

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz
2001 und das Salzburger Gemeindebeamten-gesetz 1968 geändert werden

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, LGBl Nr 17/2002, zuletzt geändert durch
das Gesetz LGBl Nr 53/2011, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis entfallen die den 2. Abschnitt (§§ 5 bis 7) betreffenden Zeilen.
2. Im § 1 entfällt Abs 3.
3. Im § 4 erhält der bisherige Wortlaut die Absatzbezeichnung "(1)" und wird angefügt:
"(2) Die Einreihung in eine Entlohnungsgruppe (§ 63) setzt voraus, dass für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten im Stellenplan eine der betreffenden Entlohnungsgruppe entsprechende Planstelle zur Verfügung steht."
4. Die Überschrift vor dem 2. Abschnitt und die §§ 5 bis 7 entfallen.
5. § 10 Abs 2 lautet:
"(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls Bestimmungen über folgende Punkte zu enthalten:
 1. den Namen der oder des Vertragsbediensteten und die Bezeichnung der Dienstgeber-gemeinde;
 2. den Beginn und eine allfällige Befristung des Dienstverhältnisses;
 3. das Beschäftigungsausmaß;
 4. die Festlegung des gesamten Gemeindegebietes als Dienstort (§ 13 Abs 1);
 5. die Beschäftigungsart;
 6. die besoldungsmäßige Einreihung einschließlich Vorrückungsstichtag;
 7. die Höhe des anfänglichen Monatsbezugs als Bruttobetrag;

8. den Hinweis auf die Anwendung dieses Gesetzes und der auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen auf das Dienstverhältnis."

6. Im § 10a wird das Wort "gekündigt" durch das Wort "gelöst" ersetzt.

7. § 12 lautet:

"Dienstliche Aus- und Fortbildung

§ 12

Auf die dienstliche Aus- und Fortbildung der Vertragsbediensteten sind die §§ 5 bis 6d des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 (L-BG) mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Für die Zulassung zum Ausbildungslehrgang gelten abweichend von § 5b Abs 1 und 2 L-BG folgende Bestimmungen:

Die oder der Vertragsbedienstete ist auf Antrag vom Dienstgeber zu einem Ausbildungslehrgang zuzulassen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Das Anspruchsniveau des Lehrganges entspricht der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Vertragsbediensteten sowie der Bewertung der von ihr bzw ihm innegehabten Planstelle.
- b) Einer Lehrgangsteilnahme stehen keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen.
- c) Das Dienstverhältnis ist bis zum Zeitpunkt der Antragsstellung zumindest bereits ein Jahr aufrecht.

Die für eine Antragsstellung in Frage kommenden Bediensteten sind in geeigneter Weise zu informieren. Von der Erfüllung der Voraussetzung der lit c kann der Bürgermeister in begründeten Fällen ausnahmsweise absehen.

2. Auf die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe fh sind die für Bediensteten der Entlohnungsgruppe b geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden."

8. Im § 19 Abs 3 wird im letzten Satz das Zitat "§ 84 der Strafprozessordnung 1975" durch das Zitat "§ 78 StPO" ersetzt.

9. Die §§ 28 bis 30 lauten:

"Begriffsbestimmungen

§ 28

Im Sinn dieses Abschnittes gilt als:

1. Dienstzeit: die Zeit

- a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit) einschließlich von Zeiten gemäß § 30 Abs 6,
- b) einer Dienststellenbereitschaft,
- c) eines Journaldienstes,
- d) einer Mehrdienstleistung;

2. Mehrdienstleistung:

- a) die Über- und Mehrstunden,
- b) jene Teile des Journaldienstes, während der die Vertragsbediensteten verpflichtet sind, ihren dienstlichen Tätigkeiten nachzugehen,
- c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 30 Abs 4 im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden;

3. Monatsstundensoll: bei Vollzeitbeschäftigten das Achtfache der sich nach dem Kalender jeweils für den betreffenden Monat ergebenden Arbeitstage; bei Teilbeschäftigung (§ 37) errechnet sich das Monatsstundensoll aliquot;

4. Tagesdienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;

5. Wochendienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Zeiten der Hin- und Rückreise bei Dienstreisen (§ 105 Abs 2) gelten als Dienstzeit, wenn nicht im jeweiligen Einzelfall zwischen der Gemeinde und der oder dem Vertragsbediensteten eine anders lautende Vereinbarung getroffen worden ist.

Dienstplan

§ 29

(1) Die Vertragsbediensteten haben die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn sie nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend sind. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit kann, soweit nicht wichtige dienstliche Interessen entgegen stehen, automationsunterstützt erfasst werden.

(2) Die regelmäßige Wochendienstzeit der Vertragsbediensteten beträgt bei Vollbeschäftigung 40 Stunden und bei Teilbeschäftigung das gemäß den §§ 10 Abs 2 Z 3 oder 37 festgelegte Zeitausmaß. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden bzw das festgelegte Zeitausmaß je Woche zu betragen. Das Ausmaß der höchstzulässigen Über- und Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Dienstplan festzulegen.

(3) Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Vertragsbediensteten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die Wochendienstzeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche aufgeteilt werden. Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage sind, soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, dienstfrei zu halten.

(4) Soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die gleitende Dienstzeit eingeführt werden. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der die Vertragsbediensteten den Beginn und das Ende ihrer täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen können. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit haben die Vertragsbediensteten jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Arbeitszeit bei Abwesenheit vom Dienst. Die Erfüllung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochendienstzeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind festzulegen:

- a) die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans;
- b) eine Obergrenze für die jeweils in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben bzw Zeitschulden.

(5) Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Die in diesem Dienstplan festzulegenden Arbeitsstunden dürfen das jeweilige Monatsstundensoll jeweils maximal um 15 Stunden über- oder unterschreiten. Schichtdienst ist jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplanes hinaus aufrechterhalten werden muss und Vertragsbedienste-

te andere Vertragsbedienstete ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablösen. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.

(6) Ist im Rahmen eines Dienstplanes regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen Dienst zu leisten und werden die Vertragsbediensteten zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten eingeteilt, ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- oder Feiertagen gilt als Werktagsdienst. Werden die Vertragsbediensteten während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

Mehrdienstleistung

§ 30

(1) Die Vertragsbediensteten haben auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu leisten (Mehrdienstleistung). Den auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete einen zur Anordnung der Mehrdienstleistung Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
3. die Notwendigkeit der Mehrdienstleistung nicht auf Umstände zurückgeht, die von der oder dem Vertragsbediensteten, die bzw der die Mehrdienstleistung erbracht hat, hätten vermieden werden können, und
4. die oder der Vertragsbedienstete diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich meldet; ist die oder der Vertragsbedienstete durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne ihr bzw sein Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.

(2) Mehrdienstleistungen außerhalb der Nachtzeit sind vor Mehrdienstleistungen in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen, sondern nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(3) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung und nach Möglichkeit im selben Kalendermonat

1. im Verhältnis 1 : 1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Der oder dem Vertragsbediensteten ist bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Kalendermonats mitzuteilen, auf welche Werktagsüberstunden welche Abgeltungsart angewendet wird. Diese Frist kann mit Zustimmung der oder des Vertragsbediensteten erstreckt werden.

(4) Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 37 Abs 2 ist Abs 3 nicht anzuwenden, soweit sie die volle Wochendienstzeit nicht überschreiten. Diese Mehrdienstleistungen sind nach Möglichkeit im selben Kalendervierteljahr unter Anwendung des Abs 2 erster Satz im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Mehrdienstleistungen, die nicht im selben Kalendervierteljahr durch Freizeit ausgeglichen sind, gelten als Mehrstunden. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Mehrstunden und sind nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Mehrstunden sind

1. im Verhältnis 1 : 1,25 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Der oder dem Vertragsbediensteten ist bis zum Ende des auf das Kalendervierteljahr folgenden Kalendermonats mitzuteilen, auf welche Mehrstunden welche Abgeltungsart angewendet wird. Soweit Mehrdienstleistungen gemäß dem ersten Satz die volle Wochendienstzeit überschreiten, ist Abs 3 anzuwenden.

(5) Ein Freizeitausgleich für Werktagsüberstunden ist bis zum Ende des 6. auf das Kalendermonat der Leistung folgenden Monats zulässig. Die gleiche Frist gilt für den Freizeitausgleich für Mehrstunden ab Ende des betreffenden Kalendervierteljahres. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich auf Antrag der oder des Vertragsbediensteten oder mit deren bzw dessen Zustimmung erstreckt werden.

(6) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Mehrdienstleistung:

1. Zeiten einer von der oder dem Vertragsbediensteten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (zB im Fall eines Dienstaushes oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung),
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen. Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen."

10. § 35 Abs 4 lautet:

"(4) Die §§ 31 bis 34 sind nicht auf Vertragsbedienstete anzuwenden, die in Betrieben beschäftigt sind oder auf die sonst das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes Anwendung findet."

11. § 37 lautet:

"Teilbeschäftigung

§ 37

(1) Das im Dienstvertrag vereinbarte Beschäftigungsausmaß (§ 10 Abs 2 Z 3) kann auf Wunsch der oder des Vertragsbediensteten geändert werden, wenn dem wichtige dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Beschäftigung sind in einem Nachtrag zum Dienstvertrag (§ 10 Abs 1) festzulegen.

(2) Teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete dürfen nur dann zu einer Mehrdienstleistung (§ 30 Abs 4) herangezogen werden, wenn diese Mehrdienstleistung zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes dringend erforderlich ist und Vollzeitbeschäftigte nicht ausreichend zur Verfügung stehen."

12. Im § 38 werden folgende Änderungen vorgenommen:

12.1. Abs 4 lautet:

"(4) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubs, einer Karenz oder einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um diese Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Gleiches gilt sinngemäß auch für das Jahr, in dem das Dienstverhältnis endet. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Außerdienststellung gemäß § 58 oder einer gänzlichen Dienstfreistellung nach § 55a, ist das Ausmaß des Erholungsurlaubs aliquot zu kürzen."

12.2. Abs 8 entfällt.

13. Im § 40 entfällt Abs 3.

14. § 43 lautet:

"Verfall des Erholungsurlaubes

§ 43

(1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht haben. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen nicht möglich, tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Das Vorliegen oder Nichtvorliegen dieser Voraussetzungen ist von der oder dem Vorgesetzten zu bestätigen.

(2) Haben Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch genommen, verfällt ein zum Zeitpunkt des Karenzbeginns gebührender, aber noch nicht konsumierter Urlaub erst nach achtzehn Monaten ab Beendigung der Karenz.

(3) War ein rechtzeitiger Verbrauch des Erholungsurlaubes nicht möglich, weil die oder der Vertragsbedienstete über längere Zeiträume durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert war, tritt der Verfall abweichend von Abs 1 erster Satz erst nach einem Jahr ab Beendigung dieser Dienstverhinderungen ein.

(4) Von den vorstehenden Verfallsbestimmungen abweichende Vereinbarungen sind rechtsunwirksam."

15. Im § 47 wird angefügt:

"(4) Vereinbarungen, die eine Entschädigung für einen nicht verbrauchten Erholungsurlaub während eines bestehenden Dienstverhältnisses vorsehen, sind rechtsunwirksam."

16. § 51 Abs 1 lautet:

"(1) Die Zeit eines Karenzurlaubes (§§ 50, 53 und 54) ist, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen."

17. Im § 61 Abs 4 wird das Zitat „§ 22 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007“ durch das Zitat „§ 22 Abs 1 bis 4, 6 und 7 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007“ ersetzt.

18. Im § 64 werden folgende Änderungen vorgenommen:

18.1. Im Abs 2 entfallen die letzten drei Sätze.

18.2. Im Abs 4 entfallen die letzten zwei Sätze.

18.3. Abs 5 lautet:

"(5) Vertragsbedienstete sind bei ihrer Anstellung in jene Dienstklasse und dort in jene Entlohnungsstufe einzureihen, die sich für ihre Entlohnungsgruppe unter Zugrundelegung des Dienstalters (Vorrückungstichtag, § 79) ergibt. Wenn es jedoch besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, können Vertragsbedienstete bei der Anstellung unmittelbar in eine höhere, für ihre Entlohnungsgruppe vorgesehene Dienstklasse und/oder Entlohnungsstufe eingereiht werden. Dabei ist auf die bisherige Berufslaufbahn und auf die künftige Verwendung der oder des Vertragsbediensteten Bedacht zu nehmen."

19. Im § 66 werden folgende Änderungen vorgenommen:

19.1. Abs 2 lautet:

"(2) Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas II sind bei ihrer Anstellung in jene Entlohnungsstufe ihrer Entlohnungsgruppe einzureihen, die sich aus dem Dienstalter (Vorrückungstichtag, § 79) ergibt. Wenn es jedoch besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, können Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas II bei der Anstellung unmittelbar in eine höhere, für ihre Entlohnungsgruppe vorgesehene Entlohnungsstufe eingereiht werden. Dabei ist auf die bisherige Berufslaufbahn und auf die künftige Verwendung der oder des Vertragsbediensteten Bedacht zu nehmen."

19.2. Der Abs 3 entfällt, der Abs 4 erhält die Absatzbezeichnung "(3)".

20. Im § 82 Abs 1 lautet die Z 1:

"1. im Entlohnungsschema I die Einreihung von Vertragsbediensteten

- a) in eine höhere Dienstklasse ihrer Entlohnungsgruppe,
- b) in eine höhere Entlohnungsstufe ihrer Dienstklasse oder
- c) in eine höhere Entlohnungsstufe einer höheren Dienstklasse;"

21. Im § 82b Abs 1 lauten die Z 2 und 3:

„2. nach einem Dienstalter von zwölf Jahren in die Entlohnungsstufe 11;

3. nach einem Dienstalter von 14 Jahren in die Entlohnungsstufe 13;“

22. § 83 Abs 2 lautet:

"(2) Das Monatsentgelt der Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I hat den Gehaltsansätzen der Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten zuzüglich eines Zuschlages von 5 % zu entsprechen. Die Beträge der Entlohnungsstufen, zu denen keine entsprechenden Gehaltsansätze bestehen, und der Entlohnungsstufe 10 in der Dienstklasse V sind ohne Zuschlag unmittelbar nach Abs 1 zu erhöhen. Bei der Berechnung der neuen Ansätze bleiben Beträge unter fünf Cent unberücksichtigt, Beträge über fünf Cent sind auf volle zehn Cent zu runden."

23. Im § 90 werden folgende Änderungen vorgenommen:

23.1. Im Abs 1 lautet die Z 1:

"1. die Überstunden- und Mehrstundenvergütung (§ 92)"

23.2. Im Abs 2 wird im ersten Satz die Verweisung "unter Abs 1 Z 1, 3 bis 6, 8 bis 11 und 15" durch die Verweisung "unter Abs 1 Z 1, 2 bis 6, 8 bis 11, 14 und 15" ersetzt.

24. § 92 lautet:

"Überstunden- und Mehrstundenvergütung"

§ 92

(1) Eine Überstunden- oder Mehrstundenvergütung gebührt für Überstunden bzw Mehrstunden, die

1. nicht gemäß § 30 Abs 3 Z 1 oder Abs 4 Z 1 oder
2. gemäß § 30 Abs 3 Z 3 oder Abs 4 Z 3 im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit ausgeglichen werden.

(2) Die Vergütung umfasst:

1. in den Fällen des § 30 Abs 3 Z 2 und des § 30 Abs 4 Z 2 die Grundvergütung und den Überstunden- bzw Mehrstundenzuschlag;
2. in den Fällen des § 30 Abs 3 Z 3 und des § 30 Abs 4 Z 3 den Überstunden- bzw Mehrstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde oder Mehrstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33-fache Anzahl der für den Vertragsbediensteten gemäß § 29 Abs 2 geltenden Wochendienstzeit zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Monatsentgelt zuzüglich folgender Zulagen:

1. Zulagen gemäß den §§ 67 bis 70, 72, 73, 75 und 80 Abs 9 dieses Gesetzes;

2. Zulagen gemäß § 22 Abs 2 bis 4 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007;
3. Sonderausbildungszulagen und Ergänzungszulagen zur Pflegedienst(chargen)zulage.

(4) Der Zuschlag beträgt:

1. bei Überstunden gemäß § 30 Abs 3 außerhalb der Nachtzeit 50 % und bei Überstunden während der Nachtzeit (22:00 bis 6:00 Uhr) 100 % der Grundvergütung;
2. bei Mehrstunden gemäß § 30 Abs 4 dritter Satz 25 % der Grundvergütung.

(5) Die Überstunden- oder Mehrstundenvergütung gebührt bereits vor Ablauf der im § 30 Abs 5 angeführten Frist, wenn feststeht, dass ein Freizeitausgleich bis zum Ablauf dieser Frist nicht möglich sein wird und eine Fristerstreckung mangels Zustimmung der oder des Vertragsbediensteten nicht in Betracht kommt.

(6) Abrechnungszeitraum für die Überstunden- oder Mehrstundenvergütung ist bei vollbeschäftigten Vertragsbediensteten der Kalendermonat und bei teilbeschäftigten Vertragsbediensteten das Kalendervierteljahr. Die im Abrechnungszeitraum geleisteten Überstunden oder Mehrstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden oder Mehrstunden, die sich dabei ergeben, gebührt der verhältnismäßige Teil der Überstunden- oder Mehrstundenvergütung.

(7) Die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen begründet, auch wenn sie dienstlich notwendig ist, weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Anspruch auf Überstunden- oder Mehrstundenvergütung.

(8) Wären zusätzliche Dienstleistungen nach § 37 Abs 2, mit denen die regelmäßige Wochenarbeitszeit bei Vollbeschäftigung nach § 29 Abs 2 überschritten wird, mit verschiedenen hohen Überstundenzuschlägen abzugelten, sind zunächst jene Dienstleistungen abzugelten, für die die höheren Überstundenzuschläge gebühren."

25. Im § 94 werden folgende Änderungen vorgenommen:

25.1. Nach Abs 2 wird eingefügt:

"(2a) Für Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 37 Abs 2 beträgt der Zuschlag abweichend von Abs 2 für Dienstleistungen bis einschließlich der 8. Stunde 25 % und ab der 9. Stunde 50 %."

25.2. Im Abs 4 wird angefügt: "Diese Zulage gebührt auch für die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag geleisteten Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 37 Abs 2."

26. § 105 lautet:

"Reisegebühren

§ 105

(1) Die Vertragsbediensteten haben nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen auf Antrag Anspruch auf den Ersatz des Mehraufwandes, der durch eine Dienstreise, eine Dienstzuteilung (§ 13) oder eine Dienstzuweisung (§ 14) an eine Dienststelle außerhalb des Gemeindegebietes verursacht wird.

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn sich Vertragsbedienstete zur Ausführung eines ihnen erteilten Dienstauftrages an einen außerhalb des Gemeindegebietes gelegenen Ort begeben und die Wegstrecke von der Dienststelle zu diesem Ort mehr als 2 Kilometer beträgt. Bei Dienstreisen gebühren die Kosten der Benützung des Verkehrsmittels (Reisekostenvergütung) sowie der Bestreitung des Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft (Reisezulage).

(3) Als Ausgangspunkt und Endpunkt der Reisebewegung gilt jene Dienststelle, der die oder der Vertragsbedienstete zur Dienstleistung zugewiesen ist. Im Dienstauftrag kann jedoch festgelegt werden, dass die Wohnung als Ausgangspunkt bzw Endpunkt der Dienstreise anzusehen ist, wenn dadurch niedrigere Reisegebühren anfallen.

(4) Bei öffentlichen Verkehrsmitteln wird der Fahrpreis nach den jeweils geltenden Tarifen vergütet. Von bestehenden allgemeinen Tarifiermäßigungen ist Gebrauch zu machen. Bei Eisenbahnfahrten besteht Anspruch auf Ersatz der Kosten für die Benützung der 2. Wagenklasse. Ab einer Bahnstrecke ab 150 km (einfache Strecke) sind über Verlangen der oder des Vertragsbediensteten die Kosten für die 1. Wagenklasse zu vergüten.

(5) Für die Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges gebührt eine besondere Entschädigung an Stelle einer Vergütung gemäß Abs 4 nur dann, wenn die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel nicht zumutbar oder nicht zweckmäßig ist und das Vorliegen dieser Voraussetzung von der bzw dem Vorgesetzten vor Antritt der Dienstreise nachweislich bestätigt worden ist. Bei Benützung eines unentgeltlich zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeuges gebührt keine Reisekostenvergütung.

(6) Die besondere Entschädigung gemäß Abs 5 beträgt:

1. für Motorfahrräder und Motorräder mit einem Hubraum bis 250 cm³ je Fahrkilometer 0,14 €,
2. für Motorräder mit einem Hubraum über 250 cm³ je Fahrkilometer 0,24 €,
3. für Personen- und Kombinationskraftwagen je Fahrkilometer 0,42 €.
4. für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist, je Fahrkilometer 0,05 €.

Die Landesregierung kann diese Beträge durch Verordnung bis zu der jeweils für Bundesbeamtinnen und -beamte geltenden Höhe anheben.

(7) Die Reisezulage für den Verpflegungsaufwand beträgt ab einer durchgehenden Ausbleibezeit von mehr als fünf Stunden 0,5 %, von mehr als sieben Stunden 0,7 %, von mehr als neun Stunden 0,9 % und von mehr als elf Stunden 1,2 % des Gehaltes einer Gemeindebeamtin oder eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 . Alternativ kann vor Antritt der Dienstreise auch vereinbart werden, dass die tatsächlich anfallenden Verpflegskosten gegen Vorlage der Rechnungen vergütet werden. Wird die Verpflegung durch die Gemeinde oder eine andere öffentliche Einrichtung unentgeltlich beigestellt, ist die für den Verpflegungsaufwand gebührende Reisezulage für jedes unentgeltliche Mittags- oder Abendessen um 50 % zu kürzen. Bei Ausbildungskursen mit inkludierter Verpflegung gebührt unabhängig von der Anzahl der unentgeltlichen Mahlzeiten generell keine Vergütung.

(8) Vor Antritt einer Dienstreise ist nach Möglichkeit eine Vereinbarung mit der oder dem Vorgesetzten über eine allfällig erforderliche Nächtigung und die Unterbringung zu treffen. Kommt eine solche Vereinbarung zustande, gebührt der Ersatz der tatsächlich angefallenen und nachgewiesenen Auslagen für die erforderliche Anzahl an Nächtigungen einschließlich jeweils der Auslagen für das Frühstück. Kommt keine solche Vereinbarung zustande, gebührt eine pauschale Nächtigungsgebühr in der Höhe von 0,7 % des Gehaltes einer Gemeindebeamtin oder eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2.

(9) In begründeten Einzelfällen kann im Einvernehmen mit der oder dem Vertragsbediensteten eine von den Abs 4 bis 7 abweichende oder eine diese Bestimmungen ergänzende Vereinbarung über die Vergütung getroffen werden. In einer solchen Vereinbarung kann auch für die Zurücklegung von Wegstrecken innerhalb des Gemeindegebietes eine Vergütung unter sinngemäßer Anwendung der Abs 4 bis 6 und 11 vorgesehen werden.

(10) Bei einer Dienstzuteilung oder Dienstzuweisung an eine Dienststelle außerhalb des Gemeindegebietes gebührt mangels anderslautender Vereinbarungen zwischen der oder dem Vertragsbediensteten und der Gemeinde zumindest eine Reisekostenvergütung gemäß Abs 4. Ist die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels für die oder den Vertragsbediensteten jedoch nicht zumutbar, gebührt zumindest eine Reisekostenvergütung gemäß den Abs 5 und 6.

(11) Der Antrag auf Ersatz der Reisegebühren ist bei sonstigem Anspruchsverlust schriftlich bis spätestens zum Ende jenes Kalendermonates zu stellen, der der Beendigung der Dienstreise (Dienstzuteilung, Dienstzuweisung) folgt. Der Bürgermeister kann die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche unter Bedachtnahme auf eine möglichst einfache und zweckmäßige Verwaltung verlängern. "

27. Im § 114 Abs 6 lautet die Z 1:

"1. die Kosten einer Grundausbildung (§ 12);"

28. Im § 119 wird angefügt:

"(6) § 116 Abs 5 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Frist für die Anfechtung der Entlassung drei Monate, gerechnet ab dem Zugang, beträgt."

29. Im § 126 Abs 2 lautet der Klammerausdruck in der Z 1: "(§§ 64 Abs 6, 66 Abs 2 und § 80 Abs 6)".

30. Im § 127 entfällt die Z 37.

31. Im § 127a wird angefügt:

"11. Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABI L 288 vom 18. Oktober 1991)."

32 Im § 129 wird angefügt:

"(12) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr treten in Kraft:

1. § 82 Abs 1 und 82b Abs 1 mit 1. Juli 2011;

2. der Entfall des § 40 Abs 3 mit 1. Jänner 2012;

3. die §§ 4, 10 Abs 2, 10a, 12, 19 Abs 3, 28 bis 30, 35 Abs 4, 37, 38 Abs 4, 43, 47 Abs 4, 51 Abs 1, 61 Abs 4, 64 Abs 2, 4 und 5, 66, 83 Abs 2, 90 Abs 1 und 2, 92, 94 Abs 2 und 4, 105, 114 Abs 6, 119 Abs 6, 126 Abs 2, 127 und 127a, die §§ 1a, 2 Abs 1, 2 und 7, 3 Abs 1a und (§) 6 der Anlage sowie der Entfall der §§ 1 Abs 3, 5 bis 7 und 38 Abs 8 mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats.

(13) § 105 in der Fassung dieses Gesetzes ist nur auf Dienstreisen, Dienstzuteilungen und Dienstzuweisungen anzuwenden, die nach dem im Abs 12 Z 2 bestimmten Zeitpunkt beendet werden."

33. In der Anlage werden folgende Änderungen vorgenommen:

33.1. § 1a lautet:

"Entlohnungsgruppe fh

§ 1a

Voraussetzung für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe fh sind die Verwendung als Amtsleiter(in) oder als leitende(r) Sachbearbeiter(in) im Verwaltungsdienst und

1. der Nachweis der Absolvierung eines der Verwendung entsprechenden, zumindest dreijährigen Bachelor-Studiums an einer Universität gemäß § 54 des Universitätsgesetzes 2002 oder
2. der Nachweis des Erwerbes eines akademischen Grades gemäß § 5 Abs 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes aufgrund des Abschlusses eines zumindest vierjährigen Fachhochschul-Masterstudienganges, eines zumindest vierjährigen Fachhochschul-Diplomstudienganges oder eines zumindest dreijährigen Bachelor-Studienganges, wobei das absolvierte Fachhochschulstudium der Verwendung der oder des Bediensteten entsprechen muss."

33.2. Im § 2 werden folgende Änderungen vorgenommen:

33.2.1. Die Abs 1 und 2 lauten:

"(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe b ist die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung an einer höheren Schule. Als Reifeprüfung gelten auch die Ablegung der Berufsreifeprüfung nach dem Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung und das Diplom einer Akademie für Sozialarbeit.

(2) Die Einreihung in die Entlohnungsgruppe b ist auch möglich, wenn ein der Verwendung im Gemeindedienst entsprechendes, abgeschlossenes Studium oder Fachhochschulstudium, mit dem auch die Einreihungserfordernisse für die Entlohnungsgruppe a oder fh erfüllt werden, nachgewiesen wird."

33.2.2. Abs 7 lautet:

"(7) Im Dienstzweig Sozialer Betreuungsdienst wird das Erfordernis des Abs 1 durch die Absolvierung einer früheren Lehranstalt für gehobene Sozialberufe ersetzt."

33.3. Im § 3 wird nach Abs 1 eingefügt:

"(1a) Die Einreihung in die Entlohnungsgruppe c ist auch möglich, wenn die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung an einer höheren Schule, der Berufsreifeprüfung nach dem Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung oder der Beamten-Aufstiegsprüfung nachgewiesen wird, weiters bei Nachweis eines abgeschlossenen, zumindest dreijähriges Hochschul- oder Fachhochschulstudiums."

33.4. § 6 lautet:

"Einreihungserfordernisse

§ 6

Für die Einreihung von Vertragsbediensteten in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II gelten folgende Einreihungserfordernisse:

Entlohnungs-
gruppe

Erfordernisse:

- p1
- Abgeschlossener Lehrberuf und
 - . (Werks-)Meisterprüfung im erlernten Lehrberuf sowie überwiegende Verwendung im erlernten Beruf und Ausübung einer Leitungsfunktion oder Verwendung in einer besonders qualifizierten Funktion;
 - . Verwendung im erlernten Lehrberuf und Leitung eines Bauhofes mit zumindest vier unterstellten Mitarbeiter(innen), von denen zumindest drei Personen in die Entlohnungsgruppe p3 oder höher gereiht sind; oder
 - . Verwendung als qualifizierte(r) Fachelektroniker(in), Elektrotechniker(in) oder technische(r) Sicherheitsbeauftragte(r) in Krankenanstalten.
- p2
- . Abgeschlossener Lehrberuf und
 -) erfolgreiche Ablegung der (Werks-)Meisterprüfung im erlernten Lehrberuf sowie überwiegende Verwendung im erlernten Lehrberuf oder
 -) überwiegende Verwendung im erlernten Lehrberuf und Tätigkeit als Vorarbeiter(in), der bzw dem zumindest drei Bedienstete unterstellt sind; oder
 - .. zwei abgeschlossene Lehrberufe und überwiegende Verwendung in beiden Berufen.
- Nach einer mindestens siebenjährigen, ununterbrochenen Verwendung in der Entlohnungsgruppe p3 im Dienst der betreffenden Gemeinde kann bei Vertragsbediensteten, die sich durch gute Leistungen auszeichnen und die einen Lehrberuf abgeschlossen haben, in welchem sie als Facharbeiter(innen) überwiegend verwendet werden, auf Antrag eine Überstellung in die Entlohnungsgruppe p2 erfolgen. § 82 Abs 3 gilt sinngemäß.

- p3 Abgeschlossener Lehrberuf, welcher für die vorgesehene Verwendung möglichst von Vorteil sein sollte, und
- . zumindest teilweise Verwendung als Facharbeiter(in) in diesem Beruf;
 - . Verwendung als Führer(in) von Spezialfahrzeugen (zB Schaufellader, Bagger, Arbeitsraupe, motorisierter Schneepflug, Schneefräse, Straßenwalze);
 - . überwiegende Verwendung als Kraftwagenlenker(in), wenn für die Tätigkeit ein Führerschein der Gruppe C erforderlich ist und ein Kraftfahrzeug mit Anhänger und einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 12 t gelenkt wird;
 - . überwiegende Verwendung als Straßenwärter(in) mit Beaufsichtigung und Leitung einer Arbeitsgruppe im Straßenbau- und Straßenerhaltungsdienst; oder
 - . Verwendung als Badewartpersonal und Absolvierung einer einschlägigen Ausbildung über die nach dem Bäderhygienegesetz erforderlichen Kenntnisse und Bestätigung einer Einrichtung der Erwachsenenbildung über das Vorliegen dieser Kenntnisse.
- Nach einer mindestens siebzehnjährigen, ununterbrochenen Verwendung in der Entlohnungsgruppe p4 als Pflegehilfskraft im Dienst der betreffenden Gemeinde kann bei Vertragsbediensteten, die sich durch gute Leistungen auszeichnen, auf Antrag eine Überstellung in die Entlohnungsgruppe p3 erfolgen. § 82 Abs 3 gilt sinngemäß.
- p4 . Fähigkeit zur Ausübung von handwerklichen Tätigkeiten, für die eine über die bloße Einweisung am Arbeitsplatz hinausgehende Anlernzeit erforderlich ist, und dauernde Verwendung auf diesem Gebiet;
- . Verwendung als Reinigungskraft, die im erheblichen Ausmaß (dh mindestens 25 % der Tätigkeit) zu anderen Tätigkeiten (zB Garten-, Servier-, Haushaltsarbeiten) herangezogen wird; oder
 - . Verwendung als Pflegehilfskraft in Altenheimen.
- Nach einer mindestens siebenjährigen, ununterbrochenen Verwendung im Dienst der betreffenden Gemeinde kann bei Reinigungskräften in der Entlohnungsgruppe p5, die sich durch gute Leistungen auszeichnen, auf Antrag eine Überstellung in die Entlohnungsgruppe p4 erfolgen. § 82 Abs 3 gilt sinngemäß.
- p5 Eignung für die vorgesehene Verwendung als Reinigungskraft oder als ungelernzte(r) Arbeiter(in).

Artikel II

Das Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, LGBl Nr 27, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 53/2011, wird geändert wie folgt:

1. Im § 9 Abs 3 wird die Z 3 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

"3. § 66 Abs 3 BDG 1979 ist nicht anzuwenden.

3a. Auf den Verfall des Erholungsurlaubes findet an Stelle von § 69 der § 43 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 Anwendung."

2. Im § 45 Abs 2 wird im ersten Satz die Verweisung "unter Abs 1 Z 1, 3 bis 6 und 8 bis 11" durch die Verweisung "unter Abs 1 Z 1, 3 bis 6, 8 bis 11 und 14" ersetzt.

3. § 60 lautet:

"Reisegebühren

§ 60

Für den Anspruch auf Reisegebühren gelten die Bestimmungen der §§ 90 Abs 2 und 3 und 105 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 sinngemäß."

4. § 71 Abs 2 lautet:

"(2) Die Gemeindevorsteherung hat die Bemessung der Verwendungszulage (§ 22), 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 abweichend von den Richtlinien gewährt werden, bedarf eine derartige Maßnahme der vorherigen Genehmigung der Landesregierung."

5. Im § 79 entfällt die Z 21.

6. Im § 83 wird angefügt:

"(3) Die §§ 9 Abs 3, 45 Abs 2, 60, 71 Abs 2 und 79 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr / treten mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats in Kraft. § 60 in der Fassung dieses Gesetzes ist nur auf Dienstreisen, Dienstzuteilungen oder Dienstzuweisungen anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes beendet werden."

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einem kürzlich ergangenen Urteil (EuGH 20.1.2009, verb Rs C-350/06 und C-520/06, Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und Stringer ua gegen Her Majesty's Revenue and Customs) zwar festgestellt, dass Bestimmungen über den Verfall von Urlaubsansprüchen grundsätzlich aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht zulässig sind. Gemeinschaftswidrig ist es aber, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraumes und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes auch dann erlischt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und ihre bzw seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb sie bzw er ihren bzw seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Ebenso geht der OGH in seiner Judikatur von einer Hemmung des Urlaubsverfalls aus, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Urlaub infolge krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchen kann (vgl OGH 6.10.2005, 8 ObA 41/05w, zum Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz).

Mit Urteil vom 22.4.2010 in der Rechtssache C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, hat der EuGH weiters entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben. Der EuGH betont den Zweck der einschlägigen Unionsbestimmungen zum Elternurlaub, welcher darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die die Bediensteten erworben haben oder dabei sind zu erwerben und über die sie zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügen, verloren gehen oder verkürzt werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bediensteten im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub.

Für den Gemeindedienst relevant ist auch noch das Urteil vom 9.9.2003, Rs C-151/02, Jaeger, nach dem Zeiten einer Dienststellenbereitschaft und des Journaldienstes im vollen Umfang als Arbeitszeit zu werten sind.

Die vorgenannten Urteilen des EuGH bedingen auch Anpassungen des Dienstrechts der Gemeindebediensteten, da auch dort derzeit noch gemeinschaftsrechtswidrige Bestimmungen über den Verfall des Erholungsurlaubes und die Dienststellenbereitschaft bzw den Journaldienst vorgesehen sind.

Neben diesen gemeinschaftsrechtlich gebotenen Anpassungen enthält der Entwurf zur Änderung des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 und des Salzburger Gemeindebeamtenengesetzes 1968 verschiedene Änderungsvorschläge, die zum Teil Angleichungen an den

Bundes- oder Landesrechtsbestand bewirken sollen, zum Teil aber auch lediglich die Vollziehung vereinfachen und möglichst unkompliziert gestalten sollen:

- Im Zusammenhang mit dem Stellenplan (§ 4 Gem-VBG) wird die Klarstellung ergänzt, dass jede Einreihung in eine Entlohnungsgruppe das Vorhandensein einer entsprechenden Planstelle voraussetzt (Art I Z 3).
- Mangels Relevanz sollen die Bestimmungen über die Eignungsausbildung entfallen (Art I Z 2 und 4).
- Die erforderlichen Inhalte des Dienstvertrages werden an gemeindespezifische Erfordernisse angepasst und vereinfacht (Art I Z 5).
- Für die Zulassung von Gemeindevertragsbediensteten zur Grundausbildung werden eigenständige, auf den Gemeindedienst abgestimmte Bestimmungen vorgeschlagen (Art I Z 7).
- Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten sollen in Angleichung an das Dienstrecht der Landesbediensteten (vgl die durch das Gesetz LGBl Nr 59/2010 vorgenommenen Änderungen) abgegolten werden. Da die derzeit noch im Dienststand befindlichen Beamtinnen und Beamten ausnahmslos vollbeschäftigt sind und eine Änderung nicht zu erwarten ist, wird diese Abgeltung nur für Vertragsbedienstete vorgeschlagen (Art I Z 9, 23 bis 25).
- Die Ausnahmebestimmungen im Zusammenhang mit der Dienstzeitregelung in Pflegeeinrichtungen der Gemeinden und die Regelung der Teilbeschäftigung werden überarbeitet (Art I Z 10 und 11).
- Ein Enden des Dienstverhältnisses während eines Jahres soll in allen Fällen eine Aliquotierung des Anspruchs auf den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub zur Folge haben (bisher nur bei einem Enden während des ersten Halbjahres, Art I Z 12).
- Der bisher vorgesehene zusätzliche Urlaubstag für jeden auf einen Samstag fallenden gesetzlichen Feiertag entfällt (Art I Z 13, Art II Z 1).
- Die Bestimmungen über die Einreihung von Vertragsbediensteten werden vereinfacht (Art I Z 18 und 19).
- Durch eine Beförderung soll auch das Überspringen von Dienstklassen möglich sein (Art I Z 20), die Beförderungsmöglichkeiten in der Entlohnungsgruppe II sollen sich ausschließlich am Dienstal orientieren (Z 21).
- Das Reisegebührenrecht für Vertragsbedienstete soll nicht mehr durch Verweisung auf die Reisegebührenvorschrift des Bundes geregelt werden. Stattdessen wird vorgeschlagen, die für den Gemeindedienst tatsächlich erforderlichen Bestimmungen über die Abgeltung von Dienstreisen, Dienstzuteilungen und Dienstzuweisungen in zusammengefasster, vereinfachter Weise in den Gesetzestext aufzunehmen (Art I Z 26 und 30). Für Beamtinnen und Beamte sollen die für Vertragsbedienstete vorgesehenen Bestimmungen sinngemäß gelten (Art II Z 3 und 5).
- Für die Anfechtung von Entlassungen wird eine dreimonatige Frist vorgesehen (Art I Z 28).
- Schließlich werden noch in der Anlage zum Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 umfangreiche Änderungen vorgenommen, die vor allem einen verbesserten Zugang zur Ent-

lohnungsgruppe fh und eine an die praktischen Erfordernisse des Gemeindedienstes angepasste Neufassung der Einreihungserfordernisse im Entlohnungsschema II (handwerkliche Verwendung) bewirken (Art I Z 33).

Weiters sind im Entwurf verschiedene Zitat Anpassungen, Klarstellungen und redaktionelle Verbesserungen vorgesehen (zB Art I Z 6, 8, 15 und 16; Art II Z 4).

2. Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen:

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

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Wie im Pkt 1 der Erläuterungen angeführt, bezweckt das Vorhaben ua auch die Anpassung verschiedener dienstrechtlicher Bestimmungen an die Judikatur des EuGH. Zusammengefasst handelt es sich dabei um folgende Anpassungserfordernisse:

- Rs C 486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols: Verlängerung der Frist für den Verfall des Erholungsurlaubs bei Elternkarenz;
- verb Rs C-350/06 und C-520/06, Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und Stringer ua gegen Her Majesty's Revenue and Customs: Verlängerung der Frist für den Verfall des Erholungsurlaubs bei langen Krankenständen;
- Rs C-151/02, Jaeger: Anerkennung von Journal- und Bereitschaftszeiten als Dienstzeiten. Art I Z 4 enthält eine vom Bundesrecht abweichende, eigenständige Festlegung des Inhaltes der Dienstverträge der Gemeindevertragsbediensteten. Diese Festlegung stimmt mit den einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen überein. Das Richtlinienzitat wird im § 127a Gem-VBG ergänzt (Art I Z 31).

Im Gemeindedienst noch vorzunehmen, jedoch nicht Gegenstand dieses Entwurfes ist die Anpassung an das Urteil des EuGH vom 18.6.2009, Rs C- 88/08, Hütter, das die Anrechnung von (Vor-)Dienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr betrifft. Die gemeinschaftsrechtskonforme Gestaltung der Vordienstzeitenbestimmungen erfordert detaillierte Berechnungen und Vorarbeiten, die noch nicht abgeschlossen werden konnten. Dieses Vorhaben bleibt daher einer späteren Novellierung vorbehalten.

4. Kosten:

Das Vorhaben wird zum Teil Mehrausgaben und zum Teil Einsparungen für die Gemeinden zur Folge haben.

Mehrausgaben werden sich aus folgenden Änderungen ergeben:

- Einführung des Mehrstundenzuschlages für Vertragsbedienstete (§§ 28 ff und 92 Gem-VBG, Art I Z 9 und 23 bis 25):

Mehrkosten sind vornehmlich in den gemeinde(verbands)eigenen Seniorenwohnheimen, im

Krankenhaus Zell am See sowie in jenen Krankenanstalten zu erwarten, in denen Gemeinde-Vertragsbedienstete einem von der Gemeinde verschiedenen Krankenhausträger zur Dienstleistung zugewiesen sind. Die Berechnungen einiger Gemeinden mit Seniorenwohnheimen ergeben jährliche Mehrkosten von ca 3.000 €. Das Krankenhaus Zell am See rechnet mit jährlichen Mehrkosten von ca 32.000 €. Die jährlichen Mehrkosten in den Spitälern Tamsweg und Mittersill werden mit ca 8.000 € bzw ca 10.000 € beziffert. (Stand aller Kostenschätzungen: 2009)

- Geänderte Einreihungserfordernisse für Vertragsbedienstete (Anlage zum Gem-VBG, Art I Z 33):

Der Zugang zur Entlohnungsgruppe fh wird erleichtert, daraus können sich im Einzelfall für jene Gemeinden Mehrkosten ergeben, die sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der nun ausreichenden Qualifikation als auch entsprechende Planstellen im Stellenplan aufweisen.

Im Bereich der handwerklichen Verwendung (Entlohnungsschema II) stehen den zum Teil nun strengeren Vorgaben für die Einreihung in die höheren Entlohnungsgruppen (zB weitgehender Entfall von unbestimmten Begriffen, zusätzliche Kriterien für einen Wechsel zwischen p5 und p4 bzw p3 und p2) erweiterte Überstellungsmöglichkeiten zwischen den Entlohnungsgruppen p5 und p4, p4 und p3 sowie zwischen p3 und p2 gegenüber. Für einzelne betroffene Gemeinden können sich daraus auch Mehrkosten ergeben.

Einsparungen werden sich voraussichtlich aus der Änderung der Urlaubsaliquotierung (§ 38 Abs 4 Gem-VBG, Art I Z 12.1), aus dem Entfall der "Samstags-Feiertags-Regelung" (§ 40 Abs 3 Gem-VBG und § 9 Abs 3 Z 3 des Salzburger Gemeindebeamtengesetzes 1968, Art I Z 13 und Art II Z 1) sowie aus einigen in der Anlage des Gem-VBG (Art I Z 33) vorgenommenen Änderungen (strengere Vorgaben für die Einreihung in höhere Entlohnungsgruppen) ergeben.

5. Gender Mainstreaming:

Das Vorhaben betrifft überwiegend Frauen und Männer gleichermaßen. Von der Einführung eines Mehrstundenzuschlags für Vertragsbedienstete (Art I Z 9 und Z 23 bis 25) werden überwiegend die in den Seniorenwohnheimen und Krankenanstalten beschäftigten Bediensteten profitieren, da dort viele Teilzeitkräfte beschäftigt sind. Da diese Teilzeitbeschäftigung ganz überwiegend von weiblichen Bediensteten ausgeübt wird, wird die neue Nebengebühr überdurchschnittlich häufig von Frauen bezogen werden. Auf Grund der aktuellen Personalstruktur der Gemeinden werden einige Verbesserungen der Besoldung im Entlohnungsschema II (Art I Z 33) nahezu ausschließlich eine Verbesserung für weibliche Bedienstete bewirken. Es handelt sich dabei um die neu geschaffene Möglichkeit der Überstellung von Pflegehilfskräften von p4 in p3 sowie die raschere Überstellungsmöglichkeit von Reinigungskräften von p5 in p4 (§ 6 der Anlage zum Gem-VBG).

6. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Gegen das Vorhaben sind keine Einwände erhoben worden.

Das Bundeskanzleramt hat verschiedene redaktionelle Verbesserungen vorgeschlagen, die zum Großteil berücksichtigt worden sind. Nicht berücksichtigt werden konnte die Kritik an der langen Frist für den Urlaubsverfall nach einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG (18 Monate ab Beendigung der Karenz, Art I Z 14). Bedingt durch die Besonderheiten der Gemeindeverwaltung (kleine Verwaltungseinheiten, sehr niedriger Personalstand) ist es für aus einer Karenz zurückkehrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahrungsgemäß häufig aus dienstlichen Gründen während eines längeren Zeitraumes nicht möglich, einen Erholungsurlaub anzutreten, so dass zur wirksamen Umsetzung der EuGH-Judikatur (vgl Pkt 1 der Erläuterungen) eine im Vergleich zum Bundesrecht (§ 69 BDG 1979) längere Verfallsfrist notwendig ist.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art I:

Zu Z 1:

Der Entfall der Bestimmungen über die Eignungsausbildung (Art I Z 2 und 4) ist auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu den Z 2 und 4:

Die aus dem VBG 1948 anlässlich der Kodifizierung des Gemeinde-Vertragsbedienstetenrechts übernommene Eignungsausbildung, die auf Bundesebene mittlerweile durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl I Nr 130, durch das Verwaltungspraktikum ersetzt worden ist, hat auf Gemeindeebene niemals praktische Bedeutung erlangt und soll daher ersatzlos erfallen.

Zu Z 3:

Gemäß § 47 Abs 2 letzter Satz der Salzburger Gemeindeordnung 1994 darf die Gemeinde niemand in den Dienst der Gemeinde aufnehmen oder von einem befristeten in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernehmen, wenn nicht im Stellenplan eine entsprechende Planstelle vorgesehen ist. Diese organisationsrechtliche Vorgabe wird im Hinblick auf die dienstrechtlichen Erfordernisse präzisiert und um die Klarstellung ergänzt, dass eine "entsprechende" Planstelle nur eine solche der gleichen Entlohnungsgruppe ist.

Zu Z 5:

Die Vorgaben für die Inhalte des Dienstvertrages wurden bei der Kodifizierung des Vertragsbedienstetenrechts der Gemeinden aus § 10 VBG 1948 übernommen, stehen jedoch in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den praktischen Bedürfnissen des Gemeindedienstes.

So ist etwa gemäß § 13 Gem-VBG immer das gesamte Gemeindegebiet der Dienstort, eine abweichende Regelung im Dienstvertrag ist weder möglich noch sinnvoll. Die Inhalte sollen daher unter Bedachtnahme auf die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben (Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen) angepasst werden.

Zu Z 6:

§ 10a Gem-VBG wiederholt bei der verpflichtenden Festlegung der Probezeit den Wortlaut des § 114 Abs 2 Gem-VBG, weicht jedoch geringfügig davon ab ("gekündigt" an Stelle des zutreffenden "gelöst"). Die beiden Bestimmungen sollen harmonisiert werden.

Zu Z 7:

Die Grundausbildung der Gemeindevertragsbediensteten wird derzeit durch eine (dynamische) Verweisung auf das für Landesbeamtinnen und -beamte geltende Recht geregelt (§ 12 Gem-VBG). Bei der Festlegung der Zulassungskriterien (§ 5b Abs 1 und 2 L-BG) führt diese Verweisung jedoch zu keinen sinnvollen Ergebnissen, da das Abstellen auf Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse im Vertragsbedienstetenrecht ins Leere geht. Daher werden eigenständige Kriterien vorgeschlagen.

Zu Z 8:

Das Zitat wird aktualisiert; die behördliche Anzeigepflicht ist seit dem am 1. Jänner 2008 erfolgten Inkrafttreten des Strafprozessreformgesetzes, BGBl I Nr 19/2004, im § 78 StPO geregelt.

Zu den Z 9, 23.1, 24 und 25:

Entsprechend der neueren Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (zB RS Jaeger, C-151/02; vgl Pkt 1 und 4 der Erläuterungen) werden Zeiten einer Dienststellenbereitschaft bzw eines Journaldienstes im dienstnehmerschutzrechtlichen Zusammenhang voll als Dienstzeit anerkannt und sind somit bei der Einhaltung der Höchstgrenzen der zulässigen Dienstzeit zu berechnen. Dieser gemeinschaftsrechtlichen Vorgabe wird im § 28 Abs 1 Z 1 in Anlehnung an das landesgesetzliche Regelungsvorbild (§ 12 L-BG) Rechnung getragen. Ergänzend zur Landesrechtsslage wird die Definition des Begriffs "Monatsstundensoll" vorgeschlagen, der ausschließlich im Zusammenhang mit einer gemeindespezifischen Sonderregelung im Zusammenhang mit dem Schicht- und Wechseldienst von Bedeutung ist (§ 29 Abs 5).

§ 29 wird sprachlich an § 12a L-BG angepasst, inhaltlich aber nur wenig verändert. Die bisher im § 29 Abs 6 Gem-VBG vorgesehene Möglichkeit, einen verlängerten Dienstplanes durch Verordnung der Gemeindevertretung vorzusehen, kann mangels Anwendungsrelevanz entfallen.

Zudem wird in diesem Zusammenhang auch eine Präzisierung der Schicht- und Wechseldienstregelung im § 29 Abs 5 vorgeschlagen, die die Beschränkung der Über- oder Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit für die Gemeinden leichter handhabbar machen soll.

Weiters soll die für den Landesdienst inzwischen analog zur Bundesregelung durch die Novelle LGBl Nr 45/2009 erfolgte Einführung eines "Mehrstundenzuschlages" einschließlich den durch die Novelle LGBl Nr 50/2010 vorgenommenen und zum Teil auch gemeinschaftsrechtlich gebotenen Modifizierungen bzw Ergänzungen im Wesentlichen auch für die Gemeindevertragsbediensteten umgesetzt werden.

Mehrdienstleistungen von teilbeschäftigten Bediensteten, mit denen die volle Wochendienstzeit (40 Stunden) überschritten wird, gelten bereits jetzt als Überstunden und werden entsprechend abgegolten. Mehrdienstleistungen, die unter diesem Ausmaß bleiben, sind derzeit entweder im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen oder besoldungsrechtlich ohne Überstundenzuschlag abzugelten. Diese Rechtslage hat lange Zeit auch für die Privatwirtschaft und für Bundes- und Landesbedienstete gegolten. Die Bundesgesetze BGG I Nr 61/2007 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes) und BGG I Nr 96/2007 (Änderung des BDG 1979 und des Gehaltsgesetzes 1956) sehen jedoch mittlerweile vor, dass Teilzeitbeschäftigte auch für jene Mehrdienstleistungen, die unter der vollen Wochendienstzeit liegen, einen Überstundenzuschlag erhalten, wenn innerhalb des betreffenden Kalendervierteljahres kein Zeitausgleich möglich ist. Dem ist mittlerweile auch der Landesgesetzgeber für die Landesbediensteten gefolgt (vgl die Ausführungen im vorstehenden Absatz). Diese Rechtslage soll auch für Gemeindevertragsbedienstete herbeigeführt werden.

In Hinkunft beträgt daher das Verhältnis des Freizeitausgleichs 1 : 1,25. Besoldungsrechtlich wird in den Z 23.1, 24 und 25 ein reduzierter Mehrstundenzuschlag von 25 % der Grundvergütung (bzw 50 % bei Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen ab der 9. Stunde, Z 25) vorgesehen. Entsprechend dem landesgesetzlichen Regelungsvorbild (§ 12b L-BG) gelten bei Teilzeitbeschäftigten nur solche Mehrleistungen als Mehrstunden (vgl zum Begriff § 30 Abs 4 dritter und vierter Satz), die nicht innerhalb des Kalendervierteljahres im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit ausgeglichen werden können.

Der im § 12b Abs 2 und 3 L-BG geregelte Mehrstundenausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monats bei Vollbeschäftigung soll dagegen nicht übernommen werden, da diese Festlegung eine Verschlechterung der Rechtslage zu Lasten der Bediensteten bedeuten würde. Daraus ergibt sich, dass bei vollbeschäftigten Bediensteten jede den Kriterien des § 30 Abs 1 entsprechende Mehrdienstleistung als Überstunde zu behandeln ist.

Zu Z 10:

Derzeit sind von den in den §§ 31 bis 34 Gem-VBG enthaltenen Beschränkungen der Arbeitszeit ua Bedienstete ausgenommen, die in Betrieben beschäftigt oder in Alten- oder Pflegeheimen zur Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner eingesetzt sind. Diese all-

gemeine Ausnahme ist für alle in Betrieben (= Krankenanstalten) beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfassungsrechtlich vorgegeben und kann daher nicht geändert werden (Art 21 Abs 2 B-VG). In den Seniorenpflegeheimen (zum Begriff vgl § 2 Abs 1 des Salzburger Pflegegesetzes) soll die Ausnahme auf jene Bediensteten eingeschränkt werden, auf die das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) Anwendung findet. Künftig sind daher nur mehr jene in Pflegeheimen beschäftigten Vertragsbediensteten von der Anwendung der Arbeitszeitbestimmungen ausgeschlossen, die in der Einrichtung als Angehörige von Gesundheitsberufen tätig sind oder deren Tätigkeit sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist (vgl § 1 Abs 1 KA-AZG).

Zu Z 11:

Die aus dem Beamtendienstrecht abgeleiteten Bestimmungen über die Teilbeschäftigung entsprechen nicht den praktischen Bedürfnissen des Gemeindedienstes, in dem viele Dienstverhältnisse bereits auf Teilzeitbasis begründet werden. Der wenig praxisrelevante Abs 2, der bisher Bestimmungen über die Festlegung der Zeiten der Dienstverrichtung enthalten hat, kann entfallen. Der bisherige Abs 3 ist nunmehr in stark vereinfachter Form als Abs 2 vorgesehen. Der bisher sehr strenge Maßstab für die Zulässigkeit von Mehrdienstleistungen wird in vereinfachter Form vorgeschlagen.

Zu Z 12:

Bei einem Enden des Dienstverhältnisses nach dem 30. Juni eines Jahres gebührt derzeit der volle Jahresurlaub und ist auch der Berechnung der Urlaubsentschädigung (§ 47 Gem-VBG) zugrunde zu legen. Dies entspricht auch der für Landesvertragsbedienstete geltenden Rechtslage (§ 23 Abs 4 L-VBG). In Hinkunft soll der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch auch bei einem in der zweiten Jahreshälfte liegenden Enden des Dienstverhältnisses aliquotiert werden (Z 12.1).

Abs 8 enthält Bestimmungen im Zusammenhang mit der Eignungsausbildung, die künftig nicht mehr vorgesehen ist (Z 12.2, vgl die Erläuterungen zu Art I Z 2 und 4).

Zu § 13:

Das Dienstrecht der Gemeinde-Vertragsbediensteten sieht vor, dass Bedienstete, für die die Fünftageweche gilt, für jeden auf einen Samstag fallenden gesetzlichen Feiertag Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag haben. Diese Bestimmung geht auf § 27 Abs 3 des Beamtendienstrechtsgesetzes 1977, BGBl Nr 329, zurück, in dem die Gutschrift eines zusätzlichen Urlaubstages für den Fall vorgesehen war, dass während des Erholungsurlaubes ein Feiertag auf einen Samstag fiel. Die Novelle LGBl Nr 71/1981 zum Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968 schuf zu dieser (bis dahin auch für Gemeindebedienstete unverändert anzuwendenden) Bundesbestimmung das bis heute geltende abweichende Landesrecht, nach dem

der zusätzliche Urlaubstag unabhängig davon gebührt, ob der Samstagfeiertag im Einzelfall mit einem Erholungsurlaub zusammenfällt oder nicht.

Da der zusätzliche Urlaubsanspruch mittlerweile als nicht mehr zeitgemäßes Privileg der öffentlich Bediensteten aufgefasst wird, ist er für die Landesbediensteten inzwischen aufgehoben worden. Nun soll dieser Anspruch auch bei den Gemeinde-Vertragsbediensteten und bei den Gemeindebeamtinnen und -beamten entfallen.

Zu Z 14:

Wie im Pkt 1 der Erläuterungen bereits ausgeführt worden ist, hat der EuGH in mehreren Urteilen (Rs C 486/08 und verb Rs C-350/06 und C-520/06) entschieden, dass die derzeit auch im Gemeindedienst bestehenden Urlaubsverfallsbestimmungen gemeinschaftsrechtswidrig sind. Im ersten Fall ("Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols") war dabei der Verfall des bereits erworbenen Anspruchs auf Erholungsurlaub nach einem Elternurlaub Gegenstand des Urteils, im zweiten Fall ("Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und Stringer ua gegen Her Majesty's Revenue and Customs") der Verfall nach langen Krankenständen. Im letzten Fall geht auch der OGH in seiner Judikatur von einer Hemmung des Urlaubsverfalls aus, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Urlaub infolge krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchen kann (vgl OGH 6.10.2005, 8 ObA 41/05w, zum Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz).

Dieser Rechtsprechung soll nun dahingehend Rechnung getragen werden, dass für den Verfall des Urlaubsanspruchs zwei ergänzende Sonderfälle geschaffen werden. Bei einem Elternurlaub (Abs 2) tritt der Verfall erst 18 Monate ab dessen Beendigung ein, bei einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalles erst ein Jahr ab dem Ende der Dienstverhinderung (Abs 3). Die kürzere Verfallsfrist des Abs 3 wird unter dem Gesichtspunkt für sachlich erachtet, da während der Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst ebenfalls Urlaubsansprüche entstehen, die von der oder dem Bediensteten nach Wiederantritt des Dienstes verbraucht werden können.

Das Ansammeln höherer Urlaubsguthaben ist grundsätzlich nicht wünschenswert, da der jährliche Erholungsurlaub auch im Interesse der Bediensteten möglichst regelmäßig verbraucht werden soll. Abs 4 sieht daher vor, dass Gemeinden mit ihren Vertragsbediensteten keine abweichenden Vereinbarungen treffen können.

Zu Z 15:

§ 47 Gem-VBG regelt die Entschädigung für den nicht verbrauchten Erholungsurlaub beim Ende des Dienstverhältnisses. Bei aufrehtem Dienstverhältnis sollen Urlaubsansprüche keinesfalls gegen eine Entschädigung abgelöst werden (vgl auch die entsprechende Bestimmung im § 7 des Urlaubsgesetzes), und zwar auch dann nicht, wenn eine entsprechende Einigung zwischen der Gemeinde und der oder dem Vertragsbediensteten vorliegt. Die vorgeschlagene Anfügung erklärt solche Vereinbarungen daher für rechtsunwirksam.

Zu Z 16:

Karenz(urlaub)szeiten haben unterschiedliche Auswirkungen auf zeitabhängige Rechte (zB die Vorrückung, Beförderung, Urlaubsanspruch, Jubiläumszuwendung). Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz 1979 und nach dem Väter-Karenzgesetz bleiben zur Gänze für zeitabhängige Rechte wirksam, unabhängig davon, ob danach der Dienst wieder angetreten wird oder nicht (§ 51 Abs 2 Gem-VBG). Das gilt auch für gänzliche Dienstfreistellungen zum Zweck der Sterbebegleitung oder der Pflege schwerst erkrankter Angehöriger (Familienhospizfreistellung, vgl § 55a Abs 3 letzter Satz Gem-VBG). Andere Karenzurlaube sind für zeitabhängige Rechte grundsätzlich nicht zu berücksichtigen, sie werden aber nach Dienstantritt zur Gänze für die Vorrückung, nicht aber für andere zeitabhängige Rechte wirksam (§ 51 Abs 3). Zur Verdeutlichung, für welche Karenzurlaube die letztgenannte Regelung gilt (Karenzurlaube aus beliebigem Anlass - § 50; Karenzurlaube zur Pflege eines behinderten Kindes - § 53 und Bildungskarenz - § 54) wird im § 51 Abs 1 Gem-VBG ein Hinweis in Form eines Klammerausdrucks eingefügt.

Zu Z 17:

Im Salzburger Kinderbetreuungsgesetz 2007 sind derzeit auch ergänzende Bestimmungen zur Reisegebührenvorschrift 1955 vorgesehen, die für den Gemeindedienst durch die Erlassung eigenständiger Reisegebührenbestimmungen (vgl die Erl zu Art I Z 26) obsolet werden. § 22 Abs 5 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007 soll daher auf Gemeindevertragsbedienstete keine Anwendung mehr finden.

Zu den Z 18 und 19:

Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas I sind bei der Anstellung grundsätzlich in jene Dienstklasse und dort in jene Entlohnungsstufe einzureihen, die sich aus dem Dienstalter bzw dem Vorrückungstichtag ergibt. Ausgegangen wird dabei von den für die entsprechende Entlohnungsgruppe jeweils in den Abs 2 und 3 des § 64 Gem-VBG getroffenen Festlegungen. Bei entsprechendem dienstlichen Interesse kann auch unmittelbar sowohl in eine höhere Dienstklasse als auch eine höhere Entlohnungsstufe eingereiht werden, als dies auf Grund des Dienstalters (Vorrückungstichtag) möglich wäre. Diese bereits jetzt bestehende Rechtslage soll deutlicher als bisher zum Ausdruck gebracht werden, in dem die bisher auf zwei Absätze verteilten Aussagen über die Vorreihung in den Dienstklassen und den Entlohnungsstufen in einer Bestimmung zusammengefasst (Z 18).

Im Entlohnungsschema II ist derzeit im Gesetz keine Vorreihungsmöglichkeit vorgesehen, eine solche entspricht jedoch den Erfordernissen der Praxis und soll daher ergänzt werden (Z 19). Sowohl im § 64 (dort: Abs 5) als auch im § 66 (dort: Abs 3) ist der Entfall von Bestimmungen vorgesehen, die eine schlechtere Bezahlung von Bediensteten vor dem 18. Lebensjahr zur Folge haben.

Zu Z 20:

Derzeit ist gemäß § 82 Abs 1 Z 1 Gem-VBG als Beförderungsmaßnahmen im Entlohnungsschema I nur die Einreihung in die nächsthöhere Dienstklasse ihrer Entlohnungsgruppe oder die Einreihung in eine höhere Entlohnungsstufe ihrer Dienstklasse vorgesehen. In der Praxis besteht jedoch auf Grund eines entsprechend hohen Dienstalters der betroffenen Bediensteten gelegentlich der Wunsch, Dienstklassen zu überspringen. Die Beschränkung auf die "nächst-höhere" Dienstklasse soll daher entfallen und Beförderungen generell in höhere Dienstklassen möglich sein. Gleichzeitig wird auch im Gesetz darauf Bedacht genommen, dass die Anwendung der Gemeinde-Beförderungsrichtlinien 2004, LGBl Nr 44/2004, auch zu einer Einreihung in eine höhere Entlohnungsstufe der höheren Dienstklasse führen kann (Z 1 lit c in der Fassung der Vorlage).

Zu Z 21:

In einigen Fällen (§ 82b Abs 1 Z 2 und 3 Gem-VBG) wird für eine Beförderung im Entlohnungsschema II derzeit ausnahmsweise nicht das Erreichen eines bestimmten Dienstalters, sondern das Erreichen und zweijährige Verweilen in einer bestimmten Entlohnungsstufe vorausgesetzt. Dies führt in der Vollzugspraxis immer wieder zu Unklarheiten. Deshalb soll auch hier – wie in allen anderen Beförderungsbestimmungen des Gem-VBG – auf das Erreichen eines bestimmten Dienstalters umgestellt werden.

Zu Z 22:

§ 83 Abs 2 Gem-VBG regelt als Detail der durch Verordnung der Landesregierung erfolgenden Bezugserhöhung den historisch bedingten Aufschlag (in der Höhe von aktuell 5 %), den Vertragsbedienstete der Gemeinden auf die für Beamtinnen oder Beamten geltenden Bezugshöhen erhalten. Diese Aufschlagsregelung setzt klarerweise voraus, dass für entsprechende Entlohnungsstufen im Vertragsbedienstetenschema Vergleichsgrößen im Beamtenschema vorhanden sind, die eine prozentuelle Ermittlung möglich machen. Dies ist für die durch die Novelle LGBl Nr 54/2008 neu festgelegte Entlohnungsstufe V/10 und die völlig neu geschaffenen Entlohnungsstufen d/III/9 und 10, IV/13 und 14 sowie V/11 nicht der Fall, da diese als Ersatz für die komplizierte Dienstalterszulagen-Regelung völlig neu berechnet wurden (vgl dazu die Erläuterungen der Regierungsvorlage BlgLT Nr 446, 5 Sess 13. GP, im Internet auffindbar unter <http://www.salzburg.gv.at/00201ipi/13Gesetzgebungsperiode/5Session/446.pdf>). Im § 83 Abs 2 Gem-VBG soll daher eine Klarstellung getroffen werden, dass diese Entlohnungsstufen unmittelbar wie sich aus § 83 Abs 1 Gem-VBG ergebend (zB Prozentwert) valorisiert werden.

Zu Z 23.2:

Auch Reisegebühren sollen in Hinkunft pauschaliert werden können, wobei auf Grund der individuellen Unterschiede wohl nur eine Einzelfall-Pauschalierung in Betracht kommen wird.

Zu den Z 26 und 30:

§ 105 Gem-VBG erklärt derzeit iVm § 127 Z 37 mit einigen Abweichungen die Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 96/2007 für anwendbar. Damit ist für den Gemeindedienst ein hochkomplexes und auf alle Eventualitäten des Bundesdienstes Bedacht nehmendes Regelwerk anzuwenden, das an den praktischen Erfordernissen des Gemeindedienstes vielfach vorbeigeht und für die Abgeltung der häufig nur sehr einfach strukturierten Reisebewegungen einen unverhältnismäßig hohen bürokratischen Aufwand verursacht. Daher wird vorgeschlagen, die tatsächlich relevanten Bestimmungen in möglichst vereinfachter Form zusammenzufassen und dabei nach Möglichkeit auch Gepflogenheiten aus dem langjährigen Rechtsvollzug zu übernehmen.

Die geänderten Bestimmungen sollen auch für Gemeindebeamtinnen und -beamten gelten (Art II Z 2).

Zu Z 27:

Beim Enden des Dienstverhältnisses sind der Gemeinde entstandene Ausbildungskosten grundsätzlich von der oder dem ausscheidenden Bediensteten zu ersetzen. § 114 Abs 6 sieht davon bestimmte Ausnahmen vor, wobei in der Z 1 präzisiert werden soll, dass als "Grundausbildung" im Sinn dieser Bestimmung nur jene gemäß § 12 Gem-VBG (bzw §§ 5 bis 6c L-BG) zu verstehen ist. Regelungen über den Rückersatz von Spezialausbildungskosten wie zB EDV-Ausbildungen udgl können dagegen vertraglich vereinbart werden.

Zu Z 28:

Für die nicht in Betrieben beschäftigten Vertragsbediensteten ist derzeit keine Frist für die Anfechtung einer Entlassung vorgesehen (vgl jedoch § 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes für die in Betrieben beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Das Fehlen einer entsprechenden gesetzlichen Bestimmung könnte sogar die Zulässigkeit der Anfechtung von Entlassungen insgesamt fraglich erscheinen lassen. Daher soll eine entsprechende Ergänzung mit einer Frist von drei Monaten vorgenommen werden.

Zu Z 29:

Diese Änderung beinhaltet lediglich eine auf Grund der in den Z 18 und 19 vorgenommenen Änderungen erforderliche Zitat Anpassung.

Zu Z 31:

Die zitierte Richtlinie ist im Recht der Gemeindevertragsbediensteten schon lange inhaltlich umgesetzt, es wird lediglich der Umsetzungshinweis ergänzt.

Zu Z 32:

Die geänderten Bestimmungen über die Beförderungen sollen rechtzeitig zum Beförderungstermin 1. Juli 2011 in Kraft treten, dies entspricht auch dem zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervertretungen erzielten Verhandlungsergebnis. Die weiteren Änderungen sollen möglichst rasch nach der Kundmachung des Gesetzes wirksam werden.

Zu Z 33.1:

Die bisherige Beschränkung der Entlohnungsgruppe fh auf bestimmte Studienlehrgänge der Fachhochschule Technikum Kärnten ist nicht mehr zeitgemäß, da inzwischen auch andere Fachhochschulen Studiengänge anbieten, die zu einer Verwendung im Gemeindeverwaltungsdienst qualifizieren können. Die Voraussetzungen sollen daher allgemeiner gefasst werden und in Hinkunft entweder die Absolvierung eines mindestens vierjährigen Studienganges mit den akademischen Graden (§ 5 des Fachhochschulstudien-Gesetzes) Master (FH), Magistra/Magister (FH) oder Diplom-Ingenieurin/Diplom-Ingenieur (FH) oder einen mindestens dreijährigen Bachelor-Studienlehrgang (Abschluss: Bachelor [FH]) voraussetzen (§ 1 Z 2 der Anlage).

Da die Entlohnungsgruppe a im Gemeindedienst auch in Zukunft den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades einer Universität voraussetzt (vgl § 1 der Anlage), soll Absolventinnen und Absolventen eines Bachelorstudiums an einer Universität (§ 54 ff des Universitätsgesetzes 2002) die Entlohnungsgruppe fh offen stehen. Dafür sprechen auch gleichheitsrechtliche Erwägungen, da auch Absolventen der Bachelor-Studienlehrgänge an einer Fachhochschule in diese Entlohnungsgruppe eingereicht werden sollen (§ 1a Z 1 der Anlage).

Zu Z 33.2:

Bei den Einreihungserfordernissen für die Entlohnungsgruppe b sollen die in den § 3 Abs 1 und 2 der Anlage bisher vorgesehenen Möglichkeiten des Ersatzes der Reifeprüfung durch ein (Fachhochschul-) Studium harmonisiert werden. Im Abs 2 wird klargestellt, dass die Erfüllung der für die Entlohnungsgruppen a oder fh geforderten Kriterien zu einer Einreihung in die Entlohnungsgruppe b berechtigen, auch wenn keine Reifeprüfung nachgewiesen werden kann. Auch in diesen Fällen ist ein der Verwendung im Gemeindedienst entsprechendes (Fachhochschul-) Studium erforderlich.

Im Abs 1 wird wie bisher (Abs 2) der Ersatz der Reifeprüfung durch Berufsreifeprüfung geregelt, wodurch deutlicher als bisher zum Ausdruck kommt, dass diese Prüfung bereits für sich (ohne Zusammenhang mit einem Fachhochschul-Studium) als Kriterium für eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe b genügt.

Zu Z 33.3:

Die Ergänzung, dass auch bestimmte höherrangige Ausbildungen (ohne entsprechende Grundausbildung) die Einreihung in die Entlohnungsgruppe c ermöglichen, entspricht der

Vollzugspraxis. Die Absolventinnen und Absolventen der genannten Ausbildungen bzw Studien ersparen sich bei Verwendung auf einem C/c-Planposten eine vorangehende Reihung in d samt D/d-Kurs. Bei den Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen wird hier – anders als bei einer Reihung in a, fh oder b – selbstverständlich kein der Verwendung entsprechendes (Fachhochschul-)Studium vorausgesetzt.

Zu Z 33.4:

Die derzeit geltenden Bestimmungen für die Einreihung der Bediensteten des Entlohnungsschemas II in die Entlohnungsgruppen p1 bis p5 werden in der Praxis als zu unbestimmt und nicht an den Anforderungen des Gemeindedienstes orientiert empfunden. Daher führt die Anwendung oft zu Unklarheiten über die Zulässigkeit bestimmter Einreihungen, vor allem bei Einreihungen oder Überstellungen in die Entlohnungsgruppen p2 oder p1 geht. Darüber hinaus enthalten diese aus dem Bundesrecht abgeleiteten Bestimmungen eine Reihe von Berufsbildern und Tätigkeitsbeschreibungen, die im Gemeindedienst keine Bedeutung haben.

Es wird daher vorgeschlagen, unter Bedachtnahme auf die in der bisherigen Vollzugspraxis aufgetretenen Probleme in Zukunft möglichst klare Vorgaben für die Einreihungen und Überstellungen zu treffen. Auslegungsbedürftige Begriffe, wie zB "Spezialarbeiter" (berechtigt derzeit zum Aufstieg in p2 bzw p1) werden dabei weitgehend vermieden. Auf Anmerkungen (zum Teil sehr kasuistischer Natur), wie sie derzeit bestehen, jedoch für die Vollzugspraxis kaum eine Hilfestellung bieten, wird verzichtet. Im Gemeindedienst nicht relevante Berufsbilder oder Tätigkeitsbeschreibungen sind nicht mehr vorgesehen. Die Zugangskriterien für die einzelnen Entlohnungsgruppen werden zum einen präzisiert und damit gegenüber dem Iststand klarer und auch strenger gefasst, zum anderen erfolgen aber spürbare Verbesserungen für die Möglichkeiten einer Überstellung in eine besser dotierte Entlohnungsgruppe. Derartige Überstellungen werden aber an bestimmte, genau definierte Kriterien geknüpft. Durch die sinngemäße Anwendbarkeit des § 82 Abs 3 (Mitteilungspflicht der Begründung bei einer ablehnenden Entscheidung) soll für die Bediensteten zudem mehr Rechtssicherheit erzielt und eine möglichst einheitliche Vollziehung in den Gemeinden erreicht werden.

Für die Einreihung in p1 werden die Anforderungen sehr klar eingegrenzt und festgelegt. Neu ist, dass nun auch die Leiter/innen kleinerer Bauhöfe (mit insgesamt zumindest fünf Mitarbeiter/innen, von welchen inklusive Leiter/in zumindest vier eine Fachausbildung aufweisen müssen) in p1 gereiht werden können.

Bei der Entlohnungsgruppe p2 wird im Vergleich zu den geltenden Bestimmungen eine deutliche Straffung vorgeschlagen und die angestrebte Durchlässigkeit von p3 nach p2 geschaffen, da die Mindestwartezeit für in p3 Gereichte von bisher zehn Jahren wird auf sieben Jahre verkürzt wird.

Für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen p1 bis p3, für die seit dem Jahr 2008 neue, attraktivere Beförderungsbestimmungen gelten (vgl § 82b Gem-VBG), sollen in Zukunft grundsätzlich nur mehr Personen mit einer Fachausbildung (absolvierte Lehre oder Facharbeiterauf-

stiegsprüfung) in Frage kommen. Der erlernte Beruf soll für die Verwendung zumindest von Vorteil sein, bei bestimmten, speziellen Verwendungen ist dieses Kriterium aber nicht Bedingung. Zusätzlich wird den Pflegehilfskräften mit guter Leistung in Würdigung ihres sehr schweren Dienstes eine Aufstiegsmöglichkeit von p4 in p3 eröffnet.

Für Reinigungskräfte mit guter Leistung wird eine wesentlich raschere Überstellung in p4 ermöglicht (Verkürzung der Mindestwartefrist von zehn auf sieben Jahre).

Zu Art II:

Zu Z 1:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 13 und 14.

Zu Z 2:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 23.2.

Zu den Z 3 und 5:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 26.

Zu Z 4:

Die aufsichtsbehördlichen Genehmigungserfordernisse für Maßnahmen im Bereich der Vertragsbediensteten wurden mit dem Gesetz LGBl Nr 54/2008 neu geregelt. Die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen sollen an diesen Rechtsbestand angepasst werden (vgl § 126 Abs 3 Gem-VBG).

Zu Z 6:

Die Änderungen sollen möglichst unverzüglich 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.

