Arbeitnehmern Pflegekarenzgeld und ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zudem können sich die Elternteile die Freistellung aufteilen oder in besonderen Fällen gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge soll nach dem Vorbild der Bundesregelung auch für Landesbeamte eingeführt werden. Voraussetzung hierfür ist neben einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis zum Kind, ein bestimmtes Höchstalter des Kindes von 14 Jahren

sowie die Bewilligung eines stationären Aufenthaltes in einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder einer Krankenfürsorgeeinrichtung (Abs. 1). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von vier Wochen (Abs. 2). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und dies durch den Träger der Sozialversicherung oder die Krankenfürsorgeeinrichtung bestätigt wird (Abs. 3). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Elternteil und einer Pflegefreistellung durch den anderen Elternteil ist nicht zulässig (Abs. 4). Über den möglichen Beginn und die tatsächliche Dauer des Rehabilitationsaufenthaltes hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber umgehend zu informieren. Die Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder der zuständigen Krankenfürsorgeeinrichtung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach deren Zugang unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginns und der Dauer zu übermitteln (Abs. 5). Die Dienstfreistellung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe vorzeitig beendet werden (Abs. 7).

Die Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt sind für alle Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, voll wirksam (Abs. 6). Der Entfall der Bezüge richtet sich nach § 7 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes 1998 (Z 13). Ein Pensionsbeitrag ist nach § 7 Abs. 8 des Landesbeamtengesetzes 1998 für die Zeit einer Dienstfreistellung nicht zu leisten (Z 13). Die Anspruchsberechtigung nach dem Beamten- und Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 bleibt aufrecht und die Beiträge werden vom Dienstgeber geleistet (vgl. Art. 11 Z 2).

Auch Beamte haben für die Dauer der Dienstfreistellung nach § 21c Abs. 3b des Bundespflegegeldgesetzes einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld.

Das in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 normierte Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige soll auf die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ausgeweitet werden (Z 23).

Zu Z 16 (§ 16c neu):

Im Gegensatz zu dem für Vertragsbedienstete im Landesbedienstetengesetz verankerten Anspruch auf ein Dienstzeugnis bei Beendigung des Dienstverhältnisses besteht nach der derzeitigen Rechtslage kein vergleichbarer Anspruch für Beamte. Aufgrund der zunehmenden Mobilität in der Berufswelt erweist es sich als angebracht, auch für Beamte eine entsprechende Regelung zu schaffen. Ein Dienstzeugnis soll in Ergänzung der bestehenden Bestimmung für Vertragsbedienstete aber auch während eines laufenden Dienstverhältnisses, z. B. im Fall einer Nebenbeschäftigung, auf Verlangen des Beamten ausgestellt werden können.

Zu Z 20 (§ 29 Abs. 5):

Hierbei handelt es sich um die Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu Art. 2 (Änderung des Landesbedienstetengesetzes):

Zu Z 1 (§ 35 Abs. 5):

Im Rahmen des „Modells 10+1“ im Entlohnungssystem neu soll künftig die Aufzählung auf die jeweils geltende gleiche Entlohnungsstufe der nächsthöheren Entlohnungsklasse nicht mehr von der Antragstellung des Bediensteten abhängig gemacht werden, sondern von Amts wegen erfolgen.

Zu Z 2 (§ 55 Abs. 3):

§ 55 Abs. 3 regelt die Aliquotierung von Urlaubsansprüchen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Bestimmung auch für Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt (vgl. Z 5) gelten.

Weiters soll diese Bestimmung für den Anspruch auf Erholungsurlaub in jenem Kalenderjahr gelten, in dem der Vertragsbedienstete eine Alterspension in Anspruch nimmt, sodass in diesem Kalenderjahr der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Mit dieser neu geschaffenen Regelung soll eine unverhältnismäßige Anhäufung von Erholungsurlaub im Jahr der Pensionierung vermieden werden.

Zu 3 (§ 67 Abs. 4):

Liegen besondere Gründe für einen vorzeitigen Antritt eines Pflegekarenzurlaubes vor, weil z. B. die Person, die das Kind mit Behinderung ständig betreut, für die Pflege unerwartet ausfällt, so sollen die

Interessen des Dienstnehmers künftig in der Weise berücksichtigt werden, dass in diesem Fall ein früherer Antritt des Pflegekarenzurlaubes ermöglicht werden soll.

Zu Z 4 (Aufhebung des § 69 Abs. 5):

Die Bestimmungen über die Pflegefreistellung sehen derzeit vor, dass der Anspruch auf Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen ist. Da diese Regelung im Widerspruch zu der im Landesdienst etwa für Vollbeschäftigte bestehenden Soll-Dienstzeit von 8,75 Stunden (Montag bis Donnerstag) steht und im Vollzug immer wieder zu Fragen geführt hat, soll die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung nunmehr auch in nicht vollen Stunden möglich sein.

Zu den Z 5 (§ 69a neu), 7 (§ 79a Abs. 1) und 8 (§ 80 lit. d):

Arbeitnehmer, die dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen, haben seit 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten (vgl. § 14e des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes). Für die Freistellung steht den Arbeitnehmern Pflegekarenzgeld und ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zudem können sich die Elternteile die Freistellung aufteilen oder in besonderen Fällen gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge soll nunmehr nach dem Vorbild der Bundesregelung auch für Vertragsbedienstete des Landes eingeführt werden. Voraussetzung hierfür ist neben einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis zum Kind, ein bestimmtes Höchstalter des Kindes von 14 Jahren sowie die Bewilligung eines stationären Aufenthaltes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder einer Krankenfürsorgeeinrichtung (Abs. 1). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von vier Wochen (Abs. 2). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und dies durch den Träger der Sozialversicherung oder die Krankenfürsorgeeinrichtung bestätigt wird (Abs. 3). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Elternteil und einer Pflegefreistellung durch den anderen Elternteil ist nicht zulässig (Abs. 4). Über den möglichen Beginn und die tatsächliche Dauer des Rehabilitationsaufenthaltes hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber umgehend zu informieren. Die Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder der zuständigen Krankenfürsorgeeinrichtung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach deren Zugang unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginns und der Dauer zu übermitteln (Abs. 5). Die Dienstfreistellung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe vorzeitig beendet werden (Abs. 8).

Bei Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Vertragsbediensteten im Entlohnungssystem neu wird die Zuordnung zur Modellstelle nicht berührt (Abs. 7).

Die Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt sind für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam (Abs. 6). Auch Vertragsbedienstete haben für die Dauer der Dienstfreistellung nach § 21c Abs. 3b des Bundespflegegeldgesetzes einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Nach den §§ 29 und 30 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 ist zudem sichergestellt, dass Vertragsbedienstete kranken- und pensionsversichert bleiben.

Der neue § 69a soll auch für öffentlich-rechtlich Bedienstete im Entlohnungssystem neu gelten (Z 7).

Das in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 normierte Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige soll auf die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ausgeweitet werden (Z 8).

Zu Z 6 (§ 78):

Ein Zeugnis über die Dauer und die Art der Verwendung soll künftig auch während eines laufenden Dienstverhältnisses, z. B. im Fall einer Nebenbeschäftigung, verlangt werden können.

Zu Z 9 (§ 81 Abs. 2):

Mit diesen Änderungen werden statische Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert.

Zu Z 10 (§ 82 Abs. 12):

Mit dieser Bestimmung soll lediglich klargestellt werden, dass das einer Altersteilzeit, einer Wiedereingliederungsteilzeit, einer Pflgeteilzeit oder einer Bildungsteilzeit vorangegangene Beschäftigungsausmaß auch dann bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung ALT

maßgebenden Monatsentgeltes des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen ist, wenn das Dienstverhältnis gleichzeitig mit der Teilzeit endet.

Zu Art. 3 (Änderung des Gemeindebeamtengesetzes 2022):

Zu den Z 1 (§ 44 Abs. 2), 2 (§ 44 Abs. 3), 3 (§ 57 Abs. 2), 8 (§ 86 Abs. 1), 9 (§ 86 Abs. 4), 12 (§ 95 Abs. 7 und 8) und 15 (Aufhebung des § 162):

Auf die Pensionsansprüche der Gemeindebeamten und ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen ist nach § 95 Abs. 2 der 3. Abschnitt des Landesbeamtengesetzes 1998 nach Maßgabe des § 95 Abs. 3 bis 11 sinngemäß anzuwenden. Die legislative Bereinigung des Pensionsrechts der Landesbeamten (vgl. Art. 1 Z 3, 5, 6, 14, 17, 18 und 19) wird somit über die Bestimmung des § 95 auch für das Pensionsrecht der Gemeindebeamten wirksam. Im Zuge dessen soll auch eine legislative Anpassung von pensionsrechtlichen Bestimmungen oder Verweisen auf solche im Gemeindebeamtengesetz 2022 selbst vorgenommen werden.

Zu Z 4 (§ 61 Abs. 3):

§ 61 Abs. 3 regelt die Aliquotierung von Urlaubsansprüchen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Bestimmung auch für Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gelten.

Weiters soll diese Bestimmung auch für den Anspruch auf Erholungsurlaub im Kalenderjahr des Übertritts oder der Versetzung in den Ruhestand gelten, sodass in diesem Kalenderjahr der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Mit dieser neu geschaffenen Regelung soll eine unverhältnismäßige Anhäufung von Erholungsurlaub bei Beendigung des aktiven Dienstes vermieden werden.

Zu Z 5 (Aufhebung des § 69 Abs. 5):

Die Aufhebung des § 69 Abs. 5 bewirkt, dass eine stundenweise Pflegefreistellung nicht mehr in vollen Stunden verbraucht werden muss. Damit sind die Bestimmungen über die Pflegefreistellung technologieneutral formuliert und berücksichtigen auch elektronische Zeiterfassungssysteme.

Die Aufhebung des Abs. 5 bedingt eine Änderung der Bezeichnung der nachfolgenden Absätze.

Zu den Z 6 (§ 69a neu) und 13 (§ 151 lit. d):

Arbeitnehmer, die dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen, haben seit 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten (vgl. § 14e des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes). Für die Freistellung steht den Arbeitnehmern Pflegekarenzgeld und ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zudem können sich die Elternteile die Freistellung aufteilen oder in besonderen Fällen gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge soll nunmehr nach dem Vorbild der Bundesregelung auch für Gemeindebeamte eingeführt werden. Voraussetzung hierfür ist neben einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis zum Kind, ein bestimmtes Höchstalter des Kindes von 14 Jahren sowie die Bewilligung eines stationären Aufenthaltes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder einer Krankenfürsorgeeinrichtung (Abs. 1). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von vier Wochen (Abs. 2). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und dies durch den Träger der Sozialversicherung oder die Krankenfürsorgeeinrichtung bestätigt wird (Abs. 3). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Elternteil und einer Pflegefreistellung durch den anderen Elternteil ist nicht zulässig (Abs. 4). Über den möglichen Beginn und die tatsächliche Dauer des Rehabilitationsaufenthaltes hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber umgehend zu informieren. Die Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder der zuständigen Krankenfürsorgeeinrichtung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach deren Zugang unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginns und der Dauer zu übermitteln (Abs. 5). Die Dienstfreistellung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe vorzeitig beendet werden (Abs. 7).

Die Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt sind für alle Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, voll wirksam. Der Entfall der Bezüge richtet sich nach § 7 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes 1998. Ein Pensionsbeitrag ist für die Zeit der Dienstfreistellung nach dem neuen 69a Abs. 6 iVm § 7 Abs. 8 des Landesbeamtengesetzes 1998 nicht zu leisten (Abs. 6). Die Anspruchsberechtigung nach dem Gemeindebeamten-Kranken- und

Unfallfürsorgegesetz 1998 bleibt aufrecht und die Beiträge werden vom Dienstgeber geleistet (vgl. Art. 12 Z 3).

Auch Beamte haben für die Dauer der Dienstfreistellung nach § 21c Abs. 3b des Bundespflegegeldgesetzes einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld.

Das in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 normierte Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige soll auf die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ausgeweitet werden (Z 13).

Zu Z 7 (§ 76 Abs. 4):

Liegen besondere Gründe für einen vorzeitigen Antritt eines Pflegekarenzurlaubes vor, weil z. B. die Person, die das Kind mit Behinderung ständig betreut, für die Pflege unerwartet ausfällt, so sollen die Interessen des Dienstnehmers künftig in der Weise berücksichtigt werden, dass in diesem Fall ein früherer Antritt des Pflegekarenzurlaubes ermöglicht werden soll.

Zu Z 10 (§ 91a neu):

Im Gegensatz zu dem für Vertragsbedienstete im Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012 verankerten Anspruch auf ein Dienstzeugnis bei Beendigung des Dienstverhältnisses besteht nach der derzeitigen Rechtslage kein vergleichbarer Anspruch für Gemeindebeamte. Aufgrund der zunehmenden Mobilität in der Berufswelt erweist es sich als angebracht, auch für Beamte eine entsprechende Regelung zu schaffen. Ein Dienstzeugnis soll in Ergänzung der bestehenden Bestimmung für Vertragsbedienstete aber auch während eines laufenden Dienstverhältnisses, z. B. im Fall einer Nebenbeschäftigung, auf Verlangen des Beamten ausgestellt werden können.

Zu den Z 11 (6. Abschnitt, §§ 93 und 94) und 17 (§ 164 neu):

Die Gemeinden Tirols beschäftigen Beamte zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben der örtlichen Sicherheitspolizei. Für diese öffentlich-rechtlich Bediensteten bestehen Sonderbestimmungen hinsichtlich ihrer Besoldung. Das derzeitige Regelungssystem beinhaltet mehrere Verweise auf ausgewählte Bestimmungen des Gehaltsgesetz 1956 in der Fassung BGBl. I Nr. 87/2002. Aufgrund der Schwierigkeiten beim Vollzug der besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen sollen die anzuwendenden Regelungen des Gehaltsgesetzes 1956 in das Gemeindebeamtenengesetz 2022 aufgenommen werden. Gleichzeitig soll die Struktur der Dienstzulagen effizienter und übersichtlicher gestaltet werden (Z 11).

Die Neustrukturierung der Dienstzulagen erfordert eine Neuzuweisung von Gemeindebeamten zu Dienststufen. Mit der Konsolidierung der Bestimmungen wird die Verwendungsgruppe W2 nunmehr zur Verwendungsgruppe W (Z 17). Finanzielle Einbußen sind damit nicht verbunden.

Zu Z 14 (§ 161 Abs. 2):

Mit diesen Änderungen werden statische Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert.

Zu Z 16 (Ummummerierung der §§ 163 und 164):

Durch die Aufhebung des § 162 (vgl. Z 15) würde eine Lücke in der Paragrafenabfolge entstehen, die durch eine Änderung der Paragrafenbezeichnungen der bisherigen §§ 163 und 164 geschlossen werden kann, indem diese vorrücken (nunmehrige §§ 162 und 163). Dies ermöglicht wiederum die Einfügung eines neuen § 164 (vgl. Z 17).

Zu Art. 4 (Änderung des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012):

Zu den Z 1 (§ 45a Abs. 2), 8 (§ 122) und 9 (§ 137 Abs. 2):

Vertragsbedienstete, die eine Umschulung in einen Gesundheits- und Sozialbetreuungsberuf erfolgreich absolviert haben und nach Abschluss ihrer Ausbildung in einem solchem Beruf verwendet werden, unterliegen ex lege den Sonderbestimmungen des 8. Abschnitts des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012. Mit der Änderung des § 45a Abs. 2 soll sichergestellt werden, dass diese Vertragsbediensteten ihren bisherigen Vorrückungstichtag und ihren Jubiläumstichtag beibehalten (Z 1 und 9). Eine Berücksichtigung des alten Vorrückungstichtages soll auch im „Modell 10+1“ erfolgen (Z 8).

Zu Z 2 (§ 74 Abs. 3):

§ 74 Abs. 3 regelt die Aliquotierung von Urlaubsansprüchen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Bestimmung auch für Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt (vgl. Z 5) gelten.

Weiters soll diese Bestimmung für den Anspruch auf Erholungsurlaub in jenem Kalenderjahr gelten, in dem der Vertragsbedienstete eine Alterspension in Anspruch nimmt, sodass in diesem Kalenderjahr der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Mit dieser neu geschaffenen Regelung soll eine unverhältnismäßige Anhäufung von Erholungsurlaub im Jahr der Pensionierung vermieden werden.

Zu Z 3 (§ 84 Abs. 4):

Liegen besondere Gründe für einen vorzeitigen Antritt eines Pflegekarenzurlaubes vor, weil z. B. die Person, die das Kind mit Behinderung ständig betreut, für die Pflege unerwartet ausfällt, so sollen die Interessen des Dienstnehmers künftig in der Weise berücksichtigt werden, dass in diesem Fall ein früherer Antritt des Pflegekarenzurlaubes ermöglicht werden soll.

Zu Z 4 (Aufhebung des § 89 Abs. 5):

Die Pflegefreistellung ist derzeit in vollen Stunden zu verbrauchen. Für einen Großteil der Vertragsbediensteten gilt jedoch anstelle eines Dienstplanes die gleitende Dienstzeit. Die elektronische Zeiterfassung ermöglicht ein exaktes Erfassen der tatsächlich verbrauchten Zeit für die Pflegefreistellung. Daher scheint eine Regelung, welche nur auf die Erfassung eines ganzzahligen Stundenausmaßes abzielt als zu eng gefasst.

Die Aufhebung des Abs. 5 bedingt eine Änderung der Bezeichnung der nachfolgenden Absätze.

Zu den Z 5 (§ 89a neu), 10 (§ 142) und 11 (§ 142b lit. d):

Arbeitnehmer, die dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen, haben seit 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten (vgl. § 14e des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes). Für die Freistellung steht den Arbeitnehmern Pflegekarenzgeld und ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zudem können sich die Elternteile die Freistellung aufteilen oder in besonderen Fällen gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge soll nunmehr nach dem Vorbild der Bundesregelung auch für Vertragsbedienstete der Gemeinden und Gemeindeverbände eingeführt werden (Z 5). Voraussetzung hierfür ist neben einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis zum Kind, ein bestimmtes Höchstalter des Kindes von 14 Jahren sowie die Bewilligung eines stationären Aufenthaltes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder einer Krankenfürsorgeeinrichtung (Abs. 1). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von vier Wochen (Abs. 2). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und dies durch den Träger der Sozialversicherung oder die Krankenfürsorgeeinrichtung bestätigt wird (Abs. 3). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Elternteil und einer Pflegefreistellung durch den anderen Elternteil ist nicht zulässig (Abs. 4). Über den möglichen Beginn und die tatsächliche Dauer des Rehabilitationsaufenthaltes hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber umgehend zu informieren. Die Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder der zuständigen Krankenfürsorgeeinrichtung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach deren Zugang unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginns und der Dauer zu übermitteln (Abs. 5). Die Dienstfreistellung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe vorzeitig beendet werden (Abs. 6).

Die Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt sind für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam. Auch Vertragsbedienstete haben für die Dauer der Dienstfreistellung nach § 21c Abs. 3b des Bundespflegegeldgesetzes einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Nach den §§ 29 und 30 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 ist zudem sichergestellt, dass Vertragsbedienstete kranken- und pensionsversichert bleiben.

Bei Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Vertragsbediensteten im Entlohnungssystem neu wird die Zuordnung zur Modellstelle nicht berührt (Z 10).

Das in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 normierte Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige soll auf die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ausgeweitet werden (Z 11).

Zu Z 6 (§ 100):

Ein Zeugnis über die Dauer und die Art der Verwendung soll künftig auch während eines laufenden Dienstverhältnisses, z. B. im Fall einer Nebenbeschäftigung, verlangt werden können.

Zu Z 7 (Aufhebung des § 104 Abs. 1 lit. d und 2 lit. d):

Hierbei handelt es sich um legistische Klarstellungen.

Zu Z 12 (§ 148 Abs. 2):

Mit diesen Änderungen werden statische Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert.

Zu Z 13 (§ 154 Abs. 12):

Mit dieser Bestimmung soll lediglich klargestellt werden, dass das einer Altersteilzeit, einer Wiedereingliederungsteilzeit, einer Pflgeteilzeit oder einer Bildungsteilzeit vorangegangene Beschäftigungsausmaß auch dann bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung ALT maßgebenden Monatsentgeltes des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen ist, wenn das Dienstverhältnis gleichzeitig mit der Teilzeit endet.

Zu Art. 5 (Änderung des Innsbrucker Gemeindebeamtengesetzes 1970):**Zu den Z 1 (§ 24m Abs. 2), 2 (§ 24m Abs. 3) und 10 (§ 51 Abs. 7):**

Nach § 43 gelten für den Übertritt und die Versetzung in den Ruhestand grundsätzlich die entsprechenden Vorschriften für Landesbeamte sinngemäß. Auf die Pensionsansprüche der Beamten der Stadt Innsbruck und ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen ist nach § 51 Abs. 2 der 3. Abschnitt des Landesbeamtengesetzes 1998 nach Maßgabe des § 51 Abs. 3 bis 10 sinngemäß anzuwenden. Die legistische Bereinigung des Pensionsrechts der Landesbeamten (vgl. Art. 1 Z 3, 5, 6, 14, 17, 18 und 19) wird somit über diese Bestimmungen auch für das Pensionsrecht der Beamten der Stadt Innsbruck anwendbar. Im Zuge dessen soll auch eine legistische Anpassung von Verweisen auf pensionsrechtliche Bestimmungen bzw. von abweichenden Regelungen vorgenommen werden.

Zu den Z 3 (§ 26) und 11 (§ 51 Abs. 12):

Aufgrund der Tatsache, dass die Stadt Innsbruck überwiegend Vertragsbedienstete beschäftigt und seit längerer Zeit keine Pragmatisierungen mehr vornimmt, ist eine Neuregelung der Nebengebühren erforderlich. Während diese bisher im Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970 geregelt wurden und im Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz auf diese Bestimmungen verwiesen wurde, soll nunmehr eine gegensätzliche Regelungstechnik gewählt werden. Die Neuregelung soll daher im Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz erfolgen (vgl. Art. 6 Z 7 und 8) und im § 26 auf diese Bestimmungen verwiesen werden (Z 3). Da das Treuegeld nur Beamten der Stadt Innsbruck gewährt wurde, soll dieses eine gesonderte gesetzliche Grundlage erhalten (Z 3).

Aufgrund von terminologischen Änderungen soll überdies sichergestellt werden, dass die bisher anspruchsbegründenden Nebengebühren auch weiterhin einen Anspruch auf eine Nebengebührenezulage zum Ruhegenuss begründen (Z 11).

Zu Z 4 (§ 30a Abs. 3):

§ 30a Abs. 3 regelt die Aliquotierung von Urlaubsansprüchen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Bestimmung auch für Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gelten.

Weiters soll diese Bestimmung auch für den Anspruch auf Erholungsurlaub im Kalenderjahr des Übertritts oder der Versetzung in den Ruhestand gelten, sodass in diesem Kalenderjahr der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Mit dieser neu geschaffenen Regelung soll eine unverhältnismäßige Anhäufung von Erholungsurlaub bei Beendigung des aktiven Dienstes vermieden werden.

Zu Z 5 (Aufhebung des § 30i Abs. 5):

Die Aufhebung des § 30i Abs. 5 bewirkt, dass eine stundenweise Pflegefreistellung nicht mehr in vollen Stunden verbraucht werden muss. Damit sind die Bestimmungen über die Pflegefreistellung technologieneutral formuliert und berücksichtigen auch elektronische Zeiterfassungssysteme.

Die Aufhebung des Abs. 5 bedingt eine Änderung der Bezeichnung der nachfolgenden Absätze.

Zu Z 6 (§ 30j neu) und 13 (§ 100 lit. d):

Arbeitnehmer, die dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen, haben seit 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten (vgl. § 14e des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes). Für die Freistellung steht den Arbeitnehmern Pflegekarenzgeld und ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zudem können sich die Elternteile die Freistellung aufteilen oder in besonderen Fällen gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge soll nunmehr nach dem Vorbild der Bundesregelung auch für Beamte der Stadt Innsbruck eingeführt werden. Voraussetzung hierfür ist neben einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis zum Kind, ein bestimmtes Höchstalter des Kindes von 14 Jahren sowie die Bewilligung eines stationären Aufenthaltes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder einer Krankenfürsorgeeinrichtung (Abs. 1). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von vier Wochen (Abs. 2). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und dies durch den Träger der Sozialversicherung oder die Krankenfürsorgeeinrichtung bestätigt wird (Abs. 3). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Elternteil und einer Pflegefreistellung durch den anderen Elternteil ist nicht zulässig (Abs. 4). Über den möglichen Beginn und die tatsächliche Dauer des Rehabilitationsaufenthaltes hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber umgehend zu informieren. Die Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder der zuständigen Krankenfürsorgeeinrichtung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach deren Zugang unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginns und der Dauer zu übermitteln (Abs. 5). Die Dienstfreistellung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe vorzeitig beendet werden (Abs. 7).

Die Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt sind für alle Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, voll wirksam. Der Entfall der Bezüge richtet sich nach § 7 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes 1998. Ein Pensionsbeitrag ist für die Zeit der Dienstfreistellung nach dem neuen § 30j Abs. 6 iVm § 7 Abs. 8 des Landesbeamtengesetzes 1998 nicht zu leisten (Abs. 6).

Auch Beamte haben für die Dauer der Dienstfreistellung nach § 21c Abs. 3b des Bundespflegegeldgesetzes einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld.

Das in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 normierte Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige soll auf die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ausgeweitet werden (Z 13).

Zu Z 7 (§ 32c Abs. 4):

Liegen besondere Gründe für einen vorzeitigen Antritt eines Pflegekarenzurlaubes vor, weil z. B. die Person, die das Kind mit Behinderung ständig betreut, für die Pflege unerwartet ausfällt, so sollen die Interessen des Dienstnehmers künftig in der Weise berücksichtigt werden, dass in diesem Fall ein früherer Antritt des Pflegekarenzurlaubes ermöglicht werden soll.

Zu den Z 8 (§ 44 neu), 9 (§ 51 Abs. 2), 10 (§ 51 Abs. 7) und 1 (Aufhebung des § 52):

In Anlehnung an die Regelung für Gemeindebeamte nach dem Gemeindebeamtengesetz 2022 soll auch für Beamte der Stadt Innsbruck die Möglichkeit geschaffen werden, durch schriftliche Erklärung, eine Versetzung in den Ruhestand zu bewirken, wenn zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand neben der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit auch eine bestimmte Anzahl von Schwerarbeitsmonaten geleistet wurde. Die Ruhestandsversetzung kann dabei frühestens mit dem Ablauf des Monats bewirkt werden, in dem der Beamte sein 60. Lebensjahr vollendet hat.

Der Beamte soll dabei bereits vor Erreichen des 60. Lebensjahres die Möglichkeit erhalten, bei der Dienstbehörde eine bescheidmäßige Feststellung der Anzahl seiner Schwerarbeitsmonate zu erlangen. Dies ist jedoch keine zwingende Voraussetzung, um die Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten in Anspruch nehmen zu können. Die Berechnung der Schwerarbeitsmonate hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn der Beamte eine diesbezügliche Erklärung gegenüber der Dienstbehörde abgibt.

Im Fall einer Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nach § 44 ist die durchrechnungsoptimierte Bemessungsgrundlage nach § 51 Abs. 7 zu kürzen (Z 10). Dies bedingt eine Zitat Anpassung im § 51 Abs. 2 (Z 9).

Aufgrund der Schaffung einer Schwerarbeitspension kann § 52 entfallen (Z 12).

Zu Z 8 (§ 45 neu):

Im Gegensatz zu dem für Vertragsbedienstete im Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz verankerten Anspruch auf ein Dienstzeugnis bei Beendigung des Dienstverhältnisses besteht nach der derzeitigen Rechtslage kein vergleichbarer Anspruch für Beamte der Stadt Innsbruck. Aufgrund der zunehmenden Mobilität in der Berufswelt erweist es sich als angebracht, auch für Beamte eine entsprechende Regelung zu schaffen. Ein Dienstzeugnis soll in Ergänzung der bestehenden Bestimmung für Vertragsbedienstete

aber auch während eines laufenden Dienstverhältnisses, z. B. im Fall einer Nebenbeschäftigung, auf Verlangen des Beamten ausgestellt werden können.

Zu Z 14 (§ 103 Abs. 2):

Mit diesen Änderungen werden statische Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert.

Zu Art. 6 (Änderung des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes):

Zu den Z 1 (§ 28 Abs. 2) und 2 (§ 35 Abs. 1):

Hierbei handelt es sich um gesetzliche Klarstellungen im Zusammenhang mit der Neuregelung der Nebengebühren (vgl. die Z 5 und 8).

Zu den Z 3 (§ 41 Abs. 15 und 16 neu) und 4 (§ 41 Abs. 21):

Im Zuge der Begründung des Dienstverhältnisses zur Stadt Innsbruck ist für jeden Vertragsbediensteten ein Vorrückungstichtag zu berechnen, um die konkrete Einstufung zu ermitteln. Für die Berechnung des Vorrückungstichtages ist der Vertragsbedienstete verpflichtet, die zurückgelegten Vordienstzeiten durch entsprechende Nachweise (SV-Auszug, Dienstzeugnis, Dienstzeitbestätigung) nachzuweisen. Da bisher die Möglichkeit der Nachreichung dieser Unterlagen zeitlich nicht begrenzt war, musste im jeweiligen Anlassfall der Vorrückungstichtag des Bediensteten mehrfach neu berechnet werden, was zu einer großen verwaltungstechnischen Belastung der personalführenden Stellen führte.

Nunmehr soll der Vertragsbedienstete bei Dienstantritt nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten und sonstigen zu berücksichtigenden Zeiten belehrt werden. Teilt der Vertragsbedienstete eine Vordienstzeit oder sonstige zu berücksichtigende Zeiten nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Tag der Belehrung mit, so ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Zeit nicht mehr zulässig. Im Falle einer fristgerechten Mitteilung einer Vordienstzeit hat der Vertragsbedienstete einen entsprechenden Nachweis bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tag der Belehrung zu erbringen (Z 3).

Die Einfügung der Abs. 15 und 16 bedingt eine Zitat Anpassung im § 41 Abs. 21 (Z 4).

Zu den Z 5 (§§ 43a bis 43d neu) und 6 (§ 44):

Die Leiterzulage wird nach der derzeitigen Rechtslage durch Verordnung des Gemeinderates der Stadt Innsbruck festgelegt. Entsprechend dieser Leiterzulagenverordnung sollen die rechtlichen Grundlagen für die Gewährung einer Leiterzulage für leitende Vertragsbedienstete nunmehr im Gesetz verankert werden. Die Leiterzulage soll dabei das besondere Maß an Verantwortung, das der leitende Vertragsbedienstete für die Führung der Geschäfte trägt, abgelten. Die erforderlichen Anspruchsvoraussetzungen sowie die Höhe sind weiterhin durch Verordnung des Gemeinderates festzulegen (Z 5).

Auch die bisher durch Verordnung des Gemeinderates der Stadt Innsbruck gewährte Allgemeine Zulage, Besondere Zulage und einmalige jährlichen Sonderzahlung sollen nunmehr gesetzlich geregelt werden (§§ 43c und 43d) (Z 5). Dies bedingt eine Zitat Anpassung im § 44 (Z 6).

Die bisher im § 47 geregelte Verwaltungsdienstzulage soll unverändert in den § 43b übernommen werden (Z 5).

Zu den Z 7 (§ 47) und 8 (§§ 48 bis 48l):

Die derzeit den Vertragsbediensteten der Stadt Innsbruck aufgrund der Nebengebührenverordnung gewährten Nebengebühren sollen nunmehr inhaltlich unverändert gesetzlich geregelt werden. Dabei sollen – dem Vorbild anderer dienstrechtlicher Normen folgend – zunächst in einer allgemeinen Bestimmung die einzelnen Nebengebühren taxativ aufgezählt werden (§ 47 Abs. 1) und zudem jene Nebengebühren definiert werden, welche aufgrund einer regelmäßigen Erbringung der Leistung pauschaliert gewährt werden können (§ 47 Abs. 2). Die entsprechenden Begleitregelungen für pauschalierte Nebengebühren finden sich im § 47 Abs. 3 bis 9. Unter Beibehaltung der langjährigen Praxis sollen die Höhe und allfällige weitere Voraussetzungen für die Gewährung einer Nebengebühr durch Verordnung des Gemeinderates festgesetzt werden, sofern in den §§ 48 bis 48l nichts anderes bestimmt ist (§ 47 Abs. 10).

Die geltenden Regelungen zum Fahrtkostenzuschuss sollen durch die Möglichkeit der Erstattung eines Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr ergänzt werden (§ 48j). Damit soll das derzeitige System insbesondere ökologischer ausgerichtet und die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel durch die Bediensteten der Stadt Innsbruck gefördert werden. Mit den neuen Bestimmungen soll den Bediensteten eine Wahlmöglichkeit zwischen zwei Alternativen geboten werden: Entweder die Inanspruchnahme der Erstattung eines Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr oder die Inanspruchnahme eines finanziellen Zuschusses zu den Fahrtkosten wie bisher. Wie auch der Fahrtkostenzuschuss soll die

Erstattung des Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr nur auf Ansuchen des Bediensteten erfolgen. Im Gegensatz zum Fahrtkostenzuschuss ist das Jahresticket für den öffentlichen Personennahverkehr jedoch nicht an (über das Ansuchen und den Nachweis des Kaufes) hinausgehende Voraussetzungen, wie eine gewisse Wegstrecke oder Regelmäßigkeit des Zurücklegens dieser Wegstrecke, gebunden, sondern kann von sämtlichen Bediensteten in Anspruch genommen werden. Beim kostengünstigsten Jahresticket, das zur Benützung des öffentlichen Personennahverkehrs im gesamten Landesgebiet berechtigt, handelt es sich derzeit um das KlimaTicket Tirol.

Je nach Alter, Wohnsituation, etc. können sich Vergünstigungen für den jeweiligen Bediensteten ergeben, wobei klargestellt wird, dass immer nur die für den jeweiligen Bediensteten kostengünstigste Variante erstattet werden kann. Das Ansuchen des Bediensteten um Erstattung eines Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr samt Nachweis des Kaufes hat möglichst noch vor dem Beginn der Gültigkeitsdauer zu erfolgen. Eine rückwirkende Gewährung der Erstattung kann für maximal einen Monat erfolgen, ansonsten gebührt die Erstattung erst mit dem dem Ansuchen folgenden Kalendermonat bzw. bei Ansuchen am Monatsersten ab diesem Tag. Der Anspruch auf Erstattung des Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr erfolgt unter einmal.

Im Hinblick auf den Nachweis des Kaufes eines Jahrestickets wird die Möglichkeit geschaffen, auch über den Kauf eines Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr im gesamten Landesgebiet hinausgehende Jahrestickets (beispielsweise das KlimaTicket Österreich) als Nachweis vorzulegen. In diesem Fall kann jedoch lediglich der Kaufpreis des kostengünstigsten Jahrestickets für den öffentlichen Personennahverkehr im Landesgebiet erstattet werden.

Tatsachen, die für Änderungen oder den Wegfall des Anspruches von Bedeutung sind, sind binnen einer Woche schriftlich zu melden.

Die bisher im § 47 geregelte Vergütung für die Erteilung von Gruppenunterricht durch Musiklehrpersonen wird unverändert in den § 48l übernommen.

Zu Z 9 (§ 43e neu):

Die bisher im § 48a geregelte Treueabgeltung soll aufgrund systematischer Erwägungen unverändert in den § 43e übernommen werden.

Zu Z 10 (§ 55 Abs. 3):

§ 55 Abs. 3 regelt die Aliquotierung von Urlaubsansprüchen. Durch die vorgesehene Änderung soll diese Bestimmung auch für Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt (vgl. Z 13) gelten.

Weiters soll diese Bestimmung für den Anspruch auf Erholungsurlaub in jenem Kalenderjahr gelten, in dem der Vertragsbedienstete eine Alterspension in Anspruch nimmt, sodass in diesem Kalenderjahr der Erholungsurlaub in dem Ausmaß gebührt, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Mit dieser neu geschaffenen Regelung soll eine unverhältnismäßige Anhäufung von Erholungsurlaub im Jahr der Pensionierung vermieden werden.

Zu Z 11 (§ 67 Abs. 4):

Liegen besondere Gründe für einen vorzeitigen Antritt eines Pflegekarenzurlaubes vor, weil z. B. die Person, die das Kind mit Behinderung ständig betreut, für die Pflege unerwartet ausfällt, so sollen die Interessen des Dienstnehmers künftig in der Weise berücksichtigt werden, dass in diesem Fall ein früherer Antritt des Pflegekarenzurlaubes ermöglicht werden soll.

Zu Z 12 (Aufhebung des § 69 Abs. 5):

Die Pflegefreistellung ist derzeit in vollen Stunden zu verbrauchen. Die elektronische Zeiterfassung ermöglicht ein exaktes Erfassen der tatsächlich verbrauchten Zeit für die Pflegefreistellung. Daher scheint eine Regelung, welche nur auf die Erfassung eines ganzzahligen Stundenausmaßes abzielt als zu eng gefasst.

Die Aufhebung des Abs. 5 bedingt eine Änderung der Bezeichnung der nachfolgenden Absätze.

Zu Z 13 (§ 69a neu) und 27 (§ 117 lit. d):

Arbeitnehmer, die dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen, haben seit 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten (vgl. § 14e des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes). Für die Freistellung steht den Arbeitnehmern Pflegekarenzgeld und ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zudem können sich die Elternteile die Freistellung aufteilen oder in besonderen Fällen gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge soll nunmehr nach dem Vorbild der Bundesregelung auch für Vertragsbedienstete der Stadt Innsbruck eingeführt werden (Z 13). Voraussetzung hierfür ist neben einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis zum Kind, ein bestimmtes Höchstalter des Kindes von 14 Jahren sowie die Bewilligung eines stationären Aufenthaltes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder einer Krankenfürsorgeeinrichtung (Abs. 1). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von vier Wochen (Abs. 2). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und dies durch den Träger der Sozialversicherung oder die Krankenfürsorgeeinrichtung bestätigt wird (Abs. 3). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Elternteil und einer Pflegefreistellung durch den anderen Elternteil ist nicht zulässig (Abs. 4). Über den möglichen Beginn und die tatsächliche Dauer des Rehabilitationsaufenthaltes hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber umgehend zu informieren. Die Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder der zuständigen Krankenfürsorgeeinrichtung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach deren Zugang unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginns und der Dauer zu übermitteln (Abs. 5). Die Dienstfreistellung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe vorzeitig beendet werden (Abs. 7).

Die Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt sind für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam. Auch Vertragsbedienstete haben für die Dauer der Dienstfreistellung nach § 21c Abs. 3b des Bundespflegegeldgesetzes einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Nach den §§ 29 und 30 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 ist zudem sichergestellt, dass Vertragsbedienstete kranken- und pensionsversichert bleiben.

Das in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 normierte Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige soll auf die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ausgeweitet werden (Z 27).

Zu Z 14 (§ 79):

Ein Zeugnis über die Dauer und die Art der Verwendung soll künftig auch während eines laufenden Dienstverhältnisses, z. B. im Fall einer Nebenbeschäftigung, verlangt werden können.

Zu Z 15 (Aufhebung des § 83 Abs. 1 lit. d und 2 lit. d):

Hierbei handelt es sich um legistische Klarstellungen.

Zu den Z 16 (§§ 85 Abs. 2, 90a Abs. 3 und 90c Abs. 4), 17 (§ 92 Abs. 1), 18 (§ 94 Abs. 3 zweiter Satz), 19 (§ 94 Abs. 4), 20 (§ 99), 21 (§ 101), 22 (§ 111 Abs. 2), 23 (§ 111 Abs. 4 und 5), 24 (Ummummerierung der Abs. 4 bis 10 des § 111) und 25 (§ 111 Abs. 12):

Mit der Novelle LGBI. Nr. 65/2023 wurde in das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz ein neuer 9. Abschnitt mit Sonderbestimmungen für Lehrpersonen an der Musikschule Innsbruck eingefügt, der zahlreiche Verweise auf das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz enthält. Da das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz nunmehr novelliert werden soll (vgl. Art. 7 dieses Gesetzes) sind auch Anpassungen im I-VBG erforderlich.

Die Klarstellungen hinsichtlich der jeweiligen Aufgaben der Kommissionsmitglieder bei Stellenbesetzungen sollen gleichlautend übernommen werden (Z 18 und 19) (vgl. die Ausführungen zu Art. 7 Z 3 und 4).

Die Bestimmungen über eine Verwendungsbeurteilung samt Unterrichtsbeobachtung und nachfolgendem Beurteilungsgespräch (vgl. Art. 7 Z 27) sollen nicht übernommen, sondern die Berichtspflicht des Leiters beibehalten werden (Z 20).

Da die Musiklehrpersonen bereits bisher nicht an allen Schultagen der Woche Unterricht erteilen mussten, ergibt sich durch den Wegfall dieser Bestimmung im MDG (vgl. Art. 7 Z 28 lediglich ein legistischer Anpassungsbedarf (Z 21). Die neue Bestimmung über die Verlegung von Unterrichtstätigkeiten auf andere Tage (vgl. Art. 7 Z 29) sollen mit dem Verweis auf § 46 MDG im § 101 übernommen werden (Z 21).

Die entlohnungsrechtlichen Änderungen im MDG (vgl. insbesondere Art. 7 Z 43) bedingen legistische Anpassungen (Z 22) sowie die Aufnahme des Entlohnungsschemas ML in den § 111 anstelle der bisherige Verweisung auf § 89 MDG (Z 23). Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden. Dadurch sind Zitat Anpassungen und die Neuzeichnung von Absätzen in den Z 17, 24 und 26 erforderlich.

Auch die systematische Neugliederung der Zulagen- und Nebengebühren (Z 5 und 7) führt zu einem Anpassungsbedarf (Z 16 und 25).

Zu Z 28 (§ 126 Abs. 12):

Mit dieser Bestimmung soll lediglich klargestellt werden, dass das einer Altersteilzeit, einer Wiedereingliederungsteilzeit, einer Pflgeteilzeit oder einer Bildungsteilzeit vorangegangene Beschäftigungsausmaß auch dann bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung ALT maßgebenden Monatsentgeltes des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen ist, wenn das Dienstverhältnis gleichzeitig mit der Teilzeit endet.

Zu Art. 7 (Änderung des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes):

Zu den Z 1 (§ 1 Abs. 2), 19 (§ 14 Abs. 1) und 58 (§ 130 Abs. 5):

§ 1 regelt wie bisher den Geltungsbereich des Gesetzes. § 1 Abs. 2, der nach der geltenden Rechtslage darauf Bedacht nimmt, dass der Leiter des Landeskonservatoriums nicht zwingend eine Lehrperson sein muss, soll entfallen (Z 1). Dementsprechend soll auch im § 14 Abs. 1 (derzeit § 15 Abs. 1; vgl. die Z 18 und 19) normiert werden, dass zum Leiter des Landeskonservatoriums nur eine Lehrperson bestellt werden kann (Z 19). Für den im Amt befindlichen Leiter gilt der derzeitige Inhalt des § 1 Abs. 2 im § 130 Abs. 5 weiter (Z 58).

Zu den Z 2 (§ 4 Abs. 2 lit. a), 52 (Aufhebung des § 108a) und 53 (§ 108b):

Die Neufassung der § 4 Abs. 2 lit. a steht im Zusammenhang mit den neuen Anlagen 1 und 2. Da die besonderen Einreihungserfordernisse nicht mehr durch eine detaillierte Anführung aller in Österreich möglichen, relevanten Ausbildungsgänge, sondern durch Bezugnahme auf Umfang und Niveau festgelegt werden sollen, ist auch eine Anwendung des Tiroler EU-Berufsangelegenheiten-Gesetzes nicht mehr erforderlich und auch unionsrechtlich nicht zwingend, weil die Regelung von Einreihungserfordernissen nicht den Zugang zum Beruf einer Musiklehrperson regeln, sondern lediglich für die entlohnungsrechtliche Einreihung der Lehrperson von Relevanz ist.

Aufgrund der Aufhebung dieser Bestimmung kann auch § 108a über Vergütungen für Anpassungslehrgang und Ergänzungsprüfung entfallen (Z 52) und § 108b unnummeriert werden (Z 53).

Zu den Z 3 (§ 4 Abs. 4 zweiter Satz) und 4 (§ 4 Abs. 5):

Mit diesen Änderungen soll klargestellt werden, dass bei der Aufnahme von Lehrpersonen über deren fachliche Eignung Vertreter des Dienstgebers und fachkundige Personen der Kommission entscheiden, wohingegen der von der Zentralpersonalvertretung zu entsendende Personalvertreter und die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Vertrauensperson die von diesen Stellen zu wahren Interessen in das Stellenbesetzungsverfahren einzubringen haben.

Zu den Z 5 (Überschrift des 1. Unterabschnitts des 3. Abschnitts), 7 (Überschrift des 2. Unterabschnitts des 3. Abschnitts), 8 (Überschrift des § 7), 10 (Überschrift des § 8), 12 (Überschrift des § 9), 14 (Überschrift zu § 10), 17 (3. Unterabschnitt des 3. Abschnitts), 18 (Aufhebung des § 14; Unnummerierung der bisherigen §§ 15 bis 19a), 19 (Überschrift des nunmehrigen § 14), 20 (Überschrift des nunmehrigen § 15), 21 (Überschrift des nunmehrigen § 16) und 23 (Überschrift des nunmehrigen § 17):

Im Hinblick auf die Neuregelung der Bestimmungen über die Zuweisung der Lehrperson zu Landesmusikschulen und zum Landeskonservatorium und die Schaffung der Möglichkeit einer Mischverwendung von Lehrpersonen (vgl. Z 6), soll der 3. Abschnitt nunmehr in 3 Unterabschnitte gegliedert werden. Der 1. Unterabschnitt soll Bestimmungen über die Zuweisung und die Stammschule enthalten und für Lehrpersonen an Landesmusikschulen und am Landeskonservatorium gelten (vgl. die bisherigen §§ 6 und 14). Die übrigen 2 Unterabschnitte sollen wie bisher jeweils Bestimmungen über Leitungsfunktionen an den Landesmusikschulen bzw. am Landeskonservatorium enthalten.

Um die Übersichtlichkeit der Bestimmungen über die Leitungsfunktionen an den Landesmusikschulen bzw. am Landeskonservatorium zu verbessern, sollen die Überschriften der jeweiligen Bestimmungen präzisiert werden (Z 8, 10, 12, 14, 19, 20, 21 und 23).

Zu Z 6 (§ 6):

§ 6 sieht wie bisher zwingend die Zuweisung jeder Lehrperson an eine oder mehrere Landesmusikschulen bzw. an das Landeskonservatorium vor. Die Zuweisung von Lehrpersonen an das Landeskonservatorium wird derzeit im § 14 geregelt (zur Änderung der Systematik im 3. Abschnitt vgl. die Ausführungen zu Z 5). Für Lehrpersonen, die mehreren Landesmusikschulen bzw. einer oder mehreren Landesmusikschulen und dem Landeskonservatorium zur dauernden Dienstleistung zugewiesen sind, ist

oft unklar, bei welchem Leiter sie dienstliche Eingaben einbringen sollen und inwieweit sie dazu verpflichtet sind, an den in den einzelnen Landesmusikschulen bzw. am Landeskonservatorium abgehaltenen Lehrerkonferenzen teilzunehmen. Um diese Unklarheiten zu beseitigen, wird der schon bisher im Bereich der Landesmusikschulen eingeführte Begriff der Stammschule beibehalten und auch für das Landeskonservatorium erweitert.

Die Zuweisung soll wie bisher jedenfalls im Interesse und auf Wunsch der Lehrperson geändert werden können. Eine Änderung seitens des Dienstgebers soll in Zukunft nicht mehr jederzeit, sondern nur aus bestimmten Gründen möglich sein.

Zu den Z 9 (§ 7 Abs. 1), 11 (§ 8 Abs. 1), 13 (§§ 9 Abs. 1 und 10 Abs. 1), 16 (§ 12 Abs. 2), 19 (nunmehriger § 14), 20 (nunmehriger § 15), 22 (nunmehriger § 16), 24 (nunmehriger § 17), 25 (nunmehriger § 18) und 26 (nunmehriger § 19):

Diese Bestimmungen enthalten die Anforderungen für eine Verwendung als Leiter, Stellvertreter des Leiters, betrauter und teilbetrauten Leiter und als Fachbereichs- und Fachgruppenleiter, jeweils an Landesmusikschulen und am Landeskonservatorium, die in den Anlagen 1 und 2 näher definiert werden. Diese sind im Hinblick auf die vorgeschlagenen Änderungen der Anlagen 1 und 2 anzupassen bzw. im Hinblick auf die neue Entlohnungsgruppe ml1a bzw. mlp1a für das Landeskonservatorium erstmals zu regeln (vgl. die Ausführungen zu Z 59).

Zu den Z 15 (§ 12 Abs. 1), 30 (§ 50 Abs. 1 lit. c und d) und 31 (§ 50 Abs. 2 lit. c und d):

Mit der Änderung des § 12 sollen landesweit zwei neue Fachgruppen eingerichtet werden, die sich musikschulübergreifend den Bereichen „Talentförderung“ und „Musizieren in Diversitätskontexten“ widmen. Das Land Tirol bietet seit einigen Jahren verstärkt gemeinsam mit weiteren Institutionen jenen Schülern, welche etwas Besonderes in der Musik und darstellenden Kunst leisten und sich (zeit-)intensiv mit Musik, Tanz oder Schauspiel auseinandersetzen möchten, spezielle Förderprogramme, die sich im Wesentlichen in die Bereiche Wettbewerbe, Meisterklassen, landesweite Ensembles, Orchester- und Chorprojekte gliedern. Ebenso findet eine musikschulübergreifende Auseinandersetzung und Weiterentwicklung im Bereich „Musik, Tanz und Schauspiel in Inklusion und Diversität“ statt. Die Schaffung eigener Fachgruppen für diese beiden Bereiche verfolgt das Ziel, pädagogische Kenntnisse und Handlungskompetenzen der Musiklehrpersonen in Kooperation mit Systempartnern der Landesmusikschulen fortlaufend zu erweitern und ein vernetztes Fort- und Weiterbildungsangebot sicherzustellen.

Auch für Leiter der beiden neu eingeführten Fachgruppen „Musizieren in Diversitätskontexten“ und „Talentförderung“ soll sich die Unterrichtsverpflichtung um 74 bzw. in 53 Kalenderwochen umfassenden Schuljahren um 76 Jahresstunden vermindern (Z 30 und 31).

Zu Z 27 (§§ 39 und 39a neu):

Die Verwendungsbeurteilung ist eine der zentralen Führungsaufgaben. Sie soll das schon bisher zwingend jedes dritte Schuljahr vorgesehen Mitarbeitergespräch ergänzen und die bisher nur anlassbezogenen Berichte über dienstliche Leistungen ersetzen, wobei auf Verlangen des Dienstgebers weiterhin anlassbezogen eine Verwendungsbeurteilung zu erfolgen hat.

Nach dem Entwurf ist für jede Lehrperson einmal pro Unterrichtsjahr durch den Leiter (bei Mehrfachzuweisungen durch die Leiter) eine Verwendungsbeurteilung durchzuführen. An die Verwendungsbeurteilung sind, wegen der besonderen Gegebenheiten im pädagogischen/künstlerischen Bereich, mit Ausnahme von möglichen dienstrechtlichen Folgen im Fall eines fehlenden Arbeitserfolges, keine unmittelbaren Konsequenzen geknüpft. Die nun vorgesehenen regelmäßigen Verwendungsbeurteilungen sollen jedoch neben der Stärkung der Führungsverantwortung die Grundlage für eine allfällige Belohnung bilden.

Begünstigten Behinderten im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes wird im Hinblick auf eine allfällige durch die Behinderung gegebene Verringerung der Leistungsfähigkeit eine Wahlmöglichkeit eingeräumt, ob sie an der Verwendungsbeurteilung teilnehmen möchten oder nicht. Sie können sich in Form eines „Opting-in“ bis zum Ende eines jeden Unterrichtsjahres dafür entscheiden, ab dem kommenden Unterrichtsjahr an der Verwendungsbeurteilung teilzunehmen.

Die Verwendungsbeurteilung ist vom Leiter in einem rechtzeitig zu vereinbarenden Beurteilungsgespräch mit der Lehrperson zu erörtern, und es ist der Lehrperson nach dem Beurteilungsgespräch eine schriftliche Ausfertigung der Verwendungsbeurteilung zuzustellen. Das Ergebnis der Verwendungsbeurteilung kann von der Lehrperson binnen einer Woche durch eine schriftliche und begründete Erklärung beeinsprucht werden. Im Fall der Beeinspruchung hat ein zweites Beurteilungsgespräch stattzufinden, welchem ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung beigezogen werden kann.

Zu den Z 28 (Aufhebung des § 46 Abs. 1 zweiter Satz), 29 (§ 46 Abs. 4 zweiter Satz) und 33 (§ 53 Abs. 1):

Die Verpflichtung zur Unterrichtstätigkeit und die Möglichkeit der Verschiebung einzelner Unterrichtsstunden soll sich künftig an pädagogischen und organisatorischen Erfordernissen des Unterrichtsbetriebes der Landesmusikschulen orientieren und nicht von vornherein an einem bestimmten zeitlichen Rahmen.

Aufgrund der Aufhebung des § 46 Abs. 1 zweiter Satz ist die Ausnahme dieser Bestimmung für den Unterricht am Landeskonservatorium nicht mehr erforderlich (Z 33).

Zu den Z 32 (§ 51 Abs. 2) und 35 (§ 61b Abs. 8):

Hierbei handelt es sich um die Beseitigung von Redaktionsversehen.

Zu den Z 34 (§ 56a neu) und 51 (§ 94):

Da aufgrund der Neuregelung der Zuweisung im § 6 (vgl. Z 6) Lehrpersonen künftig auch mehreren Landesmusikschulen und dem Landeskonservatorium zugewiesen werden können, soll eine dem § 51 entsprechende Bestimmung geschaffen und auch für den Fall einer Mehrfachzuweisung zu mindestens zwei Landesmusikschulen und dem Landeskonservatorium eine Verminderung der Unterrichtsverpflichtung vorgesehen werden (Z 34). Auch die Zulage für teil(zeit)beschäftigte Lehrpersonen soll gebühren (Z 51).

Zu Z 36 (§ 68 Abs. 4):

Liegen besondere Gründe für einen vorzeitigen Antritt eines Pflegekarenzurlaubes vor, weil z. B. die Person, die das Kind mit Behinderung betreut, für die Pflege unerwartet ausfällt, so sollen die Interessen des Dienstnehmers künftig in der Weise berücksichtigt werden, dass in diesem Fall ein früherer Antritt des Pflegekarenzurlaubes ermöglicht werden soll.

Zu den Z 37 (§ 71a neu) und 54 (§ 119a lit. d):

Arbeitnehmer, die dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen, haben seit 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten (vgl. § 14e des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes). Für die Freistellung steht den Arbeitnehmern Pflegekarenzgeld und ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zudem können sich die Elternteile die Freistellung aufteilen oder in besonderen Fällen gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Diese Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge soll nunmehr nach dem Vorbild der Bundesregelung auch für Musiklehrpersonen eingeführt werden (Z 13). Voraussetzung hierfür ist neben einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis zum Kind, ein bestimmtes Höchstalter des Kindes von 14 Jahren sowie die Bewilligung eines stationären Aufenthaltes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder einer Krankenfürsorgeeinrichtung (Abs. 1). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von vier Wochen (Abs. 2). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und dies durch den Träger der Sozialversicherung oder die Krankenfürsorgeeinrichtung bestätigt wird (Abs. 3). Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt durch einen Elternteil und einer Pflegefreistellung durch den anderen Elternteil ist nicht zulässig (Abs. 4). Über den möglichen Beginn und die tatsächliche Dauer des Rehabilitationsaufenthaltes hat der Vertragsbedienstete den Dienstgeber umgehend zu informieren. Die Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder der zuständigen Krankenfürsorgeeinrichtung ist dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach deren Zugang unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginns und der Dauer zu übermitteln (Abs. 5). Die Dienstfreistellung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe vorzeitig beendet werden (Abs. 7).

Die Zeiten einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt sind für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam. Auch Musiklehrpersonen haben für die Dauer der Dienstfreistellung nach § 21c Abs. 3b des Bundespflegegeldgesetzes einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Nach den §§ 29 und 30 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 ist zudem sichergestellt, dass die Musiklehrpersonen kranken- und pensionsversichert bleiben.

Das in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 normierte Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige soll auf die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ausgeweitet werden (Z 54).

Zu Z 38 (§ 82):

Ein Zeugnis über die Dauer und die Art der Verwendung soll künftig auch während eines laufenden Dienstverhältnisses, z. B. im Fall einer Nebenbeschäftigung, verlangt werden können.

Zu den Z 39 (§ 84 Abs. 2 lit. a), 40 (§ 84 Abs. 2 lit. c), 41 (§ 84 Abs. 3), 46 (§§ 92, 94 und 95), 47 (Überschrift des § 93) und 49 (§ 93 Abs. 4):

Das bestehende Zulagensystem für Lehrpersonen in besonderer Verwendung soll geändert werden. Dabei sollen Zulagen für Leiter, betraute und teilbetraute Leiter von Landesmusikschulen entfallen (Z 39) und diese Personengruppe im Gegenzug entsprechend ihrer Verwendung in die Entlohnungsgruppe ml1 bzw. mlp1 eingereiht werden (vgl. Z 59). Weiters sollen Lehrpersonen im Fach Klavier, die korrepetieren, eine Zulage erhalten, da ihr Mehraufwand mit dem Mehraufwand anderer Lehrpersonen in besonderer Verwendung vergleichbar ist (Z 40, 47 und 49).

Die Bemessung der Dienstzulagen erfolgte bisher in einem Hundertsatz auf der Grundlage eines besoldungsrechtlichen Referenzbetrages. An die Stelle der Verweisung auf diese Bezugsgröße soll nun auf das Monatsentgelt einer Lehrperson des Entlohnungsschemas ML, Entlohnungsgruppe ml2, Entlohnungsstufe 1 verwiesen werden (Z 41). Diese Bestimmung soll am 1. Jänner 2025 in Kraft treten (vgl. Art. 14 Abs. 2). Diese Änderung bedingt Zitanpassungen in den §§ 92 bis 95 (Z 46).

Zu Z 42 (§ 88 Abs. 2 lit. b):

Vordienstzeiten von Lehrpersonen, die in den Fächern Tanz und Schauspiel an Landesmusikschulen unterrichten, konnten bisher bei Dienstantritt nur über sondervertragliche Regelungen berücksichtigt werden, da sie vom Wortlaut der zu berücksichtigenden Vordienstzeiten her, anders als Vordienstzeiten von Musikern oder Musiklehrpersonen, nicht erfasst waren. Diese sollen daher nunmehr ausdrücklich geregelt werden.

Zu den Z 43 (§ 89), 44 (§ 89a), 45 (§ 91), 56 (§ 127 Abs. 5), 57 (§ 127 Abs. 6 und 7), 58 (§ 130 Abs. 5, 6 und 7) und 59 (Anlagen 1 und 2):

Neben allgemeinen Erfordernissen für die Aufnahme von Lehrpersonen in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Land Tirol ist die fachliche Eignung zwingendes Anstellungserfordernis. Als fachlich geeignet gilt, wer die in der Anlage 1 zum Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz festgelegten besonderen Einreihungserfordernisse erfüllt. Diese besonderen Einreihungserfordernisse sollen nach dem Entwurf nicht mehr durch eine detaillierte Anführung aller in Österreich möglichen, relevanten Ausbildungsgänge festgelegt werden, sondern durch Bezugnahme auf Umfang und Niveau der Ausbildung, wobei im Wesentlichen wie bisher auf die Dauer der Ausbildung abgestellt wird und eine Unterscheidung zwischen Hochschulausbildung und Fachausbildung getroffen wird. Diese nun generelle Beschreibung der Erfordernisse zur Einreihung in eine bestimmte Entlohnungsgruppe erfolgt vor dem Hintergrund, dass akademische und nicht akademische Musikausbildungen in den letzten Jahren einem starken Wandel unterworfen waren und es zahlreiche bisher in den Anlagen 1 und 2 detailliert angeführte Ausbildungen in der beschriebenen Form mit genau bezeichnetem Diplomabschluss bzw. Bachelortitel nicht mehr gibt. Zudem gewinnen außerhalb Österreichs erworbene Berufsqualifikationen im Bereich der Berufsgruppe der Musiklehrpersonen zunehmend an Bedeutung und soll die generelle Beschreibung eine Anerkennung dieser Berufsqualifikationen besser ermöglichen (Z 59).

Betreffend die Einreihung in die verschiedenen Entlohnungsgruppen ist nunmehr eine Einreihung der Leiter der Landesmusikschulen in die höchste Entlohnungsgruppe statt bisher in die zweithöchste Entlohnungsgruppe vorgesehen (Z 58 und 59). Im Gegenzug soll die bisher entsprechend der Größe der jeweiligen Landesmusikschule vorgesehene Leiterzulage gänzlich entfallen (vgl. Z 45). Die Rechtfertigung für eine Gleichstellung aller Direktoren unabhängig von der Größe der Landesmusikschule wird darin gesehen, dass Leiter kleiner Landesmusikschulen im Gegensatz zu Leitern großer Landesmusikschulen, welchen das gesamte Lehrpersonal an der Stammschule zur Verfügung steht, einen erheblichen organisatorischen Aufwand beispielsweise bei der Dienstzuteilung, Abhaltung von Konferenzen oder Planung von Projekten, zu bewältigen haben.

An der bestehenden Einreihung aller anderen Musiklehrpersonen in die jeweilige Entlohnungsgruppe, die bisher aufgrund der detailliert beschriebenen Einreihungserfordernisse erfolgte, soll sich nichts ändern, da alle bisher bewerteten Studien bzw. sonstigen Ausbildungsgänge ihre Entsprechung in den nun generell formulierten Einreihungserfordernissen finden (Z 58 und 59).

Für alle neu eintretenden Musiklehrpersonen des Landeskonservatoriums soll anstelle der bisher einzigen Einreihungsmöglichkeit eine zweite Einreihungsmöglichkeit geschaffen werden. Professoren mit entsprechender Qualifikation, die in künstlerisch-praktischen Fächern in Studien am Tiroler Landeskonservatorium unterrichten, sollen wie bisher in die höchste Entlohnungsgruppe eingereiht werden, alle anderen sowie Fachgruppenleiter der Landesmusikschulen in eine neu eingeführte

Entlohnungsgruppe, die sich betragsmäßig zwischen der höchsten und bisher einzigen Entlohnungsgruppe für Professoren des Tiroler Landeskonservatoriums und der höchsten Entlohnungsgruppe für Musiklehrpersonen der Landesmusikschulen befindet (Z 44 und 59).

Weiters soll das in der Anlage 2 bisher als „IL“ bezeichnete Entlohnungsschema aus buchhalterischen Gründen in Zukunft die Abkürzung „MLP“ erhalten, um Verwechslungen mit dem Gehaltsschema des Bundes auszuschließen (Z 58). Die Einreihung in das neue Entlohnungsschema MLP soll nach Maßgabe des § 127 Abs. 5 bis 9 erfolgen und ist der Einreihung in das Entlohnungsschema ML nachgebildet (Z 56).

Zu Z 48 (§ 93 Abs. 1):

Hierbei handelt es sich um eine terminologische Anpassung.

Zu Z 55 (§ 122 Abs. 2):

Mit diesen Änderungen werden statische Verweise auf Bundesgesetze angepasst.

Zu Art. 8 (Änderung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005):

Zu den Z 1 (§ 41 Abs. 4), 2 (§ 45 Abs. 1), 4 (§ 48 Abs. 1) und 5 (§ 48 Abs. 2):

Mit diesen Änderungen soll aufgrund systematischen Erwägungen die Umschreibung der Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen im Hinblick auf die in den Dienstrechtsgesetzen in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 („Eltern und pflegende Angehörige“) durch die Dienstrechts-Novelle 2022, LGBl. Nr. 67/2022, geregelten Aufgaben ergänzt werden (Z 1, 2 und 5). Es handelt sich hierbei um bloße Hinweise auf die Dienstrechtsgesetze, um die Aufgaben jeweils vollständig zu erfassen.

Die Anfügung eines neuen Absatzes im § 48 macht es notwendig, den bisherigen Wortlaut des § 48 als Inhalt des Abs. 1 zu normieren (Z 4).

Zu Z 3 (§ 45 Abs. 3):

Diese Änderung beinhaltet einen Hinweis auf Schlichtungsverfahren nach den Dienstrechtsgesetzen im Hinblick auf die Richtlinie (EU) 2019/1152.

Zu den Z 6 (§ 52 Abs. 1) und 7 (§ 52 Abs. 2):

Durch die Aufnahme einer Bestimmung zur Verlängerung der Funktionsdauer der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen bis zur Neubestellung soll eine Gesetzeslücke geschlossen werden (Z 6).

Die Anfügung eines neuen Abs. im § 52 macht es notwendig, den bisherigen Wortlaut des § 52 als Inhalt des Abs. 1 zu normieren (Z 7).

Zu den Art. 9 (Änderung des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005) und 10 (Änderung des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 2005):

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 115/2023 wurden das Mutterschutzgesetz 1979 (Art. 1 der Novelle) und das Väterkarenzgesetz (Art. 2 der Novelle) im Wesentlichen wie folgt geändert (vgl. die Begründung des Antrages 3478 A XXVII GP):

- Festlegung von zwei unübertragbaren Monaten des Elternurlaubs pro Elternteil,
- Absicherung der aufgeschobenen Karenz durch einen Motivkündigungsschutz,
- Normierung einer verpflichtenden schriftlichen Begründung der Ablehnung der aufgeschobenen Karenz,
- Normierung einer schriftlichen Begründung für die Arbeitgeberkündigung während einer aufgeschobenen Karenz auf Antrag des Elternteils,
- Normierung der Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen während einer Karenz und Freistellung aus Anlass der Geburt eines Kindes,
- Anpassung der Regelungen über die Elternteilzeit an die Vorgaben der Richtlinie für „Flexible Arbeitsregelungen“.

Mit diesen Änderungen wurde die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung des Richtlinie 2010/18/EU des Rates in den genannten Gesetzen umgesetzt. Die Umsetzung dieser Richtlinie in die Landesrechtsordnung erfolgte bereits mit der Dienstrechts-Novelle

2022, LGBl. Nr. 67/2022. Da allerdings vom Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes 1979 Dienstnehmerinnen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig sind, erfasst werden, sollen die seitens des Bundes im Mutterschutzgesetz 1979 und im Väterkarenz vorgenommenen Änderungen zum Zweck der Herstellung gleichlautender Bestimmungen für alle Dienstnehmer auch in das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 und in das Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz 2005 übernommen werden. Da die Richtlinie (EU) 2019/1158 weitgehend in den Dienstrechtsgesetzen und nur zum Teil im Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 und im Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz 2005 umgesetzt wurde, kann dies in bestimmten Bereichen (z. B. Motivkündigungsschutz) zu Doppelregelungen führen; die Bestimmungen in diesen Gesetzen gelten dabei als *leges speciales*.

Zu Art. 11 (Änderung des Beamten- und Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetzes 1998):

Zu den Z 1 (§ 4 Abs. 2 lit i) und 2 (§ 4 Abs. 5):

Die Schaffung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt nach § 31 des Landesbeamtengesetzes 1998 (vgl. Art. 1 Z 11) macht es erforderlich, auch Regelungen zur Anspruchsberechtigung und zur Beitragspflicht nach dem Beamten- und Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 zu treffen. Entsprechend den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Bundes sollen Beamte, die eine solche Dienstfreistellung in Anspruch nehmen, weiterhin anspruchsberechtigt bleiben. Die Neuregelung der Beiträge folgt den Bestimmungen bei gänzlicher Dienstfreistellung im Rahmen der Familienhospizfreistellung (Z 1). Die Beiträge sind aber nicht vom Beamten selbst, sondern – wie bei einer Familienhospizfreistellung – vom Dienstgeber zu tragen (Z 2).

Zu Z 3 (§ 11 Abs. 4 lit. c):

Hier soll eine Angleichung an gleichlautende Bestimmungen im ASVG und im Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz des Bundes erfolgen und vorgesehen werden, dass auch ärztlich vorgeschriebene psychotherapeutische Behandlungen durch Psychotherapeuten und Klinische Psychologen der ärztlichen Hilfe gleichgestellt sind.

Zu Z 4 (§ 22 lit. a) und 5 (§ 22 lit. b):

Hier sollen notwendige Verweisanpassungen erfolgen.

Zu Z 6 (§ 22 lit. d):

Mit dieser Änderung soll sich die Regelung der Höhe der monatlichen Zuwendungen, die das Land im Rahmen der Krankenfürsorge der Landeslehrer dem Sondervermögen zuzuführen hat, an jene für die Krankenfürsorge der Landesbeamten angleichen werden.

Zu Z 7 (§ 76 Abs. 2 lit. e):

Die Datenschutzbestimmung soll dahingehend ergänzt werden, dass bestimmte Daten auch zum Zweck der Optimierung und Entwicklung automationsunterstützter Verwaltungsprozesse verarbeitet werden dürfen. Dies ist insbesondere auch im Rahmen eines Testbetriebes zulässig, der notwendig ist, um die Funktionalität von anzuschaffenden Systemen überprüfen zu können. Um diesen durchführen zu können, ist es jedenfalls notwendig, Echtdaten zu verwenden.

Zu Z 8 (§ 77 Abs. 2):

Mit diesen Änderungen sollen statische Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert werden.

Zu Art. 12 (Änderung des Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetzes 1998s):

Zu Z 1 (§ 10 Abs. 4 lit. c):

Hier soll eine Angleichung an gleichlautende Bestimmungen im ASVG und im Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz des Bundes erfolgen und vorgesehen werden, dass auch ärztlich vorgeschriebene psychotherapeutische Behandlungen durch Psychotherapeuten und Klinische Psychologen der ärztlichen Hilfe gleichgestellt sind.

Zu den Z 2 (§ 82 Abs. 2 lit. h bis j) und 3 (§ 82 Abs. 6):

Die Schaffung einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt nach § 69a des Gemeindebeamtengesetzes 2022 (vgl. Art. 3 Z 6) macht es erforderlich, auch Regelungen zur Anspruchsberechtigung und zur Beitragspflicht nach dem Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 zu treffen. Entsprechend den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Bundes sollen Beamte, die eine solche Dienstfreistellung in Anspruch nehmen, weiterhin anspruchsberechtigt bleiben. Die Neuregelung der Beiträge folgt den Bestimmungen bei gänzlicher

Dienstfreistellung im Rahmen der Familienhospizfreistellung (Z 2). Die Beiträge sind aber nicht vom Beamten selbst, sondern – wie bei einer Familienhospizfreistellung – vom Dienstgeber zu tragen (Z 3).

Im Übrigen soll ein Redaktionsversehen beseitigt werden (Z 2).

Zu Z 4 (§ 87c Abs. 2 lit. e):

Die Datenschutzbestimmung soll dahingehend ergänzt werden, dass bestimmte Daten auch zum Zweck der Optimierung und Entwicklung automationsunterstützter Verwaltungsprozesse verarbeitet werden dürfen. Dies ist insbesondere auch im Rahmen eines Testbetriebes zulässig, der notwendig ist, um die Funktionalität von anzuschaffenden Systemen überprüfen zu können. Um diesen durchführen zu können, ist es jedenfalls notwendig, Echtdaten zu verwenden.

Zu Art. 13 (Änderung des Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetzes):

Zu den Z 1 (§ 31 Abs. 1 lit. a) und 2 (§ 31 Abs. 1 lit. b):

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 139/2023 zum Bundesgesetz über die Grundsätze betreffend die fachlichen Anstellungserfordernisse für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher (Anstellungserfordernisse-Grundsatzgesetz), BGBl. Nr. 406/1968, erfolgte eine Ergänzung der notwendigen Ausbildungsabschlüsse für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen um zwei weitere Abschlüsse (Abschluss des Masterstudiums „Elementarpädagogik“ im Ausmaß von 120 ECTS an einer Universität oder Hochschule, Abschluss des Universitätslehrganges „Elementarpädagogik“ im Ausmaß von 120 ECTS).

Mit der vorgeschlagenen Änderung des § 31 Abs. 1 lit. b sollen diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben ausgeführt werden.

Mit der vorgeschlagenen Änderung des § 31 Abs. 1 lit. a sollen entsprechend auch die notwendigen Ausbildungsabschlüsse für pädagogische Fachkräfte in Kinderkrippen ergänzt werden.

Da durch diese Bestimmungen weder Beschränkungen nach § 24 Abs. 1 lit. a des Tiroler EU-Berufsangelegenheiten-Gesetzes noch spezifische Anforderungen nach § 24 Abs. 1 lit. b leg. cit. vorgesehen werden, war auch keine Verhältnismäßigkeitsprüfung durchzuführen (vgl. § 24 Abs. 3 des Tiroler EU-Berufsangelegenheiten-Gesetzes).

Zu Art. 14 (Inkrafttreten)

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes mit 1. September 2024. Davon abweichend sollen die Bestimmungen über die Urlaubsaliquotierung im Jahr der Pensionierung in den Art. 1 bis 6 und der neue besoldungsrechtliche Referenzbetrag im § 84 Abs. 3 des Musiklehrpersonen-Dienstrechtes aus abrechnungstechnischen Gründen erst mit dem Beginn des nächsten Kalenderjahres, somit mit 1. Jänner 2025, in Kraft treten.