

Nr 409 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(2. Session der 15. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem das mit dem das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, LGBl Nr 17/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 114/2011, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Die den 4. Abschnitt betreffenden Zeilen werden durch folgende Zeilen ersetzt:

"4. Abschnitt

Dienstliche Aus- und Fortbildung

- § 12 Ziel und Gliederung der Aus- und Fortbildung; Aufgabe der Gemeinde
- § 12a Ziel der Grundausbildung
- § 12b Ersatz der Grundausbildung
- § 12c Ausbildungslehrgänge
- § 12d Zulassung zur Grundausbildung
- § 12e Prüfungskommission
- § 12f Prüfungsverfahren
- § 12g Fortbildung und Führungskräftebildung"

1.2. Die den § 93 betreffende Zeile entfällt.

1.3. Die den § 118 betreffende Zeile lautet:

"§ 118 Sonderurlaub für Arbeitssuche"

1.4. Nach der den § 129 betreffenden Zeile wird angefügt:

"§ 130 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl Nr 51/2010

§ 131 Übergangsbestimmungen zur Neuregelung des Vorrückungstichtages (LGBl Nr/2013)"

2. Im § 1 Abs 4 lautet die Z 1:

"1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Gehaltskassengesetz 1959, das Theaterarbeitsgesetz oder das Hausbesorgergesetz geregelt ist;"

3. Im § 8 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Im Abs 1 Z 1 lautet die lit b:

"b) bei sonstigen Verwendungen der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft oder eines Rechts auf unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt."

3.2. Die Abs 5 und 6 lauten:

"(5) Abweichend von Abs 1 Z 2 gilt für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen d, p5 und p4 ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht als Voraussetzung für die Aufnahme. Vom Vorliegen dieser Voraussetzung darf nicht abgesehen werden.

(6) Der Dienstgeber ist ermächtigt, vor der Anstellung von Vertragsbediensteten, die mit Tätigkeiten in Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen betraut werden sollen, Auskünfte gemäß § 9a Abs 2 des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen. Diese Ermächtigung gilt sinngemäß, wenn Personen, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht den Bestimmungen dieses Gesetzes unterliegt, zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden sollen."

4. § 12 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

"Dienstliche Aus- und Fortbildung

Ziel und Gliederung der Aus- und Fortbildung; Aufgabe der Gemeinde

§ 12

(1) Die dienstliche Aus- und Fortbildung soll den Vertragsbediensteten die für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten vermitteln, diese erweitern und vertiefen. Sie gliedert sich

1. bei Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I in die Bereiche Grundausbildung, Fortbildung und Führungskräftebildung;
2. bei Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemas II und ki in die Bereiche Fortbildung und Führungskräftebildung.

(2) Die Gemeinde hat als Dienstgeber entweder entsprechende Bildungsmaßnahmen selbst durchzuführen oder für die Ermöglichung der Teilnahme ihrer Bediensteten an Bildungsveranstaltungen des Landes oder des Salzburger Gemeindeverbandes vorzusorgen. Im zweiten Fall sind die näheren Bedingungen der Teilnahme zwischen der Gemeinde und dem Land bzw dem Salzburger Gemeindeverband zu vereinbaren. Für neu eintretende Vertragsbediensteten können Einführungsveranstaltungen angeboten werden.

(3) Die Kosten der Aus- und Fortbildung sind von der Gemeinde zu tragen, ausgenommen bei ganz- oder teilweiser Wiederholung eines Ausbildungslehrganges, wenn mit der Gemeinde keine andere Vereinbarung getroffen wird.

Ziel der Grundausbildung

§ 12a

(1) Die Grundausbildung soll gewährleisten, dass die Vertragsbediensteten die für ihre Verwendung erforderlichen Kenntnisse in den im § 12c aufgezählten Wissensbereichen erwerben.

(2) Die erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung ist im Entlohnungsschema I eine Voraussetzung für die Beförderung (§ 82a Abs 1) und nach Maßgabe von § 3 Abs 1 und 2 der Anlage auch für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe c.

Ersatz der Grundausbildung

§ 12b

Die Grundausbildung wird ersetzt:

1. durch eine Dienstprüfung, die nach Vorschriften des Bundes oder eines Landes für eine vergleichbare Verwendung vorgesehen ist oder war und deren erfolgreiche Ablegung von der oder dem Vertragsbediensteten nachzuweisen ist;
2. durch Erfüllung der Einreihungserfordernisse gemäß den §§ 1 Abs 2, 2 Abs 3 oder 3 Abs 5 der Anlage für den entsprechenden Dienstzweig.

Ausbildungslehrgänge

§ 12c

(1) Folgende Ausbildungslehrgänge sind abzuhalten:

1. ein Lehrgang für den leitenden Verwaltungsdienst für die Bediensteten der Entlohnungsgruppen a, fh und b;
2. ein Lehrgang für den Verwaltungsfachdienst für die Bediensteten der Entlohnungsgruppe c.

Die Ausbildungslehrgänge sind in einzelne Module zu gliedern.

(2) Folgende Module sind für beide Ausbildungslehrgänge gemeinsam abzuhalten:

1. bürgernahe, mitarbeiter/innenorientierte und effiziente Verwaltung;
2. kommunales Informationsmanagement;
3. Finanzwirtschaft und Haushaltswesen;

Die Mindestdauer dieser Module beträgt jeweils einen Tag.

(3) Folgende Module sind für die Ausbildungslehrgänge für den leitenden Verwaltungsdienst und den Verwaltungsfachdienst jeweils getrennt abzuhalten:

1. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Gleichbehandlungsrecht) der Salzburger Gemeindevertragsbediensteten;
2. Gemeinderecht;
3. Besonderes Verwaltungsrecht, soweit es von Gemeinden zu vollziehen ist;
4. Finanzverwaltung und Finanzrecht;
5. Bau- und Raumordnungsrecht;
6. Grundkenntnisse der Betriebsführung bzw -organisation, des Datenschutzes und einer patienten/innen- bzw bewohner/innengerechten Kommunikation in Krankenanstalten bzw Seniorenwohnheimen;
7. Österreichisches Verfassungsrecht (einschließlich der Grundzüge der Europäischen Integration, insbesondere der Organisation und Arbeitsweisen der Europäischen Union, und der Grundzüge des Gemeinderechts);
8. Verwaltungsverfahrenrecht.

Die Mindestdauer dieser Module beträgt:

- a) zwei Tage beim Modul gemäß Z 1;
- b) eineinhalb Tage beim Modul gemäß Z 2;
- c) jeweils drei Tage bei den Modulen gemäß Z 3 bis 6 im Ausbildungslehrgang für den leitenden Gemeindedienst und jeweils zwei Tage bei diesen Modulen im Ausbildungslehrgang für den Verwaltungsfachdienst;
- d) fünf Tage bei den Modulen 7 und 8 im Ausbildungslehrgang für den leitenden Verwaltungsdienst und vier Tage bei diesen Modulen im Ausbildungslehrgang für den Verwaltungsfachdienst.

(4) Folgende Module sind für den Ausbildungslehrgang für den leitenden Verwaltungsdienst abzuhalten:

1. Grundzüge des für Gemeinden relevanten Privatrechts;
2. Grundzüge der Europäischen Integration, insbesondere Organisation und Arbeitsweisen der Europäischen Union.

Die Mindestdauer dieser Module beträgt jeweils einen Tag.

(5) Die Module gemäß Abs 2 und 3 sind von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aller Ausbildungslehrgänge zu absolvieren, die Module gemäß Abs 4 nur von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Ausbildungslehrgänge für den leitenden Verwaltungsdienst. Von den Modulen gemäß Abs 3 Z 3 bis 6 haben Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe a zwei Module und Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen fh, b und c ein Modul zu absolvieren. Die Auswahl dieser Module obliegt der oder dem Vorgesetzten unter Bedachtnahme auf die Verwendung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers des Ausbildungslehrganges.

(6) Absolventinnen und Absolventen des Ausbildungslehrganges für den Verwaltungsfachbedienst müssen bei einer allfälligen späteren Teilnahme am Lehrgang für den leitenden Verwaltungsdienst die Module gemäß Abs 2 und 3 Z 1 und 2 nicht wiederholen. Absolventinnen und Absolventen des Ausbildungslehrganges für den leitenden Verwaltungsdienst müssen bei einer Überstellung in die Entlohnungsgruppe a lediglich ein 2. Modul gemäß Abs 3 Z 3 bis 6 absolvieren. Abs 5 letzter Satz findet Anwendung.

(7) Die erfolgreiche oder nicht erfolgreiche Absolvierung der einzelnen Module ist wie folgt zu beurteilen:

1. die Module gemäß Abs 2 nur auf Grund der Mitarbeit der Teilnehmerin oder des Teilnehmers;
2. die Module gemäß Abs 3 Z 1 und 2 ergänzend auch auf Grund der Ergebnisse von mündlichen Einzelprüfungen in jedem Modul;
3. die Module gemäß Abs 3 Z 3 bis 6 ergänzend auch auf Grund der Ergebnisse von mündlichen Einzelprüfungen in jedem Modul und im Ausbildungslehrgang für den leitenden Verwaltungsdienst einer vorausgehenden, höchstens vierstündigen schriftlichen Prüfung (Facharbeit);
4. die Module gemäß Abs 3 Z 7 und 8 auch auf Grund der Ergebnisse von mündlichen Prüfungen in jedem Modul, und zwar im Ausbildungslehrgang für den Verwaltungsfachdienst als Einzelprüfungen und im Ausbildungslehrgang für den leitenden Verwaltungsdienst als kommissionelle Prüfung vor dem Prüfungssenat nach erfolgreicher Absolvierung aller anderen Module.

Ein Ausbildungslehrgang gilt als erfolgreich absolviert, wenn

- a) die oder der Vortragende die ausreichende Mitarbeit der Teilnehmerin oder des Teilnehmers in den Modulen bestätigt;
- b) die Teilnehmerin oder der Teilnehmer in den Modulen ohne abschließende Prüfung ein Drittel und in den übrigen Modulen höchstens die Hälfte der Lehrgangsstunden versäumt hat und
- c) von der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer alle vorgeschriebenen Prüfungen erfolgreich abgelegt worden sind.

Über die erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung ist der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer ein Zeugnis auszustellen.

(8) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann auf Antrag einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers feststellen, dass ein Modul erfolgreich absolviert worden ist, obwohl sie bzw er mehr als die im Abs 7 lit b als Mindestmaß vorgesehenen Lehrgangsstunden versäumt hat, wenn folgende Voraussetzungen zutreffen:

1. die Teilnehmerin oder der Teilnehmer war auf Grund unverschuldeter und schwer wiegender Ereignisse (zB Krankheit) an der Teilnahme gehindert und
2. die oder der Vortragende hat die ausreichende Mitarbeit bestätigt (Abs 7 lit a).

Zulassung zur Grundausbildung

§ 12d

(1) Die Vertragsbediensteten sind auf Antrag zu einem Ausbildungslehrgang zuzulassen, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. Das Anspruchsniveau des Lehrganges entspricht der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Vertragsbediensteten sowie der Bewertung ihrer bzw seiner Planstelle oder einer Planstelle, die sie bzw er in absehbarer Zeit innehaben wird.
2. Einer Teilnahme stehen keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen.
3. Das Dienstverhältnis besteht bis zum Zeitpunkt der Antragsstellung zumindest bereits ein Jahr.

Vom Vorliegen der Voraussetzung gemäß Z 3 kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister in begründeten Ausnahmefällen absehen.

(2) Die für eine Antragsstellung in Frage kommenden Vertragsbediensteten sind von der geplanten Durchführung von Ausbildungslehrgängen in geeigneter Weise zu informieren.

Prüfungskommission

§ 12e

(1) Beim Amt der Landesregierung ist eine Prüfungskommission für den Gemeindedienst einzurichten. Die Prüfungskommission besteht aus der oder dem Vorsetzenden, den erforderlichen Stellvertreterinnen und Stellvertretern und den weiteren Mitgliedern. Sie werden von der Landesregierung für eine Funktionsperiode von fünf Jahren bestellt. Nachbestellungen sind für die restliche Dauer der Funktionsperiode vorzunehmen. Vor der Bestellung der Mitglieder sind Vorschläge der Landesgruppe Salzburg des Österreichischen Städtebundes, des Salzburger Gemeindeverbandes, der Landesgruppe Salzburg der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und des Landesverbandes Salzburg des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs einzuholen. Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission und die Stellvertreterinnen und Stellvertreter müssen der Verwendungsgruppe A oder der Entlohnungsgruppe a angehören.

(2) Die Mitgliedschaft in der Prüfungskommission ruht:

1. von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss;
2. während einer Suspendierung;

3. während einer Außerdienststellung;
4. während eines Urlaubs von mehr als drei Monaten;
5. während der Ableistung des Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienstes.

(3) Die Mitgliedschaft in der Prüfungskommission endet:

1. mit Ablauf der Bestellungsperiode;
2. mit rechtskräftiger Verhängung einer Disziplinarstrafe;
3. mit Ausscheiden aus dem Dienststand;
4. mit Abberufung gemäß Abs 4.

(4) Ein Mitglied der Prüfungskommission ist vor Ablauf seiner Bestellungsperiode abberufen, wenn

1. es die Abberufung verlangt;
2. es aus gesundheitlichen Gründen seine Funktion nicht mehr ausüben kann;
3. es die mit ihrer Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat;
4. infolge eines Wechsels des Dienstortes oder der Verwendung mit der weiteren Tätigkeit als Prüferin oder Prüfer eine Behinderung in der Erfüllung der dienstlichen Verpflichtungen oder zusätzliche Kosten verbunden wären; oder
5. die Voraussetzungen für seine Bestellung nicht mehr gegeben sind.

(5) Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission hat Prüfungssenate zu bilden, die aus jeweils einer Vorsitzenden-Stellvertreterin oder einem Vorsitzenden-Stellvertreter als Senatsvorsitzende bzw Senatsvorsitzenden und einem weiteren Mitglied bestehen, und die erforderlichen Einzelprüferinnen und Einzelprüfer zu bestimmen. Als Prüferinnen und Prüfer sollen grundsätzlich die Vortragenden der betreffenden Module herangezogen werden.

(6) Die Prüferinnen und Prüfer sind in Ausübung ihrer Funktion, die nach bestem Wissen und Gewissen und strikt unparteilich zu erfolgen hat, an keine Weisungen gebunden.

(7) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Prüfungskommission zu unterrichten.

(8) Den Prüferinnen und Prüfern gebührt eine Entschädigung, deren Höhe je Kandidatin oder Kandidat durch Verordnung der Landesregierung festzusetzen ist. Dabei sind die Beanspruchung durch die Abnahme der Prüfung sowie der Aufwand, der mit dieser Tätigkeit außerhalb des Prüfungsvorganges verbunden ist (Vorbereitung, Korrektur schriftlicher Arbeiten usw) zu berücksichtigen; die Höhe der Entschädigung darf 2,5 % des jeweiligen Gehaltsansatzes für Landesbeamte der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 nicht überschreiten. Mit Prüferinnen oder Prüfern, die nicht im Landes- oder Gemeindedienst stehen, kann die Landesregierung davon abweichende Vereinbarungen treffen.

Prüfungsverfahren

§ 12f

(1) Die Prüfungstermine werden festgelegt:

1. für die kommissionelle Prüfung von der oder vom Vorsitzenden des Prüfungssenats;
2. für Einzelprüfungen vom jeweiligen Einzelprüfer.

Die Prüfungstermine sind den Personen, die sich zur Prüfung fristgerecht angemeldet haben, so rechtzeitig bekanntzugeben, dass eine ausreichende Vorbereitung möglich ist.

(2) Die Kandidatinnen und Kandidaten sind berechtigt, bis zum Beginn der Prüfung vom Termin zurückzutreten. In diesem Fall oder dann, wenn die Kandidatin oder der Kandidat nicht oder nicht rechtzeitig erscheint, ist ihr bzw ihm auf Ansuchen ein neuer Termin bekannt zu geben, der innerhalb von drei Monaten ab dem Tag des Ansuchens liegen muss.

(3) Die Prüfungen sind nicht öffentlich. Bei mündlichen Prüfungen kann die Einzelprüferin oder der Einzelprüfer oder bei kommissionellen Prüfungen die oder der Senatsvorsitzende von sich aus oder auf Wunsch der Kandidatin oder des Kandidaten eine weitere zu prüfende oder eine andere Person als Zuhörer beiziehen.

(4) Nach Durchführung der Prüfung entscheidet die Einzelprüferin oder Einzelprüfer oder bei kommissionellen Prüfungen der Prüfungssenat, ob die Kandidatin oder der Kandidat ausreichende Kenntnisse aufweist und damit die Prüfung bestanden hat. Der Prüfungssenat trifft seine Entscheidung in nicht öffentlicher Beratung. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Senatsvorsitzenden. Ist der Prüfungserfolg in einem Fach als besonders herausragend oder als überdurchschnittlich gut zu bewerten, ist im Prüfungsprotokoll und im Zeugnis festzuhalten, dass dieses Fach "mit Auszeichnung" bzw "mit gutem Erfolg" bestanden worden ist.

(5) Ist eine Prüfung nicht bestanden worden, hat die Einzelprüferin oder der Einzelprüfer oder bei kommissionellen Prüfungen der Prüfungssenat eine Frist zur frühestmöglichen Wiederholung festzulegen, die

1. bei Einzelprüfungen drei Wochen nicht unterschreiten und drei Monate nicht überschreiten und
2. bei einer kommissionellen Prüfung zwei Monate nicht unterschreiten und sechs Monate nicht überschreiten darf. Eine schriftliche Prüfung muss nicht wiederholt werden, wenn sie für sich zumindest mit gutem Erfolg (Abs 4) zu bewerten gewesen wäre. Bei kommissionellen Prüfungen sind beide Fächer zu wiederholen. Insgesamt sind in allen Fällen höchstens drei Wiederholungen zulässig.

Fortbildung und Führungskräftebildung

§ 12g

Vertragsbedienstete sollen jene Fortbildungsangebote nutzen, die ihnen seitens der Vorgesetzten empfohlen werden. Führungskräfte sollen insbesondere jene Schulungsangebote nutzen, die eine Hilfestellung zur Erfüllung ihrer im § 19 festgelegten Pflichten bieten."

5. § 16 Abs 1 lautet:

"(1) Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, welche nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Vertragsbediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Als solche Verwendung gilt insbesondere die Verwendung in einer leitenden Funktion in der Hoheitsverwaltung, im Wachdienst oder als Standesbeamtin bzw Standesbeamter."

6. § 22 Abs 3 Z 3 lautet:

"3. jede Veränderung der Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit(en) und jede Veränderung, die Auswirkungen auf das Recht auf unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben kann;"

7. Im § 24 Abs 4 wird die Verweisung auf die "§§ 15g oder 15h MSchG" durch die Verweisung auf die "§§ 15h oder 15i MSchG" und die Verweisung auf "§ 55" durch die Verweisung auf "§ 53" ersetzt.

8. Im § 29 werden folgende Änderungen vorgenommen:

8.1. Im Abs 4 wird der zweite Satz durch folgende Bestimmungen ersetzt: "Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der die Vertragsbediensteten den Beginn und das Ende ihrer täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) grundsätzlich selbst bestimmen können. Anordnungen zur Dienstleistung innerhalb des Gleitzeitrahmens sind nur in dringenden Fällen zulässig und dürfen kein Ausmaß erreichen, dass dem Wesen der gleitenden Dienstzeit widerspricht."

8.2. Im Abs 5 wird im zweiten Satz nach dem Ausdruck "um 15 Stunden" die Wortfolge "oder bei Teilbeschäftigung um das aliquote, auf volle Stunden aufgerundete Ausmaß" eingefügt.

9. Im § 30 werden folgende Änderungen vorgenommen:

9.1. Nach Abs 4 wird eingefügt:

"(4a) Der im Abs 4 festgelegte Zeitraum von einem Kalendervierteljahr kann auf Antrag einer oder eines Vertragsbediensteten mit Zustimmung der gesetzlichen Dienstnehmervertretung auf einen Zeitraum von mindestens einem Monat und höchstens neun Monaten abgeändert werden."

9.2. Im Abs 6 wird in der Z 2 angefügt: "Dies gilt auch für Zeitguthaben, die auf Anordnung der oder des Vorgesetzten gemäß § 29 Abs 4 dritter Satz erworben worden sind."

10. Im § 38 werden die Abs 2 bis 7 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

"(2) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr:

1. 30 Werktage bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren,
2. 36 Werktage bei einem Dienstalter von 25 Jahren.

Das Urlaubsausmaß von 36 Tagen gebührt erstmals in dem Jahr, in dem bis zum 30. September ein Dienstalter von 25 Jahren vollendet wird. Als Dienstalter ist die Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist. Zum Dienstalter zählt für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde zurückgelegte Zeit.

(3) 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 beginnt oder endet. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Außerdienststellung gemäß § 58 oder einer gänzlichen Dienstfreistellung nach § 55a, ist das Ausmaß des Erholungsurlaubs aliquot zu kürzen.

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, sind sie auf ganze Tage aufzurunden."

11. Im § 39 Abs 1 wird der Ausdruck "am Stichtag (§ 38 Abs 6)" durch den Ausdruck "am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres" ersetzt.

12. Im § 58 Abs 4 wird in der Z 1 die Verweisung "gemäß § 6a Abs 1 des Unvereinbarkeitsgesetzes 1983" durch die Verweisung "gemäß § 6a Abs 2 Unv-Transparenz-G" ersetzt.

13. § 61 Abs 1 lautet:

"(1) Die oder der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf Monatsbezüge. Der Monatsbezug besteht aus dem Monatsentgelt und den in den §§ 67 bis 76 dieses Gesetzes sowie im § 22 Abs 2 bis 4 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes

2007 genannten Zulagen. Soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird, sind diese Zulagen mit Ausnahme der Verwendungsabgeltung (§ 71) und der Kinderzulage (§ 74) bei der Bemessung von Ansprüchen nach dem Monatsentgelt diesem zuzuzählen."

14. Im § 70 Abs 3 wird angefügt: "Für zeitliche Mehrleistungen kann im Zulagen- und Nebengebührenkatalog der Gemeinde (§ 126 Abs 3) unter Bedachtnahme auf die Höhe der jeweiligen Zulage ein Grenzwert vorgesehen werden, ab dessen Überschreitung eine gesonderte Abgeltung vorzunehmen ist."

15. § 80 lautet:

"Überstellung

§ 80

(1) Überstellung ist die Einreihung einer oder eines Vertragsbediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe.

(2) Werden Vertragsbedienstete überstellt, gebührt ihnen die besoldungsrechtliche Stellung, die sich auf Grund ihres Dienstalters als Vertragsbedienstete der neuen Entlohnungsgruppe gemäß § 64 Abs 5 erster Satz und § 66 Abs 2 erster Satz dieses Gesetzes und § 22 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007 ergibt.

(3) Ist bei einer Überstellung im Entlohnungsschema I das Entgelt in der neuen Entlohnungsstufe niedriger als das bisherige Entgelt, wird die oder der Vertragsbedienstete in die dem bisherigen Entgelt entsprechende Entlohnungsstufe oder, wenn eine solche Entlohnungsstufe nicht vorgesehen ist, in die Entlohnungsstufe mit dem nächst höheren Entgelt eingereiht. Dies gilt nicht, wenn die Überstellung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe auf Antrag der oder des Vertragsbediensteten erfolgt.

(4) Bei Überstellungen innerhalb der Entlohnungsschemas II und KI sind die Vertragsbediensteten in jene Entlohnungsstufe einzureihen, deren Bezeichnung der bisherigen Entlohnungsstufe entspricht.

(5) Wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, können Vertragsbedienstete bei der Überstellung in eine höhere als die sich aus den Abs 2 und 3 ergebende Entlohnungsstufe eingereiht werden. Dabei ist auf die bisherige Berufslaufbahn und die künftige Verwendung der oder des Vertragsbediensteten Bedacht zu nehmen."

16. Im § 82 werden folgende Änderungen vorgenommen:

16.1. Im Abs 1 wird angefügt: "Beförderungen können auch mit Wirksamkeit auf einen nicht länger als drei Monate zurückliegenden Zeitpunkt vorgenommen werden."

16.2. Nach Abs 1 wird eingefügt:

"(1a) Ab dem 1. September 2014 können Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe d nur mehr bei Vorliegen folgender Verwendungen oder Ausbildungen befördert werden:

1. Verwendung in der Pflege bei Erfüllung des Einreihungserfordernisses gemäß § 4 Abs 2 der Anlage zu diesem Gesetz;
2. Verwendung als Kindergartenhelferin oder -helfer und erfolgreiche Absolvierung des einschlägigen Kurses; oder
3. Abschluss der Grundausbildung für den Mittleren Dienst nach der bis zu dem im § 130 Abs 5 Z 3 bestimmten Zeitpunkt geltenden Rechtslage."

17. Im § 90 Abs 1 entfällt die Z 2.

18. § 93 entfällt.

19. Im § 94 Abs 4 wird im ersten Satz die Wortfolge "Den unter Abs 3 fallenden Vertragsbediensteten" durch die Wortfolge "Den unter § 29 Abs 6 fallenden Vertragsbediensteten" ersetzt.

20. § 98 lautet:

"Belohnung

§ 98

Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel können Vertragsbediensteten entweder im Einzelfall für besondere Leistungen oder allgemein aus Anlass des Jahreswechsels Belohnungen gewährt werden."

21. Im § 104 werden ersetzt:

21.1. im Abs 1 zweiter Satz das Wort "Monatsbezugs" durch "Monatsentgelts";

21.2. im Abs 3 letzter Satz die Worte "der Monatsbezug" durch die Worte "das Monatsentgelt";

21.3. im Abs 5 erster Satz das Wort "Monatsbezug" durch "Monatsentgelt".

22. Im § 113 werden folgende Änderungen vorgenommen:

22.1. Im Abs 5 lautet der erste Satz: "Bei der Beurteilung, ob die im Abs 1 festgelegten Zeiträume der Dienstverhinderung überschritten worden sind, werden alle Dienstverhinderungen durch Krankheit, bei denen zwischen Dienstantritt und neuerlicher Dienstverhinderung jeweils ein Zeitraum von weniger als 183 Kalendertagen liegt, als fortgesetzte Dienstverhinderung betrachtet und zusammengezählt."

22.2. Abs 9 lautet:

"(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs 7 365 Tage gedauert, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der Dauer der Dienstverhinderung ist Abs 5 mit der Maßgabe anzuwenden, dass nur die in einem Zeitraum von 912 Kalendertagen liegenden Dienstverhinderungen zusammengezählt werden. Bei Vertragsbediensteten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und deren Dienstverhältnis zur Gemeinde bereits zehn Jahre gedauert hat, verkürzt sich dieser Zeitraum auf 548 Kalendertage. Die Gemeinde hat die oder den Vertragsbediensteten nach einer 270 Tage dauernden Dienstverhinderung gemäß Abs 1 nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses zu verständigen. Erfolgt die Verständigung später, endet das Dienstverhältnis erst dann, wenn die Dienstverhinderungen nach der Zustellung der Verständigung noch mindestens weitere 95 Kalendertage angedauert haben und zudem die im ersten bis dritten Satz dieses Absatzes festgelegten Voraussetzungen vorliegen. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von der oder dem Vertragsbediensteten der Gemeinde bekannt gegebene Wohnadresse."

23. § 114 Abs 1 lautet:

"(1) Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet:

1. durch einverständliche Lösung,
2. durch vorzeitige Auflösung,
3. durch Zeitablauf nach § 113 Abs 9,
4. durch Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als RichterIn oder Richter eines Landesverwaltungsgerichts,
5. durch Zeitablauf bei befristeten Dienstverhältnissen oder
6. durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist."

24. § 116 wird geändert wie folgt:

24.1. Abs 1 lautet:

"(1) Das Dienstverhältnis kann unter Einhaltung der im § 117 geregelten Fristen schriftlich gekündigt werden. Wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, müssen bei einer Kündigung durch die Gemeinde die Gründe dafür angegeben werden. Auch befristete Dienstverhältnisse können durch Kündigung aufgelöst werden, von Seiten der Gemeinde jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen ein Jahr gedauert hat."

24.2. Nach Abs 2 wird eingefügt:

"(2a) Eine vor Erreichen des für männliche Vertragsbedienstete geltenden Regelpensionsalters auf Abs 2 Z 8 gestützte Kündigung von weiblichen Vertragsbediensteten wird erst mit dem tatsächlichen Anfall der Alterspensionsleistungen, spätestens aber mit Erreichen des für männliche Vertragsbedienstete geltenden Anfallsalters für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung wirksam. Weibliche Vertragsbedienstete sind verpflichtet, das Datum des erstmaligen Anfalls dieser Leistungen unverzüglich dem Dienstgeber zu melden."

25. § 118 lautet:

"Sonderurlaub für Arbeitssuche

§ 118

(1) Während der Kündigungsfrist ist Vertragsbediensteten zum Zweck der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle auf ihren begründeten Antrag Sonderurlaub zu gewähren.

(2) Bei einer Kündigung durch die oder den Vertragsbediensteten oder einer Kündigung durch den Dienstgeber gemäß § 116 Abs 2 Z 1, 3, und 6 beträgt das Ausmaß des Sonderurlaubes wöchentlich mindestens ein Zehntel der regelmäßigen Wochendienstzeit, ansonsten wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit.

(3) Ein Anspruch nach den Abs 1 und 2 besteht nicht, wenn die oder der Vertragsbedienstete Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat."

26. Im § 119 werden folgende Änderungen vorgenommen:

26.1. Abs 1 lautet:

"(1) Ein Dienstverhältnis wird vorzeitig aufgelöst:

1. durch Entlassung (Abs 2) oder Austritt (Abs 5);
2. durch Eintreten des Amtsverlustes (Abs 3);

3. durch Wegfall der Erfüllung des Erfordernisses gemäß § 8 Abs 1 Z 1 lit b (Abs 4)."

26.2. Im Abs 4 lautet die Z 2:

"2. bei sonstigen Vertragsbediensteten der Wegfall der Erfüllung des Erfordernisses gemäß § 8 Abs 1 Z 1 lit b."

27. Im § 126 Abs 2 wird in der Z 1 der Klammerausdruck "(§§ 64 Abs 6, 66 Abs 2 und § 80 Abs 6)" durch den Klammerausdruck "(§§ 64 Abs 5, 66 Abs 2 und 80 Abs 5)" ersetzt.

28. Im § 127 lautet:

"Verweisungen auf Bundesrecht

§ 127

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten als auf die zitierte Stammfassung bzw die Fassung, die sie durch Änderungen bis zu dem nachfolgend zitierten Rechtsakt, diesen einschließlich erhalten haben:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 179/2013;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 187/2013;
3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
4. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
5. Bäderhygienegesetz (BHygG), BGBl Nr 254/1976; Gesetz BGBl I Nr 42/2012;
6. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr 414/1972; Gesetz BGBl I Nr 137/2013;
7. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl Nr 333; Gesetz BGBl I Nr 147/2013;
8. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
9. Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl Nr 142/1969; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
10. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl Nr 184/2013;
11. Bundesgesetz über die Berufsreifepfung, BGBl I Nr 68/1997; Gesetz BGBl I Nr 75/2013;
12. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl Nr 460/1992; Gesetz BGBl I Nr 185/2013;
13. Bundesgesetz über die Regelung der medizinisch-technischen Fachdienste und der Sanitätshilfsdiensten (MTF-SHD-G), BGBl Nr 102/1961; Gesetz BGBl I Nr 89/2012;
14. Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl I Nr 165/1999; Gesetz BGBl I Nr 57/2013;
15. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 156/2013;
16. Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), BGBl Nr 340/1993; Gesetz BGBl I Nr 79/2013;
17. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376; Gesetz BGBl I Nr 163/2013;

18. Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl Nr 54; Gesetz BGBl I Nr 147/2013;
 19. Gehaltskassengesetz 2002, BGBl I Nr 154/2001; Gesetz BGBl I Nr 172/2013;
 20. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; Gesetz BGBl I Nr 185/2013;
 21. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl Nr 194; Gesetz BGBl I Nr 125/2013 und Kundmachung BGBl I Nr 202/2013;
 22. Hausbesorgergesetz, BGBl Nr 16/1970; Gesetz BGBl I Nr 138/2010;
 23. Hebammengesetz (HebG), BGBl Nr 310/1994; Gesetz BGBl I Nr 197/2013;
 24. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31; Gesetz BGBl I Nr 181/2012;
 25. Heeresversorgungsgesetz (HVG), BGBl Nr 27/1964; Gesetz BGBl I Nr 81/2013;
 26. Heizkostenabrechnungsgesetz (HeizKG), BGBl Nr 827/1992; Gesetz BGBl I Nr 25/2009;
 27. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001; Gesetz BGBl I Nr 197/2013;
 28. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG), BGBl I Nr 8/1997; Gesetz BGBl I Nr 89/2012;
 29. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152; Gesetz BGBl I Nr 81/2013;
 30. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, BGBl Nr 172; Gesetz BGBl I Nr 24/2013;
 31. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetz, BGBl Nr 244/1969; Gesetz BGBl I Nr 153/2009;
 32. Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl Nr 520/1981; Gesetz BGBl I Nr 50/2013;
 33. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
 34. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
 35. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 184/2013;
 36. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl Nr 76; Gesetz BGBl I Nr 77/2013;
 37. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631; Gesetz BGBl I Nr 116/2013;
 38. Strafregistergesetz 1968, BGBl Nr 277; Gesetz BGBl I Nr 195/2013;
 39. Theaterarbeitsgesetz, BGBl I Nr 100/2010; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
 40. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120; Gesetz BGBl I Nr 176/2013;
 41. Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetz (Unv-Transparenz-G), BGBl Nr 330; Gesetz BGBl I Nr 141/2013;
 42. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
 43. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 181/2012;
 44. Wohnungseigentumsgesetz, BGBl Nr 149/1948; Gesetz BGBl Nr 417/1975;
 45. Wohnungseigentumsgesetz 1975 (WEG 1975), BGBl Nr 417; Gesetz BGBl I Nr 70/2002;
 46. Wohnungseigentumsgesetz 2002 (WEG 2002), BGBl I Nr 70; Gesetz BGBl I Nr 30/2012;
 47. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 163/2013;
 48. Zustellgesetz (ZustG), BGBl Nr 200/1982; Gesetz BGBl I Nr 33/2013."
29. Im § 129 entfallen die Abs 12 und 13.

30. Im § 130 werden folgende Änderungen vorgenommen:

30.1. Der Paragraph erhält die Überschrift "**Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl Nr 51/2010**"

30.2. Nach Abs 2 wird angefügt:

"(3) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 114/2011 treten in Kraft:

1. § 82 Abs 1 und 82b Abs 1 mit 1. Juli 2011;
2. 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, 38 Abs 8 und 40 Abs 3 mit 1. Jänner 2012.

(4) § 105 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 114/2011 ist nur auf Dienstreisen, Dienstzuteilungen und Dienstzuweisungen anzuwenden, die nach dem im Abs 3 Z 2 bestimmten Zeitpunkt beendet werden.

(5) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2014 treten in Kraft:

1. die §§ 12 bis 12g mit 1. September 2014;
2. die §§ 1 Abs 4, 8 Abs 1, 5 und 6, 16 Abs 1, 22 Abs 3, 24 Abs 4, 29 Abs 4 und 5, 30 Abs 4a und 6, 38, 39 Abs 1, 58 Abs 4, 61 Abs 1, 70 Abs 3, 80, 82 Abs 1 und 1a, 90 Abs 1, 94 Abs 4, 98, 104 Abs 1, 3 und 5, 113 Abs 5 und 9, 114 Abs 1, 116 Abs 1 und 2a, 118, 119 Abs 1 und 4, 126 Abs 2, 127, 129, 130 Überschrift, Abs 3 und 4, 131 und die Anlage sowie die Aufhebung des § 93 mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats.

Die Mitglieder der Prüfungskommission (§ 12e) können bereits vor dem in der Z 1 bestimmten Zeitpunkt bestellt werden, ebenso die Senate gebildet und die Einzelprüferinnen und -prüfer bestimmt werden.

(6) Auf Vertragsbedienstete, die zu dem im Abs 5 Z 1 bestimmten Zeitpunkt bereits eine Grundausbildung nach der bisher geltenden Rechtslage begonnen haben, findet § 12 in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung weiter Anwendung. Vertragsbedienstete, die eine solche nicht erfolgreich beenden oder abbrechen, können zu einer Grundausbildung nach den §§ 12 ff nur mit der Maßgabe zugelassen werden, dass die Teilnahme an den Lehrgängen oder Prüfungen nicht als Dienstverrichtung gilt, wenn nicht ausnahmsweise mit der Gemeinde anders vereinbart wird. Eine solche Vereinbarung hat zur Voraussetzung, dass der Abbruch oder die nicht erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung auf schwerwiegende familiäre Gründe, wie Schwangerschaft, Beschäftigungsverbote, Mutterschaftskarenz oder Karenzurlaub zum Zweck der Kinderbetreuung, zurückzuführen ist."

31. In der Anlage werden folgende Änderungen vorgenommen:

31.1. Im § 2 Abs 4 lautet die Z 3:

"3. erfolgreiche Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach § 64a des Universitätsgesetzes 2002."

31.2. Im § 6:

31.2.1. In der die Entlohnungsgruppe p2 betreffenden Zeile der Tabelle lautet die Z 1 lit a in der der zweiten Spalte:

"a) erfolgreiche Ablegung der (Werks-)Meisterprüfung im erlernten Lehrberuf sowie eine Verwendung im erlernten Lehrberuf zumindest im Ausmaß von 25 % der Dienstzeit oder"

31.2.2. In der die Entlohnungsgruppe p2 betreffenden Zeile der Tabelle wird in der zweiten Spalte in der Z 2 angefügt:

"Gleiches gilt nach einer mindestens zehnjährigen ununterbrochenen Verwendung, wenn die oder der Bedienstete im erlernten Beruf zumindest regelmäßig verwendet wird."

Erläuterungen

1. Allgemeines:

1.1. Die Gesetzesvorlage enthält die Anpassung an das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 18.11.2010, Rs C-356/09, Fall Kleist. In diesem Verfahren wurde festgestellt, dass die Möglichkeit des Arbeitgebers, aus Anlass des Erreichens der Altersgrenze für die gesetzliche Alterspension die Kündigung auszusprechen, dann diskriminierend ist, wenn diese Altersgrenze für Frauen und Männer unterschiedlich hoch ist. Unterschiedliche Altersgrenzen gelten im Bereich der ASVG-Alterspension (§ 253 ASVG sowie das Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl Nr 832/1992). Es muss daher auch der im Vertragsbedienstetenrecht bestehende Kündigungsgrund des Erreichens des Pensionsalters (§ 116 Abs 2 Z 8 Gem-VBG) als diskriminierend beurteilt und geändert werden.

1.2. Einen weiteren wesentlichen Regelungsschwerpunkt des Gesetzentwurfs stellt die Neugestaltung der Grundausbildung für Gemeindebedienstete dar (§§ 12 bis 12g Gem-VBG). Die sehr spezifisch auf den Gemeindedienst zugeschnittenen Inhalte und Abläufe sind von einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Salzburger Gemeindeverbandes, des Landesverbandes Salzburg des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs und der Fachhochschule Oberösterreich, erarbeitet worden. Die bisher enge Anlehnung an die Grundausbildung der Landesbediensteten (§ 12 Gem-VBG in der bisher geltenden Fassung) wird zur Gänze aufgegeben und ein aus einzelnen Modulen zusammengesetzter Ausbildungslehrgang vorgeschlagen, der ein sehr flexibles Eingehen auf die unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Verwendungen erlaubt.

Die weiteren Änderungsvorschläge beinhalten überwiegend Klarstellungen oder redaktionelle Berichtigungen.

2. Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen:

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

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Das Vorhaben bezweckt zum Teil die Anpassung an gemeinschaftsrechtliche Vorgaben (s die Darstellung dazu unter Pkt 1.1).

4. Kosten:

Das Vorhaben wird zum Teil Mehrausgaben und zum Teil Einsparungen für die Gemeinden zur Folge haben. Die deutlichsten Kostenfolgen werden von der in der Anlage vorgenommenen Änderung erwartet, da die Entlohnungsgruppe p2 auch für Facharbeiterinnen und -arbeiter geöffnet werden soll, die über einen Zeitraum von mindestens zehn Jahren im erlernten Beruf im Gemeindedienst tätig waren. Derzeit sind rund 600 Personen (rund 550 Vollzeitäquivalente - VZÄ) in p3 gereiht. Unter der Annahme, dass von der vorgeschlagenen Regelung Betroffene im Schnitt in die Entlohnungsstufe 15 von p3 in p2 überstellt werden, kann unter Bedachtnahme auf die nachfolgenden Entlohnungsstufen die Entlohnungsstufe 21 als Basis für einen durchschnittlichen Differenzbetrag zwischen p2 und p3 herangezogen werden: Daraus er-

rechnen sich für jeden Vollzeitbeschäftigten, der von p3 in p2 überstellt wird, für den Dienstgeber pro Monat durchschnittliche Mehrkosten in der Höhe von 100 € brutto; dazu kommen noch Sonderzahlungen und Lohnnebenkosten.

Wird von der realistischen Annahme ausgegangen, dass alljährlich Bedienstete im Ausmaß von 20 VZÄ auf Grund der vorgeschlagenen Neuregelung zusätzlich von p3 in p2 überstellt werden können, wäre für alle Gemeinden von jährlichen Mehrkosten in der Höhe von insgesamt rund 28.000 € brutto (ohne Berücksichtigung der ebenfalls anfallenden Dienstgeberbeiträge) auszugehen (20 x 100 x 14). Da diese Mehrkosten (mit der Vorrückung in steigendem Ausmaß) bis zur Pensionierung der Bediensteten alljährlich anfallen, muss in den Folgejahren noch mit einem entsprechenden Mehrkostenanstieg gerechnet werden.

Geringfügige Mehrkosten werden durch die in der Z 3.2 neu vorgesehene Ermächtigung zur Einholung von Auskünften gemäß § 9a des Strafregistergesetzes 1968 (Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern) und die Einbeziehung der Verwendungsabteilung in die Berechnungsgrundlage der Sonderzahlungen (Z 12) entstehen.

Die Neugestaltung der Grundausbildung (Z 4) und die Aliquotierung des Urlaubsausmaßes auch in dem Jahr, in dem das Dienstverhältnis endet (Z 10), werden tendenziell eher kostensparend wirken.

Die weiteren Regelungsvorschläge werden als kostenneutral beurteilt.

5. Gender Mainstreaming:

Die unionsrechtskonforme Neugestaltung der Kündigungsmöglichkeit bei Erreichen der Altersgrenze für die gesetzliche Alterspension erhöht die Wahlmöglichkeit der betroffenen Frauen, die in Zukunft selbst entscheiden können, ob sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des für Frauen geltenden Pensionsalters beenden oder zur Erreichung einer erhöhten Lebensverdienstsumme fortsetzen wollen.

6. Ergebnisse des Begutachtungs- und Konsultationsverfahrens:

Gegen die im Begutachtungsverfahren zur Diskussion gestellte Neuregelung des Vorrückungstichtages sind Bedenken vom Bundeskanzleramt und von der Ärztekammer Salzburg erhoben worden. Dieser Änderungspunkt ist in der Vorlage nicht mehr enthalten.

Die Anregungen des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramtes zur Neuformulierung der Z 3.1 und 4 sind in der Gesetzesvorlage aufgegriffen worden.

Die Ärztekammer Salzburg hat sich gegen einige der vorgeschlagenen Änderungspunkte ausgesprochen bzw zusätzliche Änderungen gefordert, und zwar die vollständige Anrechnung berufseinschlägiger Vordienstzeiten (an Stelle der jetzt vorgesehenen Pauschalierung) und keine Beendigung des Dienstverhältnisses bei Inanspruchnahme der Alterspension. Der erste Punkt dieser Forderungen ist derzeit Gegenstand eines Vorabentscheidungsverfahrens beim EuGH (Rs C-514/12), der Ausgang dieses Verfahrens soll daher zur Beurteilung eines eventuellen Änderungsbedarfs abgewartet werden. Im Übrigen werden die Bedenken gegen die im Vorhaben enthaltene Umsetzung des EuGH-Urteils in der Rechtssache Kleist (Z 25.2) nicht geteilt, da die von der Ärztekammer gesehene Schlussfolgerung (keine Beendigung des Dienstverhältnisses bei Inanspruchnahme der Alterspension) im Urteilstext keinerlei Rückhalt findet.

Die Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung hat vorgeschlagen, für den Fall der Mutterschaft einer Karenzvertretung (Z 4 des Entwurfes, in der Regierungsvorlage nicht mehr enthalten) ein verpflichtendes Gespräch zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterin über ihre dienstrechtliche Situation und eine allfällige Weiterverwendung vorzusehen. Im Hinblick auf den Entfall der Bestimmung ist diese Anregung gegenstandslos. Die gleichfalls geforderte Anführung des Gleichbehandlungsrechtes bei der Auflistung der Module für die Ausbildungslehrgänge (Z 4, § 12c) ist in der Vorlage enthalten. Dem in diesem Zusammenhang erhobenen Vorwurf, dass seitens der Gemeinden keine Bereitschaft zum Setzen "gleichbehandlungsrechtlich relevanter Maßnahmen" bestünde, ist entgegenzuhalten, dass von diesen durchaus entsprechende Schritte gesetzt wurden und werden. So nimmt etwa bei den höher bewerteten Planstellen der Anteil der weiblichen Bediensteten stetig zu. Der Einwand gegen die Z 22.2 (§ 113 Abs 9) beruht offenbar auf einem Missverständnis, da die verkürzte Beobachtungsfrist von 548 Kalendertagen bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese nicht benachteiligt, sondern bevorzugt (Bedienstete unter 50 Jahren: 40 % Krankheitsdauer im Beobachtungszeitraum erforderlich, bei Bediensteten über 50 Jahren: 60 % Krankheitsdauer im Beobachtungszeitraum). Der Vorschlag, in Stellenausschreibungen Angaben über die zu erwartende Einkommenshöhe aufzunehmen, wird in einem in Vorbereitung befindlichen Entwurf zur Änderung des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes zur Diskussion gestellt und dort weiter bearbeitet.

Auch die Personalabteilung (14) des Amtes der Landesregierung hat zum Vorhaben Stellung genommen, die erhobenen Einwände beruhen jedoch zum Teil auf einer Verkennung der Rechtslage. So übersieht etwa die Forderung, nicht das Land (als Rechtsträger), sondern die Salzburger Verwaltungsakademie (eine der Personalabteilung angegliederte betriebsähnliche Einrichtung ohne eigene Rechtspersönlichkeit) sollte Grundausbildungsvereinbarungen mit den Gemeinden schließen, die auch im öffentlichen Recht geltenden Anforderungen an die Rechtsfähigkeit von Einrichtungen. Ähnlich geartet ist auch die zu § 12e (Z 4) aufgestellte Behauptung, die Mitglieder der Prüfungskommission seien bisher "vom Landesamtsdirektor" bestellt worden, der offenkundig eine Verwechslung zwischen Behördenzuständigkeit und ausführendem Hilfsorgan zu Grunde liegt. Auch § 12c Abs 8 (Z 4 der Vorlage) wird kritisiert, obwohl dieser lediglich das für den Landesdienst geltende Regelungsvorbild des § 5b Abs 4 L-BG wiederholt. Schlussendlich kann die Personalabteilung nicht erschließen, welche Gegenstände der Geschäftsführung für die Landesregierung gemäß § 12e Abs 7 (Z 4) von Interesse sein könnten. Dazu genügt es, auf die Vorgabe im Art 20 Abs 2 letzter Satz B-VG hinzuweisen.

Die Amtsleiterin der Gemeinde Mühlbach am Hochkönig hat in ihrer Stellungnahme die im geltenden Recht vorgesehene Einreihung der Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen kritisiert und im Zusammenhang mit der Neuregelung der Grundausbildung vorgeschlagen, diese in die Entlohnungsgruppe a einzuordnen (und auch eine der Entlohnungsgruppe a gleichwertige Dienstprüfung vorzusehen). Dazu ist anzumerken, dass die für den Salzburger Gemeindedienst geltenden Einreihungsbestimmungen auf einem nach wie vor aufrechten Dienstgeber-Dienstnehmer-Einvernehmen beruhen und von der für Gemeindeangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung (11) als angemessen und sachgerecht beurteilt werden.

Verhandlungen in einem Konsultationsgremium wurden nicht verlangt.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1:

Die Änderungen im Gesetzestext sind auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu den Z 2 und 12:

Die Änderungen beinhalten nur Anpassungen an neu benannte Bundesgesetze.

Zu den Z 3.1, 5, 6 und 26.2:

Derzeit bestehen in der Praxis immer wieder Unklarheiten darüber, für welche Verwendungen im Gemeindedienst die österreichische Staatsbürgerschaft erforderlich ist, da § 16 Gem-VBG dazu nur sehr allgemeine Vorgaben enthält. Die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zu den unionsrechtlichen Vorgaben dazu ist dagegen sehr kasuistisch. In den Entlohnungsschemas II und ki bereitet außerdem der Umstand Schwierigkeiten, dass Österreicherinnen und Österreicher sowie diesen gleichgestellte Personen (§ 8 Abs 1 Z 1 lit Gem-VBG) entsprechend der im § 8 Abs 3 Gem-VBG enthaltenden Anordnung bevorzugt einzustellen sind, da ein Absehen von den im § 8 Abs 1 Gem-VBG enthaltenen Anforderungen nur möglich ist, wenn keine geeignete Bewerberin oder kein geeigneter Bewerber zur Verfügung steht.

Als Lösung wird vorgeschlagen, die österreichische Staatsbürgerschaft dezidiert nur mehr für Bedienstete in leitenden Funktionen sowie für Standesbeamtinnen und Standesbeamte vorzusehen (Z 5). Die Aufzählung ist demonstrativ gehalten, bringt aber deutlicher als bisher zum Ausdruck, dass das Staatsbürgerschaftserfordernis im Gemeindedienst nur für Verwendungen mit einer besonders intensiven Nahebeziehung zur Hoheitsverwaltung besteht. Die gelegentliche Befassung mit hoheitsrechtlichen Aufgaben reicht zB für die Subsumierung einer Verwendung unter § 16 Abs 1 Gem-VBG in Hinkunft nicht mehr aus.

Für die nicht von § 16 Gem-VBG erfassten Verwendungen wird eine Angleichung an § 4 Abs 1 Z 1 lit b BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechtsnovelle 2011, BGBl I Nr 140/2011, vorgeschlagen. Die Gesetzesmaterialien (Ausschussbericht BlgNR Nr 1610 XXIV. GP, in Internet auffindbar unter der Adresse:

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/II_01610/index.shtml) führen dazu folgendes aus: "In jenen Bereichen des Bundesdienstes, in denen eine Beschäftigung nicht österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern vorbehalten ist, können bereits jetzt Personen, welche die Staatsangehörigkeit eines Landes innehaben, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (Inländerinnen und Inländer), beschäftigt werden. Der Begriff „Staatsvertrag im Rahmen der europäischen Integration“ ist dabei weit auszulegen und umfasst nicht nur die primärrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit, sondern auch die einschlägigen Richtlinien, welche Regelungen über den Zugang zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige enthalten. Daher können neben Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten, der Schweiz, Islands, Liechtensteins und Norwegens auch Drittstaatsangehörige auf der Grundlage verschiedener europäischer Rechtsakte (zB Assoziierungsabkommen vom 29.12.1964, 1229/1964 mit der Türkei und Beschluss Nr 1/80 des Assoziationsrats EWG/Türkei über die Entwicklung der Assoziation vom 19. September 1980,

Statusrichtlinie 2004/83/EG, Daueraufenthaltsrichtlinie 2003/109/EG, Freizügigkeitsrichtlinie 2004/38/EG, etc) im nicht vorbehaltenen Bereich beschäftigt werden. Die derzeitige Rechtslage im Dienstrecht des Bundes hat jedoch im Falle der (erfolgreichen) Bewerbung eines Drittstaatsangehörigen komplexe Prüfungshandlungen im Zusammenhang mit Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht durch die Dienstbehörde bzw Personalstelle zur Folge, die im Wesentlichen bereits durch die zuständigen Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörden durchgeführt wurden und außerdem durch die Notwendigkeit einer europarechtskonformen Interpretation der einschlägigen dienstrechtlichen Regelungen zusätzlich erschwert werden. Daher sollen die dienstrechtlichen Ernennungs- bzw Aufnahmeerfordernisse dahin gehend angepasst werden, dass eine Beschäftigung im nicht vorbehaltenen Bereich all jener Personen möglich ist, die bereits vollen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt genießen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder der Art ihres Aufenthaltstitels. Die Dienstbehörde bzw. Personalstelle kann sich daher hinkünftig auf die Überprüfung des Vorliegens eines Aufenthaltstitels, mit dem der unbeschränkte Arbeitsmarktzugang verbunden ist, beschränken, wodurch in diesem Bereich eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung erreicht werden kann. Da solche Aufenthaltstitel notwendigerweise nicht unbefristet sind, sind auch die entsprechenden Endigungsgründe anzupassen. Diese sollen nicht mehr auf den Verlust der Staatsbürgerschaft, sondern allgemein auf den nachträglichen Wegfall des Ernennungs- bzw Aufnahmeerfordernisses des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt abstellen. Ist dieser nicht mehr gegeben, etwa weil der entsprechende Aufenthaltstitel nicht verlängert oder entzogen wird, soll das Dienstverhältnis automatisch enden. Flankierend wird auch eine entsprechende Meldepflicht der Bediensteten vorgesehen."

Die zuletzt angesprochene Beendigung des Dienstverhältnisses sowie die entsprechende Meldepflicht sieht die Vorlage in den Z 6 und 26.2. vor.

Zu Z 3.2.

§ 8 Abs 5 Gem-VBG sieht in der geltenden Fassung vor, dass vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegte Dienstzeiten nur in Ausnahmefällen bei der Beurteilung von Rechten, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen sind. Diese Bestimmung wird als unionsrechtlich bedenklich beurteilt und soll daher ersatzlos entfallen. Der bisherige Abs 6 wird als neuer Abs 5 vorgeschlagen.

Der ergänzte neue Abs 6 steht im Zusammenhang mit den im Rahmen des am 1. Dezember 2009 in Geltung getretenen 2. Gewaltschutzgesetzes, BGBl I Nr 40/2009, eingeführten speziellen Regelungen über Sonderauskünfte zu Sexualstraf Tätern. Gemäß § 9a Abs 2 des Strafregistergesetzes 1968 hat demzufolge die Bundespolizeidirektion Wien "nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Regelungen" ua den "Dienstbehörden und Personalstellen der Gebietskörperschaften im Zusammenhang mit der Anstellung von Personen an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen" einschlägige Auskünfte zu erteilen. Bisher stützen sich die Abfragen der Salzburger Gemeinden betreffend Sonderauskünfte aus der Sexualstraftäterdatei auf die allgemeine Bestimmung des § 8 Abs 1 Z 3 Gem-VBG, der das Vorliegen der persönlichen und fachlichen Eignung als Einstellungsvoraussetzung vorsieht. Nach der Rechtsmeinung des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramtes vom 13. Juni 2012, ZI BKA-810.008/0008-V/3/2012, ist diese Bestimmung (bzw eine gleichlautende Bundesbestimmung) jedoch nicht hinreichend präzise, um Abfragen gemäß § 9a Abs 2 des Strafregistergesetzes 1968 darauf stützen zu können. Um die Abfragemöglichkeit außer Streit zu stellen, wird daher vorgeschlagen, eine ausdrückliche Ermächtigung im Gesetz vorzusehen. Da im Jugendbetreuungs-

bereich mitunter auch Bedienstete auf Grund freier Dienstverträge eingesetzt werden, soll auch für diese Fälle eine Abfragemöglichkeit eröffnet werden. Eine vergleichbare Bestimmung sieht etwa auch § 17 Abs 4b des Oö Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002 vor.

Zu Z 4:

Derzeit finden auf die dienstliche Aus- und Fortbildung der Gemeindebediensteten die Bestimmungen der §§ 5 bis 6d des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 sinngemäß Anwendung (§ 12 Gem-VBG). Diese Verweisung führt zu einer weitgehend gleichen Ausbildung von Gemeinde- und Landesbediensteten, was den unterschiedlichen Anforderungen des Gemeindedienstes jedoch nicht Rechnung trägt. Die Grundausbildung der Gemeindebediensteten soll daher eigenständig geregelt werden.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Salzburger Gemeindeverbandes, des Landesverbandes Salzburg des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs und der Fachhochschule Oberösterreich, hat dazu ein Konzept erarbeitet, das mit den gemeindlichen Interessensvertretungen und der Salzburger Verwaltungsakademie akkordiert wurde. Da die bewährte Zusammenarbeit mit der Salzburger Verwaltungsakademie fortgesetzt werden soll, sieht § 12 vor, dass die Ausbildungsverpflichtung der Gemeinden auch durch eine vertraglich fixierte Teilnahmemöglichkeit der Gemeindebediensteten an den Aus- und Fortbildungsveranstaltungen dieser Landes-einrichtung erfüllt werden kann. Wie bisher ist für Bedienstete der Entlohnungsschemas II und ki keine Grundausbildung vorgesehen (§ 12 Abs 1). Bei einer Wiederholung von Ausbildungslehrgängen ist bereits bisher eine Kostentragung durch die Bedienstete oder den Bediensteten vorgesehen (§ 5b Abs 3 L-BG). Abs 3 sieht dies weiter vor, ergänzt um die Möglichkeit, dass abweichende Vereinbarungen dazu geschlossen werden können.

§ 12a entspricht in stark vereinfachter Form dem bisher für Gemeindebedienstete sinngemäß geltenden § 5a Abs 1 L-BG. Da im Gemeindedienst keine öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse mehr begründet werden, entfällt insbesondere der Hinweis auf die Funktion der Grundausbildung als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis.

Die Grundausbildung wird wie bisher ersetzt durch verschiedene medizinische Ausbildungen oder vergleichbare Ausbildungen, die in dienstrechtlichen Bestimmungen des Bundes oder eines anderen Bundeslandes vorgesehen sind (§ 12b). Durch zuletzt genannte Anerkennung anderer dienstlicher Ausbildungen soll die verfassungsrechtlich vorgegebene Wechselmöglichkeit zwischen den Gebietskörperschaften (Art 21 Abs 4 B-VG) abgesichert werden.

Die neue Grundausbildung für die Salzburger Gemeindebediensteten sieht grundsätzlich nur mehr zwei Ausbildungslehrgänge vor: einen für die Bediensteten der Entlohnungsgruppe c und einen gemeinsamen Lehrgang für die Bediensteten der Entlohnungsgruppen a, fh und b (§ 12c Abs 1), wobei die Bediensteten der Entlohnungsgruppe a im Unterschied zu den Bediensteten der Entlohnungsgruppen b und fh zwei Fachgegenstände absolvieren müssen (Abs 5). Die Kursinhalte sind in Module gegliedert, die zum Teil vorgegeben sind, zum Teil aber auch sehr individuell nach den Anforderungen der jeweiligen Verwendung zusammengestellt werden können. Insgesamt spiegelt der Inhalt der Module wesentlich deutlicher als bisher die Erfordernisse des Gemeindedienstes wider.

Für die Zulassung zur Dienstprüfung (**§ 12d**) sieht § 12 Gem-VBG bereits eigenständige Bestimmungen vor, die weitgehend unverändert wiedergegeben werden. Neu ist eine Zulassung auch für einen Ausbildungslehrgang, der einer von der oder dem Vertragsbediensteten in absehbarer Zeit ausgeübten Funktion entspricht.

Für die Entlohnungsgruppe d ist keine eigene Grundausbildung mehr vorgesehen, da diese Entlohnungsgruppe im Verwaltungsdienst lediglich eine Vorstufe zur Entlohnungsgruppe c darstellt und in den übrigen d-wertigen Verwendungen anstelle der Grundausbildung eine einschlägige Berufsausbildung (zB Pflegehelferinnen- oder Pflegehelferausbildung, Kindergartenhelferinnen und -helfer-Kurs) die Voraussetzung für eine Beförderung darstellt (s dazu auch Z 18.2).

Der vorgeschlagene Aufbau der Grundausbildung führt auch dazu, dass bei einer späteren Absolvierung eines "höheren" Lehrgangs ein gemeinsamer Basisteil von fünf Modulen nicht mehr wiederholt werden muss (Abs 6). Bei einer Überstufung von den Entlohnungsgruppen fh und b in die Entlohnungsgruppe a muss nur ein zusätzliches (2.) Fach gemäß Abs 3 Z 3 bis 6 absolviert werden.

Die Dienstprüfungskommission (**§ 12e**) wird wie bisher beim Amt der Salzburger Landesregierung eingerichtet. Eine verfassungsrechtliche Grundlage für diese zentralisierte Aufgabenerfüllung im eigenen Wirkungsbereich der Gemeinden bietet Art 118 Abs 3 Z 2 B-VG, der ausdrücklich "überörtliche Prüfungskommissionen" für zulässig erklärt. Die vorgeschlagenen inhaltlichen Regelungen für die Dienstprüfungskommission entsprechen weitgehend dem § 6 L-BG.

Die Vorgaben für das Prüfungsverfahren (**§ 12f**) entsprechen in vereinfachter und gestrafter Form weitgehend den bisherigen Inhalten der §§ 6a und 6b L-BG sowie den diversen Durchführungsverordnungen zu diesen Bestimmungen. Neu ist die Möglichkeit, auch ein Bestehen der Prüfung mit "gutem Erfolg" feststellen zu können:

§ 12g regelt die Fortbildung und Führungskräftebildung in Anlehnung an § 6d L-BG, jedoch unter stärkerer Betonung der Empfehlungen der oder des Vorgesetzten.

Zu Z 7:

In dieser Bestimmung werden lediglich Verweisungen berichtigt.

Zu Z 8:

§ 29 Abs 4 Gem-VBG definiert die gleitende Dienstzeit als jene Form der Dienstzeit, bei der die Vertragsbediensteten den Beginn und das Ende ihrer täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen können. Dies soll jedoch nicht ausschließen, dass in Ausnahmefällen auf Weisung der oder des Vorgesetzten Dienst außerhalb der Blockzeiten zu verrichten ist. Da in der Praxis Unklarheiten über die Handhabung solcher Dienstanweisungen bestehen, wird klargestellt, dass sie in geringem Umfang und in dringenden Fällen auch im Rahmen der gleitenden Dienstzeit möglich sind (Z 8.1).

Bei Schicht- oder Wechseldienst dürfen die im Dienstplan festzulegenden Arbeitsstunden das jeweilige Monatsstundensoll jeweils maximal um 15 Stunden über- oder unterschreiten. Diese Festlegung bezieht sich nur auf vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher wird klargestellt, dass bei Teilbeschäftigung das Über- oder Unterschreitungsmaß aliquot entsprechend dem Ausmaß der Wochenarbeitszeit zur Vollbeschäftigung reduziert wird (Z 8.2).

Zu Z 9:

Für den 1:1-Freizeitausgleich von Mehrstunden, dh von Mehrdienstleistungen teilbeschäftigter Kräfte, die das Ausmaß einer Vollbeschäftigung nicht übersteigen, sieht das Gesetz derzeit einen Zeitraum von einem Kalendervierteljahr vor. Dieser Zeitraum soll auf Antrag der oder des Bediensteten und mit Zustimmung der gesetzlichen Dienstnehmervertretung sowohl verkürzt (bis zu einem Kalendermonat) als auch bis auf neun Monate verlängert werden können (Z 9.1).

Z 10.2 enthält eine Klarstellung, die mit der im § 29 Abs 4 Gem-VBG (Z 8.1) im Zusammenhang mit der gleitenden Dienstzeit vorgenommenen Präzisierung zusammenhängt. Da auch die auf Weisung der oder des Vorgesetzten erbrachten Dienstzeiten im Rahmen der gleitenden Dienstzeit bleiben, stellen sie keine Mehrdienstleistungen dar und können auch nicht als Überstunden oder Mehrstunden abgegolten werden.

Zu den Z 10 und 11:

Im § 38 Gem-VBG, der das Ausmaß des Erholungsurlaubs regelt, werden zwei Änderungen vorgenommen:

- Der Erholungsurlaub wird auch in dem Jahr, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, durchgehend aliquotiert, der im Abs 3 bisher vorgesehene volle Jahresurlaubsanspruch ab tatsächlicher Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten entfällt.
- Im bisherigen Abs 7 entfällt die auf Grund der unionsrechtlich erforderlichen Anpassungsmaßnahmen obsoletere Sonderregelung für Dienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr.

Auf Grund der Neuordnung der Absatzbezeichnungen wird eine Neuerlassung auch der unverändert gebliebenen Abs 4 und 5 (bisher Abs 5 und 6) vorgeschlagen.

Zu den Z 13 und 21:

Die im § 61 Abs 1 Gem-VBG enthaltene Definition der Begriffe "Monatsentgelt" und "Monatsbezug" hat sich in der praktischen Anwendung zu Missverständnissen geführt und soll daher vereinfacht werden. Zu diesem Zweck wird klar in Form von Paragraphenverweisungen aufgelistet, welche Zulagen bei der Ermittlung des Monatsbezugs heranzuziehen sind und wie das Monatsentgelt als Berechnungsgrundlage für zahlreiche Bezugsbestandteile zu ermitteln ist. Die Verwendungsabteilung wird dabei entsprechend einer verbreiteten Vollziehungspraxis als sonderzahlungsfähig festgelegt.

Zu Z 14:

Mit einer Verwendungszulage sind gemäß § 70 Abs 3 Gem-VBG alle Mehrleistungen der Vertragsbediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten. Diese Festlegung entspricht jedoch den praktischen Bedürfnissen im Gemeindedienst nicht zur Gänze, so dass abweichende Festlegungen im Zulagen- und Nebengebührenkatalog der Gemeinde (§ 126 Abs 3 Gem-VBG) ermöglicht werden sollen.

Zu Z 15:

Die im § 80 Gem-VBG enthaltenen Überstellungsbestimmungen haben in der Vollzugspraxis zum Teil keinerlei Bedeutung mehr. Deshalb wird eine vereinfachte und verkürzte Fassung vorgeschlagen, in der auch die bisher vorgesehene Ergänzungszulage (§ 80 Abs 9 Gem-VBG) durch eine am § 82a Abs 2 Gem-VBG orientierte geänderte Einstufungsregelung ersetzt wird.

Zu Z 16:

Derzeit ist unklar, ob Beförderungen auch rückwirkend erfolgen können. In der Vollzugspraxis wird im Gemeindedienst ein Rückwirkungszeitraum bis zu drei Monaten toleriert. Vorgeschlagen wird, die derzeitige Vollzugspraxis im Gesetz im § 82 Gem-VBG abzubilden (Z 16.1). Längere Rückwirkungszeiträume können sondervertraglich vereinbart werden, bedürfen aber dann (wie alle anderen Sonderverträge) der vorausgehenden Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde (§ 126 Abs 2 Z 3 Gem-VBG).

In der Entlohnungsgruppe d ist grundsätzlich keine Beförderungsmöglichkeit im Verwaltungsdienst mehr vorgesehen, da diese Entlohnungsgruppe dort lediglich eine Vorstufe zur Entlohnungsgruppe c darstellt. Für Verwendungen in der Pflege und in der Kinderbetreuung ist jedoch weiterhin eine Beförderung möglich, wobei jeweils die einschlägige Berufsausbildung (zB Pflegehelferinnen- oder Pflegehelferausbildung, Kindergartenhelferinnen und -helfer-Kurs) die Voraussetzung für eine Beförderung bildet (Z 16.2). Eine eigenständige Grundausbildung ist für diese Entlohnungsgruppe nicht mehr vorgesehen (vgl die Erläuterungen zu Z 4), Bedienstete mit einer abgeschlossenen Grundausbildung nach dem "alten" System können aber weiterhin auch im Verwaltungsdienst befördert werden.

Zu den Z 17 und 18:

Im § 29 Gem-VBG ist seit dem Inkrafttreten der mit der Novelle LGBl Nr 114/2011 vorgenommenen Änderungen (dh ab dem 1. Jänner 2012) kein verlängerter Dienstplan mehr vorgesehen, daher kann auch die bisher im § 93 Gem-VBG für solche Dienstpläne vorgesehene Nebengebühr ersatzlos entfallen (Z 18). Damit ist auch die Anführung dieser Nebengebühr im § 90 Gem-VBG obsolet (Z 17).

Zu Z 19:

Auch Bediensteten, die zwar nicht im Schicht- und Wechseldienst tätig sind, aber trotzdem regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen Dienst verrichten, soll die Sonn- und Feiertagszulage gebühren. Dies wird durch eine Änderungen der Verweisung auf § 29 Abs 6 Gem-VBG anstelle von § 94 Abs 3 Gem-VBG zum Ausdruck gebracht.

Zu Z 20:

Durch die vorgeschlagenen Änderungen sollen die zwei im Gemeindedienst langjährig gebräuchlichen Anlässe für die Gewährung einer Belohnung klargestellt werden, und zwar

- die Anerkennung hervorragender Leistungen im Einzelfall und

- die generelle Gewährung sog "Weihnachtsgaben", die im Gesetzestext zur Vermeidung religiöser Bezugnahmen auf den Jahreswechsel bezogen werden.

Andere als die genannten Leistungen können nicht unter Bezugnahme auf § 98 Gem-VBG gewährt werden.

Zu Z 22:

Mit der Novelle LGBl Nr 122/2006, wurden ua mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2006 die im Zusammenhang mit den Rechtsfolgen einer Dienstverhinderung bedeutsamen Bestimmungen über die Zusammenrechnung von Krankenstandszeiten geändert. Seither werden alle aufeinander folgenden Krankenstände, zwischen denen jeweils weniger als sechs Monate liegen, zusammengezählt (vgl zu dieser Änderung auch die Erläuterungen der Regierungsvorlage Nr 7 B1gLT 4. Sess 13. GP, im Internet auffindbar unter der Adresse <http://www.salzburg.gv.at/00201Ipi/13Gesetzgebungsperiode/4Session/007.pdf>) . Ein Dienstverhältnis endet automatisch, wenn die Dauer der krankheits- oder unfallbedingten Dienstverhinderungen innerhalb von 30 Monaten (bzw ab dem 50. Lebensjahr der oder des Bediensteten innerhalb von 18 Monaten) ein Jahr übersteigt.

Die Bestimmungen über die erforderliche Verständigung einer oder eines Bediensteten über das bevorstehende Enden des Dienstverhältnisses sind jedoch unverändert geblieben und knüpfen nach wie vor ausschließlich an die Dauer der Dienstverhinderung an ("drei Monate vor Ablauf der [Jahres-] Frist"), ohne darauf Bedacht zu nehmen, dass im Hinblick auf die geänderten Berechnungsbestimmungen von der Gemeinde nicht mehr exakt prognostiziert werden kann, wann das Dienstverhältnis enden wird. Die Verständigungspflicht soll daher in Hinkunft unabhängig von einem allfällig bereits absehbaren Enden des Dienstverhältnisses dann ausgelöst werden, wenn innerhalb des für die oder den Bediensteten jeweils geltenden Beobachtungszeitraumes bereits eine Dienstverhinderung in der Dauer von neun Monaten eingetreten ist. Die Z 22.2 enthält einen entsprechenden Regelungsvorschlag; in der Z 22.1 wird lediglich vorgeschlagen, im Sinn einer leichteren Vollziehbarkeit die Jahres- und Monatsfristen generell durch Tagesfristen zu ersetzen.

Zu Z 23:

§ 114 Abs 1 Gem-VBG listet noch immer Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses auf, die im Gemeindedienst nicht mehr relevant sind (Z 1 und 2). Weites ist auf den im § 116 Gem-VBG neu vorgesehenen Endigungsgrund der Kündigung eines befristeten Dienstverhältnisses Bedacht zu nehmen. Die Bestimmung wird daher in einer vollständig überarbeiteten Fassung vorgeschlagen.

Zu Z 24.1:

In der Vollzugspraxis bestehen derzeit Unklarheiten darüber, ob eine Kündigung auch von Bediensteten schriftlich vorzunehmen ist und in welcher Form die Dienstgeberkündigung innerhalb des ersten Dienstjahres zu erfolgen hat. Dazu wird klargestellt, dass eine Kündigung stets schriftlich zu erfolgen hat. Die bisher im § 116 Abs 1 Gem-VBG getroffene Festlegung, dass bestimmte Teilzeitbeschäftigte innerhalb von zwei Jahren ab dem Beginn des Dienstverhältnisses ohne Angabe von Gründen gekündigt werden dürfen, soll ersatzlos entfallen.

Neu vorgesehen ist, dass auch ein befristetes Dienstverhältnis durch Kündigung aufgelöst werden kann. Für den Dienstgeber wird dieses Recht aber dahin eingeschränkt, dass eine derartige Kündigung erst nach einem Jahr (begründet) ausgesprochen werden darf.

Zu Z 24.2:

Mit dem unter Pkt 1 der Erläuterungen dargelegten Urteil im Fall Kleist hat der EuGH das Anknüpfen von Dienstgeberkündigungen an das Erreichen von Altersgrenzen für die gesetzliche Alterspension dann als unionsrechtswidrig erkannt, wenn diese Altersgrenzen für Männer und Frauen unterschiedlich hoch sind. Dies ist derzeit in Österreich der Fall (60 bzw 65 Jahre als Regelpensionsalter, siehe § 253 ASVG sowie das Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl Nr 832/1992), so dass auch gegen den derzeit bestehenden Kündigungsgrund des § 116 Abs 2 Z 8 Gem-VBG Bedenken bestehen. Um jede Ungleichbehandlung zu vermeiden, jedoch weiter klarzustellen, dass bei einer tatsächlichen Inanspruchnahme der Alterspension keine Weiterbeschäftigung im Gemeindedienst mehr möglich ist, wird eine Bestimmung vorgeschlagen, die eine schwebende Unwirksamkeit einer Kündigung von Frauen vor dem 65. Lebensjahr vorsieht. Die Kündigung erlangt ihre Rechtswirksamkeit erst mit dem tatsächlichen Anfall der Alterspension, deren Gewährung einen entsprechenden Antrag der Versicherten voraussetzt. Diese Konstruktion gewährt also den betroffenen Frauen die volle Wahlmöglichkeit, entweder auch nach Erreichen des Regelpensionsalters bis zum 65. Lebensjahr im Gemeindedienst zu bleiben oder aber die Alterspension in Anspruch zu nehmen.

Zu Z 25:

§ 118 Gem-VBG regelt die sog "Postensuchtage", dh den Anspruch der Bediensteten auf Sonderurlaub während der Kündigungsfrist. Wenn die Judikatur (zu § 22 des Angestelltengesetzes) auch davon ausgeht, dass Bedienstete nicht zur Mitteilung verpflichtet sind, wo sie sich um Arbeit bemüht haben (LGZ Wien 7. 12. 1964 SozM I A d 612), der Anspruch unabhängig von der tatsächlichen Verwendung und Notwendigkeit zusteht (ArbG Wien 18. 7. 1969 SozM I A d 941) und die Freistellung auch nicht an den Nachweis einer dementsprechenden Verwendung gebunden ist (OGH 23. 10. 2000, 8 ObA 174/00x; Judikaturhinweise entnommen aus Dittrich/Tades, Arbeitsrecht § 22 AngG [Stand April 2013, rdb.at]), soll doch der eigentliche Zweck dieses Urlaubs, dh die Verwendung zur aktiven Arbeitssuche, deutlicher als bisher zum Ausdruck kommen. Gleichzeitig wird vorgeschlagen, die Höhe des Urlaubsanspruchs nicht mehr unterschiedlich für Dienstgeber- und Dienstnehmerkündigungen festzulegen, sondern einen reduzierten Anspruch nur mehr bei einer von der oder dem Bediensteten verschuldeten Dienstgeberkündigung vorzusehen.

Zu Z 26.1:

Im § 119 Gem-VBG werden sehr unterschiedliche Endigungsarten eines Dienstverhältnisses zusammengefasst, denen lediglich gemeinsam ist, dass sie alle ein sofortiges Enden des Vertragsverhältnisses ohne Einhaltung bestimmter Fristen bewirken. Der neu gefasste Abs 1 soll die Übersicht über die folgenden Bestimmungen erleichtern.

Zu Z 27:

In dieser Bestimmung wird lediglich eine Verweisung aktualisiert.

Zu Z 28:

Das Strafregistergesetz 1968 wird im § 8 Abs 6 Gem-VBG zitiert und ist daher in die Auflistung jener Bundesnormen aufzunehmen, auf die im Gesetzestext verwiesen wird. Das Entwicklungshelfergesetz und das Schifffahrtsgesetz sowie die Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten, mit der ein Ausbildungsversuch für den Lehrberuf Berufskraftfahrer eingerichtet wird, kommen hingegen im Gesetzestext samt Anlage nicht mehr vor, sie haben daher hier zu entfallen. Das Schauspielergesetz wurde durch das Theaterarbeitsgesetz und das Studienberechtigungs-gesetz durch § 64a des Universitätsgesetzes 2002 ersetzt, beide Änderungen sind ebenfalls berücksichtigt. Im Übrigen werden die Verweisungen lediglich der zwischenzeitlichen Rechtsentwicklung auf Bundesebene angepasst.

Zu den Z 29 und 30:

Die Abs 11 und 12 im § 129 Gem-VBG (Z 30) enthalten Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl Nr 114/2011. Die Einordnung sollte aus systematischen Gründen im § 130 vorgenommen werden. Die neuen Abs 3 und 4 im § 130 entsprechen daher der geltenden Rechtslage.

Die neuen Bestimmungen über die Grundausbildung sollen mit 1. September 2014 in Kraft treten. Bedienstete, die zu diesem Zeitpunkt bereits eine Grundausbildung nach dem alten Schema begonnen haben, können diese fortsetzen (Abs 6). Ein Wechsel in die neue Grundausbildung ist nur unter eingeschränkten Bedingungen möglich, da die gesetzlichen Vorgaben diese 2. Ausbildung im Regelfall nicht als Dienstverrichtung werten.

Zu Z 31:

Zur neuen Rechtsgrundlage für Studienberechtigungsprüfungen vgl die Erläuterungen zu Z 27.

Derzeit ist für eine Einstufung in der Entlohnungsgruppe p2 ua die überwiegende Verwendung im Lehrberuf erforderlich. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass das Kriterium einer überwiegenden Verwendung zu bestimmten Härtefällen führen kann, da zB Bediensteten in kleineren Bauhöfen oder auch Schulwarten ein Aufstieg in p2 sehr schwer gemacht wird. Bei Bediensteten mit Meisterbrief soll deshalb in Zukunft eine zumindest 25%-ige Verwendung im erlernten Beruf für eine Reihung in die Entlohnungsgruppe p2 ausreichen. Bei einer nur teilweisen, aber regelmäßigen Verwendung im Lehrberuf soll eine Überstellung in p2 nach mindestens zehn Jahren zu ermöglicht werden. Regelmäßigkeit im Sinn dieses Vorschlages setzt allerdings voraus, dass die oder der Bedienstete nicht nur vereinzelt oder nur wenige Male pro Jahr, sondern mit einer gewissen Kontinuität, zB also mehrmals monatlich, im erlernten Beruf eingesetzt wird.

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.