

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001
geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, LGBl Nr 17/2002, zuletzt geändert durch
das Gesetz LGBl Nr 122/2006, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach der den § 9 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 9a Betriebsübergang“

1.2. Die die §§ 13 und 14 betreffenden Zeilen lauten:

„§ 13 Dienstort und Dienstzuteilung“

§ 14 Dienstzuweisung“

1.3. Die den § 82 betreffende Zeile wird durch folgende Zeilen ersetzt:

„§ 82 Allgemeine Bestimmungen über Beförderungen

§ 82a Beförderungen im Entlohnungsschema I

§ 82b Beförderungen im Entlohnungsschema II“

1.4. Nach der den § 105 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 105a Nebentätigkeitsvergütung“

2. Nach § 9 wird eingefügt:

„Betriebsübergang

§ 9a

(1) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb oder ein Unternehmens- oder Betriebsteil im Sinn des Art 1 der Richtlinie 2001/23/EG (§ 127a Z 9) von einem anderen Rechtsträger (Veräußerer) auf eine Gemeinde über, gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, aus dem er infolge des Betriebsübergangs ausscheidet, auf die Gemeinde über. Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen bzw -nehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz.

(2) Abs 1 gilt nicht:

1. für die Pflichten des Veräußerers gegenüber seinen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen und -nehmern zu Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit;
2. im Fall des Konkurses des Veräußerers;
3. bei der Übertragung von Aufgaben im Zug einer Umstrukturierung von Verwaltungsbehörden oder bei der Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer Behörde auf eine andere.

(3) Soweit die gemäß Abs 1 übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil der in den Gemeindedienst übernommenen Bediensteten abweichen, gelten sie als gemäß § 121 getroffene Regelungen, die frühestens nach dem Ablauf eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs einvernehmlich abgeändert werden können.

(4) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil im Sinn des Art 1 der Richtlinie 2001/23/EG (§ 127a Z 9) von der Gemeinde auf einen anderen Inhaber (Erwerber) über, bleibt die Stellung der Gemeinde als Dienstgeberin der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dem veräußerten Unternehmen, Betrieb, Unternehmens- oder Betriebsteil zur Dienstleistung zugewiesenen Vertragsbediensteten außer im Fall des Abs 5 unverändert. Die betroffenen Bediensteten können dem Erwerber bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14 zur Dienstleistung zugewiesen werden.

(5) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil von der Gemeinde auf eine andere Gemeinde oder einen Gemeindeverband über, gehen die Rechte und Pflichten der Gemeinde aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Dienstverhältnis

auf die Gemeinde bzw den Gemeindeverband über. Die betroffenen Bediensteten sind ab diesem Zeitpunkt Bedienstete der anderen Gemeinde bzw des Gemeindeverbandes.

(6) Die Gemeinde hat die für die gemäß Abs 1 betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen und -nehmer sowie für die gemäß Abs 4 betroffenen Vertragsbediensteten zuständigen Organe der Arbeit- oder Dienstnehmerinnen- und -nehmervvertretung bis spätestens einen Monat vor dem beabsichtigten Betriebsübergang über Folgendes zu informieren:

1. den Zeitpunkt oder geplanten Zeitpunkt des Übergangs;
2. den Grund für den Übergang;
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Vertragsbediensteten;
4. die für die Vertragsbediensteten in Aussicht genommenen Maßnahmen, zB eine allfällige Dienstzuweisung von Vertragsbediensteten an den Erwerber des Betriebes.

Bestehen keine zuständigen Organe der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung, sind diese Informationen allen betroffenen Arbeits- oder Dienstnehmerinnen und -nehmern zu übermitteln.

(7) Ein Betriebsübergang ist kein Kündigungsgrund gemäß § 116.“

3. Die §§ 13 und 14 werden durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Dienstort und Dienstzuteilung

§ 13

(1) Dienstort ist das Gebiet der Dienstbergemeinde. Innerhalb des Gemeindegebietes kann die oder der Vertragsbedienstete im Rahmen der dienstvertraglich vereinbarten Verwendung jederzeit einer anderen Dienststelle oder mehreren Dienststellen der Gemeinde zur Dienstverrichtung zugeteilt werden.

(2) Eine Dienstzuteilung zu einer Dienststelle außerhalb des Dienstortes kann im dienstlichen Interesse und höchstens für die Dauer von 90 Tagen angeordnet werden. Eine über diesen Zeitraum hinausgehende Dienstzuteilung ist nur zulässig, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete zustimmt oder
2. auf andere Weise die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht gewährleistet werden kann; in diesem Fall sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der oder des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen.

Dienstzuweisung

§ 14

(1) Die Dienstzuweisung ist die Zurverfügungstellung einer oder eines Vertragsbediensteten zur Dienstleistung an einen von der Dienstbergemeinde verschiedenen Rechtsträger, der die zugewiesenen Vertragsbediensteten zur Dienstleistung einsetzt.

(2) Dienstzuweisungen sind zulässig, wenn sie im Interesse der Gemeinde liegen und

1. Aufgaben, die bisher von der Gemeinde durch die von der Dienstzuweisung betroffenen Vertragsbediensteten zur Gänze oder überwiegend besorgt werden, durch einen anderen Rechtsträger besorgt werden sollen;
2. ein Betrieb der Gemeinde auf eine andere Inhaberin bzw einen anderen Inhaber (Erwerber) übergeht (§ 9a) oder
3. die von der Dienstzuweisung betroffenen Vertragsbediensteten dieser schriftlich zustimmen.

(3) Über die Dienstzuweisung ist zwischen der Gemeinde und dem Rechtsträger (Abs 2 Z 1) bzw dem Erwerber (Abs 2 Z 2) eine vertragliche Vereinbarung zu treffen. Diese Vereinbarung hat insbesondere zu enthalten:

1. den Zweck und die Dauer der Dienstzuweisung;
2. die Verpflichtung des Rechtsträgers bzw Erwerbers, für die betroffenen Bediensteten während der Dauer der Dienstzuweisung die nach arbeitnehmer- oder bedienstetenschutzrechtlichen Bestimmungen die Gemeinde treffenden Verpflichtungen wahrzunehmen;
3. Festlegungen über die Haftung des Rechtsträgers oder des Erwerbers für allenfalls die Gemeinde treffende Verpflichtungen nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, dem Organhaftpflichtgesetz, dem Amtshaftungsgesetz sowie den Dienstnehmerschutzvorschriften.

(4) Während einer Dienstzuweisung unterliegt die oder der Vertragsbedienstete den fachlichen und dienstlichen Anordnungen der zuständigen Organe des Rechtsträgers bzw des Erwerbers. Die diensthoeheitlichen Befugnisse der Gemeinde bleiben vorbehaltlich einer Verordnung gemäß Art 118 Abs 7 B-VG unberührt, insbesondere sind die für Personalangelegenheiten zuständigen Organe des Rechtsträgers bzw des Erwerbers an die Weisungen der zuständigen Gemeindeorgane gebunden. Nähere Bestimmungen über die Ausübung der Diensthoeheit einschließlich der zu ihrer Durchsetzung erforderlichen Sanktionen sind in der Vereinbarung (Abs 4) festzulegen.“

4. § 51 Abs 3 lautet:

„(3) Die Zeit eines Karenzurlaubes nach § 50 Abs 4 Z 1 und einer Bildungskarenz nach § 54 wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.“

5. Im § 61 werden folgende Änderungen vorgenommen:

5.1. Im Abs 1 lautet der letzte Satz: „Soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird, sind bei der Bemessung von Ansprüchen nach dem Monatsentgelt die Zulagen gemäß den §§ 67 bis 70, 72, 73, 75, 76 und 80 Abs 9 dieses Gesetzes sowie die Zulagen gemäß § 22 Abs 2 bis 4 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007 dem Monatsentgelt zuzuzählen.“

5.2. Im Abs 4 wird nach dem Wort „Kinderbetreuungsgesetzes“ die Zahl „2007“ eingefügt.

6. Im § 64 Abs 3 werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. In der in der Z 1 enthaltenen Tabelle werden in dem die III. Dienstklasse betreffenden Teil folgende Zeilen angefügt:

9	–	1.778,46	–	–	–
10	–	1.880,75	–	–	–

6.2. In der in der in der Z 2 enthaltenen Tabelle werden die letzten drei Zeilen durch folgende Zeilen ersetzt:

10	2.331,39	2.875,09	3.508,44	4.969,14	–
11	2.409,14	3.092,81	3.609,80	5.192,31	–
12	2.486,57	–	3.711,06	5.415,37	–
13	2.564,01	–	–	–	–
14	2.680,16	–	–	–	–

6.3. Der letzte Satz entfällt.

7. § 67 lautet:

„Dienstalterszulage

§ 67

Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a, fh und b, die im Entlohnungsschema I die höchste Entlohnungsstufe einer Dienstklasse erreicht haben, aus der eine Zeitvorrückung nicht mehr vorgesehen ist, gebührt nach vier Jahren in der höchsten Entlohnungsstufe eine Zulage im Ausmaß von 1 ½ Vorrückungsbeträgen ihrer Dienstklasse. § 78 ist auf die Berechnung des Zeitraumes von vier Jahren anzuwenden.“

8. Im § 70 Abs 2 wird in der Z 2 der Ausdruck „Entlohnungsstufe 2“ durch den Ausdruck „Gehaltsstufe 2“ ersetzt.

9. Im § 74 werden folgende Änderungen:

9.1. Im Abs 6 lautet der zweite Satz bis zum Doppelpunkt: „Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gilt für den Anspruch auf Kinderzulage folgende Reihung:“

9.2. Nach Abs 8 wird angefügt:

„(9) Hat die oder der Vertragsbedienstete die Meldung nach Abs 8 nicht rechtzeitig erstattet, gebührt die Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.“

10. § 78 Abs 5 lautet:

„(5) Die Vorrückung kann nach Maßgabe der Beförderungsrichtlinien (§ 82a Abs 1 und 3) oder als Folge einer Beförderung (§ 82b Abs 2) ausgesetzt werden.“

11. Im § 79 werden folgende Änderungen vorgenommen:

11.1. Im Abs 2 Z 9 wird der Ausdruck „a, fh und b“ durch den Ausdruck „a, fh, b und ki“ ersetzt.

11.2. Abs 9 lautet:

„(9) Werden Vertragsbedienstete in die Entlohnungsgruppen a, fh, b oder ki überstellt, ist ihr Vorrückungstichtag mit Wirkung vom Tag der Überstellung soweit zu verändern, als sich aus

der Anwendung des Abs 2 Z 9, 10 und 10a und Abs 2 letzter Satz eine Veränderung für ihre Verwendung ergibt. Die Abs 7 und 8 sind anzuwenden.“

12. Im § 80 Abs 9 wird der erste Satz durch folgende Bestimmungen ersetzt: „Bei Überstellungen, die nicht auf Grund eines Antrages der oder des Vertragsbediensteten vorgenommen worden sind, gebührt eine Ergänzungszulage, wenn das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger ist als das Monatsentgelt, das der oder dem Vertragsbediensteten jeweils in ihrer bzw seiner bisherigen Entlohnungsgruppe zukommen würde. Die Höhe der Ergänzungszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Monatsentgelt. Die Ergänzungszulage ist nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgelts einzuziehen.“

13. § 82 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Allgemeine Bestimmungen über Beförderungen

§ 82

(1) Unter Beförderung ist zu verstehen:

1. im Entlohnungsschema I die Einreihung von Vertragsbediensteten in die nächsthöhere Dienstklasse ihrer Entlohnungsgruppe oder in eine höhere Entlohnungsstufe ihrer Dienstklasse;
2. im Entlohnungsschema II die Einreihung von Vertragsbediensteten in eine höhere Entlohnungsstufe ihrer Entlohnungsgruppe.

Beförderungen erfolgen durch Zusätze zum Dienstvertrag. Sie können nur zu den Vorrückungsterminen 1. Jänner und 1. Juli vorgenommen werden.

(2) Die Beförderung ist entweder von der oder dem Vertragsbediensteten oder von der oder dem Vorgesetzten zu beantragen und setzt das Vorliegen eines guten, zumindest der zu erwartenden Normalleistung entsprechenden Arbeitserfolges während eines Zeitraumes von sechs Monaten vor der Antragstellung voraus.

(3) Auf eine Beförderung besteht kein Rechtsanspruch. Die für eine ablehnende Beförderungsentscheidung maßgeblichen Erwägungen sind jedoch der oder dem Vertragsbediensteten schriftlich mitzuteilen.

(4) Werden Beförderungen nicht zum ehestmöglichen Zeitpunkt vorgenommen, können auch die zwischen dem ehestmöglichen und dem tatsächlichen Beförderungstermin liegende Zeiten bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren berücksichtigt werden.

Beförderungen im Entlohnungsschema I

§ 82a

(1) Die Beförderung von Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I hat nach Beförderungsrichtlinien zu erfolgen, die unter Bedachtnahme auf eine möglichst gleichmäßige Behandlung aller Gemeindebediensteten durch Verordnung der Landesregierung zu erlassen sind. Eine Beförderung setzt in jedem Fall voraus, dass die oder der Vertragsbedienstete die für ihre bzw seine dienstrechtliche Stellung maßgebliche Prüfung abgelegt hat. In den Beförderungsrichtlinien kann vorgesehen werden, dass für Bedienstete, die überdurchschnittliche Leistungen erbracht haben, kürzere Beförderungsfristen gelten.

(2) Ist bei einer Beförderung in die nächst höhere Dienstklasse das Entgelt der in der neuen Dienstklasse für die Entlohnungsgruppe nach den Beförderungsrichtlinien vorgesehenen Entlohnungsstufe niedriger als das bisherige Entgelt, wird die oder der Vertragsbedienstete in die dem bisherigen Entgelt entsprechende Entlohnungsstufe eingereiht, wenn aber eine solche Entlohnungsstufe nicht vorgesehen ist, in die Entlohnungsstufe mit dem nächst höheren Entgelt.

(3) In den Beförderungsrichtlinien kann angeordnet werden, dass Vertragsbedienstete nach bestimmten Beförderungen bis zu einer Höchstdauer von sechs Jahren nicht vorrücken.

Beförderungen im Entlohnungsschema II

§ 82b

(1) Mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe p1, p2 und p3, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2008 begonnen hat, und mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen p4 und p5 können folgende Beförderungen vereinbart werden:

1. nach einem Dienstalder von sechs Jahren in die Entlohnungsstufe 6;
2. nach zwei Jahren in der Entlohnungsstufe 8 in die Entlohnungsstufe 11;
3. nach zwei Jahren in der Entlohnungsstufe 11 in die Entlohnungsstufe 13;
4. nach einem Dienstalder von 24 Jahren in die Entlohnungsstufe 19.

(2) Mit Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen p1, p2 und p3, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2008 beginnt, können folgende Beförderungen vereinbart werden:

1. nach einem Dienstalder von vier Jahren in die Entlohnungsstufe 9;

2. nach einem Dienstalter von zehn Jahren in die Entlohnungsstufe 15;
3. nach einem Dienstalter von 16 Jahren in die Entlohnungsstufe 18;
4. nach einem Dienstalter von 22 Jahren in die Entlohnungsstufe 20;
5. nach einem Dienstalter von 28 Jahren in die Entlohnungsstufe 21;
6. nach einem Dienstalter von 34 Jahren in die Entlohnungsstufe 22.

Nach der Beförderung gemäß Z 1 findet die nächste Vorrückung nach sechs Jahren und bei Beförderungen nach den Z 2 bis 5 nach zwölf Jahren statt.“

14. Im § 90 werden folgende Änderungen vorgenommen:

14.1. Im Abs 1 wird nach der Z 14 eingefügt:

„15. die Nebentätigkeitsvergütung (§ 105a).“

14.2. Im Abs 2 wird der Ausdruck „unter Abs 1 Z 1, 3 bis 6 und 8 bis 11“ durch den Ausdruck „unter Abs 1 Z 1, 3 bis 6, 8 bis 11 und 15“ ersetzt.

14.3. Im Abs 3 lautet die Z 1:

- „1. Überstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung (Abs 1 Z 1 und 3) sind in einem Prozentsatz des Monatsentgelts zuzüglich folgender Zulagen festzusetzen:
- a) Zulagen gemäß den §§ 67 bis 70, 72, 73, 75 und 80 Abs 9 dieses Gesetzes;
 - b) Zulagen gemäß § 22 Abs 2 bis 4 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007;
 - c) Sonderausbildungszulagen und Ergänzungszulagen zur Pflegedienst(chargen)zulage.“

15. Im § 92 Abs 3 lautet der letzte Satz: „Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Monatsentgelt zuzüglich folgender Zulagen:

- a) Zulagen gemäß den §§ 67 bis 70, 72, 73, 75 und 80 Abs 9 dieses Gesetzes;
- b) Zulagen gemäß § 22 Abs 2 bis 4 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007;
- c) Sonderausbildungszulagen und Ergänzungszulagen zur Pflegedienst(chargen)zulage.“

16. Nach § 105 wird eingefügt:

„Nebentätigkeitsvergütung

§ 105a

Vertragsbediensteten, denen ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, die ihnen nach diesem Gesetz obliegen, weitere Tätigkeiten für die Gemeinde aus einem anderen Aufgabenbereich übertragen werden, kann dafür eine Nebentätigkeitsvergütung ge-

währt werden. Bei der Bemessung dieser Vergütung ist auf die Art und das Ausmaß der Nebentätigkeit Rücksicht zu nehmen.“

17. § 108 Abs 3 lautet:

„(3) Vertragsbediensteten, die seit mindestens drei Jahren in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde stehen, kann zum Zweck der Errichtung, der Sanierung oder des Erwerbs von Wohnraum als Hauptwohnsitz auch ein einmaliger Vorschuss bis zum Höchstausmaß von 350 % des Gehaltsansatzes eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, gewährt werden, für den eine 12 Jahre nicht übersteigende Rückzahlungsfrist festgelegt werden kann.“

18. § 126 Abs 3 lautet:

„(3) Die Gemeindevorsteherung hat die Bemessung der Verwendungszulage (§ 70), die Pauschalierung von Nebengebühren sowie die Bemessung der Nebengebühren gemäß den §§ 93, 95 bis 97, 99 und 100 bis 102 durch Richtlinien (Zulagen- und Nebengebührenkatalog der Gemeinde) zu regeln. Die Richtlinien bedürfen der Genehmigung der Landesregierung. Sollen im Einzelfall Zulagen oder Nebengebühren von den Richtlinien abweichend gewährt werden, bedarf eine derartige Maßnahme der vorherigen Genehmigung der Landesregierung.“

18. Im § 127a wird angefügt:

„8. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABI Nr L 206 vom 29. Juli 1991, S 19);
9. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen (ABI Nr L 82 vom 22. März 2001, S 16).“

19. Im § 129 wird angefügt:

„(5) Die §§ 9a, 13, 14, 51 Abs 3, 61 Abs 1, 64 Abs 3, 67, 70 Abs 2, 74 Abs 6 und 9, 78 Abs 5, 79 Abs 2 und 9, 80 Abs 9, 82 bis 82b, 90 Abs 1 bis 3, 92 Abs 3, 105a, 108 Abs 3, 126 Abs 3 und 127a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit 2008 in Kraft.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Hauptinhalte der Regierungsvorlage zur Änderung des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 sind zum einen die Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten für Gemeindevertragsbedienstete im Entlohnungsschema II (Z 12) und zum anderen die Schaffung von einwandfreien Rechtsgrundlagen für die Zuweisung von Gemeindebediensteten zur Dienstleistung bei anderen Rechtsträgern (Z 3).

Seit dem Inkrafttreten der Gemeinde-Beförderungsrichtlinien, LGBl Nr 44/2004, besteht für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen a, b und c aus dem Entlohnungsschema I die Möglichkeit, durch Beförderungen ein in der ersten Hälfte des Arbeitslebens wesentlich stärker als bisher ansteigendes Einkommen zu erreichen. In der zweiten Hälfte verläuft die Einkommenskurve dagegen deutlich flacher als bisher, so dass die Aktivverdienstsumme in etwa gleich bleibt. Diese Einkommensverteilung stimmt auch mit den Anforderungen, die sich aus der typischen Lebensplanung der Bediensteten ergeben, überein, da die höchste Ausgabenbelastung (Deckung des Wohnbedarfes, Familiengründung) überwiegend in der ersten Hälfte des Arbeitslebens vorliegt. Eine solche Umverteilung der Aktivverdienstsumme soll auch für Bedienstete in handwerklicher Verwendung vorgenommen werden. Ausgenommen davon sind die Entlohnungsgruppen p4 und p5, da in diesen Berufsgruppen bereits die geltende Entlohnungshöhe deutlich über dem Marktniveau liegt (das Monatsentgelt in der niedrigsten Entlohnungsstufe der Entlohnungsgruppe p5, dh für Reinigungskräfte oder ungelernte Arbeiterinnen oder Arbeiter, beträgt ohne Zulagen und Nebengebühren 1.197,2 €).

Ähnlich den in verschiedenen Ländern bestehenden Zuweisungsgesetzen (zB Stmk LGBl Nr 54/2003, NÖ LGBl 2010/00, Bgld LGBl Nr 27/2004, OÖ LGBl Nr 135/2005) soll im Gemeindedienstrecht eine rechtliche Grundlage für die Zuweisung von Gemeindebediensteten zu anderen Rechtsträgern geschaffen werden. Der Bedarf nach einem rechtlichen Rahmen für solche Maßnahmen ergibt sich zB auf Grund der Ausgliederung von Gemeindeaufgaben sowie auf Grund von Betriebsübergängen (etwa von gemeindeeigenen Krankenanstalten). Die Neuregelung nimmt sowohl auf die Bedürfnisse der Praxis als auch auf die gemeinschaftsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben (Richtlinien 91/383/EWG und 2001/23/EG, vgl dazu Pkt 3; zu zweitgenannten vgl Pkt 2) Bedacht.

Die weiteren Änderungspunkte bewirken überwiegend Klarstellungen in Bereichen, in denen bei der praktischen Anwendung des Gesetzes bisher Unsicherheiten bestanden haben.

2. Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen:

Die Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Art 21 B-VG.

Gemäß Art 118 Abs 3 Z 2 B-VG iVm § 126 Abs 1 Gem-VBG fällt die Ausübung der Diensthoheit gegenüber Gemeindevertragsbediensteten in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinden. Unter dem Begriff „Diensthoheit“ ist entsprechend der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg 9.287/1981) die Summe jener Funktionen zu verstehen, die dem Bund, dem Land, der Gemeinde bzw dem Gemeindeverband als Dienstgeber gegenüber der oder dem Bediensteten zukommen. Die Diensthoheit umfasst daher alle Dienstgeberbefugnisse sowohl gegenüber öffentlich-rechtlichen als auch privatrechtlichen Bediensteten (vgl Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung, S 297). Zur Frage der Übertragbarkeit der Ausübung der Diensthoheit bzw einzelner Teilbereiche auf andere Einrichtungen (nachgeordnete Behörden, aber auch außen stehende Institutionen) ergibt sich aus der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg 14.896/1997 und 15.946), dass eine solche Übertragung grundsätzlich nur dann verfassungskonform erfolgt, wenn zwischen jenem Organ, dem die Verfassung die Diensthoheit zuweist (im Fall der Gemeinden: zuständiges Gemeindeorgan) und jener Einrichtung, der die Befugnis übertragen wird, ein Weisungszusammenhang besteht und die Durchsetzung dieser Weisungen sicher gestellt ist.

Gemäß Art 118 Abs 7 B-VG und § 16 Abs 5 der Salzburger Gemeindeordnung 1994 können auf Antrag der Gemeinde einzelne Angelegenheiten des eigenen Wirkungsbereichs durch Verordnung der Landesregierung, wenn es sich um eine der Landesvollziehung zuzurechnende Sache handelt, ansonsten durch Verordnung des Landeshauptmannes, auf staatliche Behörden übertragen werden. Die Vollziehung des Gemeindedienstrechts fällt entsprechend Art 21 Abs 1 B-VG in die Kompetenz des Landes, so dass die Erlassung einer entsprechenden Verordnung in die Zuständigkeit der Landesregierung fällt. Auch die Ausübung der Diensthoheit kann daher von der Gemeinde auf staatliche Behörden übertragen werden. In diesem Fall ist entsprechend der oben dargestellten Judikatur des Verfassungsgerichtshofes im Fall einer Dienstzuweisung das Bestehen eines Weisungszusammenhanges zwischen der staatlichen Behörde und jener Einrichtung, der die Gemeindebediensteten zugewiesen werden, erforderlich.

Der Gesetzesvorschlag sieht daher vor, dass die für Personalangelegenheiten zuständigen Organe des Rechtsträgers, dem Gemeindebedienstete zugewiesen werden, an die Weisungen der zuständigen Gemeindeorgane gebunden sind. Ergänzend sind vertragliche Regelungen über die Ausübung (im Sinn einer effektiven Durchsetzung) des Weisungszusammenhanges zwischen der Gemeinde und dem Rechtsträger bzw Erwerber, dem die Bediensteten zugewiesen werden, zu treffen sind (Z 3, § 14). Dadurch ist die Ausübung der Diensthoheit im Sinn einer Letztverantwortlichkeit durch das zuständige Gemeindeorgan sicher gestellt. Für den Fall, dass die Ausübung der Diensthoheit gemäß Art 118 Abs 7 B-VG bzw § 16 Abs 5 der Salzbur-

ger Gemeindeordnung 1994 auf staatliche Behörden übertragen wird, nehmen diese das ansonsten Gemeindeorganen zustehende Weisungsrecht wahr.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Der Gesetzentwurf setzt die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen (Betriebsübergangsrichtlinie) um (Z 2). Da die Zuweisung von Gemeindebediensteten an außen stehende Rechtsträger der Definition des Leiharbeitsverhältnisses im Art 1 Z 2 der Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis entspricht („Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/unter einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten.“), ist bei der Regelung der Dienstzuweisung auch diese Richtlinie zu beachten. Daher wird angeordnet, dass im Zuweisungsvertrag zwingend die Einhaltung der dienstnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen durch den außen stehenden Rechtsträger bzw Erwerber zu vereinbaren ist.

4. Kosten:

Voraussichtlich werden nur die neuen Beförderungsbestimmungen nennenswerte Kostenfolgen haben. Die für neu eintretende Bedienstete der Entlohnungsgruppen p1 bis 3 in Zukunft bestehenden besseren Beförderungsmöglichkeiten werden bis zu einem Dienstalder von 24 Jahren zu Mehrkosten führen, die dann aber auf Grund des verlangsamten Entlohnungsanstiegs in der zweiten Hälfte des Arbeitslebens wieder kompensiert werden. Während des Zeitraums, in dem sowohl Bedienstete des alten als auch des neuen Beförderungssystems in einer Gemeinde beschäftigt werden, wird der Mehraufwand für das Personal ein – je nach Personalstruktur einer Gemeinde – unterschiedliches Ausmaß erreichen. Dieser Mehraufwand wird jedoch im Hinblick auf die annähernd gleich bleibende Aktivverdienstsumme (siehe dazu die folgenden Ausführungen) lediglich vorübergehend sein und ein eher geringes Ausmaß erreichen.

Bei der Gestaltung der neuen Beförderungsmöglichkeiten wurde darauf geachtet, dass sich die Gesamtaktivverdienstsumme der Bediensteten im neuen Beförderungssystem nicht wesentlich von jener im alten Beförderungssystem unterscheidet. Die Berechnungen beruhen jeweils auf fiktiv angenommenen Musterlaufbahnen innerhalb der Entlohnungsgruppen p1, p2, und p3. Der in der Praxis bei den Bediensteten des Entlohnungsschemas II durchaus anzutreffende ein- oder mehrmalige Wechsel der Entlohnungsgruppe (vor allem zwischen p3 und p2) konnte in den Berechnungen nicht berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund wird von folgender Veränderung der Aktivverdienstsumme (AVS) ausgegangen:

Entlohnungsgruppe	AVS altes System in €	AVS neues System in €
p1	1.055.954,90	1.068.247,60
p2	993.294,40	1.002.771,70
p3	957.586,70	960.624,70

In die Entlohnungsgruppen p1 und p2 sind derzeit insgesamt ca 410 Bedienstete eingereiht (p1: 67; p2: 346). In der Entlohnungsgruppe 3 sind derzeit 628 Bedienstete beschäftigt.

5. Gender-Mainstreaming:

Von den vorgeschlagenen Änderungen werden lediglich die vorgeschlagenen Änderungen im Beförderungsrecht unterschiedliche Auswirkungen auf männliche und weibliche Bedienstete haben. Dies ergibt sich aus der unterschiedlichen Geschlechterverteilung in den einzelnen Entlohnungsgruppen (Stand: Jänner 2007):

Entlohnungsgruppe p1: 67 Bedienstete (davon weiblich: 4)
Entlohnungsgruppe p2: 346 Bedienstete (davon weiblich: 19)
Entlohnungsgruppe p3: 628 Bedienstete (davon weiblich: 125)
Entlohnungsgruppe p4: 902 Bedienstete (davon weiblich: 768)
Entlohnungsgruppe p5: 999 Bedienstete (davon weiblich: 949)
Entlohnungsgruppen p1 bis 3 gesamt: 1.041 Bedienstete (davon weiblich: 148 = 14,2%).

Sollte dieses Geschlechterverhältnis auch bei den neu aufgenommenen Bediensteten gleich bleiben, werden die vorgeschlagenen Verbesserungen überwiegend männlichen Bediensteten zu gute kommen. Die verbesserte Entlohnung in der ersten Hälfte des Arbeitslebens kann aber auch für Frauen einen Anreiz bieten, ihnen bisher noch nicht ausreichend attraktiv erscheinende Berufe (Stichwort: „Männerberufe“) zu erlernen, und so gemeinsam mit der gesellschaftlichen Entwicklung zum Abbau traditioneller Berufsvorstellungen beitragen.

6. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Gegen das Vorhaben sind keine grundlegenden Bedenken vorgebracht worden.

Die Änderungsvorschläge des Bundeskanzleramtes sind bei der Überarbeitung des Entwurfes großteils berücksichtigt worden. So ist zur Vermeidung verfassungswidriger Weisungszusammenhänge zwischen Gebietskörperschaften vorgesehen, dass auch beim Betriebsübergang auf eine andere Gemeinde ex lege ein Dienstgeberwechsel eintritt (Z 2, § 9a Abs 5). Bei einem Betriebsübergang von einer Gemeinde auf das Land kann – wie im Pkt 2 der Erläuterungen dargestellt wird – dieses Problem durch eine Verordnung gemäß Art 118 Abs 7 B-VG umgangen werden. Nicht aufgegriffen werden die zu § 14 Abs 3 (Z 3) geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken, da hier erkennbar lediglich Vorgaben für den abzuschließenden Vertrag, jedoch keine materiellen Bestimmungen auf dem Bund vorbehaltenen Regelungsbereichen

(Amtshaftungsrecht usw) getroffen werden. Dass diese vertraglichen Bestimmungen lediglich im Innenverhältnis zwischen der Gemeinde und dem Rechtsträger wirksam werden können, ergibt sich aus der Rechtsnatur einer vertraglichen Regelung und bedarf daher keiner Klarstellung.

Die Gemeindeabteilung des Amtes der Landesregierung hat angeregt, bei einem Betriebsübergang von der Gemeinde auf einen anderen Rechtsträger in jedem Fall (dh auch bei einem Übergang zB auf das Land) nach einer bestimmten Frist – vorgeschlagen wurden sieben Jahre – einen Dienstgeberwechsel eintreten zu lassen. Diese Forderung widerspricht jedoch den mit den Gemeinden Mittersill und Tamsweg anlässlich deren Übernahme der Gemeindekrankenanstalten getroffenen Vereinbarungen und kann daher nicht aufgegriffen werden.

Das Bundeskanzleramt weist darauf hin, dass die von der Landesregierung zu erlassenden Beförderungsrichtlinien (Z 13, § 82a) den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinden betreffen. Dieser Hinweis ist zutreffend, es bleibt jedoch unklar, welches Problem vom Bundeskanzleramt in diesem Zusammenhang gesehen wird. Die Erlassung von Verordnungen der Landesregierung in Angelegenheiten, die in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinden fallen, ist im Art 118 Abs 4 B-VG *expressis verbis* vorgesehen („...im Rahmen der Gesetze und Verordnungen des Bundes und des Landes..“).

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1:

Die Änderungen im folgenden Text sind auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu Z 2:

Die Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen („Betriebsübergangsrichtlinie“) bezweckt vor allem die Sicherung des Fortbestandes von Arbeitsverträgen bzw Arbeitsverhältnissen bei der Veräußerung von Unternehmen.

Für den Fall, dass ein Betrieb, ein Unternehmen bzw ein Unternehmens- oder Betriebsteil auf eine Gemeinde übergeht, sieht Abs 1 vor, dass die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs beschäftigten Arbeit- oder Dienstnehmerinnen bzw -nehmer *ex lege* in den Gemeindedienst aufgenommen werden. Diese Regelung entspricht Art 3 der Richtlinie, der vorsieht, dass die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber übergehen.

Für den anderen Fall, wenn ein Gemeindebetrieb auf einen anderen Rechtsträger übergeht, wird im Abs 4 angeordnet, dass die in diesem Betrieb beschäftigten Bediensteten grundsätzlich

weiter Gemeindebedienstete bleiben. Nur für den Fall des Betriebsübergangs auf eine andere Gemeinde oder einen Gemeindeverband gehen die aus dem Dienstverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten auf den neuen Inhaber über (Abs 5). Da in diesen Fällen das anzuwendende Dienstrecht gleich bleibt (§ 1 Abs 2 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001), werden durch den Dienstgeberwechsel de facto für die Bediensteten nur wenige inhaltlichen Änderungen bewirkt werden (zB Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten statt Salzburger Gebietskrankenkasse als Unfall- und Krankenversicherungsträger bei einem Betriebsübergang auf einen Gemeindeverband). Diese im Vergleich zu Art 3 der Betriebsübergangsrichtlinie für die Bediensteten vorteilhafteren Regelungen sind gemäß Art 8 der Richtlinie zulässig, der vorsieht, dass die Mitgliedstaaten weiterhin die Möglichkeit haben, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen. Aus Art 3 Z 1 der Betriebsübergangsrichtlinie sowie aus den bisher zur Betriebsübergangsrichtlinie ergangenen Entscheidungen des EuGH lässt sich nämlich nicht zwingend ableiten, dass im Rahmen einer Ausgliederung jedenfalls auch ein Wechsel in der Position der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers zu erfolgen hat. Die Richtlinie hat erkennbar den Zweck, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei einem Wechsel des Inhabers des Betriebes bzw Unternehmens die Wahrung ihrer Rechte zu gewährleisten, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet, sie aber nicht dazu verpflichtet, ihr Beschäftigungsverhältnis mit der neuen Arbeitgeberin bzw dem neuen Arbeitgeber zu den gleichen Bedingungen fortzusetzen, wie sie bisher vereinbart waren. Die Aufrechterhaltung des bisherigen Dienstverhältnisses auch nach einem Betriebsübergang ist jedenfalls bei einem Übergang eines Gemeindebetriebes auf einen außen stehenden Rechtsträger in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die für die Bediensteten beste Lösung und wird meistens von der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung auch so gewünscht. Die vorgeschlagene Lösung (Dienstgeberwechsel bei der Übernahme eines Gemeindebetriebes durch einen außen stehenden Rechtsträger nur dann, wenn der Betrieb durch eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband übernommen wird) ist daher von Art 8 der Betriebsübergangsrichtlinie gedeckt.

Der im Abs 2 vorgesehenen Ausnahmen entsprechen Art 1 Z 1 lit c, Art 3 Z 4 lit a und Art 5 der Richtlinie. Der Übergang von im Vergleich zum Vertragsbedienstetenrecht günstigeren Rechten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abs 3) entspricht Art 3 Z 3 der Richtlinie, aus dieser Bestimmung ergibt sich auch die Jahresfrist, die bis zu einer allfälligen Änderung einzuhalten ist. Die im Abs 6 vorgesehenen Informationspflichten beruhen auf Art 7 Z 1 der Richtlinie, aus der sich auch ergibt, dass die Gemeinde sowohl im Fall der beabsichtigten Übernahme als auch der beabsichtigten Übergabe eines Betriebes die betroffenen Bedienstetenvertretungen zu informieren hat. Auch die Festlegung, dass der Betriebsübergang für sich genommen kein Kündigungsgrund ist (Abs 7), ergibt sich aus der Richtlinie (Art 4).

Die Begriffe Veräußerer und Erwerber sind der zitierten Richtlinie entnommen.

Zu Z 3:

§ 13 fasst die für den Gemeindedienst erforderlichen Bestimmungen über Dienstort und Dienstzuteilung zusammen. Im § 14 sind die im Pkt 1 der Erläuterungen dargestellten neuen Bestimmungen über die Dienstzuweisung enthalten.

Zu § 13:

Die derzeit geltenden Bestimmungen über die Versetzung an einen anderen Dienstort und die Dienstzuteilung sind dem bundesgesetzlichen Regelungsvorbild der §§ 6 und 6a des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 nachgebildet und nehmen nach den bisher gewonnenen Erfahrungen auf die Besonderheiten und die praktischen Bedürfnisse des Gemeindedienstes zu wenig Bedacht. Eine Anpassung ist daher erforderlich.

Der Begriff „Dienstort“ ist im § 2 Abs 5 der (auch für Gemeindevertragsbedienstete anzuwendenden) Reisegebührenvorschrift 1955 definiert als „Ortsgemeinde, in der die Dienststelle liegt, der der Beamte dauernd zur Dienstleistung zugewiesen ist“. Diese Begriffsbestimmung wird – den gemeindedienstlichen Erfordernissen angepasst – im Abs 1 wiederholt. Innerhalb der Gemeindegrenzen sollen Vertragsbedienstete, die Erfüllung der jeweiligen fachlichen Voraussetzungen vorausgesetzt, in allen Dienststellen der Gemeinde eingesetzt werden können (zB Gemeindeamt, Bauhof, Kindergarten). Eine Dienstzuteilung an eine Dienststelle außerhalb des Gemeindegebietes (Abs 2) wird auf seltene Ausnahmefälle beschränkt bleiben und erfordert entweder die Zustimmung der oder des Bediensteten (Abs 2 Z 1) oder (wie bisher bei der Versetzung an einen anderen Dienstort) die Berücksichtigung der persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse. Eine Übersiedlung der oder des Bediensteten wird in aller Regel nicht erforderlich sein, die Sicherstellung einer angemessenen Übersiedlungsfrist erübrigt sich daher.

Zu § 14:

Eine moderne Verwaltungsführung bedeutet auch eine wesentlich flexiblere Handhabung von Verwaltungsaufgaben (zB Ausgliederungen, Verwaltungskooperationen, Public Private Partnership oder auch die beabsichtigte Übernahme von Gemeindecrankenanstalten durch das Land). Mit solchen Maßnahmen ergibt sich die Notwendigkeit einer Regelung betreffend jene Gemeindebediensteten, die nunmehr für andere Rechtsträger tätig werden sollen. Für eine solche Überlassung eigener Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer an Dritte („Dienstzuweisung“) beinhaltet das Gemeindedienstrecht bisher kein taugliches generelles Instrument; in den jeweiligen Einzelfällen mussten bisher entsprechende Ausweidlösungen gefunden werden. Die vorgeschlagene Regelung verfolgt das Ziel, einerseits den Interessen der Bediensteten Rechnung zu tragen, andererseits aber auch die Verbesserung von Verwaltungsstrukturen zu ermöglichen. Daher sieht Abs 2 vor, dass Bedienstete auch ohne ihre Zustimmung einem an-

deren Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen werden können, wenn entweder Gemeindeaufgaben an diesen Rechtsträger ausgegliedert werden oder aber ein Gemeindebetrieb auf einen neuen Inhaber übertragen wird.

Über die Dienstzuweisung ist mit dem neuen Rechtsträger bzw Erwerber eine vertragliche Vereinbarung zu treffen, wobei Abs 3 nur die dienstrechtlich erforderlichen Inhalte vorgibt; allfällige weitere Vertragspunkte können etwa finanzielle Ansprüche der Gemeinde betreffen. Abs 3 Z 2 beruht auf einem gemeinschaftsrechtlichen Erfordernis, da die Dienstzuweisung als Leiharbeitsverhältnis im Sinn der Richtlinie 91/383/EWG verstanden werden kann und daher entsprechend dieser Richtlinie die Geltung von entsprechenden dienstnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen sicherzustellen ist. Da die Gemeinde weiter Dienstgeber der zugewiesenen Bediensteten bleibt, aber auf deren Verwendung keinen direkten Einfluss mehr hat, sieht Abs 3 Z 3 vor, dass der Vertrag auch eine Haftung des externen Rechtsträgers bzw Erwerbers für allenfalls gegen die Gemeinde gerichtete Ansprüche enthalten muss.

Abs 4 beruht auf der im Pkt 2 der Erläuterungen verfassungsrechtlichen Ausgangslage. Da die Diensthohheit der Gemeinde (abgesehen von deren möglicher Übertragung auf staatliche Behörden gemäß Art 118 Abs 7 B-VG) zu wahren ist, die Vielfalt der möglichen Kooperationsformen aber keine abschließende gesetzliche Regelung erlaubt, sollen entsprechende Bestimmungen ebenfalls vertraglich vorgesehen werden. Als Sanktionen zur Absicherung der diensthohheitlichen Befugnisse kommen zB Vertragsstrafen oder das Recht zur vorzeitigen Auflösung des Vertrages durch die Gemeinde in Betracht.

Zu Z 4:

Die Berücksichtigung von Zeiten einer Bildungskarenz für zeitabhängige Rechte ist derzeit gesetzlich nicht vorgesehen. Da die Weiterbildung von Bediensteten in einem gewissen Maß auch im Interesse der Gemeinden als Dienstgeberinnen liegt, wird vorgeschlagen, diese Karenzurlaube den Karenzurlauben zur Kinderbetreuung gemäß § 50 Abs 4 Z 1 gleichzustellen. Bildungskarenzzeiten werden daher nach dem Wiederantritt des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass § 50 Abs 4 nicht die gemäß dem Mutterschutzgesetzes 1979 bzw dem Väter-Karenzgesetz zustehenden Karenzen, sondern darüber hinausgehende Kinderbetreuungszeiten regelt. Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Väter-Karenzgesetz werden zur Gänze für alle zeitabhängigen Rechte berücksichtigt (vgl § 51 Abs 2).

Zu Z 5:

Die bisher vorgesehene Aufzählung von Zulagenbezeichnungen wird durch die Verweisung auf die entsprechenden Bestimmungen ersetzt. Dadurch wird klarer als bisher zum Ausdruck gebracht, welche Zulagen zB für die Berechnung einer Jubiläumszuwendung (§ 104), einer Ent-

geltfortzahlung (§ 113) oder einer Abfertigung nach § 120 dem Monatsentgelt zuzuzählen sind. Die Einbeziehung auch jener Zulagen, die in der gemäß § 76 erlassenen Verordnung der Salzburger Landesregierung über die allgemeine Leistungszulage und über gesonderte Zulagen für Salzburger Gemeindebedienstete, LGBl Nr 82/1993, idGF festgelegt sind, entspricht der Praxis. Der Hinweis auf mögliche andere Bemessungsbestimmungen bezieht sich auf die Bemessung der Überstundenvergütung (vgl die Z 14.3 und 16), bei der die in der zitierten Verordnung festgelegte Leistungszulage nicht einberechnet wird.

Zu den Z 6 und 7:

Die geltende Regelung der Dienstalterszulage für die Entlohnungsgruppen c und d (§ 67 Z 2) ist insbesondere im Zusammenhang mit der für die Dienstklasse V bestehenden Sonderregelung (§ 64 Abs 3 letzter Satz) nicht leicht verständlich und führt in der Praxis oft zu Problemen und Fehlinterpretationen. Da auf die Dienstalterszulage ein Rechtsanspruch besteht und diese Zulage in den Entlohnungsgruppen c und d ähnlich einer Vorrückung alle zwei Jahre erhöht wird, soll die derzeit bestehende sprachlich anspruchsvolle Regelung durch eine schlichte Ergänzung der Monatsentgeltstabellen ersetzt werden (Z 6). Der Einfachheit halber soll auch die Entlohnungsgruppe w2 (Wachdienst in leitender Funktion) in diese Neuregelung miteinbezogen werden. Die vorgeschlagenen Entgeltbeträge beruhen auf den im Jahr 2008 geltenden Werten. Diese Änderung vereinfacht die Vollziehung wesentlich und entlastet die Gemeindeverwaltungen.

Die Dienstalterszulagenregelung für die Entlohnungsgruppen a, fh und b (eineinhalb Vorrückungsbeträge nach vier Jahren in der höchsten Entlohnungsstufe der höchsten Dienstklasse) bleiben unverändert (Z 7). Der im Vergleich zu § 78 (Vorrückung) längere Zeitraum bis zum Gebühren dieser Zulage macht eine Einbeziehung unmöglich.

Zu Z 8:

Die Gehaltstabelle der Gemeindebeamtinnen und -beamten ist in Gehaltsstufen (und nicht in Entlohnungsstufen) untergliedert. Die Bezeichnung ist daher richtigzustellen.

Zu Z 9:

Die Kinderzulage soll für ein und dasselbe Kind jedenfalls nur einmal gebühren. Der bisherige Wortlaut ermöglicht aber auch einen Doppelbezug, da die Reihungsbestimmung nur Gemeindebedienstete umfasst. Entsprechend § 3 Abs 3 des Gehaltsgesetzes 1956 wird vorgeschlagen, in diese Formulierung alle Personen einzubeziehen, die eine Kinderzulage oder eine vergleichbare (aber anders benannte) Leistung einer inländischen Gebietskörperschaft erhalten. Diese Klarstellung entspricht der bisherigen Vollzugspraxis.

Auch der neu vorgesehene Abs 9 geht auf ein bundesgesetzliches Regelungsvorbild zurück (§ 6 Abs 5 des Gehaltsgesetzes 1956). Damit wird klargestellt, ab welchem Zeitpunkt die Kinderzulage bei einer verspäteten Meldung gebührt.

Zu den Z 10 und 13:

Wie bereits im Pkt 1 der Erläuterungen dargestellt worden ist, soll auch für Bedienstete in handwerklicher Verwendung (Entlohnungsschema II) eine Umverteilung der Aktivverdienstsumme von der zweiten in die erste Hälfte des Arbeitslebens herbeigeführt werden. Diese Änderung ist für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen a, b und c im Entlohnungsschema I bereits im Jahr 2004 vorgenommen worden und hat sich in der Praxis sehr bewährt. Auch bei Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II werden daher Möglichkeiten zur raschen Beförderung in den ersten Laufbahnjahren geschaffen. Die erwünschte Verflachung der Einkommenskurve in der zweiten Laufbahnhälfte wird durch eine an die Beförderungen jeweils anschließende langjährige Aussetzung der Vorrückung erzielt.

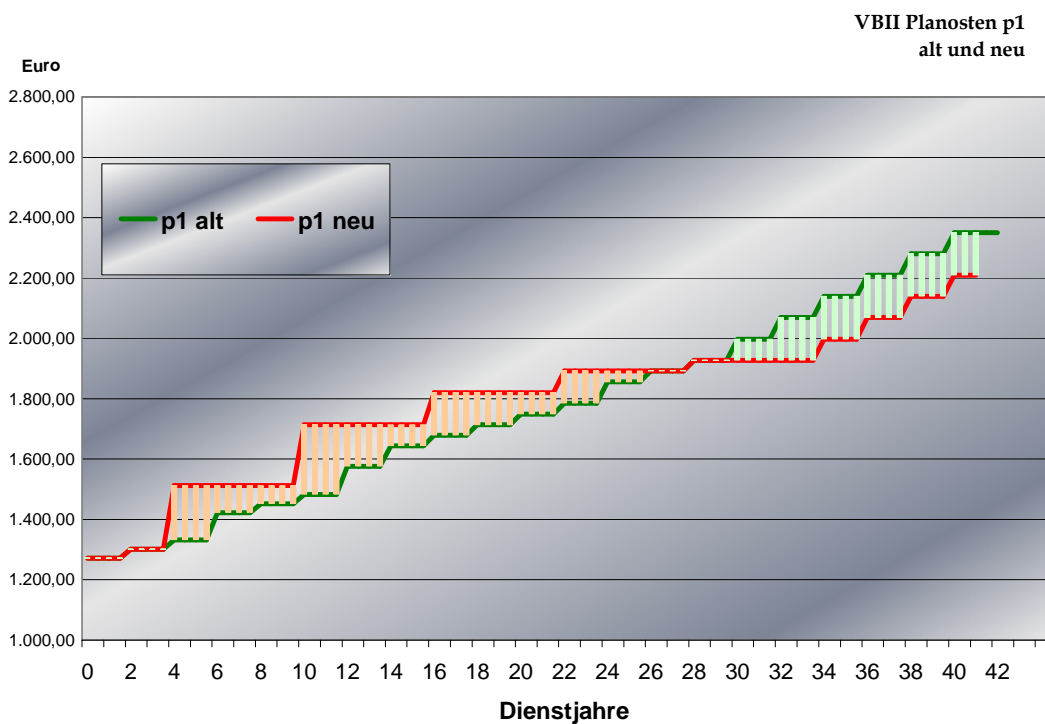
Um die bereits jetzt umfangreichen Bestimmungen über die Beförderung übersichtlich zu gestalten und Textwiederholungen zu vermeiden, werden die allgemein für Beförderungen im Entlohnungsschema I und II geltenden Bestimmungen im § 82 zusammengefasst (Z 13). § 82 Abs 1 entspricht dem bisherigen Abs 1 erster Satz, ergänzt um die Definition der Beförderung im Entlohnungsschema II und um die Klarstellung, dass Beförderungen nur zu den Vorrückungsterminen erfolgen können (diese Anordnung ist derzeit nur in den Gemeinde-Beförderungsrichtlinien enthalten). § 82 Abs 2 entspricht wortgleich dem bisherigen § 82 Abs 1a, § 82 Abs 3 dem § 82 Abs 1b. § 82 Abs 4 entspricht inhaltlich der bisher im § 82 Abs 3 zweiter Satz enthaltenen Bestimmung über die Ermittlung des nächsten Vorrückungstermins, ergänzt um eine Neuregelung betreffend die Berücksichtigung von sog „Dienstzeitüberhängen“. Die Berücksichtigung von Zeiten, die zwischen dem ehest möglichen und dem tatsächlichen Beförderungstermin liegen, entspricht einer vielfach schon geübten Praxis.

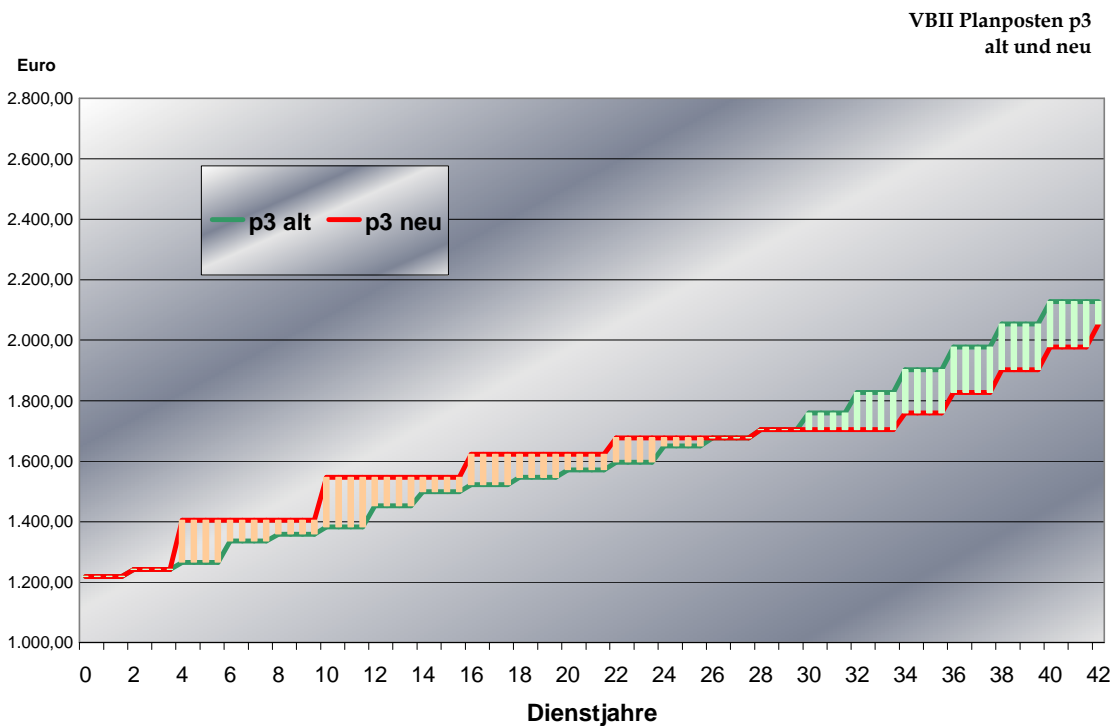
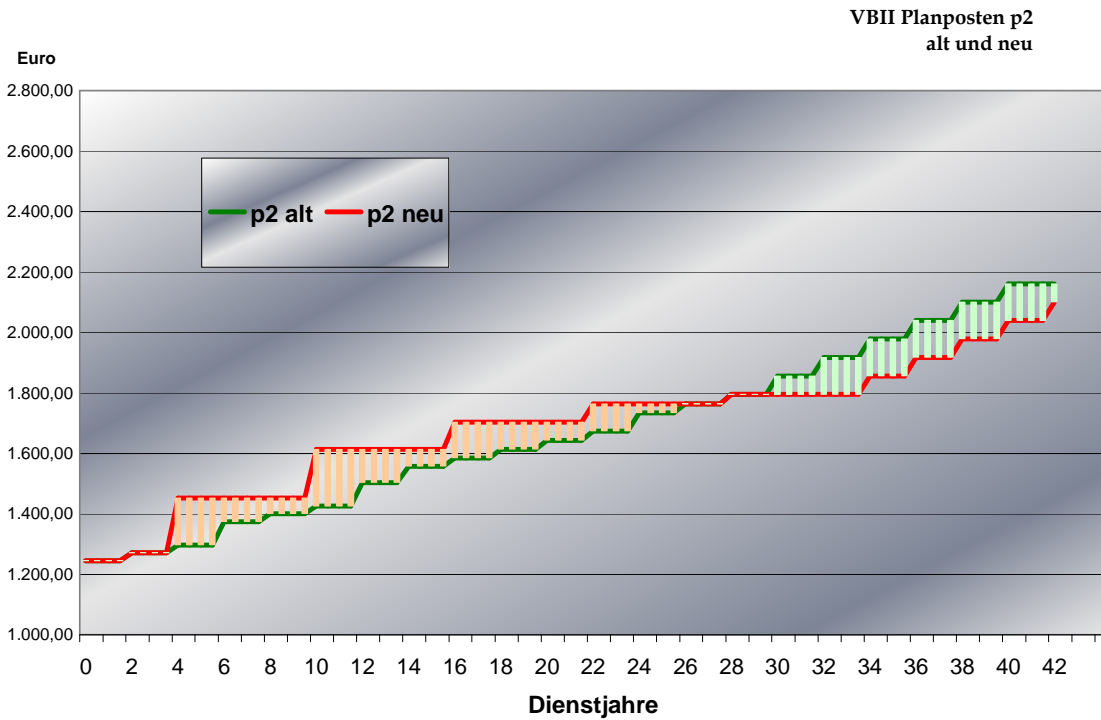
Der neue § 82a enthält ohne wesentliche inhaltliche Änderungen jene Bestimmungen des bisherigen § 82, die sich auf Beförderungen im Entlohnungsschema I beziehen (Abs 1 ohne ersten Satz, Abs 1a zweiter Satz, Abs 2, 3 und 4 erster Satz). Die Bestimmung über die Berücksichtigung von Zeiten in der höchsten Entlohnungsstufe einer Dienstklasse (bisher § 82 Abs 3 vorletzter Satz) soll mangels praktischer Relevanz entfallen. Im § 82 Abs 2 wird weiters sprachlich darauf Bedacht genommen, dass die geltenden Beförderungsrichtlinien (LGBl Nr 44/2004) nicht immer eine Beförderung in die niedrigste Entlohnungsstufe der neuen Dienstklasse vorsehen.

§ 82b enthält im Abs 1 die bisher gemäß § 82 Abs 5 für das Entlohnungsschema II bestehenden Beförderungsmöglichkeiten, die für die Entlohnungsgruppen p1, p2 und p3 nur mehr auslaufend für jene Bediensteten gelten sollen, deren Dienstverhältnis vor dem Inkrafttreten dieses

Gesetzes begründet worden ist. Für neu eintretende Bedienstete dieser Entlohnungsgruppen sieht § 82b Abs 2 neue Beförderungsbestimmungen vor, die einen wesentlich rascheren Einkommensanstieg in der ersten Laufbahnhälfte vorsehen.

Die folgenden Graphiken zeigen die unterschiedliche Entwicklung bei Modelllaufbahnen aller drei Entlohnungsgruppen:





Zu Z 11:

Bei der Berücksichtigung des Schulbesuchs im Zusammenhang mit der Ermittlung des Vorrückungstichtages und bei den Auswirkungen einer Überstellung auf den Vorrückungstichtag werden die Bediensteten der Entlohnungsgruppe ki (Kindergartenpädagoginnen und -pädago-

gen, vgl § 22 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007, LGBl Nr 41) den Entlohnungsgruppe a, fh und b gleichgestellt. Diese Gleichstellung wird in der Praxis bereits so vollzogen.

In der Z 11.2 wird neben der Bedachtnahme auf die Entlohnungsgruppe ki im Text berücksichtigt, dass eine Überstellung in die Entlohnungsgruppe a durch den im § 80 Abs 4 vorgesehenen Überstellungsverlust auch eine Verschlechterung des Vorrückungstichtages bewirken kann. Das Wort „verbessern“ wird daher durch „verändern“ ersetzt.

Zu Z 12:

Bei Überstellungen in eine niedrigere Entlohnungsgruppe gebührt eine Ergänzungszulage auf das bisherige Monatsentgelt, und zwar auch dann, wenn die Überstellung auf Antrag der oder des Vertragsbediensteten vorgenommen worden ist. Dies hat bei den Anwenderinnen und Anwendern der Bestimmung zu Unverständnis geführt und ist in der Praxis auch oft anders vollzogen worden. Daher wird die Gewährung der Ergänzungszulage auf jene Fälle eingeschränkt, in der der Überstellung kein Antrag der oder des Vertragsbediensteten zu Grunde gelegen ist.

Zu den Z 14.1, 14.2 und 16:

Unter einer Nebentätigkeit wird die Übertragung von Aufgaben an Bedienstete verstanden, die mit den dienstlichen Aufgaben keinen unmittelbaren Zusammenhang aufweisen (vgl § 7 des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987). Im Dienstrecht der Gemeindevertragsbediensteten gibt es derzeit keine ausdrückliche Grundlage für die Zuweisung solcher Aufgaben, was auf Grund der geringeren Verrechtlichung des Vertragsbedienstetenverhältnisses (im Unterschied zum öffentlich-rechtlichen Beamtendienstverhältnis) als unproblematisch beurteilt wird. Eine Grundlage soll aber für die Vergütung solcher Nebentätigkeiten geschaffen werden. Es wird daher eine entsprechende Nebengebühr vorgesehen (Z 16), die auch in pauschalierter Form gewährt werden kann (Z 14.2).

Zu den Z 14.3 und 15:

Jene Bezugsbestandteile, die in die Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Überstunden- und die Sonn- und Feiertagsvergütung einfließen, werden durch die Verweisung auf die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen deutlicher als bisher festgelegt. Die Ergänzungszulage zur Pflegedienstzulage und zur Pflegedienstchargenzulage ist in der Verordnung LGBl Nr 82/1993 geregelt.

Zu Z 17:

Die Gewährung von sog „großen Gehaltsvorschüssen“ soll gemäß dem geltenden § 126 Abs 3 durch von der Gemeindevertretung zu beschließende Richtlinien geregelt werden. Diese Möglichkeit ist von den Gemeinden kaum in Anspruch genommen worden und soll daher entfallen

(vgl Z 18). Als Ersatzregelung wird vorgeschlagen, die bisher von der Aufsichtsbehörde angewendeten Genehmigungsvoraussetzungen für solche Gehaltsvorschüsse als gesetzliche Kriterien festzulegen.

Zu Z 18:

Entsprechend der geltenden Rechtslage steht es den Gemeindevertretungen frei, zu bestimmen, im § 126 Abs 3 taxativ aufgezählten besoldungsrechtlichen Themen (vor allem zur Bemessung und Pauschalierung bestimmter Zulagen und Nebengebühren) Richtlinien zu erlassen, die der Genehmigung durch die Landesregierung bedürfen. Bestehen keine solchen Richtlinien, bedarf jede Einzelmaßnahme der Genehmigung durch die Landesregierung. Diese Bestimmung verursacht einen nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand und soll daher in mehrere Richtungen vereinfacht werden:

- Die Richtlinien sind verpflichtend zu erlassen, das bisher bestehende Ermessen der Gemeinde entfällt.
- Nicht mehr die Gemeindevertretung, sondern die Gemeindevorsteherung als für Dienst- und Besoldungsangelegenheiten hauptzuständiges Organ (vgl § 34 Abs 6 Z 2 der Salzburger Gemeindeordnung 1994) soll die Richtlinien erlassen.
- Die Gewährung von bestimmten Vorschüssen und die Reduzierung der Grundvergütung (bisher Abs 3 Z 10 und 11) soll nicht mehr durch Richtlinien geregelt werden können, da diese bisher bestehende Möglichkeit keinerlei praktische Bedeutung erlangt hat. Für die Gewährung eines erweiterten Gehaltsvorschusses sieht § 108 Abs 3 eine neue generelle Bestimmung vor (vgl Z 17).

Wie bisher bedürfen die Richtlinien der aufsichtsbehördlichen Genehmigung. Einzelmaßnahmen, die mit den Richtlinien nicht übereinstimmen, bleiben weiterhin zulässig und bedürfen wie bisher ebenfalls der aufsichtsbehördlichen Genehmigung.

In der Praxis ist zu erwarten, dass sich viele Gemeinden bei der Richtlinienerstellung an dem zwischen Landesregierung sowie Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und Dienstnehmerinteressen auf Gemeindeebene akkordierten „Rahmenkatalog“ halten werden, so dass sich der Aufwand für die aufsichtsbehördlichen Genehmigungen stark reduzieren wird.

Zu Z 19:

Wie im Pkt 3 der Erläuterungen dargestellt worden ist, dient das Vorhaben auch der Umsetzung von zwei EU-Richtlinien. Die Richtlinienzitate sind daher zu ergänzen.

Zu Z 20:

Das Vorhaben soll ehestmöglich in Kraft treten.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.