

## **Erläuternde Bemerkungen**

### **I. Allgemeines:**

#### **1. Ziel und wesentlicher Inhalt:**

Mit der vorliegenden Novelle zum GAG 2005 erfolgt der zweite Teil der legislativen Umsetzung des – zwischen Land, Gemeindeverband und Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – ausverhandelten Kindergartenpaktes 2018 zur langfristigen Sicherung eines flächendeckenden und den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien entsprechenden Betreuungsangebotes in Kindergärten und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen.

Der erste Umsetzungsschritt auf Gesetzesebene erfolgte bereits mit der im April 2018 im Landtag beschlossenen Novelle zum Kindergartengesetz (KGG), LGBl.Nr. 25/2018. Mit dieser Novelle wurde die Möglichkeit geschaffen, unter bestimmten Voraussetzungen auch Kindergartenassistentinnen an Stelle von Kindergartenpädagoginnen einsetzen zu können. Diese Möglichkeit besteht allerdings ausschließlich dann und nur so lange, als entsprechend ausgebildete Kindergartenpädagoginnen nicht zur Verfügung stehen.

Mit der nunmehrigen Novelle zum GAG 2005 sollen unter anderem die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden, um die Arbeitsbedingungen im Kindergarten (wöchentliche Vorbereitungszeit) zu verbessern und ein neues Gehaltsschema für Pädagoginnen in Kindergärten und Pädagoginnen in anderen Kinderbetreuungsreinrichtungen umzusetzen. Diese Maßnahmen decken sich im Übrigen auch mit dem im Arbeitsprogramm der Vorarlberger Landesregierung für 2014 bis 2019 formulierten Ziel, den Kindergarten als flexible und verlässliche Bildungseinrichtung zu stärken. Die wesentlichen Inhalte des vorliegenden Entwurfes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

#### *1.1. Neues Gehaltsschema für Pädagoginnen in Kindergärten und Pädagoginnen in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen*

Für Pädagoginnen in Kindergärten und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen wird ein neues Gehaltsschema geschaffen, dem eine Gehaltskurve mit verkürzter Seniorität zu Grunde liegt; die einzelne Pädagogin erreicht daher früher als bisher ein höheres Gehalt.

Ausgehend vom neuen Gehaltsschema können Pädagoginnen (je nach Gehaltsklasse) schon bis zu 8 Jahre früher als bisher ihr höchstmögliches Gehalt erreichen. Von dieser Anpassung der Gehaltskurve werden rund 1.172 Pädagoginnen in Kindergärten und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen in unterschiedlichem Maße – je nach Gehaltsklasse – profitieren.

#### *1.2. Erhöhung der wöchentlichen Vor- und Nachbereitungszeit*

Neben der Betreuungsarbeit haben Kindergartenpädagoginnen einen beträchtlichen zeitlichen Aufwand für Tätigkeiten, die unter dem Begriff Vor- und Nachbereitung zusammengefasst sind. Dazu gehören die Vorbereitung der pädagogischen Arbeit ebenso wie deren Dokumentation, Eltern- und Teamarbeit (z.B. Teamsitzungen usw.), Verwaltungstätigkeiten, Leitungsarbeit und Ähnliches.

Für Vor- und Nachbereitungstätigkeiten soll den Kindergartenpädagoginnen mehr Zeit zur Verfügung gestellt werden. Künftig beträgt die wöchentliche Vor- und Nachbereitungszeit pro Kindergarten-Gruppe mindestens 16 Stunden; sofern eine Gruppe von einer Kindergartenpädagogin alleine betreut wird, stehen zumindest 12 Stunden an Vor- und Nachbereitungszeit pro Woche zur Verfügung (vgl. § 85 Abs. 3).

Darüber hinaus wird für die Leitung des Kindergartens zusätzlich wöchentliche Vorbereitungszeit vorgesehen, wobei dieses Ausmaß von der Anzahl der Kindergarten-Gruppen (und damit von der Größe des Kindergartens) abhängt (vgl. § 85 Abs. 4).

Die Jahresvor- und -nachbereitungszeit bleibt demgegenüber unverändert.

#### *1.3. Wiedereingliederungsteilzeit*

Gemeindeangestellte sollen die Möglichkeit erhalten, eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung des § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) in Anspruch zu nehmen (vgl. § 49a).

#### *1.4. Sonstiges*

Abgesehen von den bereits angesprochenen Neuerungen werden die überholten Begrifflichkeiten „Kindergärtnerin“ bzw. „Kindergartenhelferin“ durch die zeitgemäßen Begriffe „Kindergartenpädagogin“ bzw. „Kindergartenassistentin“ wie sie auch im Kindergarten gesetz verwendet werden ersetzt.

#### **2. Kompetenzen:**

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 Abs. 1 B-VG.

#### **3. Finanzielle Auswirkungen:**

##### *Zu 1.1. Neues Gehaltsschema für Pädagoginnen in Kindergärten und Pädagoginnen in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen*

Mit dem neuen Gehaltsschema für Pädagoginnen in Kindergärten und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen wird die Seniorität verkürzt. Dadurch können diese Pädagoginnen wesentlich früher als bisher ein höheres Gehalt bzw. – je nach Gehaltsklasse um bis zu 8 Jahre früher als bisher – ihr höchstmögliches Gehalt erreichen. Dies führt dazu, dass beispielsweise eine gruppenleitende Kindergartenpädagogin (Diensteintritt mit 19 Jahren) nach zehn Jahren rund € 12.500,- (+3,34 Prozent) mehr als bisher bzw. nach 15 Jahren rund € 23.700,- (+4,04 Prozent) mehr als bisher verdient.

Der durch die Anwendung des neuen Gehaltsschemas entstehende Mehraufwand für die Gemeinden hängt wesentlich von der bereits erreichten Gehaltsstufe der einzelnen Pädagogin ab und damit von der Anzahl der Jahre, die die Pädagogin in ihrem Beruf tätig war. Bezogen auf die Lebensverdienstsumme ist von einem Mehraufwand in Höhe von durchschnittlich ca. € 650,- pro Jahr und (vollbeschäftigter) Pädagogin auszugehen. Im Anwendungsbereich des GAG 2005 sind im Jahr 2018 im Kindergartenbereich ca. 868 Pädagoginnen (684 Vollzeitäquivalente) und im Bereich Kinderbetreuung ca. 304 Pädagoginnen (184 Vollzeitäquivalente) tätig. Für 1.172 Pädagoginnen (868 Vollzeitäquivalente) ergibt sich somit für die Gemeinden in Summe ein Mehraufwand in der Höhe von rund € 564.200,- pro Jahr. Davon werden vom Land rund 60 % im Rahmen der Personalkostenförderung übernommen.

##### *Zu 1.2. Erhöhung der wöchentlichen Vor- und Nachbereitungszeit*

Durch die vorgesehene Erhöhung der wöchentlichen Vor- und Nachbereitungszeit verringert sich das, für die eigentliche Betreuung der Kinder vorgesehene Stundenausmaß. Der weiteren Schätzung wird die Annahme zu Grunde gelegt, dass für die einzelne Kindergartengruppe pro Woche zumindest 2 Stunden mehr als bisher für Vor- und Nachbereitung (und daher in diesem Ausmaß weniger Zeit für die pädagogische Arbeit) zur Verfügung stehen.

Derzeit bestehen 538 Gruppen in öffentlichen Kindergärten, weshalb die Gemeinden künftig in Summe zusätzliches Betreuungspersonal im Ausmaß von rund 1.076 Stunden pro Woche bereitstellen müssen. Ausgehend von einem durchschnittlichen Gehalt einer vollbeschäftigten gruppenleitenden Kindergartenpädagogin (Gehaltsklasse 9, Gehaltsstufe 5), ist von Personalkosten (einschließlich Dienstgeberbeiträgen) in Höhe von € 32,70 pro Stunde auszugehen und daher insgesamt mit einem Mehraufwand in Höhe von ca. € 35.000,- pro Woche zu rechnen.

Anzumerken ist, dass bereits derzeit viele Gemeinden über das gesetzlich vorgesehene Mindestausmaß hinaus höhere wöchentliche Vor- und Nachbereitungszeiten vorsehen und daher die geschätzten Kosten nicht in der vollen Höhe schlagend werden.

##### *Zu 1.3. Wiedereingliederungsteilzeit*

Einkommensverluste, die durch eine Reduktion des Beschäftigungsausmaßes im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung entstehen, werden durch das Wiedereingliederungsgeld ausgeglichen. Dabei handelt es sich um ein anteiliges Krankengeld, welches aus Mitteln der Krankenversicherung gewährt wird (vgl. § 143d ASVG). Die neue Möglichkeit für Gemeindeangestellte, Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch zu nehmen, verursacht insofern weder für das Land noch für die Gemeinden einen Mehraufwand.

Nachdem der Bundesgesetzgeber bereits im § 143d Abs.7 ASVG Vorsorge getroffen hat, dass Wiedereingliederungsgeld auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit nach landesgesetzlichen Vorschriften zu gewähren ist, wird hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen für die Krankenversicherungsträger auf die Darstellung der finanziellen Auswirkungen in der Regierungsvorlage zum Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (GP XXV, RV 1362) verwiesen.

#### *Zu 1.4. Sonstiges*

Mit den angesprochenen formalen Anpassungen sind keinerlei Kostenauswirkungen verbunden.

#### **4. EU-Recht:**

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen.

#### **5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:**

Wesentliches Ziel der Novelle ist es, die Rahmenbedingungen in Kindergärten und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen zu verbessern – insbesondere durch Maßnahmen im Bereich der Entlohnung sowie der wöchentlichen Vor- und Nachbereitungszeiten. Die vorgeschlagenen Neuerungen tragen dazu bei, das erforderliche Betreuungspersonal und damit letztlich die hohe Qualität der Kinderbetreuung in diesen Einrichtungen weiterhin sicherzustellen.

### **II. Zu den einzelnen Bestimmungen:**

#### **Zu Z. 1 (§ 27 Abs. 5):**

Im Abs. 5 lit. b wird berücksichtigt, dass künftig auch nach § 49a (Wiedereingliederungsteilzeit) eine Herabsetzung der Wochenarbeitszeit möglich ist.

#### **Zu Z. 2 (§ 49a):**

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Die zum Ausgleich von mit einer solchen Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen vorgesehene Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld) soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 143d Abs. 7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die – außerhalb des Anwendungsbereiches des AVRAG – nach landesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Es wird daher nunmehr auch den Gemeindeangestellten unter sinngemäßer Anwendung des § 13a AVRAG die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bis auf 12 Stunden der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ermöglicht.

Inhaltlich bedeutet dies, dass Gemeindeangestellte die Möglichkeit haben, sich in einem Zeitraum von einem bis zu sechs Monaten Schritt für Schritt in den Arbeitsprozess einzugliedern. Eine Verlängerung bis zu drei Monate kann vereinbart werden. Für den Abschluss einer Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit müssen nachstehende Voraussetzungen vorliegen (vgl. § 13a AVRAG):

- Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Monaten;
- mindestens 6-wöchiger Krankenstand;
- ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
- Beratung bei fit2work zur Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit nach dem Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010; die Beratung erstreckt sich auf den zwischen dem Gemeindeangestellten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Eine derartige Beratung kann entfallen, wenn der Gemeindeangestellte, der Dienstgeber und ein Arbeitsmediziner bzw. Amtsarzt mit arbeitsmedizinischer Ausbildung nachweislich der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit kann frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes gemäß § 143d ASVG folgenden Tag erfolgen. Eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist möglich, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit zulässige Rahmen der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit: Die geleistete regelmäßige Wochenarbeitszeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – 50 % bis 75 % des bisherigen Umfangs betragen. Möglich ist es daher, die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst im Ausmaß von weniger als

50 % zu beginnen, wenn die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit im Durchschnitt zwischen 50 % und 75 % beträgt. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Wochenarbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 % der ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten.

Die Gemeindeangestellten gelten während der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit als voll dienstfähig. Deshalb muss spätestens zum Antrittszeitpunkt eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit vorliegen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit – keine inhaltlichen Änderungen des Dienstverhältnisses. Durch die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit bedingte Änderungen der Aufgaben des Arbeitsplatzes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Dienstfähigkeit des Gemeindeangestellten dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass der Gemeindeangestellte in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit dürfen seitens des Dienstgebers keine Mehrdienstleistungen angeordnet werden.

Entsprechend dem § 56 Abs. 2 gebührt ein dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechender (herabgesetzter) Monatsbezug. Die Bezugseinbußen auf Seiten des Gemeindeangestellten werden mit dem Wiedereingliederungsgeld nach § 143d ASVG ausgeglichen.

Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 13a AVRAG (GP XXV, RV 1362) verwiesen.

#### **Zu Z. 3 (§ 81):**

Die Bestimmung des § 81 lit. b wird um den Fall der Wiedereingliederungsteilzeit (§ 49a) ergänzt. Damit wird sichergestellt, dass die Regelung des § 6 Abs. 4 BMSVG auch für die Wiedereingliederungsteilzeit nach § 49a anwendbar ist. Demnach ist insbesondere für die Dauer der Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes heranzuziehen.

#### **Zu Z. 4 bis 10, 13, 15 bis 17 und 19 (§ 82 Abs. 1 lit. b, Überschrift des II. Hauptstückes, §§ 83, 84 Abs. 3, Überschrift des § 85, §§ 85 Abs. 1 und 6, 86 sowie 94):**

Die Begriffe „Kindergärtnerin“ und „Kindergartenhelferin“ sind überholt und werden an die Begrifflichkeiten des Kindergartengesetzes angepasst. Demnach werden „Kindergärtnerinnen“ als „Kindergartenpädagoginnen“ und „Kindergartenhelferinnen“ als „Kindergartenassistentinnen“ bezeichnet.

Anzumerken ist, dass dabei unter „Kindergartenpädagoginnen“ jene Pädagoginnen verstanden werden, die in einem Kindergarten tätig sind und über eine entsprechende fachliche Befähigung im Sinne des § 6 KGG verfügen. Demgegenüber bezeichnet der Begriff „Pädagoginnen in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen“ solche Betreuungspersonen, die über eine pädagogische Ausbildung (z.B. Abschluss der Pädagogischen Hochschule oder der BAfEP u.Ä.) verfügen und in einer anderen Kinderbetreuungseinrichtung als einem Kindergarten tätig sind.

In der Bestimmung des § 86 Abs. 2 wird ein Redaktionsversehen korrigiert.

#### **Zu Z. 6 (§ 83 Abs. 1):**

Im § 83 Abs. 1 wird berücksichtigt, dass im II. Hauptstück auch hinsichtlich des Gehaltes der Kindergartenpädagoginnen von § 57 abweichende Regelungen getroffen werden (vgl. § 85 Abs. 10).

#### **Zu Z. 11, 12, 14, 18 und 23 (§§ 85 Abs. 3, 4 und 10, 86a sowie Anlage 9):**

Zu § 85 Abs. 3:

Im neu gefassten Abs. 3 wird das für eine Kindergartengruppe aufzuwendende Mindestausmaß für die wöchentliche Vor- und Nachbereitungszeit festgelegt. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Aufwand für die Vor- und Nachbereitung bei größeren Gruppen bzw. bei Gruppen, in denen Kinder mit erhöhtem Förder- und Betreuungsbedarf betreut werden, höher ist. Dies ergibt sich bereits daraus, dass Vorbereitung und Dokumentation der pädagogischen Arbeit mehr Zeit in Anspruch nehmen; so müssen z.B. mehr Sprachstandfeststellungen durchgeführt und mehr Elterngespräche geführt werden als bei kleineren Gruppen.

Zur Abgrenzung wird darauf abgestellt, ob die Kindergartengruppe von einer Kindergartenpädagogin alleine geführt wird oder nicht. Nach § 14 Abs. 1 KGG dürfen einer Kindergartenpädagogin höchstens 16 Kinder anvertraut werden. Sofern in einer Gruppe mehr als 16 Kinder (höchstens 23 Kinder) bzw. Kinder mit erhöhtem Förder- und Betreuungsbedarf betreut werden sollen, muss die Betreuung durch zwei Kindergartenpädagoginnen erfolgen bzw. eine Kindergartenpädagogin durch eine Kindergartenassistentin unterstützt werden (vgl. dazu näher § 14 KGG). Daher soll die wöchentliche Vor- und Nachbereitungszeit für eine Kindergartengruppe, die nicht von einer Kindergartenpädagogin alleine betreut werden kann (vgl. § 14 Abs. 1 und 3 KGG), zumindest 16 Stunden betragen; für eine Kindergartengruppe die von einer Kindergartenpädagogin alleine betreut wird (vgl. § 14 Abs. 1 KGG), beträgt die wöchentliche Vor- und Nachbereitungszeit zumindest 12 Stunden.

Durch die Festlegung eines Mindestsatzes bei der wöchentlichen Vor- und Nachbereitungszeit wird es den einzelnen Gemeinden ermöglicht, einen höheren Zeitaufwand im Hinblick auf die konkreten strukturellen Gegebenheiten und unterschiedlichen Kindergartenmodelle zu berücksichtigen.

*Zu § 85 Abs. 4:*

Die Leitung mehrerer Kindergartengruppen erfordert bei der Vor- und Nachbereitung erfahrungsgemäß einen höheren Zeitaufwand (Teamgespräche, Elterngespräche, Koordinationsaufwand). Dieser Zeitaufwand wird zusätzlich berücksichtigt und hängt letztlich von der Größe des Kindergartens ab. Daher wird im Abs. 4 – neben der wöchentlichen Vor- und Nachbereitungszeit nach § 85 Abs. 3 – für die Leitung des Kindergartens zusätzlich wöchentliche Vor- und Nachbereitungszeit im Ausmaß von einer Stunde bei einer Kindergartengruppe, von zwei Stunden bei zwei Kindergartengruppen, von vier Stunden bei drei Kindergartengruppen und von sechs Stunden bei vier und mehr Kindergartengruppen vorgesehen.

*Zu §§ 85 Abs. 10, 86a und Anlage 9:*

Das Gehalt der Pädagoginnen in Kindergärten und in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen soll sich nach einem eigenen Gehaltsschema bemessen. Diesem Gehaltsschema liegt eine Gehaltskurve mit verkürzter Seniorität zu Grunde, sodass die Pädagoginnen in Kindergärten und Pädagoginnen in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen früher als bisher ein höheres Gehalt bzw. das höchstmögliche Gehalt erreichen können. Diese Maßnahme soll dazu beitragen, diese Tätigkeiten attraktiver zu gestalten. Bisher wurde das höchstmögliche Endgehalt nur von wenigen Pädagoginnen erreicht, zumal sehr viele von ihnen nicht die dafür erforderlichen Dienstzeiten zurückgelegt haben.

Anzumerken ist, dass die Anfangs- und Endgehälter nicht verändert werden.

**Zu Z. 20 und 21 (§ 96a Abs. 2):**

Im § 96a Abs. 2 wird mit der neuen lit. g die Wiedereingliederungsteilzeit (§ 49a) berücksichtigt und insofern die Ermächtigung zur Übertragung diensthoheitlicher Befugnisse erweitert. Aufgrund der eingefügten lit. g sind die nachfolgenden lit. neu zu bezeichnen.

**Zu Z. 22 (§ 111):**

*Zu § 111 Abs. 1:*

Abgesehen von den Regelungen betreffend die Wiedereingliederungsteilzeit sollen die dargestellten Änderungen mit 1. Jänner 2019 in Kraft treten. Die Regelung über die Wiedereingliederungsteilzeit und die damit verbundenen Anpassungen (vgl. §§ 27 Abs. 5, 49a, 81 lit. b und 96a Abs. 2) treten mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung in Kraft.

*Zu § 111 Abs. 2:*

Für den Fall, dass die vorliegende Novelle erst nach dem 1. Jänner 2019 kundgemacht werden kann, soll Pädagoginnen in Kindergärten und Pädagoginnen in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen für die Zeit zwischen dem 1. Jänner 2019 und der Kundmachung dieser Novelle die Differenz zwischen den Bezügen

nach der bisherigen Rechtslage und jenen nach der neuen Rechtslage (§§ 85 Abs. 10 bzw. 86a) nachträglich ausbezahlt werden.