

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 und das Tiroler Landesverwaltungsgerichtsgesetz geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2025)

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:

- Reform des Disziplinarrechts unter Bedachtnahme auf das Disziplinarrecht der Bundesbeamten,
- Schaffung eines ausdrücklichen Mobbingverbotes,
- Ausschluss der aufschiebenden Wirkung einer Beschwerde gegen einen Versetzungsbescheid bei gleichzeitiger Aufnahme einer Zuerkennungsmöglichkeit,
- Aufhebung der Regelung zum sog. Fußkilometer,
- Aktualisierung von Verweisen auf Bundesgesetze.

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:

- Schaffung eines ausdrücklichen Mobbingverbotes,
- Adaptierung der Regelung zur Altersteilzeit im Zusammenhang mit der Berechnungsmethode für den Entgeltausgleich,
- klarstellende Regelung in Bezug auf die Dauer einer Dienstzuteilung ohne Zustimmung,
- Bereinigung der Bestimmungen über die Grundausbildung,
- Schaffung von Fristen für die Geltendmachung und den Nachweis von Vordienstzeiten,
- Aufhebung der Regelung zum sog. Fußkilometer (über den Verweis auf das Landesbeamtengesetz 1998 im § 47 LBedG),
- Aktualisierung von Verweisen auf Bundesgesetze,
- legistische Anpassungen.

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

- Reform des Disziplinarrechts unter Bedachtnahme auf das Disziplinarrecht der Landes- und Bundesbeamten,
- Schaffung eines ausdrücklichen Mobbingverbotes,
- Aufhebung der Regelung zum sog. Fußkolemter (über den Verweis auf § 64 G-VBG 2012).

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

- Schaffung eines ausdrücklichen Mobbingverbotes,
- Adaptierung der Regelung zur Altersteilzeit im Zusammenhang mit der Berechnungsmethode für den Entgeltausgleich,

- Schaffung von Fristen für die Geltendmachung und den Nachweis von Vordienstzeiten,
 - Aufhebung der Regelung zum sog. Fußkilometer.
5. Das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970 regelt das Dienstrecht der Beamten der Stadt Innsbruck. Mit der vorliegenden Novelle zu diesem Gesetz (Art. 5) soll ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen werden.
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:
- Schaffung eines ausdrücklichen Mobbingverbotes,
 - Adaptierung der Regelung zur Altersteilzeit im Zusammenhang mit der Berechnungsmethode für den Entgeltausgleich.
7. Das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz beinhaltet das Dienstrecht der Musiklehrpersonen an den Landesmusikschulen und am Tiroler Landeskonservatorium. Die vorliegende Novelle (Art. 7) sieht folgende Änderungen vor:
- Adaptierung der Regelung zur Altersteilzeit im Zusammenhang mit der Berechnungsmethode für den Entgeltausgleich,
 - legistische Bereinigungen.
8. Aufgrund der Disziplinarrechtsreform im Landesbeamtengesetz 1998 sind auch geringfügige Anpassungen im Tiroler Landesverwaltungsgerichtsgesetz erforderlich. Weiters soll eine Geheimhaltungspflicht für fachkundige Laienrichter verankert werden, wodurch eine bestehende Regelungslücke geschlossen wird.

B.

Die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Erlassung eines dem Entwurf entsprechenden Gesetzes ergibt sich aus Art. 15 Abs. 1 und 21 Abs. 1 B-VG.

C.

Das Inkrafttreten eines dem vorliegenden Entwurf entsprechenden Gesetzes lässt keine Mehrkosten, sondern vielmehr Einsparungen erwarten. Die Neuregelung betreffend die Bemessung des Entgeltausgleiches bei Altersteilzeit führt zu Verwaltungsvereinfachungen und zu Kosteneinsparungen, ebenso die Abschaffung des sog. Fußkilometers.

II.

Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Art. 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes 1998):

Zu den Z 1 (§ 1 Abs. 2), 5 (§ 2 lit. d), 6 (§ 3h Abs. 4), 7 (§ 3j Abs. 2), 8 (§ 16 Abs. 1), 9 (§ 32 Abs. 4 lit. c Z 6), 10 (§ 32 Abs. 4 lit. c Z 7), 11 (§ 32 Abs. 4 lit. c Z 8), 12 (§ 40 Abs. 3), 13 (§ 40 Abs. 11 lit. a Z 2), 14 (§ 40 Abs. 11 lit. a Z 3), 15 (§ 40 Abs. 11 lit. c), 16 (§ 40 Abs. 11 lit. e), 17 (§ 47 Abs. 5), 18 (§ 70 Abs. 2 lit. d), 23 (§ 97), 37 (§ 138 lit. a) und 38 (Anlage 1):

Mit diesen Änderungen werden Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert.

Zu Z 2 (§ 2 lit. a Z 1 sublit. ee und ff neu):

In Anlehnung an die Rechtslage auf Bundesebene soll nun auch im Landesdienstrecht die aufschiebende Wirkung einer Beschwerde gegen einen Versetzungsbescheid ausgeschlossen werden, da eine Versetzung immer nur aufgrund eines wichtigen dienstlichen Interesses zulässig ist und die Belassung des Beamten in seiner Dienststelle bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens daher immer nachteilig für den Dienstgeber wäre. Um einen Interessenausgleich zu schaffen, soll aber in jenen Fällen, in denen der Vollzug der Versetzung für den Beamten mit einem unverhältnismäßigen Nachteil verbunden wäre, die aufschiebende Wirkung auf Antrag zuerkannt werden können. Auf diese Weise werden die Interessen sowohl des Dienstgebers, als auch des Beamten ausreichend berücksichtigt.

Weiters soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen Beamten im Fall eines anhängigen Disziplinarverfahrens auch ohne seine Zustimmung über den Zeitraum von 90 Tagen im Kalenderjahr

hinaus dienstzuzuteilen, da die Dienstzuteilung ein gelinderes Mittel im Vergleich zur Versetzung darstellt.

Diese Bestimmungen sind auch auf öffentlich-rechtlich Bedienstete, die vom Geltungsbereich des Landesbedienstetengesetzes erfasst sind, anzuwenden (vgl. § 79e Abs. 1 des Landesbedienstetengesetzes).

Zu Z 3 (§ 2 lit. a Z 40):

Mit der Übernahme der bundesrechtlichen Regelung soll nunmehr auch für das Landesdienstrecht ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen werden.

Derzeit enthält weder das Landesbedienstetengesetz noch das Landesbeamtengesetz 1998 eine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können (OGH 25.6.2018, 8 ObA 12/18z; OLG Wien 30.7.2014, 9 Ra 31/14s).

Um Mobbing künftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema Mobbing zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht die neue Bestimmung deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor.

Zu Z 4 (§ 2 lit. c Z 1 sublit ee):

Beim sog. Fußkilometer, der im Rahmen der Bestimmungen zum Fahrtkostenzuschuss geregelt ist, handelt es sich um jene Vergütung, die für Wegstrecken zwischen der nächstgelegenen Wohnung und der Dienststelle, soweit ein öffentliches Beförderungsmittel nicht in Betracht kommt und diese Wegstrecken in einer Richtung mehr als zwei Kilometer betragen, gebührt. Aufgrund der seit Einführung des Fußkilometers stark veränderten infrastrukturellen Gegebenheiten und dem umfangreichen Angebot an Vergütungen für die Wegstrecke zwischen der Wohnung und der Dienststelle, ist diese Regelung nicht mehr zeitgemäß. Bedienstete, für die die Nutzung eines öffentlichen Beförderungsmittels nicht zumutbar ist, erhalten neben der großen Pendlerpauschale vom Dienstgeber zusätzlich noch einen erhöhten Fahrtkostenzuschuss. Aus diesem Grund erscheint eine weitere Vergütung im Rahmen des „Fußkilometers“ als nicht mehr erforderlich.

Zu den Z 19 (§ 87 Abs. 1 lit. b und c) und 20 (§ 87 Abs. 2 zweiter Satz)

In Anlehnung an die entsprechende bundesrechtliche Regelung sollen die Höhe der Geldbuße auf einen ganzen Monatsbezug angehoben und der Rahmen für die Höhe der Geldstrafe konkretisiert werden. Zusätzlich soll klarstellend im Gesetzestext festgelegt werden, dass der letzte Monatsbezug als Bezugspunkt für die Verhängung einer Geldbuße oder Geldstrafe in jenen Fälle dient, in denen während des maßgeblichen Zeitraumes kein Entgelt (z. B. wegen eines Karenzurlaubes aus beliebigem Anlass) gebührt.

Zu den Z 21 (§ 89 Abs. 1) und 22 (§ 89 Abs. 4):

Mit den Änderungen des § 89 Abs. 1 soll – wie im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bereits vorgesehen (vgl. die 2. Dienstrechts-Novelle, BGBl. I Nr. 205/2022) – die für die Entscheidung über eine Dienstpflichtverletzung zur Verfügung stehende Frist von bisher sechs Monaten auf insgesamt ein Jahr ausgedehnt werden. Im Gegenzug soll die bisher vorgesehene Verlängerung der Frist für den Fall, dass die Disziplinarkommission das Amt der Landesregierung vor der Einleitung eines Verfahrens mit notwendigen Ermittlungen beauftragt (§ 113 Abs. 1 zweiter Satz) entfallen. Diese sind innerhalb der vorgesehenen Verjährungsfrist durchzuführen.

Die Verfolgungsverjährung soll dabei im Unterschied zu bisher für die Disziplinarbehörden jeweils gesondert geregelt werden: Nach § 89 Abs. 1 lit. a muss das Amt der Landesregierung innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt, zu dem die Dienstpflichtverletzung des Amtes der Landesregierung als Disziplinarbehörde zur Kenntnis gelangt ist, eine Disziplinarverfügung erlassen oder eine Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission weiterleiten. Diese Frist berücksichtigt notwendige Entscheidungen über allfällige Vorfragen (z. B. betreffend die Zulässigkeit einer Weisung). Wird eine Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission weitergeleitet, so hat diese nach § 89 Abs. 1 lit. b bis spätestens zum Ablauf eines Jahres, gerechnet von dem Zeitpunkt an, zu dem die Dienstpflichtverletzung dem Amt der Landesregierung als Disziplinarbehörde zur Kenntnis gelangt ist, Zeit ein Disziplinarverfahren mittels Einleitungsbeschluss einzuleiten. Dienstpflichtverletzungen, denen komplexe

Sachverhalte zugrunde liegen, können intensive und umfangreiche Ermittlungen erfordern. Diese sollen unter Wahrung der Fristen gewährleistet werden können ohne hierfür Bedienstete voreilig einem Disziplinarverfahren aussetzen zu müssen. Die Verjährungsfrist nach § 89 Abs. 1 lit. c (bisherige lit. b) bleibt unverändert.

Diese Änderung bedingt eine Zitat Anpassung im § 89 Abs. 4 (Z 22).

Zu den Z 24 (§ 101 Abs. 1) und 27 (§ 106 Abs. 1, 2 und 3 lit. b):

Mit diesen Änderungen wird ein Verweis auf die Strafprozeßordnung 1975 aktualisiert und berücksichtigt, dass der Titel dieses Gesetzes bisher nicht an die neue Schreibweise angepasst wurde.

Zu Z 25 (§ 101 Abs. 2 zweiter Satz):

Zur besseren Übersicht darüber, welche Ermahnungen in Folge von Dienstpflichtverletzungen durch Vorgesetzte gegenüber ihren Bediensteten ausgesprochen wurden, soll zusätzlich zur nachweislichen Mitteilung gegenüber dem Bediensteten eine schriftliche Mitteilung an die Dienstbehörde erfolgen.

Zu Z 26 (§ 104 Abs. 3):

Die Regelung zur vorläufigen Suspendierung soll dahingehend eine Änderung erfahren, dass analog zur Suspendierung nun auch die vorläufige Suspendierung eine Kürzung des Monatsbezugs um ein Drittel unter Ausschluss der Kinderzulage zur Folge haben soll. Zu beachten ist hierbei, dass die Kürzung der Bezüge bei einer vorläufigen Suspendierung erst rückwirkend mit der Verfügung der Suspendierung durch die Disziplinarkommission nach § 104 Abs. 2 eintreten soll, und zwar durch Einbehalt der zu Unrecht empfangenen Leistungen (vgl. § 13a Abs. 2 bis 4 des Gehaltsgesetzes 1956).

Eine spätere Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung durch die Disziplinarkommission hängt vom notwendigen Lebensunterhalt des Beamten und seiner Familienangehörigen, für die er sorgepflichtig ist, ab. Hinsichtlich der Bemessung des notwendigen Lebensunterhaltes soll nun ausdrücklich im Gesetz geregelt werden, dass diese unter Bedachtnahme auf die Verordnung nach § 26 Abs. 5 des Pensionsgesetzes 1965 (Ergänzungszulagenverordnung) zu erfolgen hat, was bedeutet, dass die Disziplinarkommission sich bei ihrer Entscheidung an den dort festgelegten Sätzen zu orientieren hat.

Zu den Z 28 (§ 113 Abs. 2), 29 (Überschrift des § 114), 30 (§ 114 Abs. 1), 31 (Ersetzen des § 114 Abs. 2 und 3 durch neuen Abs. 2), 32 (nunmehriger § 114 Abs. 4):

Durch den Entfall des Erfordernisses eines gesonderten Verhandlungsbeschlusses (Z 29, 30 und 31) soll eine Straffung und schnellere Durchführbarkeit des disziplinarrechtlichen Verfahrens erreicht werden. Die Inhalte, die derzeit im Rahmen des Verhandlungsbeschlusses anzuführen sind, sollen künftig Teil des Einleitungsbeschlusses sein (bestimmte Anführung der Anschuldigungspunkte; Bekanntgabe der Zusammensetzung der Disziplinarkommission einschließlich der Ersatzmitglieder) (Z 28).

Das Recht des Beschuldigten, ein Mitglied der Disziplinarkommission ohne Angabe von Gründen abzulehnen, soll dabei im Hinblick auf die Geltung des § 7 AVG betreffend die Befangenheit und die Möglichkeit, eine allfällige Befangenheit eines Mitgliedes der Disziplinarkommission im Rahmen einer Beschwerde gegen das Disziplinarerkenntnis geltend zu machen, entfallen.

Diese Änderungen machen eine Anpassung im § 114 Abs. 4 erforderlich (Z 32).

Zu den Z 33 (nunmehriger § 114 Abs. 12) und 34 (nunmehriger § 114 Abs. 13):

Mit diesen Änderungen sollen die Bestimmungen über die Niederschrift einer mündlichen Verhandlung im Disziplinarverfahren vor der Disziplinarkommission im Hinblick auf den Einsatz von technischen Hilfsmitteln neu gefasst werden. Insbesondere soll die Aufnahme einer Niederschrift per Kurzschrift nicht mehr Teil der Regelung sein, da Niederschriften in der Praxis nunmehr mittels Diktiergerät oder elektronisch erstellt werden.

Zu Z 35 (§ 119 Abs. 2):

Nach der derzeitigen Rechtslage können im Zuge eines Disziplinarverfahrens durch die Disziplinarkommission verhängte Geldbußen und Geldstrafen nach einer entsprechenden Bewilligung in bis zu 36 Raten abgestattet werden. Mit der Herabsetzung auf höchstens 24 Ratenzahlungen soll der Zeitraum für die Einbringlichmachung in angemessener Weise verkürzt werden.

Zu Z 36 (§ 123):

Die derzeit bestehenden Gründe für die Erlassung einer Disziplinarverfügung durch das Amt der Landesregierung sollen um zwei weitere Tatbestände erweitert werden (vgl. 131 BDG 1979). So soll nunmehr auch bei Dienstpflichtverletzungen, die aufgrund eindeutiger Aktenlage als erwiesen anzunehmen sind, sowie bei rechtskräftiger Bestrafung durch ein Strafgericht oder Verwaltungsgericht aufgrund einer Dienstpflichtverletzung die Erlassung einer Disziplinarverfügung möglich sein. Dadurch

soll der Handlungsspielraum des Amtes der Landesregierung bei der Ahndung von geringfügigen Dienstpflichtverletzungen aus verwaltungsökonomischen Gründen erweitert werden.

Zu Art. 2 (Änderung des Landesbedienstetengesetzes):

Zu Z 1 (§ 7a neu):

Mit der Übernahme der bundesrechtlichen Regelung soll nunmehr auch für das Landesdienstrecht ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen werden.

Derzeit enthält weder das Landesbedienstetengesetz noch das Landesbeamtengesetz 1998 eine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können (OGH 25.6.2018, 8 ObA 12/18z; OLG Wien 30.7.2014, 9 Ra 31/14s).

Um Mobbing künftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema Mobbing zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht die neue Bestimmung deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor.

Zu Z 2 (§ 17 Abs. 4 lit. b):

Nach der derzeitigen Gesetzeslage findet sich im Landesbedienstetengesetz im Gegensatz zu der im Landesbeamtengesetz 1998 bestehenden Regelung keine genaue Festlegung des Zeitraumes, innerhalb dessen eine Dienstzuteilung ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten möglich ist. Zur Klarstellung und Schließung dieser Gesetzeslücke soll in Angleichung an das Landesbeamtengesetz 1998 nunmehr ausdrücklich festgelegt werden, dass eine Dienstzuteilung jährlich für drei Monate ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten möglich ist.

Zu Z 3 (§ 34a):

Mit der Neufassung der Bestimmungen über die Grundausbildung (§ 34a) soll einerseits die detaillierte Regelung bestimmter Inhalte der Grundausbildung, die derzeit gesetzlich normiert sind, dem Verordnungsgeber überlassen werden und andererseits eine umfassendere und präzisere Verordnungsermächtigung für die Landesregierung zur Erlassung der Grundausbildungsverordnung geschaffen werden. Damit soll insbesondere sichergestellt werden, dass technische Entwicklungen, mit denen die Ziele der Grundausbildung noch besser erreicht werden können, und sonstige Entwicklungen im Verordnungsweg rasch berücksichtigt werden können.

Zu Z 4 (§ 38 Abs. 4 und 5):

Im Zuge der Begründung des Dienstverhältnisses ist für jeden Vertragsbediensteten ein Vorrückungstichtag zu berechnen, um die konkrete Einstufung zu ermitteln. Im Hinblick auf die Berechnung des Vorrückungstichtages ist der Vertragsbedienstete verpflichtet, die zurückgelegten Vordienstzeiten durch entsprechende Nachweise (SV-Auszug, Dienstzeugnis, Dienstzeitbestätigung) bekanntzugeben. 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 soll ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Zeit nicht mehr zulässig sein. 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.

Zu Z 5 (§ 39 Abs. 7 lit. a Z 4 und 5):

Mit dieser Änderung soll lediglich die auf Gesetzes- und Verordnungsebene verwendete Terminologie vereinheitlicht werden, ohne dass damit eine inhaltliche Änderung verbunden ist.

Zu Z 6 (§ 44b Abs. 1):

Da die Bestimmungen über die Berechnung des Entgeltausgleich bei Altersteilzeit in der Praxis zu einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand führen, soll diese Regelung aufgehoben und stattdessen der dem Dienstgeber für Vertragsbedienstete über das Arbeitsmarktservice gebührende Lohnausgleich

direkt weiterverrechnet werden. Durch diese Neuregelung können zwar besoldungsmäßig geringfügige Unterschiede zwischen öffentlich-rechtlich Bediensteten, für die dem Dienstgeber kein Lohnausgleich gebührt und für die daher der Entgeltausgleich weiterhin nach der bestehenden Berechnungsmethode zu berechnen ist, und Vertragsbediensteten, für die der Dienstgeber einen Anspruch auf Lohnausgleich hat, entstehen, diesen Unterschieden stehen aber erhebliche verwaltungsökonomische Vorteile gegenüber.

Für besoldungsrechtliche Abweichungen, die sich aufgrund dieser Änderung für Vertragsbedienstete ergeben können, die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben und monatlich einen Entgeltausgleich aufgrund der genannten Berechnungsmethode erhalten, sieht die Übergangsbestimmung des Art. 9 Abs. 3 vor, dass eine direkte Weiterverrechnung des Altersteilzeitgeldes nur dann erfolgen soll, wenn dies für den Vertragsbediensteten günstiger ist. Damit soll sichergestellt werden, dass die Umstellung bei der Berechnung des Entgeltausgleiches für Vertragsbedienstete, die sich bereits in Altersteilzeit befinden, nicht nachteilig ist.

Zu Z 7 (§ 81 Abs. 2):

Mit dieser Änderung werden Verweise auf Bundesgesetze aktualisiert.

Zu Art. 3 (Änderung des Gemeindebeamtengesetzes 2022):

Zu Z 1 (§ 23a neu):

Mit der Übernahme der bundesrechtlichen Regelung soll nunmehr auch für das Gemeindedienstrecht ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen werden.

Derzeit enthält das Gemeindedienstrecht keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können (OGH 25.6.2018, 8 ObA 12/18z; OLG Wien 30.7.2014, 9 Ra 31/14s).

Um Mobbing künftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema Mobbing zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht die neue Bestimmung deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor.

Zu den Z 2 (§ 111 Abs. 1 lit. b und c) und 3 (§ 111 Abs. 2):

In Anlehnung an die entsprechende bundesrechtliche Regelung sollen die Höhe der Geldbuße auf einen ganzen Monatsbezug angehoben und der Rahmen für die Höhe der Geldstrafe konkretisiert werden. Zusätzlich soll klarstellend im Gesetzestext festgelegt werden, dass der letzte Monatsbezug als Bezugspunkt für die Verhängung einer Geldbuße oder Geldstrafe in jenen Fälle dient, in denen während des maßgeblichen Zeitraumes kein Entgelt (z. B. wegen eines Karenzurlaubes aus beliebigem Anlass) gebührt.

Zu den Z 4 (§ 113 Abs. 1) und 5 (§ 113 Abs. 4):

Mit den Änderungen des § 113 Abs. 1 soll – wie im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bereits vorgesehen (vgl. die 2. Dienstrechts-Novelle, BGBl. I Nr. 205/2022) – die für die Entscheidung über eine Dienstpflichtverletzung zur Verfügung stehende Frist von bisher sechs Monaten auf insgesamt ein Jahr ausgedehnt werden. Im Gegenzug soll die bisher vorgesehene Verlängerung der Frist für den Fall, dass die Disziplinarkommission den Bürgermeister vor der Einleitung eines Verfahrens mit notwendigen Ermittlungen beauftragt (§ 113 Abs. 1 zweiter Satz) entfallen. Diese sind innerhalb der vorgesehenen Verjährungsfrist durchzuführen.

Die Verfolgungsverjährung soll dabei im Unterschied zu bisher für die Disziplinarbehörden jeweils gesondert geregelt werden: Nach § 113 Abs. 1 lit. a muss der Bürgermeister innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihm die Dienstpflichtverletzung als Disziplinarbehörde zur Kenntnis gelangt ist, eine Disziplinarverfügung erlassen oder eine Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission weiterleiten. Diese Frist berücksichtigt notwendige Entscheidungen über allfällige Vorfragen (z. B. betreffend die Zulässigkeit einer Weisung). Wird eine Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission weitergeleitet, so hat diese nach § 113 Abs. 1 lit. b bis spätestens zum Ablauf eines Jahres, gerechnet von dem Zeitpunkt an, zu dem die Dienstpflichtverletzung dem Bürgermeister als Disziplinarbehörde zur Kenntnis gelangt ist, Zeit, ein Disziplinarverfahren mittels Einleitungsbeschluss einzuleiten. Dienstpflichtverletzungen, denen komplexe Sachverhalte zugrunde liegen, können intensive und umfangreiche Ermittlungen erfordern. Diese sollen unter Wahrung der Fristen gewährleistet werden.

können, ohne hierfür Bedienstete voreilig einem Disziplinarverfahren aussetzen zu müssen. Die Verjährungsfrist nach § 113 Abs. 1 lit. c (bisherige lit. b) bleibt unverändert.

Diese Änderung bedingt eine Zitat Anpassung im § 113 Abs. 4 (Z 5).

Zu Z 6 (§ 125 Abs. 1 und § 130 Abs. 1, 2 und 3 lit. b):

Mit dieser Änderung wird berücksichtigt, dass der Titel der Strafprozeßordnung 1975 bisher nicht an die neue Schreibweise angepasst wurde.

Zu Z 7 (§ 125 Abs. 2 zweiter Satz):

Zur besseren Übersicht darüber, welche Ermahnungen in Folge von Dienstpflichtverletzungen durch Vorgesetzte gegenüber ihren Bediensteten ausgesprochen wurden, soll zusätzlich zur nachweislichen Mitteilung gegenüber dem Bediensteten eine schriftliche Mitteilung an die Dienstbehörde erfolgen.

Zu Z 8 (§ 128 Abs. 3):

Die Regelung zur vorläufigen Suspendierung soll dahingehend eine Änderung erfahren, dass analog zur Suspendierung nun auch die vorläufige Suspendierung eine Kürzung des Monatsbezugs um ein Drittel unter Ausschluss der Kinderzulage zur Folge haben soll. Zu beachten ist hierbei, dass die Kürzung der Bezüge bei einer vorläufigen Suspendierung erst rückwirkend mit der Verfügung der Suspendierung durch die Disziplinarkommission nach § 128 Abs. 2 eintreten soll, und zwar durch Einbehalt der zu Unrecht empfangenen Leistungen (vgl. § 13a Abs. 2 bis 4 des Gehaltsgesetzes 1956).

Eine spätere Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung durch die Disziplinarkommission hängt vom notwendigen Lebensunterhalt des Beamten und seiner Familienangehörigen, für die er sorgepflichtig ist, ab. Hinsichtlich der Bemessung des notwendigen Lebensunterhaltes soll nun ausdrücklich im Gesetz geregelt werden, dass diese unter Bedachtnahme auf die Verordnung nach § 26 Abs. 5 des Pensionsgesetzes 1965 (Ergänzungszulagenverordnung) zu erfolgen hat, was bedeutet, dass die Disziplinarkommission sich bei ihrer Entscheidung an den dort festgelegten Sätzen zu orientieren hat.

Zu den Z 9 (§ 137 Abs. 2), 10 (Überschrift des § 138), 11 (§ 138 Abs. 1), 12 (Ersetzen des § 138 Abs. 2 und 3 durch neuen Abs. 2), 13 (nunmehriger § 138 Abs. 4):

Durch den Entfall des Erfordernisses eines gesonderten Verhandlungsbeschlusses (Z 10, 11 und 12) soll eine Straffung und schnellere Durchführbarkeit des disziplinarrechtlichen Verfahrens erreicht werden. Die Inhalte, die derzeit im Rahmen des Verhandlungsbeschlusses anzuführen sind, sollen künftig Teil des Einleitungsbeschlusses sein (bestimmte Anführung der Anschuldigungspunkte; Bekanntgabe der Zusammensetzung der Disziplinarkommission einschließlich der Ersatzmitglieder) (Z 9).

Das Recht des Beschuldigten, ein Mitglied der Disziplinarkommission ohne Angabe von Gründen abzulehnen, soll dabei im Hinblick auf die Geltung des § 7 AVG betreffend die Befangenheit und die Möglichkeit, eine allfällige Befangenheit eines Mitgliedes der Disziplinarkommission im Rahmen einer Beschwerde gegen das Disziplinarerkenntnis geltend zu machen, entfallen.

Diese Änderungen machen eine Anpassung im § 138 Abs. 4 erforderlich (Z 13).

Zu den 14 (nunmehriger § 138 Abs. 12) und 15 (nunmehriger § 138 Abs. 13):

Mit diesen Änderungen sollen die Bestimmungen über die Niederschrift einer mündlichen Verhandlung im Disziplinarverfahren vor der Disziplinarkommission im Hinblick auf den Einsatz von technischen Hilfsmitteln neu gefasst werden. Insbesondere soll die Aufnahme einer Niederschrift per Kurzschrift nicht mehr Teil der Regelung sein, da Niederschriften in der Praxis nunmehr mittels Diktiergerät oder elektronisch erstellt werden.

Zu Z 16 (§ 143 Abs. 2):

Nach der derzeitigen Rechtslage können im Zuge eines Disziplinarverfahrens durch die Disziplinarkommission verhängte Geldbußen und Geldstrafen nach einer entsprechenden Bewilligung in bis zu 36 Raten abgestattet werden. Mit der Herabsetzung auf höchstens 24 Ratenzahlungen soll der Zeitraum für die Einbringlichmachung in angemessener Weise verkürzt werden.

Zu Z 17 (§ 147):

Die derzeit bestehenden Gründe für die Erlassung einer Disziplinarverfügung durch den Bürgermeister sollen um zwei weitere Tatbestände erweitert werden (vgl. 131 BDG 1979). So soll nunmehr auch bei Dienstpflichtverletzungen, die aufgrund eindeutiger Aktenlage als erwiesen anzunehmen sind, sowie bei rechtskräftiger Bestrafung durch ein Strafgericht oder Verwaltungsgericht aufgrund einer Dienstpflichtverletzung die Erlassung einer Disziplinarverfügung möglich sein. Dadurch soll der Handlungsspielraum des Bürgermeisters bei der Ahndung von geringfügigen Dienstpflichtverletzungen aus verwaltungsökonomischen Gründen erweitert werden.

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

Zu Z 1 (§ 8a neu):

Mit der Übernahme der bundesrechtlichen Regelung soll nunmehr auch für das Gemeindedienstrecht ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen werden.

Derzeit enthält das Gemeindedienstrecht keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können (OGH 25.6.2018, 8 ObA 12/18z; OLG Wien 30.7.2014, 9 Ra 31/14s).

Um Mobbing künftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema Mobbing zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht die neue Bestimmung deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor.

Zu den Z 2 (§ 44 Abs. 16 und 17 neu), 3 (nunmehriger § 44 Abs. 22) und 6 (§ 124 Abs. 4 und 5 neu):

Im Zuge der Begründung des Dienstverhältnisses ist für jeden Vertragsbediensteten ein Vorrückungstichtag zu berechnen, um die konkrete Einstufung zu ermitteln. Im Hinblick auf die Berechnung des Vorrückungstichtages ist der Vertragsbedienstete verpflichtet, die zurückgelegten Vordienstzeiten durch entsprechende Nachweise (SV-Auszug, Dienstzeugnis, Dienstzeitbestätigung) bekanntzugeben. 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 soll ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Zeit nicht mehr zulässig sein. 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 2 und 6).

Die Einfügung der Abs. 16 und 17 bedingt eine Zitat Anpassung im nunmehrigen § 44 Abs. 22 (Z 3).

Zu Z 4 (§ 49a Abs. 1):

Da die Bestimmungen über die Berechnung des Entgeltausgleich bei Altersteilzeit in der Praxis zu einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand führen, soll diese Regelung aufgehoben und stattdessen der dem Dienstgeber für Vertragsbedienstete über das Arbeitsmarktservice gebührende Lohnausgleich direkt weiterverrechnet werden. Durch diese Neuregelung können zwar besoldungsmäßig geringfügige Unterschiede zwischen öffentlich-rechtlich Bediensteten, für die dem Dienstgeber kein Lohnausgleich gebührt und für die daher der Entgeltausgleich weiterhin nach der bestehenden Berechnungsmethode zu berechnen ist, und Vertragsbediensteten, für die der Dienstgeber einen Anspruch auf Lohnausgleich hat, entstehen, diesen Unterschieden stehen aber erhebliche verwaltungsökonomische Vorteile gegenüber.

Für besoldungsrechtliche Abweichungen, die sich aufgrund dieser Änderung für Vertragsbedienstete ergeben können, die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben und monatlich einen Entgeltausgleich aufgrund der genannten Berechnungsmethode erhalten, sieht die Übergangsbestimmung des Art. 9 Abs. 3 vor, dass eine direkte Weiterverrechnung des Altersteilzeitgeldes nur dann erfolgen soll, wenn dies für den Vertragsbediensteten günstiger ist. Damit soll sichergestellt werden, dass die Umstellung bei der Berechnung des Entgeltausgleiches für Vertragsbedienstete, die sich bereits in Altersteilzeit befinden nicht nachteilig ist.

Zu Z 5 (Aufhebung des § 64 Abs. 5 zweiter Satz und 6):

Beim sog. Fußkilometer, der im Rahmen der Bestimmungen zum Fahrtkostenzuschuss geregelt ist, handelt es sich um jene Vergütung, die für Wegstrecken zwischen der nächstgelegenen Wohnung und der Dienststelle, soweit ein öffentliches Beförderungsmittel nicht in Betracht kommt und diese Wegstrecken in einer Richtung mehr als zwei Kilometer betragen, gebührt. Aufgrund der seit Einführung des Fußkilometers stark veränderten infrastrukturellen Gegebenheiten und dem umfangreichen Angebot an Vergütungen für die Wegstrecke zwischen der Wohnung und der Dienststelle, ist diese Regelung nicht mehr zeitgemäß. Bedienstete, für die die Nutzung eines öffentlichen Beförderungsmittels nicht zumutbar

ist, erhalten neben der großen Pendlerpauschale vom Dienstgeber zusätzlich noch einen erhöhten Fahrtkostenzuschuss. Aus diesem Grund erscheint eine weitere Vergütung im Rahmen des „Fußkilometers“ als nicht mehr erforderlich.

Zu Art. 5 (Änderung des Innsbrucker Gemeindebeamtengesetzes 1970):

Mit der Übernahme der bundesrechtlichen Regelung soll nunmehr auch für das Gemeindedienstrecht ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen werden.

Derzeit enthält das Gemeindedienstrecht keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können (OGH 25.6.2018, 8 ObA 12/18z; OLG Wien 30.7.2014, 9 Ra 31/14s).

Um Mobbing künftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema Mobbing zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht die neue Bestimmung deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor.

Zu Art. 6 (Änderung des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes):

Zu Z 1 (§ 7a neu):

Mit der Übernahme der bundesrechtlichen Regelung soll nunmehr auch für das Gemeindedienstrecht ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen werden.

Derzeit enthält das Gemeindedienstrecht keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können (OGH 25.6.2018, 8 ObA 12/18z; OLG Wien 30.7.2014, 9 Ra 31/14s).

Um Mobbing künftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema Mobbing zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht die neue Bestimmung deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor.

Zu Z 2 (§ 44 Abs. 1):

Da die Bestimmungen über die Berechnung des Entgeltausgleich bei Altersteilzeit in der Praxis zu einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand führen, soll diese Regelung aufgehoben und stattdessen der dem Dienstgeber für Vertragsbedienstete über das Arbeitsmarktservice gebührende Lohnausgleich direkt weiterverrechnet werden. Durch diese Neuregelung können zwar besoldungsmäßig geringfügige Unterschiede zwischen öffentlich-rechtlich Bediensteten, für die dem Dienstgeber kein Lohnausgleich gebührt und für die daher der Entgeltausgleich weiterhin nach der bestehenden Berechnungsmethode zu berechnen ist, und Vertragsbediensteten, für die der Dienstgeber einen Anspruch auf Lohnausgleich hat, entstehen, diesen Unterschieden stehen aber erhebliche verwaltungsökonomische Vorteile gegenüber.

Für besoldungsrechtliche Abweichungen, die sich aufgrund dieser Änderung für Vertragsbedienstete ergeben können, die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben und monatlich einen Entgeltausgleich aufgrund der genannten Berechnungsmethode erhalten, sieht die Übergangsbestimmung des Art. 9 Abs. 3 vor, dass eine direkte Weiterverrechnung des Altersteilzeitgeldes nur dann erfolgen soll, wenn dies für den Vertragsbediensteten günstiger ist. Damit soll sichergestellt werden, dass die Umstellung bei der Berechnung des Entgeltausgleiches für Vertragsbedienstete, die sich bereits in Altersteilzeit befinden nicht nachteilig ist.

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

Zu Z 1 (Aufhebung des § 4 Abs. 4):

Diese Bestimmung kann entfallen, da eine Stimmengleichheit aufgrund der Anzahl der Kommissionsmitglieder nicht möglich ist.

Zu den Z 2 (§ 6 Abs. 3 lit. b und c), 3 (Bezeichnung des 3. Unterabschnitts als 4. Unterabschnitt) und 8 (Anlage 1):

Mit diesen Änderungen werden Redaktionsversehen bereinigt.

Zu Z 4 (Aufhebung des § 19 Abs. 4):

Diese Bestimmung sieht vor, dass dem Institutsleiter für Diplomstudien die künstlerische Leitung des Landeskonservatoriums, die Entwicklung und Erschließung der Künste sowie die Pflege nationaler und internationaler Beziehungen obliegt. Diese Regelung kann entfallen, da der Leiter des Landeskonservatoriums nunmehr eine Musiklehrperson mit der für Musiklehrpersonen in der Funktion eines Leiters geforderten Qualifikation sein muss.

Zu Z 5 (§ 23 Abs. 3):

Die bestehende Regelung betreffend einen achtungsvollen Umgang und ein Mobbingverbot soll an die Formulierung im Landesbedienstetengesetz angepasst werden (vgl. Art 2 Z 1).

Zu Z 6 (§ 33 Abs. 3 erster Satz):

Diese Regelung soll aufgehoben werden, da Verwaltungsbedienstete an den Landesmusikschulen und am Landeskonservatorium nicht vom Geltungsbereich des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes erfasst sind.

Zu Z 7 (§ 98 Abs. 1 lit. c):

Da die Bestimmungen über die Berechnung des Entgeltausgleichs bei Altersteilzeit in der Praxis zu einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand führen, soll diese Regelung aufgehoben und stattdessen der dem Dienstgeber für Vertragsbedienstete über das Arbeitsmarktservice gebührende Lohnausgleich direkt weiterverrechnet werden.

Für besoldungsrechtliche Abweichungen, die sich aufgrund dieser Änderung für Vertragsbedienstete ergeben können, die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben und monatlich einen Entgeltausgleich aufgrund der genannten Berechnungsmethode erhalten, sieht die Übergangsbestimmung des Art. 9 Abs. 3 vor, dass eine direkte Weiterverrechnung des Altersteilzeitgeldes nur dann erfolgen soll, wenn dies für den Vertragsbediensteten günstiger ist. Damit soll sichergestellt werden, dass die Umstellung bei der Berechnung des Entgeltausgleiches für Vertragsbedienstete, die sich bereits in Altersteilzeit befinden nicht nachteilig ist.

Zu Art. 8 (Änderung des Tiroler Landesverwaltungsgerichtsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 7 Abs. 8 neu):

Mit dieser Änderung soll eine Geheimhaltungspflicht für fachkundige Laienrichter verankert und damit eine bestehende Regelungslücke geschlossen werden. Die Ausgestaltung dieser Geheimhaltungspflicht orientiert sich an dem mit 1. September 2025 in Kraft tretenden Tiroler Informationsfreiheits-Anpassungsgesetz, LGBL Nr. xx/2025, und umfasst das Wissen, das der fachkundige Laienrichter im Zusammenhang mit der Besorgung dieser Aufgaben erworben hat. Dieses Wissen ist dann geheimzuhalten, wenn dies aus den Gründen des Art. 22a Abs. 2 B-VG erforderlich ist. Diese Geheimhaltungspflicht besteht unabhängig davon, ob der fachkundige Laienrichter als Bundes-, Landes- oder Gemeinde(verbands)bediensteter einer dienstrechtlichen Geheimhaltungspflicht unterliegt, sodass die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht auch dann, wenn der fachkundige Laienrichter Bediensteter des Landes ist und diese Aufgabe als Nebentätigkeit für das Land Tirol erfüllt, dem Präsidenten des Landesverwaltungsgerichtes obliegt.

Zu Z 2 (§ 30 Abs. 2 lit. a Z 7):

Bei dieser Änderung handelt es sich um eine legistische Anpassung im Zusammenhang mit Art. 1 Z 21 dieses Entwurfes (§ 89 Abs. 1 LBG 1998).

Zu Z 3 (§ 30 Abs. 2 lit. a Z 9):

Hierbei handelt es sich um eine Zitat Anpassung im Zusammenhang mit Art. 1 Z 31 dieses Entwurfes (§ 114 Abs. 2 LBG 1998).

Zu Z 4 (§ 30 Abs. 2 lit. a Z 10):

Diese Anpassung steht im Zusammenhang mit Art. 1 Z 31 (Umbenennung der Absatzbezeichnungen des § 114 LBG 1998).

Zu Art. 8 (Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen):

Der Abs. 1 regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Der Abs. 2 enthält eine Übergangsbestimmung für anhängige Disziplinarverfahren. Diese sind nach der bisherigen Rechtslage fortzuführen und zu beenden, sodass die Reform des Disziplinarrechts nur für Verfahren greift, die ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes anhängig werden.

Der Abs. 3 sieht eine Übergangsbestimmung für bestehende Vereinbarungen über eine Altersteilzeit im Hinblick auf die Bemessung des Entgeltausgleichs vor. Die Bemessung der Höhe des Entgeltausgleiches richtet sich demnach nach dem Günstigkeitsprinzip.

Der Abs. 4 sieht eine Übergangsbestimmung für die Berücksichtigung von Vordienstzeiten und sonstigen Zeiten im Rahmen der Berechnung des Vorrückungsstichtages dahingehend vor, dass die neuen Bestimmungen grundsätzlich auch für Vertragsbedienstete zur Anwendung kommen sollen, deren Dienstantritt vor dem 1. September 2025 liegt, hinsichtlich der Belehrung und des Beginns der Fristen für die Geltendmachung und den Nachweis von Vordienstzeiten allerdings Sonderbestimmungen bestehen.