

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom über das Dienstrecht der Bediensteten der Landeshauptstadt
Salzburg (Magistrats-Bedienstetengesetz – MagBeG)

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

2. Abschnitt

Beginn und Ende des Dienstverhältnisses

1. Unterabschnitt

Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte

- § 3 Ernennung und Ernennungserfordernisse
- § 4 Anerkennung fremder beruflicher Eignungsnachweise
- § 5 Ernennungsbescheid
- § 6 Begründung des Dienstverhältnisses
- § 7 Angelobung
- § 8 Ernennung im Dienstverhältnis
- § 9 Provisorisches Dienstverhältnis
- § 10 Definitives Dienstverhältnis
- § 11 Definitivstellungserfordernisse

- § 12 Übertritt in den Ruhestand
- § 13 Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung oder auf Antrag
- § 14 Sonderbestimmungen für Beamtinnen und Beamte mit langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit
- § 15 Sonderbestimmungen für Schwerarbeitszeiten
- § 16 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit
- § 17 Wiederaufnahme in den Dienststand
- § 18 Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 19 Austritt
- § 20 Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

2. Unterabschnitt

Bestimmungen für Vertragsbedienstete

- § 21 Voraussetzung für die Aufnahme von Vertragsbediensteten
- § 22 Dienstvertrag und Angelobung
- § 23 Befristung von Dienstverhältnissen
- § 24 Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses
- § 25 Zeugnis
- § 26 Kündigung
- § 27 Kündigungsfristen
- § 28 Sonderurlaub während der Kündigungsfrist
- § 29 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

3. Unterabschnitt

- § 30 Betriebsübergang

3. Abschnitt

Dienstliche Aus- und Fortbildung

- § 31 Allgemeine Bestimmungen
- § 32 Grundausbildung
- § 33 Ausbildungslehrgang
- § 34 Dienstprüfung
- § 35 Prüfungstermine
- § 36 Prüfungsverfahren
- § 37 Anrechnung auf die Dienstprüfung und die Grundausbildung

§ 38 Berufsbegleitende Fortbildung und Schulung von Führungskräften

4. Abschnitt

Verwendung der Bediensteten

- § 39 Aufgaben
- § 40 Nebentätigkeit
- § 41 Versetzung
- § 42 Dienstzuteilung
- § 43 Verwendungsänderung
- § 44 Dienstzuweisung
- § 45 Verwendungsbeschränkungen

5. Abschnitt

Dienstpflichten der Bediensteten

- § 46 Allgemeine Dienstpflichten
- § 47 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
- § 48 Dienstpflichten der Vorgesetzten und der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter
- § 49 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch
- § 50 Amtsverschwiegenheit
- § 51 Befangenheit
- § 52 Abwesenheit vom Dienst
- § 53 Ärztliche Untersuchung
- § 54 Meldepflichten
- § 55 Dienstweg
- § 56 Wohnsitz und Dienstort
- § 57 Nebenbeschäftigung
- § 58 Gutachten
- § 59 Geschenkannahme
- § 60 Dienstkleidung, Dienstabzeichen und sonstige Sachbehelfe
- § 61 Pflichten der Beamtin oder des Beamten des Ruhestands

6. Abschnitt

Dienstzeit, Urlaub und Dienstfreistellung

- § 62 Begriffsbestimmungen
- § 63 Dienstplan
- § 64 Mehrdienstleistung
- § 65 Höchstgrenzen der Dienstzeit
- § 66 Ruhepausen
- § 67 Tägliche Ruhezeiten, Wochenruhezeit
- § 68 Nacharbeit
- § 69 Ausnahmebestimmungen
- § 70 Bereitschaft und Journaldienst
- § 71 Teilbeschäftigung aus beliebigem Anlass
- § 72 Teilbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes
- § 73 Änderung und vorzeitige Beendigung der Teilbeschäftigung
- § 74 Ausmaß des Erholungsurlaubs
- § 75 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete mit Behinderung
- § 76 Änderung des Urlaubsausmaßes
- § 77 Berücksichtigung von Vertragsdienstzeiten und des Erholungsurlaubs aus einem Vertragsbedienstetenverhältnis
- § 78 Verbrauch des Erholungsurlaubs
- § 79 Verfall des Erholungsurlaubs
- § 80 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
- § 81 Erkrankung oder Unfall während des Erholungsurlaubs
- § 82 Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts
- § 83 Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 84 Sonderurlaub
- § 85 Karenzurlaub
- § 86 Berücksichtigung des Karenzurlaubs für zeitabhängige Rechte
- § 87 Auswirkung des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 88 Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung
- § 89 Bildungskarenz
- § 90 Pflegefreistellung
- § 91 Freistellung unter Festlegung einer Rahmenzeit
- § 92 Familienhospizfreistellung
- § 93 Allgemeine Dienstfreistellung gegen Refundierung
- § 94 Dienstbefreiung für Kuraufenthalte und Aufenthalte in Genesungsheimen

7. Abschnitt

Weitere Rechte von Bediensteten

- § 95 Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen der Beamtinnen und Beamten
- § 96 Dienst- und Naturalwohnung

8. Abschnitt

Leistungsfeststellung

- § 97 Begriff und Arten der Leistungsfeststellung
- § 98 Folgewirkungen
- § 99 Zulässigkeit
- § 100 Bericht der oder des Vorgesetzten
- § 101 Befassung der oder des Bediensteten
- § 102 Antrag der oder des Bediensteten auf Leistungsfeststellung
- § 103 Befassung des Magistrats und der Leistungsfeststellungskommission
- § 104 Leistungsfeststellungskommission
- § 105 Senate der Leistungsfeststellungskommission
- § 106 Bericht über provisorische Beamtinnen und Beamte

9. Abschnitt

Bedienstete in politischen Funktionen

- § 107 Freie Zeit bei Wahlbewerbung
- § 108 Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag
- § 109 Außerdienststellung wegen Ausübung bestimmter anderen Funktionen
- § 110 Dienstfreistellung für die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten des Landesschulrats und wegen Ausübung von Gemeindefunktionen
- § 111 Ruhegenussfähige Zeiten

10. Abschnitt

Disziplinäre Verantwortlichkeit der Beamtinnen und Beamten

- § 112 Dienstpflichtverletzungen
- § 113 Disziplinarstrafen
- § 114 Strafbemessung
- § 115 Verjährung

- § 116 Zusammentreffen von gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren Handlungen mit Dienstpflichtverletzungen
- § 117 Disziplinarbehörden
- § 118 Disziplinarkommission
- § 119 Senate
- § 120 Disziplinaranwältin oder Disziplinaranwalt
- § 121 Disziplinarverfahren, Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes
- § 122 Parteien
- § 123 Verteidigung
- § 124 Zustellungen
- § 125 Disziplinaranzeige
- § 126 Selbstanzeige
- § 127 Suspendierung
- § 128 Einleitung des Disziplinarverfahrens
- § 129 Strafanzeige und Unterbrechung des Disziplinarverfahrens
- § 130 Einstellung des Disziplinarverfahrens
- § 131 Mündliche Verhandlung
- § 132 Wiederholung der mündlichen Verhandlung
- § 133 Mündliche Verhandlung vor der Disziplinarkommission
- § 134 Mündliche Verhandlung in Abwesenheit der oder des Beschuldigten
- § 135 Absehen von der mündlichen Verhandlung
- § 136 Disziplinarerkenntnis
- § 137 Berufung der oder des Beschuldigten
- § 138 Entscheidungspflicht
- § 139 Außerordentliche Rechtsmittel
- § 140 Vollzug des Disziplinarerkenntnisses
- § 141 Kosten
- § 142 Ratenbewilligung und Verwendung der Geldstrafen und Geldbußen
- § 143 Mitteilungen an die Öffentlichkeit
- § 144 Auswirkungen von Disziplinarstrafen
- § 145 Abgekürztes Verfahren, Disziplinarverfügung
- § 146 Einspruch
- § 147 Verantwortlichkeit für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands
- § 148 Disziplinarstrafen für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands
- § 149 Aufbewahrung der Akten

11. Abschnitt

Bestimmungen über den Monatsbezug

1. Unterabschnitt

Bezüge und Pensionsbeitrag

- § 150 Bestandteile des Monatsbezugs
- § 151 Gehalt
- § 152 Dienstalterszulage
- § 153 Verwaltungsdienstzulage
- § 154 Verwendungszulage
- § 155 Verwendungsabgeltung
- § 156 Pflegedienstzulage
- § 157 Pflegedienst-Chargenzulage
- § 158 Kinderzulage
- § 159 Pensionsbeitrag der Beamtinnen und Beamten
- § 160 Erhöhung der Bezüge

2. Unterabschnitt

Erreichen eines höheren Gehalts

- § 161 Möglichkeiten
- § 162 Vorrückung
- § 163 Hemmung der Vorrückung
- § 164 Vorrückungstichtag
- § 165 Überstellung
- § 166 Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung
- § 167 Zeitvorrückung
- § 168 Beförderung

3. Unterabschnitt

Anfall, Einstellung, Kürzung und Entfall der Monatsbezüge

- § 169 Anfall und Einstellung des Monatsbezugs
- § 170 Fortzahlung während einer Präsenzdienstleistung

- § 171 Auszahlung
- § 172 Kürzung und Entfall der Monatsbezüge
- § 173 Abzug von Beiträgen
- § 174 Ansprüche der oder des Vertragsbediensteten bei Dienstverhinderung
- § 175 Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 176 Verjährung
- § 177 Wiederaufnahme in den Dienststand

12. Abschnitt

Nebengebühren

- § 178 Arten der Nebengebühren, Pauschalierung
- § 179 Nebengebühren bei Teilbeschäftigung und Dienstfreistellung
- § 180 Überstunden- und Mehrstundenvergütung
- § 181 Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan
- § 182 Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage)
- § 183 Journaldienstzulage
- § 184 Bereitschaftsentschädigung
- § 185 Mehrleistungszulage
- § 186 Belohnung
- § 187 Erschwerniszulage
- § 188 Gefahrenzulage
- § 189 Aufwandsentschädigung
- § 190 Fehlgeldentschädigung
- § 191 Fahrtkostenzuschuss
- § 192 Jubiläumswendung
- § 193 Reisegebühren

13. Abschnitt

Weitere Leistungen des Dienstgebers

- § 194 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 195 Sachleistungen
- § 196 Vergütung für Dienst- und Naturalwohnungen
- § 197 Betriebskosten
- § 198 Abrechnung
- § 199 Vergütung für Nebentätigkeit

- § 200 Abfertigung der Beamtinnen und Beamten
- § 201 Höhe der Abfertigung der Beamtinnen und Beamten
- § 202 Abfertigung der Vertragsbediensteten
- § 203 Betriebliche Mitarbeitervorsorge für Vertragsbedienstete
- § 204 Kranken- und Unfallfürsorge
- § 205 Zuwendung beim Tod einer Beamtin oder eines Beamten
- § 206 Zusätzliche besoldungsrechtliche Maßnahmen

14. Abschnitt

Leistungen an Beamtinnen und Beamte des Ruhestands und deren Angehörige oder Hinterbliebene

- § 207 Ruhe- und Versorgungsbezüge, Nebengebühreuzulage
- § 208 Festhalten von Nebengebührenwerten im Vertragsbedienstetenverhältnis
- § 209 Pensionskassenregelung

15. Abschnitt

- § 210 Sonderverträge

16. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 211 Bestimmungen über Mutterschutz, Karenzen und Karenzurlaube aus Anlass der Mutter- oder Vaterschaft
- § 212 Arbeitsplatzsicherung
- § 213 Dienstbehörde, Ermächtigung zur automationsunterstützten Datenverarbeitung
- § 214 Elektronische Personenkennzeichnung
- § 215 Rückwirkung von Verordnungen
- § 216 Verweisungen auf Bundesgesetze
- § 217 Umsetzungshinweis
- § 218 In- und Außerkrafttreten
- § 219 Allgemeine Übergangsbestimmungen
- § 220 Übergangsbestimmungen zur Neuregelung des Vorrückungstichtages

Anlage 1

1. Abschnitt

Dienstzweige

- § 1 Verwendungsgruppe A (Höherer Dienst)
- § 2 Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst)
- § 3 Verwendungsgruppe C (Fachdienst)
- § 4 Verwendungsgruppe D (Mittlerer Dienst)

2. Abschnitt

Besondere Ernennungserfordernisse

Definitivstellungserfordernisse

- § 5 Verwendungsgruppe A (Höherer Dienst)
- § 6 Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst)
- § 7 Verwendungsgruppe C (Fachdienst)
- § 8 Verwendungsgruppe D (Mittlerer Dienst)
- § 9 Verwendungsgruppe P 1
- § 10 Verwendungsgruppe P 2
- § 11 Verwendungsgruppe P 3
- § 12 Verwendungsgruppe P 4
- § 13 Verwendungsgruppe P 5

Anlage 2

Gehalt der Bediensteten

- § 1 Gehalt der Beamtinnen und Beamten
- § 2 Gehalt der Vertragsbediensteten
- § 3 Gehalt der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

§ 1

(1) Dieses Gesetz ist, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, auf alle Bediensteten anzuwenden, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadtgemeinde Salzburg stehen. Die Personen, auf die das Gesetz anzuwenden ist, werden im Folgenden als „Bedienstete“ bezeichnet. Mit der im Folgenden verwendeten Bezeichnung „Stadt“ ist die Stadtgemeinde Salzburg gemeint.

(2) Ab dem 1. Jänner 2012 können öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zur Stadt nur mehr mit folgenden Bediensteten begründet werden:

1. Bedienstete, die zur Magistratsdirektorin oder zum Magistratsdirektor oder zu Abteilungsvorständen bestellt werden;
2. Bedienstete, die Mitglieder von weisungsfreien Kollegialbehörden sind;
3. Bedienstete, die bei der Berufsfeuerwehr verwendet werden.

Für weitere Funktionen kann der Gemeinderat durch Verordnung die Möglichkeit der Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit den dafür verwendeten Bediensteten vorsehen, wenn diese Funktionen auf Grund der damit verbundenen Aufgabenstellungen mit jenen der in der Z 1 genannten Funktionen vergleichbar sind.

(3) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, findet dieses Gesetz auf folgende Vertragsbedienstete keine Anwendung:

1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Theaterarbeitsgesetz oder das Hausbesorgergesetz geregelt ist;
2. auf Bauarbeiterinnen und -arbeiter im Sinn des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes;
3. auf Lehrlinge sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

(4) Das Personalvertretungsrecht der Bediensteten ist in einem besonderen Gesetz geregelt.

(5) Die nach diesem Gesetz Organen der Stadt zukommenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

Begriffsbestimmungen

§ 2

Im Sinn dieses Gesetzes gelten als:

1. Dienststellen: Ämter und andere Verwaltungsstellen, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit bilden.
2. Betriebe der Stadt: Dienststellen, die
 - a) nach privatwirtschaftlichen oder kaufmännischen Gesichtspunkten geführt werden und
 - b) auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung ausgerichtet sind oder bei denen im Versorgungsinteresse der Öffentlichkeit auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung verzichtet wird.
3. Beamtinnen und Beamte: Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt stehen.
4. Vertragsbedienstete: Personen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt stehen und nicht gemäß § 1 Abs 3 von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen sind.

2. Abschnitt

Beginn und Ende des Dienstverhältnisses

1. Unterabschnitt

Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte

Ernennung und Ernennungserfordernisse

§ 3

(1) Ernennung ist die bescheidmäßige Verleihung einer Planstelle.

(2) Allgemeine Ernennungserfordernisse sind:

1. a) bei Verwendungen gemäß § 45 Abs 1 die österreichische Staatsbürgerschaft;
- b) bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Staatsangehörigkeit eines Landes, dessen Angehörigen Österreich auf Grund rechtlicher Verpflichtungen im Rahmen der europäischen Integration oder auf Grund von Staatsverträgen dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (Inländerinnen und Inländer);

2. die volle Handlungsfähigkeit;
3. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind; und
4. ein Lebensalter von höchstens 40 Jahren beim Eintritt in den Magistratsdienst.

(3) Das Erfordernis der fachlichen Eignung gemäß Abs 1 Z 3 umfasst auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Bei Verwendungen, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

(4) Die besonderen Ernennungserfordernisse für einzelne Dienstzweige werden in der Anlage geregelt.

(5) Von mehreren Bewerberinnen und Bewerbern, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, darf nur die oder der ernannt werden, von der bzw dem auf Grund der persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass sie bzw er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.

(6) Die Erfüllung folgender Ernennungserfordernisse kann aus dienstlichen Gründen nachgesehen werden, wenn eine gleichgeeignete Bewerberin oder ein gleichgeeigneter Bewerber, die/der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden und nicht in besonderen Vorschriften oder in der Anlage die Nachsicht ausgeschlossen ist:

1. das Überschreiten der oberen Altersgrenze von 40 Jahren,
 2. das Nichterfüllen eines besonderen Ernennungserfordernisses oder eines Teiles davon.
- Eine von einem bestimmten Erfordernis erteilte Nachsicht gilt auch für spätere Ernennungen der Beamtin oder des Beamten.

(7) Im Fall des Abs 6 Z 2 bedarf die Nachsicht eines Beschlusses des Stadtsenates.

Anerkennung fremder beruflicher Eignungsnachweise

§ 4

(1) Auf die Anerkennung von fremden Berufsausbildungen und -qualifikationen zur Erfüllung der besonderen Ernennungserfordernisse findet das Salzburger Berufsanerkennungsgesetz (S.BAG) Anwendung.

(2) Eine Anerkennung hat nur zu erfolgen, wenn die angestrebte Verwendung der Bewerberin oder des Bewerbers nicht österreichischen Staatsbürgern vorbehalten ist. Sie setzt voraus,

dass die angestrebte Verwendung dem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftsstaates im Wesentlichen entspricht.

Ernennungsbescheid

§ 5

(1) Im Ernennungsbescheid sind die Planstelle, der Amtstitel der Beamtin oder des Beamten und der Tag der Wirksamkeit der Ernennung anzuführen.

(2) Der Ernennungsbescheid ist der Beamtin oder dem Beamten spätestens an dem im Bescheid angeführten Tag der Wirksamkeit der Ernennung zuzustellen. Ist dies aus Gründen, die nicht von der Beamtin oder dem Beamten zu vertreten sind, nicht möglich, gilt die Zustellung als rechtzeitig, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses nachgeholt wird. Erfolgt die Zustellung nicht rechtzeitig, wird die Ernennung abweichend von Abs 1 mit dem Tag der Zustellung wirksam.

Begründung des Dienstverhältnisses

§ 6

(1) Durch die Ernennung einer Person, die nicht bereits Beamtin oder Beamter ist, wird das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet.

(2) Wird eine Person ernannt, die nicht bereits in einem Dienstverhältnis zur Stadt steht, beginnt das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis abweichend vom § 5 frühestens mit dem Tag des Dienstantritts. In diesem Fall tritt der Ernennungsbescheid und damit die Ernennung rückwirkend außer Kraft, wenn der Dienst nicht am Tag des Wirksamkeitsbeginnes der Ernennung (§ 5) angetreten wird. Diese Rechtsfolge tritt nicht ein, wenn die Säumnis innerhalb einer Woche gerechtfertigt und der Dienst am Tag nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes, spätestens aber einen Monat nach dem Tag des Wirksamkeitsbeginnes angetreten wird. Als Dienstantritt an einem Monatsersten gilt dabei auch der Dienstantritt am ersten Arbeitstag des Monats.

Angelobung

§ 7

(1) Die Beamtin oder der Beamte hat bis spätestens vier Wochen nach Beginn des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses folgende Angelobung zu leisten: „Ich gelobe, dass ich die Gesetze der Republik Österreich befolgen und alle mit meinem Amt verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft erfüllen werde.“

(2) Die Angelobung ist vor einer von der Dienstbehörde dazu beauftragten Beamtin bzw einem von der Dienstbehörde dazu beauftragten Beamten zu leisten.

Ernennung im Dienstverhältnis

§ 8

(1) Ernennungen auf Planstellen einer höheren Dienstklasse sind mit Wirksamkeit vom 1. Jänner oder 1. Juli vorzunehmen. Außerhalb dieser Termine sind Ernennungen dieser Art nur zulässig, wenn wichtige dienstliche Gründe dies erfordern.

(2) Die Ernennung auf eine Planstelle einer niedrigeren Verwendungsgruppe als jener, der die Beamtin oder der Beamte bisher angehört hat, bedarf ihrer oder seiner schriftlichen Zustimmung.

(3) Eine Ernennung gemäß Abs 1 ist ausgeschlossen, wenn die Beamtin oder der Beamte vom Dienst suspendiert oder gegen sie bzw ihn ein Disziplinarverfahren eingeleitet ist. Die Ernennung kann aber rückwirkend erfolgen, wenn die Suspendierung ohne Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufgehoben wird oder das Verfahren durch Einstellung oder Freispruch endet.

Provisorisches Dienstverhältnis

§ 9

(1) Das Dienstverhältnis ist zunächst provisorisch.

(2) Das provisorische Dienstverhältnis kann mit Bescheid gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt

1. während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses (Probezeit) ein Kalendermonat,
2. nach Ablauf der Probezeit zwei Kalendermonate,

3. nach Vollendung des zweiten Dienstjahres drei Kalendermonate.
Die Kündigungsfrist hat mit Ablauf eines Kalendermonats zu enden.

(3) Während der Probezeit ist die Kündigung ohne Angabe von Gründen, später nur mit Angabe des Grundes möglich. Kündigungsgründe sind insbesondere:

1. Nichterfüllung von Definitivstellungserfordernissen,
2. Mangel der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung,
3. unbefriedigender Arbeitserfolg,
4. pflichtwidriges Verhalten,
5. Bedarfsmangel.

(4) Die Bestimmungen über die Probezeit sind nicht anzuwenden auf Beamtinnen und Beamte, die unmittelbar vor Beginn des Dienstverhältnisses mindestens ein Jahr in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt in gleichwertiger Verwendung zugebracht haben.

Definitives Dienstverhältnis

§ 10

(1) Das Dienstverhältnis wird auf Antrag der Beamtin oder des Beamten definitiv, wenn sie oder er neben den Ernennungserfordernissen

1. die für ihre oder seine Verwendung vorgesehenen Definitivstellungserfordernisse erfüllt und
2. eine Dienstzeit von vier Jahren im provisorischen Dienstverhältnis vollendet hat.

Der Eintritt der Definitivstellung ist mit Bescheid festzustellen.

(2) In die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses können Zeiten ganz oder zum Teil eingerechnet werden, die für die Festsetzung des Vorrückungsstichtages berücksichtigt wurden.

(3) Bei der Beamtin oder dem Beamten, die bzw der zu Beginn seines Dienstverhältnisses unmittelbar

1. auf eine höhere als die für sie oder ihn in Betracht kommende niedrigste Planstelle ernannt oder
2. in eine höhere als die auf Grund des Vorrückungsstichtages in Betracht kommende Gehaltsstufe eingereiht wurde,

kann die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses verkürzt werden.

(4) Bei der Einrechnung gemäß Abs 2 und der Verkürzung gemäß Abs 3 ist auf die bisherige Berufslaufbahn und die vorgesehene Verwendung der Beamtin oder des Beamten Bedacht zu nehmen.

(5) Die Wirkung des Abs 1 tritt während eines Disziplinarverfahrens und bis zu drei Monaten nach dessen rechtskräftigem Abschluss nicht ein. Wird jedoch das Disziplinarverfahren eingestellt oder die Beamtin oder der Beamte freigesprochen, tritt die Wirkung des Abs 1 rückwirkend ein. Im Fall eines Schuldspruches ohne Strafe kann mit Bescheid festgestellt werden, dass die Wirkung des Abs 1 rückwirkend eintritt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Die Schuld der Beamtin oder des Beamten ist gering.
2. Die Tat hat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen.
3. Der Definitivstellung stehen keine dienstlichen Interessen entgegen.

(6) Endet das Disziplinarverfahren anders als durch Einstellung, Freispruch oder Schuldspruch ohne Strafe und sind außerdem die Voraussetzungen des Abs 1 erfüllt, kann die Dienstbehörde aus berücksichtigungswürdigen Gründen schon während des dreimonatigen Zeitraums eine Definitivstellung vornehmen.

Definitivstellungserfordernisse

§ 11

(1) Die Definitivstellungserfordernisse sind in der Anlage 1 zu diesem Gesetz geregelt.

(2) Die besonderen Ernennungs- und die Definitivstellungserfordernisse gelten auch als erfüllt, wenn die definitive Beamtin oder der definitive Beamte auf eine andere Planstelle jener Verwendungsgruppe ernannt werden soll, der sie oder er bereits angehört, und

1. die Ernennung wegen Änderung des Arbeitsumfanges, der Arbeitsbedingungen oder der Organisation des Dienstes notwendig ist oder
2. die Eignung für die neue Verwendung in einer sechsmonatigen Probeverwendung nachgewiesen wurde.

(3) Abs 2 ist nicht anzuwenden:

1. auf Ernennungserfordernisse, von denen in besonderen Vorschriften oder in der Anlage eine Nachsicht ausgeschlossen ist;
2. auf Ernennungserfordernisse, die für die Ernennung in bestimmte Dienstklassen vorgeschrieben sind;
3. auf Ernennungserfordernisse, die gemäß der Anlage aus der Verbindung einer bestimmten Ausbildung mit einer bestimmten Verwendung bestehen.

(4) Wer im definitiven Dienstverhältnis die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe B oder eine gleichwertige Verwendungsgruppe durch die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung an einer höheren Schule oder für die Verwendungsgruppe A oder eine gleichwertige Verwendungsgruppe durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium erfüllt, aber auf eine Planstelle einer niedrigeren Verwendungsgruppe ernannt ist, kann auf eine Planstelle einer entsprechend höheren Verwendungsgruppe unter der Auflage ernannt werden, allfällige sonstige Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse für die neue Verwendung innerhalb von zwei Jahren zu erbringen. Bei erfolglosem Ablauf dieser Frist ist die Beamtin oder der Beamte ohne ihre oder seine Zustimmung auf eine Planstelle ihrer oder seiner früheren Verwendungsgruppe zu ernennen. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Frist bis zu zweimal erstreckt werden.

(5) Die Nichterfüllung eines in der Anlage 1 angeführten Definitivstellungserfordernisses oder eines Teiles desselben kann der Stadtsenat aus dienstlichen Gründen nachsehen, wenn eine gleichgeeignete Bewerberin oder ein gleichgeeigneter Bewerber, die oder der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden ist und nicht in besonderen Vorschriften oder in der Anlage die Nachsicht ausgeschlossen ist.

Übertritt in den Ruhestand

§ 12

(1) Die Beamtin oder der Beamte tritt mit Ablauf des 65. Jahres nach dem Jahr ihrer oder seiner Geburt (Regelpensionsalter) in den Ruhestand.

(2) Die Dienstbehörde kann auf Antrag der oder des Vorgesetzten der Beamtin oder des Beamten deren oder dessen Übertritt in den Ruhestand aufschieben, falls am Verbleiben der Beamtin oder des Beamten im Dienststand ein wichtiges dienstliches Interesse besteht. Der Aufschub darf jeweils höchstens für ein Kalenderjahr ausgesprochen werden. Ein Aufschub über den Ablauf des 70. Jahres nach dem Jahr der Geburt der Beamtin oder des Beamten ist nicht zulässig.

Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung oder auf Antrag

§ 13

(1) Beamtinnen und Beamte können durch schriftliche Erklärung, aus dem Dienststand ausscheiden zu wollen, ihre Versetzung in den Ruhestand bewirken, wenn

1. sie in den im Abs 2 angegebenen Zeiträumen geboren sind,
2. sie gemäß § 14 eine lange beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit aufweisen oder
3. sie die gemäß § 15 erforderliche Anzahl von Schwerarbeitszeiten aufweisen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die in den in der folgenden Tabelle angegebenen Zeiträumen geboren sind, können ihre Versetzung in den Ruhestand frühestens mit Ablauf des jeweils in der rechten Tabellenspalte angegebenen Monats bewirken:

2. Jänner 1947 bis 1. Juli 1947	744
2. Juli 1947 bis 1. Jänner 1948	745
2. Jänner 1948 bis 1. Juli 1948	746
2. Juli 1948 bis 1. Jänner 1949	747
2. Jänner 1949 bis 1. Juli 1949	748
2. Juli 1949 bis 1. Jänner 1950	749
2. Jänner 1950 bis 1. Juli 1950	750
2. Juli 1950 bis 1. Jänner 1951	751
2. Jänner 1951 bis 1. April 1951	752
2. April 1951 bis 1. Juli 1951	753
2. Juli 1951 bis 1. Oktober 1951	754
2. Oktober 1951 bis 1. Jänner 1952	755
2. Jänner 1952 bis 1. April 1952	756
2. April 1952 bis 1. Juli 1952	757
2. Juli 1952 bis 1. Oktober 1952	758
2. Oktober 1952 bis 1. Jänner 1953	759
2. Jänner 1953 bis 1. April 1953	760
2. April 1953 bis 1. Juli 1953	761
2. Juli 1953 bis 1. Oktober 1953	762
2. Oktober 1953 bis 1. Jänner 1954	763
2. Jänner 1954 bis 1. April 1954	764
2. April 1954 bis 1. Juli 1954	765
2. Juli 1954 bis 1. Oktober 1954	766
2. Oktober 1954 bis 1. Jänner 1955	767
2. Jänner 1955 bis 1. April 1955	768
2. April 1955 bis 1. Juli 1955	769
2. Juli 1955 bis 1. Oktober 1955	770
2. Oktober 1955 bis 1. Jänner 1956	771
2. Jänner 1956 bis 1. April 1956	772
2. April 1956 bis 1. Juli 1956	773

2. Juli 1956 bis 1. Oktober 1956	774
2. Oktober 1956 bis 1. Jänner 1957	775
2. Jänner 1957 bis 1. April 1957	776
2. April 1957 bis 1. Juli 1957	777
2. Juli 1957 bis 1. Oktober 1957	778
2. Oktober 1957 bis 31. Dezember 1957	779

Für die von dieser Bestimmung erfassten Beamtinnen und Beamten gilt der jeweils angegebene Lebensmonat als Regelpensionsalter.

(3) Die Versetzung in den Ruhestand wird mit Ablauf des Monats wirksam, den die Beamtin oder der Beamte bestimmt, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, der der Abgabe der Erklärung folgt. Hat die Beamtin oder der Beamte keinen oder einen früheren Zeitpunkt bestimmt, wird die Versetzung in den Ruhestand ebenfalls mit Ablauf des Monats wirksam, der der Abgabe der Erklärung folgt.

(4) Während einer Suspendierung gemäß § 127 kann eine Erklärung nach Abs 1 nicht wirksam werden. In diesem Fall wird die Erklärung frühestens mit Ablauf des Monats wirksam, in dem die Suspendierung geendet hat.

(5) Die Beamtin oder der Beamte kann die Erklärung nach Abs 1 bis spätestens einen Monat vor ihrem Wirksamwerden widerrufen. Ein späterer Widerruf wird nur wirksam, wenn die Dienstbehörde ausdrücklich zugestimmt hat. Während einer Suspendierung gemäß § 127 kann jedoch die Beamtin oder der Beamte die Erklärung nach Abs 1 jederzeit widerrufen.

(6) Eine Beamtin oder ein Beamter ist auf schriftlichen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn gegen die Versetzung in den Ruhestand kein wichtiger dienstlicher Grund spricht und sie bzw er in dem Monat, nach dessen Ablauf die Versetzung in den Ruhestand erfolgen soll, mindestens folgenden Lebensmonat vollendet hat:

1. den 744. Lebensmonat oder
2. bei Beamtinnen und Beamten, die die Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung gemäß Abs 1 Z 1 bewirken können, jenen Lebensmonat, der 36 Monate vor der für sie bzw ihn gemäß der im Abs 2 enthaltenen Tabelle maßgeblichen Regelpensionsalter liegt.

Der Antrag ist mindestens sechs Monate vor der Versetzung in den Ruhestand abzugeben. Die Abs 4 und 5 gelten sinngemäß.

**Sonderbestimmungen für Beamtinnen und Beamte
mit langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit**

§ 14

(1) Beamtinnen und Beamte mit einer beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit von 540 Monaten können die Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung frühestens mit Ablauf des Monats bewirken, in dem sie den 720. Lebensmonat vollenden.

(2) Beamtinnen und Beamte, die in den in der folgenden Tabelle angegebenen Zeiträumen geboren sind, können bei Vollendung des in der zweiten Tabellenspalte angegebenen Lebensmonats die Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung bewirken, wenn sie die jeweils erforderliche beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit aufweisen:

Geburtsdatum	Lebensmonat, ab dessen Vollendung die Ruhestandsversetzung bewirkt werden kann	Erforderliche beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit in Monaten
bis einschließlich 31. Dezember 1951	720	480
1. Jänner 1952 bis 30. Juni 1952	726	486
1. Juli 1952 bis 31. Dezember 1952	732	492
1. Jänner 1953 bis 30. Juni 1953	738	498
1. Juli 1953 bis 31. Dezember 1953	744	504
1. Jänner 1954 bis 30. Juni 1954	750	510
1. Juli 1954 bis 31. Dezember 1954	756	516
1. Jänner 1955 bis 30. Juni 1955	762	522
1. Juli 1955 bis 31. Dezember 1955	768	528
1. Jänner 1956 bis 30. Juni 1956	774	534

(3) Zur beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit im Sinn des Abs 1 und 2 zählen:

1. die ruhegenussfähige Magistratesdienstzeit (§ 6 Abs 2 LB-PG), wobei Teilbeschäftigungszeiten immer voll zu zählen sind;
2. bedingt oder unbedingt angerechnete Ruhegenussvordienstzeiten, für die ein Überweisungsbetrag nach § 308 ASVG, nach § 172 GSVG oder nach § 164 BSVG in Höhe von 7 % der Berechnungsgrundlage nach § 308 Abs 6 ASVG, § 172 Abs 6 GSVG bzw § 164 Abs 6 BSVG zu leisten war oder ist oder für die der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag geleistet oder noch zu leisten hat. § 8 Abs 2 Z 1 LB-PG ist bei der Berechnung dieser Zeiten nicht anzuwenden;

3. Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten;
4. Zeiten der Kindererziehung im Sinn der §§ 227a und 228a ASVG, soweit sich diese Zeiten nicht mit Zeiten nach Z 1 bis 3 decken, bis zum Höchstausmaß von 60 Monaten; dieses Höchstausmaß verkürzt sich um beitragsfrei zur ruhegenussfähigen Magistratsdienstzeit zählende Zeiten eines Karenzurlaubs oder einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG bzw dem EKUG oder nach den entsprechenden Bestimmungen in früheren Fassungen dieser Bundesgesetze.

(4) Beamtinnen und Beamte des Dienststandes können eine bescheidmäßige Feststellung ihrer beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit zu dem dem Einlangen des Antrages folgenden Monatsletzten beantragen. Dieses Antragsrecht wird mit Rechtskraft der Feststellung konsumiert.

Sonderbestimmungen für Schwerarbeitszeiten

§ 15

(1) Bei Beamtinnen und Beamte mit einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 504 Monaten, von denen mindestens 180 Schwerarbeitsmonate (Abs 2) sind, verringert sich das Regel-pensionsalter (§ 12 Abs 1, § 13 Abs 2) um einen Monat je vier Schwerarbeitsmonate; der Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres darf dadurch nicht unterschritten werden.

(2) Ein Schwerarbeitsmonat ist jeder Kalendermonat, in dem mindestens 15 Tage Schwerarbeit vorliegen. Die Landesregierung hat durch Verordnung festzulegen, unter welchen psychisch oder physisch besonders belastenden Arbeitsbedingungen Schwerarbeit in einem Kalendermonat vorliegt. Sie hat dabei auf die gemäß § 4 Abs 4 APG erlassene Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz Bedacht zu nehmen.

(3) Beamtinnen und Beamte des Dienststandes, die ihr 59. Lebensjahr vollendet haben, können eine bescheidmäßige Feststellung der Anzahl ihrer Schwerarbeitsmonate zu dem dem Einlangen des Antrags folgenden Monatsersten beantragen. Dieses Antragsrecht wird mit Rechtskraft der Feststellung konsumiert.

Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

§ 16

(1) Die Beamtin oder der Beamte ist von Amts wegen oder auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie oder er dauernd dienstunfähig ist.

(2) Die Beamtin oder der Beamte ist dienstunfähig, wenn

1. sie bzw er infolge ihrer bzw seiner gesundheitlichen Verfassung ihre bzw seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen kann und
2. ihr bzw ihm kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben sie bzw er nach ihrer bzw seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen im Stand ist und der ihr bzw ihm mit Rücksicht auf ihre bzw seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

(3) Die Versetzung in den Ruhestand wird mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid rechtskräftig wird, oder mit Ablauf des darin festgesetzten späteren Monatsletzten wirksam.

(4) Solange über eine zulässige und rechtzeitige Berufung gegen eine Versetzung in den Ruhestand nicht entschieden ist, gilt die Beamtin oder der Beamte als beurlaubt.

(5) Eine Versetzung in den Ruhestand nach den Abs 1 bis 3 ist während einer Suspendierung gemäß § 127 nicht zulässig.

Wiederaufnahme in den Dienststand

§ 17

(1) Die Beamtin oder der Beamte des Ruhestands kann aus dienstlichen Gründen durch Ernennung wieder in den Dienststand aufgenommen werden, wenn die Dienstfähigkeit wiedererlangt worden ist. Ein Ansuchen der Beamtin oder des Beamten ist nicht erforderlich.

(2) Die Wiederaufnahme ist nur zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es wahrscheinlich ist, dass sie bzw er noch durch mindestens fünf Jahre die dienstlichen Aufgaben versehen kann.

(3) Die Beamtin oder der Beamte hat den Dienst spätestens zwei Wochen nach Rechtskraft des Bescheides, mit dem die Wiederaufnahme in den Dienststand verfügt wird, anzutreten.

Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 18

(1) Das Dienstverhältnis wird aufgelöst durch:

1. Austritt,
2. Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses,
3. Entlassung,
4. Amtsverlust gemäß § 27 Abs 1 StGB,
5. a) bei Verwendungen gemäß § 45 Abs 1 durch Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft,
b) bei sonstigen Verwendungen durch Verlust der bisherigen Staatsangehörigkeit, wenn nicht weiterhin die Staatsangehörigkeit eines vom § 3 Abs 2 Z 1 lit b erfassten Landes oder die österreichische Staatsbürgerschaft gegeben ist,
6. Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als Mitglied eines unabhängigen Verwaltungssenates,
7. Tod.

(2) Bei Beamtinnen und Beamten des Ruhestands wird das Dienstverhältnis außerdem aufgelöst:

1. mit der Verhängung der Disziplinarstrafe des Verlustes aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche oder
2. mit der Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe, wenn
 - a) die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt oder
 - b) die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt.

Das Dienstverhältnis wird jedoch nicht aufgelöst, wenn diese Rechtsfolge bedingt nachgesehen wird, es sei denn, dass die Nachsicht widerrufen wird.

(3) Durch die Auflösung des Dienstverhältnisses erlöschen, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, alle aus dem Dienstverhältnis sich ergebenden Anwartschaften, Rechte und Befugnisse der Beamtin oder des Beamten und ihrer bzw seiner Angehörigen. Ansprüche der Beamtin oder des Beamten, die sich auf die Zeit vor der Auflösung des Dienstverhältnisses beziehen, bleiben unberührt.

(4) Vor Beginn einer Ausbildung kann zwischen der Dienstbehörde und der Beamtin oder dem Beamten vereinbart werden, dass der Stadt im Fall des Endens des Dienstverhältnisses aus den im Abs 1 Z 1 bis 4 genannten Gründen die Ausbildungskosten ganz oder teilweise zu er-

setzen sind, wenn diese das Gehalt einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 übersteigen. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach der Beendigung der Ausbildung geendet hat, wobei Zeiten eines Karenzurlaubes mit Ausnahme einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG nicht zu berücksichtigen sind, oder
2. das Dienstverhältnis von der Stadt aus den im § 9 Abs 3 Z 2 und 5 angeführten Gründen gekündigt worden ist.

(5) Die der Stadt gemäß Abs 4 zu ersetzenden Ausbildungskosten sind von der Dienstbehörde mit Bescheid festzustellen. Der Anspruch auf Ersatz der Ausbildungskosten verjährt nach drei Jahren ab der Auflösung des Dienstverhältnisses. Die §§ 175 Abs 2 und 176 Abs 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(6) Werden Vertragsbedienstete zu Beamtinnen bzw Beamten ernannt, gelten die Abs 4 und 5 mit der Maßgabe, dass die Zeiten als Vertragsbedienstete(r) wie im Beamtinnen- oder Beamtenverhältnis zugebrachte Zeiten zu behandeln sind.

Austritt

§ 19

(1) Die Beamtin oder der Beamte kann schriftlich ihren oder seinen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

(2) Die Austrittserklärung wird mit Ablauf des Monats wirksam, den die Beamtin oder der Beamte bestimmt, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem sie abgegeben wurde. Hat die Beamtin oder der Beamte keinen oder einen früheren Zeitpunkt der Wirksamkeit bestimmt, wird die Austrittserklärung ebenfalls mit Ablauf des Monats wirksam, in dem sie abgegeben wurde.

(3) Die Beamtin oder der Beamte kann die Erklärung nach Abs 1 bis spätestens einen Monat vor ihrem Wirksamwerden widerrufen. Ein späterer Widerruf ist nur wirksam, wenn die Dienstbehörde ausdrücklich zugestimmt hat.

Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

§ 20

Die Beamtin oder der Beamte, über die bzw den durch drei aufeinander folgende Kalenderjahre die Feststellung getroffen worden ist, dass sie bzw er den von ihr bzw ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufweist, ist mit Rechtskraft der Feststellung für das dritte Kalenderjahr entlassen. Der Rechtskraft ist die Feststellung der Endgültigkeit des Beurteilungsergebnisses im Sinn des § 103 Abs 2 gleichzuhalten.

2. Unterabschnitt

Bestimmungen für Vertragsbedienstete

Voraussetzungen für die Aufnahme von Vertragsbediensteten

§ 21

(1) Als Vertragsbedienstete dürfen nur Personen aufgenommen werden, die die Voraussetzungen gemäß § 3 Abs 2 Z 1 bis 3 und § 3 Abs 3 erfüllen.

(2) Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber, die das betreffende Erfordernis erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister von den Voraussetzungen des § 3 Abs 2 Z 1 bis 3 in begründeten Ausnahmefällen absehen.

(3) Ein Absehen von der Erfüllung des Erfordernisses der österreichischen Staatsbürgerschaft wird nur für die Einstufung und Verwendung sowie – bei Teilbeschäftigung – für das Beschäftigungsausmaß wirksam, die für die bzw den Vertragsbediensteten vorgesehen sind. Eine Änderung der Verwendungsgruppe, der Beschäftigungsart oder eine Anhebung des Beschäftigungsausmaßes auf Vollbeschäftigung erfordern ein neuerliches Absehen vom Erfordernis der Staatsbürgerschaft (Abs 2).

(4) Abweichend von Abs 1 iVm § 3 Abs 2 Z 2 gilt für Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppen D, P 5 und P 4 ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht. Ein Absehen von diesem Erfordernis ist nicht zulässig.

Dienstvertrag und Angelobung

§ 22

(1) Vertragsbediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls Bestimmungen über folgende Punkte zu enthalten:

1. an welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt;
2. ob und für welche Person die bzw der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird;
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird;
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses;
5. für welche Beschäftigungsart die bzw der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welcher Verwendungsgruppe sie bzw er demgemäß zugewiesen wird;
6. in welchem Ausmaß die oder der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung);
7. dass dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

(3) Vertragsbedienstete haben beim Dienstantritt zu geloben, die Gesetze der Republik Österreich zu befolgen und alle mit ihrem Dienst verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen.

Befristung von Dienstverhältnissen

§ 23

(1) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.

(2) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Wird

das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

(3) Im Fall eines befristeten Dienstverhältnisses, das im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Rahmen der Büros der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters, einer Bürgermeister-Stellvertreterin oder eines Bürgermeister-Stellvertreters, einer Stadträtin oder eines Stadtrates oder eines Gemeinderatsklubs eingegangen wurde, gilt eine befristete Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht als eine Verlängerung der Dienstverhältnisse nach Abs 2.

(4) Abs 2 gilt ferner nicht, wenn

1. Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen worden sind oder
2. das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten im Anschluss an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen abgeschlossen worden ist, zur Vertretung verlängert wird.

Übersteigt jedoch die gesamte Dienstzeit der mit einer oder einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinander folgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

(5) Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Vertragsbediensteten mit einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(6) Die Stadt hat Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Vertragsbediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen.

Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses

§ 24

(1) Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet:

1. durch Tod;
2. durch einverständliche Lösung,
3. durch Übernahme der bzw des Vertragsbediensteten in ein öffentlich- rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt,

4. durch Übernahme der bzw des Vertragsbediensteten in ein anderes Dienstverhältnis zur Stadt, aus dem der bzw dem Vertragsbediensteten eine Anwartschaft auf einen Ruhe(Versorgungs)genuss erwächst,
5. durch vorzeitige Auflösung,
6. durch Zeitablauf nach § 174 Abs 9,
7. durch Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als Mitglied eines Unabhängigen Verwaltungssenates,
8. bei Dienstverhältnissen, die auf bestimmte Zeit eingegangen worden sind, mit dem Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurden, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die sie abgestellt waren,
9. bei Dienstverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit eingegangen worden sind, durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist oder
10. mit Ablauf des Jahres, in dem die oder der Vertragsbedienstete das 65. Lebensjahr vollendet.

(2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

(3) Eine entgegen den Vorschriften des § 26 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen den Vorschriften des § 29 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinn des § 26 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

(4) In den Fällen des Abs 3 sind die Bestimmungen über die Fortzahlung des Monatsentgelts gemäß § 169 Abs 2 Z 2 sinngemäß anzuwenden.

(5) Vor Beginn einer Ausbildung kann zwischen der Stadt und einer oder einem Vertragsbediensteten vereinbart werden, dass der Stadt im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs 1 Z 1), durch vorzeitige Auflösung (§ 29) oder durch Kündigung (§ 26) die Ausbildungskosten ganz oder teilweise zu ersetzen sind, wenn diese das Gehalt einer oder eines Vertragsbediensteten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 übersteigen. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach der Beendigung der Ausbildung geendet hat, wobei Zeiten eines Karenzurlaubes mit Ausnahme von Karenzen nach dem MSchG oder dem VKG nicht zu berücksichtigen sind;
2. das Dienstverhältnis von der Stadt aus den im § 26 Abs 2 Z 2, 5 und 7 angeführten Gründen gekündigt worden ist oder
3. die oder der Vertragsbedienstete aus den im § 29 Abs 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist.

(6) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind nicht zu berücksichtigen:

1. die Kosten einer Grundausbildung;
2. die Kosten, die der Stadt aus Anlass der Vertretung der oder des Vertragsbediensteten während der Ausbildung erwachsen sind;
3. die der oder dem Vertragsbediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren.

Zeugnis

§ 25

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist der oder dem Vertragsbediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art seiner Dienstleistung auszustellen.

Kündigung

§ 26

(1) Die Stadt kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

(2) Ein Grund, der die Stadt nach Ablauf der im Abs 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die oder der Vertragsbedienstete

1. ihre bzw seine Dienstpflicht gröblich verletzt und nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. sich für eine entsprechende Verwendung als gesundheitlich ungeeignet erweist;
3. den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht und nicht die Entlassung in Frage kommt;
4. aus Gründen, die sie bzw er zu vertreten hat oder die in ihrer bzw seiner Person gelegen sind:
 - a) die Grundausbildung nicht innerhalb der vorgesehenen Dauer erfolgreich absolviert;
 - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig mit Erfolg ablegt;
 - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb der gesetzten Frist absolviert;
5. handlungsunfähig wird;
6. ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;

7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat;
8. das 65. Lebensjahr vollendet hat, einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann;
9. eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Dienstverhältnis der bzw des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem sie bzw er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

(3) Die Inanspruchnahme oder beabsichtigte Inanspruchnahme einer Bildungskarenz gemäß § 89 ist kein Grund, der die Stadt zur Kündigung berechtigt.

(4) Eine vor Erreichen des für männliche Vertragsbedienstete geltenden Regelpensionsalters auf Abs 2 Z 7 gestützte Kündigung weiblicher Vertragsbediensteter wird erst mit dem tatsächlichen Anfall der Alterspensionsleistungen wirksam. Weibliche Vertragsbedienstete sind verpflichtet, das Datum des erstmaligen Anfalls dieser Leistungen unverzüglich dem Dienstgeber zu melden.

(5) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei weiblichen Vertragsbediensteten vor und nach ihrer Niederkunft gelten die gemäß § 211 anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften.

(6) Bei Vertragsbediensteten, auf die das Magistrats-Personalvertretungsgesetz anzuwenden ist, kann eine von der Stadt ausgesprochene Kündigung nur innerhalb von sechs Monaten, gerechnet ab dem Zugang, vor Gericht angefochten werden.

Kündigungsfristen

§ 27

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

weniger als 6 Monaten	1 Woche,
6 Monaten	2 Wochen,
1 Jahr	1 Monat,
2 Jahren	2 Monate,
5 Jahren	3 Monate,
10 Jahren	4 Monate,
15 Jahren	5 Monate.

Die Kündigungsfrist hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist § 174 Abs 10 sinngemäß anzuwenden.

Sonderurlaub während der Kündigungsfrist

§ 28

(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist der oder dem Vertragsbediensteten auf Ansuchen während der Kündigungsfrist ein Sonderurlaub im Ausmaß von wöchentlich mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit zu gewähren.

(2) Ansprüche nach Abs 1 bestehen nicht, wenn

1. der oder die Vertragsbedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat und
2. eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 29

(1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 23 Abs 1), vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

(2) Ein wichtiger Grund, der die Stadt zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn

1. sich nachträglich herausstellt, dass die oder der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre bzw seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
2. die oder der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die sie bzw ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie bzw er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zu Schulden kommen lässt oder wenn sie bzw er sich in der dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;

3. die oder der Vertragsbedienstete ihren bzw seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. die oder der Vertragsbedienstete sich weigert, ihre bzw seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer bzw seiner Vorgesetzten zu fügen;
5. die oder der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die dem Anstand widerstreitet oder die sie bzw ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer bzw seiner Dienstpflichten hindert und sie bzw er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
6. die oder der Vertragsbedienstete sich eine im § 81 Abs 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet.

(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen eine bzw einen Vertragsbediensteten ergangen, das nach den bestehenden gesetzlichen Vorschriften den Verlust jedes öffentlichen Amtes unmittelbar zur Folge hat, gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils als aufgelöst und jeder Anspruch der bzw des Vertragsbediensteten aus dem Dienstvertrag als erloschen.

(4) Das Gleiche gilt:

1. bei Vertragsbediensteten in einer gemäß § 45 Abs 1 Inländern vorbehaltenen Verwendung für den Fall des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft;
2. bei anderen Vertragsbediensteten
 - a) für den Fall des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft, wenn weder die Staatsangehörigkeit eines von § 3 Abs 2 Z 1 lit b erfassten Landes gegeben ist noch die Nachsicht nach § 21 Abs 2 oder 3 vor dem Verlust erteilt worden ist,
 - b) für den Fall des Verlustes der Staatsangehörigkeit eines von § 3 Abs 2 Z 1 lit b erfassten Landes, wenn nicht die Staatsangehörigkeit eines anderen von § 3 Abs 2 Z 1 lit b erfassten Landes oder die österreichische Staatsbürgerschaft gegeben ist oder die Nachsicht nach § 21 Abs 2 oder 3 vor dem Verlust erteilt worden ist.

(5) Ein wichtiger Grund, der die oder den Vertragsbediensteten zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn sie bzw er zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre bzw seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

3. Unterabschnitt

Betriebsübergang

§ 30

(1) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb oder ein Unternehmens- oder Betriebsteil im Sinn des Art 1 der Richtlinie 2001/23/EG (§ 217 Z 9) von einem anderen Rechtsträger (Veräußerer) auf die Stadt über, gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, aus dem er infolge des Betriebsübergangs ausscheidet, auf die Stadt über. Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen und -nehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz. Bei einem Betriebsübergang vom Land, der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung (SALK) oder von einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband auf die Stadt findet § 7 Abs 4 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungs- oder Betriebsübergangsgesetzes bzw § 9a Abs 4 des Gemeinde-Vertragsbediensteten-gesetzes 2001 – Gem-VBG keine Anwendung.

(2) Abs 1 gilt nicht:

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

(3) Soweit die gemäß Abs 1 übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil der in den Magistratsdienst übernommenen Bediensteten abweichen, gelten sie als gemäß § 210 getroffene Regelungen, die frühestens nach dem Ablauf eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs einvernehmlich abgeändert werden können.

(4) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil im Sinn des Art 1 der Richtlinie 2001/23/EG (§ 217 Z 9) von der Stadt auf einen anderen Inhaber (Erwerber) über, bleibt die Stellung der Stadt als Dienstgeberin der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dem veräußerten Unternehmen, Betrieb, Unternehmens- oder Betriebsteil zur Dienstleistung zugewiesenen Bediensteten unverändert. Die betroffenen Bediensteten können dem Erwerber bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 44 zur Dienstleistung zugewiesen werden.

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

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

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

(6) Ein Betriebsübergang ist kein Kündigungsgrund gemäß den §§ 9 Abs 3 und 26.

3. Abschnitt

Dienstliche Aus- und Fortbildung

Allgemeine Bestimmungen

§ 31

(1) Die dienstliche Ausbildung soll den Bediensteten die für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten vermitteln, sie erweitern und vertiefen. Sie besteht aus:

1. der Grundausbildung,
2. der berufsbegleitenden Fortbildung,
3. der Schulung von Führungskräften.

Die Vorsorge für entsprechende Ausbildungsmaßnahmen ist von der Stadt als Dienstgeber wahrzunehmen.

(2) Die Verpflichtung der Stadt gemäß Abs 1 kann durch die Ermöglichung der Teilnahme von Bediensteten an Ausbildungsveranstaltungen des Landes gemäß § 5 Abs 2 des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 – L-BG erfüllt werden. In diesem Fall sind auf die dienstliche Ausbildung an Stelle der nachstehenden Bestimmungen die für Landesbedienstete geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Die näheren Bedingungen der Teilnahme sind zwischen der Stadt und dem Land zu vereinbaren.

Grundausbildung

§ 32

(1) Die Grundausbildung soll zur Erfüllung von Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernissen führen. Sie soll gewährleisten, dass die Bediensteten die für ihre Verwendung erforderlichen Kenntnisse der österreichischen Verfassung und Behördenorganisation, des Dienst- und Besoldungsrechtes der Magistratsbediensteten (einschließlich des jeweiligen Vertretungsrechtes) und des Verfahrensrechtes sowie auf einzelnen Gebieten der Verwaltung erwerben.

(2) Die Grundausbildung kann je nach dem Erfordernis der Verwendung gestaltet werden als:

1. Ausbildungslehrgang,
2. praktische Verwendung (Schulung am Arbeitsplatz),
3. Selbststudium oder
4. eine Verbindung dieser Ausbildungsarten.

(3) Die Grundausbildung ist durch Verordnung des Gemeinderats für die einzelnen Verwendungsgruppen oder Dienstzweige gesondert zu regeln.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister, welche Grundausbildung für die betreffende Bedienstete oder den betreffenden Bediensteten in Betracht kommt. Wird einer oder einem Bediensteten in der Verordnung die Wahl zwischen mehreren Fachgebieten eingeräumt, ist das gewählte Fachgebiet im Antrag auf Zulassung zum Ausbildungslehrgang anzuführen.

(5) Für das Selbststudium hat die Stadt den Bediensteten die erforderlichen Lernbehelfe unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

(6) Mit der erfolgreichen Ablegung der Dienstprüfung ist die Grundausbildung abgeschlossen.

Ausbildungslehrgang

§ 33

(1) Die bzw der Bedienstete ist auf Antrag von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zu einem Ausbildungslehrgang zuzulassen, wenn

1. der erfolgreiche Abschluss der betreffenden Grundausbildung ein Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis für eine von der bzw dem Bediensteten ausgeübte oder angestrebte Verwendung bildet;
2. die oder der Bedienstete die sonstigen für diese Verwendung vorgeschriebenen Ernennungserfordernisse erfüllt; und
3. keine zwingenden dienstlichen Gründe einer Lehrgangsteilnahme entgegenstehen.

Der Antrag ist schriftlich zu stellen. Die Anmeldefrist ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zu verlautbaren.

(2) Wird dem Antrag aus dienstlichen Gründen nicht entsprochen, darf für den nächsten Ausbildungslehrgang die Zulassung nicht neuerlich aus dienstlichen Gründen verhindert werden. Schreiben die Ernennungserfordernisse die Zurücklegung einer bestimmten Dienstzeit vor, kann die Zulassung schon im letzten Jahr dieser Dienstzeit erfolgen.

(3) Der Ausbildungslehrgang gilt als erfolgreich absolviert, wenn

1. die oder der Bedienstete, ausgenommen in den Fällen der Abs 4 und 5, die Teilnahme an mindestens zwei Drittel der Lehrgangsstunden nachweisen kann und
2. die ausreichende Mitarbeit von jeder Vortragenden oder jedem Vortragenden bestätigt worden ist, es sei denn, es liegt eine diesbezügliche Nachsicht gemäß Abs 5 vor. Die oder der Vortragende hat die ausreichende Mitarbeit am Ende des Kurses zu bestätigen, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Verweigert eine Vortragende oder ein Vortragender die Bestätigung, entscheidet auf Antrag der oder des Bediensteten die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister, ob der Lehrgang als erfolgreich absolviert gilt.

Wiederholt eine Bedienstete oder ein Bediensteter einen Ausbildungslehrgang, werden Teilnahmestunden aus einem früheren Ausbildungslehrgang nicht angerechnet. Hat die oder der Bedienstete die neuerliche Lehrgangsteilnahme verschuldet, kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister anordnen, dass sie bzw er die Kosten für diesen Lehrgang ganz oder teilweise selbst zu tragen hat.

(4) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann auf Antrag der oder des Bediensteten feststellen, dass der Lehrgang erfolgreich absolviert worden ist, und einen Prüfungstermin zuteilen, obwohl die oder der Bedienstete mehr als ein Drittel der Lehrgangsstunden versäumt hat, wenn folgende Voraussetzungen zutreffen:

1. die oder der Bedienstete war auf Grund unverschuldeter und schwer wiegender Ereignisse (zB Krankheit) an der Teilnahme gehindert;
2. die oder der Bedienstete war bei zumindest der Hälfte der Lehrgangsstunden anwesend; und
3. jede oder jeder Vortragende hat die ausreichende Mitarbeit bestätigt (Abs 3 Z 2).

(5) Bei Bediensteten, für die auf Grund einer schweren Behinderung die Teilnahme oder Mitarbeit am Ausbildungslehrgang eine unzumutbare Härte darstellen würde, kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister von Amts wegen oder auf Antrag der oder des Bediensteten ganz oder teilweise Nachsicht vom Besuch des Lehrganges oder Nachsicht vom Erfordernis der ausreichenden Mitarbeit erteilen.

(6) Als Vortragende in einem Ausbildungslehrgang sind Personen heranzuziehen, die von ihrer beruflichen Tätigkeit her mit dem vorzutragenden Gegenstand in besonderer Weise vertraut sind und Gewähr für eine einwandfreie Vermittlung des Lehrstoffes bieten. Wenn Landes-, Magistrats- oder Gemeindebedienstete diese Voraussetzungen erfüllen, sind diese vorrangig als Vortragende heranzuziehen.

(7) Den Vortragenden gebührt, wenn sie öffentlich Bedienstete sind, eine Entschädigung, deren Höhe je Vortragsstunde durch Verordnung des Gemeinderats festzusetzen ist. Dabei sind die Beanspruchung durch die Vortragstätigkeit sowie der mit dieser Tätigkeit verbundene Aufwand für Vorbereitung sowie An- und Abreise zum Vortragsort zu berücksichtigen. Die Höhe der Entschädigung je Vortragsstunde darf 1,8 % aus dem jeweiligen Gehaltsansatz einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 nicht überschreiten.

Dienstprüfung

§ 34

(1) Nach erfolgreicher Absolvierung des Ausbildungslehrganges kann die kommissionelle Prüfung abgelegt werden. Einzelprüfungen können bereits vor Beendigung des Lehrganges abgelegt werden.

(2) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat Prüfungskommissionen einzurichten, deren Mitglieder für die Dauer von fünf Jahren bestellt werden. Die Voraussetzungen für die Bestellung zum Mitglied einer Prüfungskommission sind in den Verordnungen gemäß § 32 Abs 3 festzulegen, wobei auf die Erfordernisse der Prüfung Bedacht zu nehmen ist. Die Vorsitzenden der Prüfungskommissionen und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter müssen der Verwendungsgruppe A angehören.

(3) Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission ruht bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss, bei Suspendierung vom Dienst, bei Außerdienststellung, während einesurlaubes von mehr als drei Monaten und während der Ableistung des Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienstes.

(4) Mitglieder einer Prüfungskommission sind vor Ablauf ihrer Bestellungsperiode abzurufen, wenn

1. sie es verlangen;
2. aus gesundheitlichen Gründen ihre Funktion nicht mehr ausüben können;
3. infolge eines Wechsels des Dienstortes oder der Verwendung mit der weiteren Tätigkeit als Prüfer eine Behinderung in der Erfüllung der dienstlichen Verpflichtungen oder zusätzliche Kosten verbunden wären;
4. sie die mit ihrer Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt haben; oder
5. die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr bestehen.

(5) Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission erlischt, wenn

1. über das Mitglied rechtskräftig eine Disziplinarstrafe verhängt wurde; oder
2. das Mitglied aus dem Dienststand ausscheidet.

(6) Scheidet ein Mitglied aus der Prüfungskommission aus oder ist es aus anderen Gründen notwendig, die Prüfungskommission zu ergänzen, sind die neuen Mitglieder für den Rest der Funktionsdauer zu bestellen.

(7) Die oder der Vorsitzende einer Prüfungskommission hat Prüfungssenate für die Abhaltung von Dienstprüfungen zu bilden und die erforderlichen Einzelprüferinnen und Einzelprüfer zu nominieren. Jeder Prüfungssenat hat aus der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission oder einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter als Senatsvorsitzender bzw. Senatsvorsitzendem und aus mindestens einem weiteren Mitglied zu bestehen. Als Prüferin oder Prüfer sollen grundsätzlich die Vortragenden von Ausbildungslehrgängen herangezogen werden. Für Prüfungsgegenstände, die nicht in Ausbildungslehrgängen vorgetragen werden, sollen Personen als Prüferinnen oder Prüfer herangezogen werden, die mit dem Gegenstand in besonderer Weise vertraut sind.

(8) Die Mitglieder der Prüfungssenate und die Einzelprüferinnen und Einzelprüfer sind in Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen gebunden. Der Gemeinderat ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Prüfungssenate sowie der Einzelprüferinnen und Einzelprüfer zu unterrichten.

(9) Den Mitgliedern der Prüfungssenate und den Einzelprüferinnen und Einzelprüfern gebührt eine Entschädigung, deren Höhe je Kandidatin oder Kandidat durch Verordnung des Gemeinderats 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 einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 nicht überschreiten.

(10) Besteht für einen Dienstzweig oder eine Verwendung keine Prüfungskommission nach den vorstehenden Bestimmungen, ist die Dienstprüfung vor jenen Prüfungskommissionen abzulegen, die für Dienstprüfungen von Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten nach dem BDG 1979 eingerichtet sind.

Prüfungstermine

§ 35

(1) Die Prüfungstermine für die kommissionelle Prüfung bestimmt die oder der Vorsitzende des Prüfungssenates. Die Prüfungstermine für Einzelprüfungen werden von der jeweiligen Einzelprüferin oder vom jeweiligen Einzelprüfer zugewiesen.

(2) Die Prüfungstermine sind der oder dem Bediensteten möglichst bald, spätestens aber drei Wochen vor der Prüfung bekannt zu geben.

Prüfungsverfahren

§ 36

(1) Bis zum Beginn einer Dienstprüfung kann die oder der Bedienstete von der Prüfung zurücktreten. Einem Rücktritt wird gleichgehalten:

1. das Nichterscheinen oder
2. ein derart verspätetes Erscheinen, dass die Prüfung nicht mehr abgehalten werden kann.

(2) Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter ohne ihr bzw sein Verschulden außer Stande, am festgesetzten Tag zu einer Prüfung zu erscheinen, diese fortzusetzen oder zu beenden, hat die oder der Vorsitzende des Prüfungssenates oder die Einzelprüferin oder der Einzelprüfer auf Ersuchen der oder des Bediensteten die Ablegung oder Fortsetzung der Prüfung an einem späteren Tag zu gestatten. Im Fall einer Unterbrechung der Prüfung ist der Prüfungsteil (schriftliche, praktische oder mündliche Prüfung), in dem die Prüfung unterbrochen wurde, zur Gänze zu wiederholen.

(3) Bei Durchführung der Prüfung ist auf Behinderungen der oder des Bediensteten so weit Rücksicht zu nehmen, wie dies mit dem Ausbildungszweck vereinbar ist.

(4) Durch Verordnung des Gemeinderats ist zum Prüfungsverfahren Folgendes zu bestimmen:

1. Ob die Dienstprüfungen schriftlich, mündlich oder mit einem schriftlichen und einem mündlichen Teil abzulegen sind. Wenn es für die betreffende Verwendung erforderlich ist, kann auch vorgesehen werden, dass an Stelle der schriftlichen Prüfung oder neben dieser eine praktische Prüfung abzulegen ist.
2. Ob und inwieweit die vorgesehene schriftliche Prüfung als Klausurarbeit oder als Hausarbeit zu leisten ist. Wenn in der Verordnung nicht anderes bestimmt wird, sind die Themen der schriftlichen Prüfung von der Prüferin oder vom Prüfer zu bestimmen. Die Prüferin oder der Prüfer hat bei Klausurarbeiten die für die Behandlung der Themen zulässigen Behelfe festzulegen.
3. In welchen Gegenständen mündliche Prüfungen vor dem Prüfungssenat oder vor Einzelprüferinnen oder Einzelprüfern abzulegen sind.
4. In welchem Zeitraum die Kandidatin oder der Kandidat Einzelprüfungen oder die Prüfung vor dem Prüfungssenat wiederholen kann, wenn sie bzw er die jeweilige Prüfung nicht bestanden hat. Dabei können je nach Verwendungsgruppe unterschiedliche Fristen bestimmt werden. Eine mehr als dreimalige Wiederholung derselben Prüfung ist nicht zulässig.

(5) Die Prüfung vor dem Prüfungssenat kann erst abgelegt werden, nachdem alle vor Einzelprüferinnen oder Einzelprüfern abzulegenden Prüfungen bestanden worden sind. Bei Prüfungen vor einem Prüfungssenat ist die oder der Senatsvorsitzende berechtigt, Fragen aus allen Gegenständen zu stellen. Sie bzw er ist auch berechtigt, an Einzelprüfungen teilzunehmen und Fragen zu stellen. Bei der mündlichen Prüfung sind Bedienstete des Dienststandes als Zuhörerinnen bzw Zuhörer zugelassen, wenn von der Kandidatin oder dem Kandidaten kein Einwand erhoben wird.

(6) Über das Ergebnis der Prüfung entscheidet bei Einzelprüfungen die Prüferin oder der Prüfer und sonst der Prüfungssenat in nicht öffentlicher Beratung. Bei Prüfungen vor Prüfungssenaten ist die Prüfung bestanden, wenn die Mehrheit der Senatsmitglieder feststellt, dass die oder der Bedienstete die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt. Stellt die Einzelprüferin oder der Einzelprüfer oder die Mehrheit der Senatsmitglieder darüber hinaus fest, dass der Prüfungserfolg in bestimmten Gegenständen als ausgezeichnet zu bewerten ist, sind der Angabe des Prüfungserfolges die Worte „mit Auszeichnung aus“ und die Bezeichnung des Gegenstandes anzufügen. Bei Stimmengleichheit entscheidet im Senat die Stimme der oder des Vorsitzenden. Über die bestandene Prüfung ist der oder dem Bediensteten ein Zeugnis auszustellen.

Anrechnung auf die Dienstprüfung und die Grundausbildung

§ 37

(1) Hat die oder der Bedienstete bereits eine andere Grundausbildung erfolgreich abgeschlossen, die nicht für Bedienstete einer niedrigeren Verwendungsgruppe vorgesehen ist, kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister bestimmen, dass sich die Dienstprüfung nicht auf jene Gegenstände zu erstrecken hat, die für die bereits abgelegte Prüfung zumindest im gleichen Umfang vorgesehen sind wie in der nunmehrigen Prüfung. Durch Verordnung des Gemeinderats können weitere Ausbildungen und Prüfungen in diese Regelung einbezogen werden, wenn damit eine gleichwertige Ausbildung der Bediensteten gewährleistet ist.

(2) Die Verordnung kann außerdem Erfordernisse anführen, bei deren Erfüllung die Grundausbildung oder ein bestimmter Teil derselben als erfolgreich abgeschlossen gilt, wenn damit ein gleichwertiger Nachweis der für die Verwendung der Bediensteten erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erbracht wird. Ebenso kann bestimmt werden, dass der Nachweis bestimmter Fähigkeiten, der einer oder einem Bediensteten bei sonst voller Eignung für den Dienst infolge einer körperlichen Behinderung nicht zumutbar ist, durch den Nachweis von Kenntnissen oder Fähigkeiten anderer Art ersetzt werden kann.

Berufsbegleitende Fortbildung und Schulung von Führungskräften

§ 38

(1) Jede oder jeder Bedienstete hat jene Möglichkeiten der berufsbegleitenden Fortbildung und der Schulung von Führungskräften bestmöglich zu nutzen, die von der Stadt entsprechend ihrer bzw seiner gegebenen oder beabsichtigten dienstlichen Verwendung geboten werden, insbesondere Schulungen, Kurse, Vorträge udgl. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn wichtige persönliche Gründe die Teilnahme unzumutbar erscheinen lassen.

(2) Für die Auswahl und die Entschädigung von Vortragenden gilt § 33 Abs 6 und 7 sinngemäß.

4. Abschnitt

Verwendung der Bediensteten

Aufgaben

§ 39

(1) Jede oder jeder Bedienstete, die bzw der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit der Wahrnehmung von Aufgaben zu betrauen, die ihrer bzw seiner Verwendungsgruppe entsprechen. Soweit nicht zwingende dienstliche Rücksichten entgegenstehen, darf eine Bedienstete oder ein Bediensteter nur mit gleichwertigen oder annähernd gleichwertigen Aufgaben betraut werden.

(2) Mit Zustimmung der oder des Bediensteten und wenn sie bzw er die Eignung dafür aufweist, kann die oder der Bedienstete zur Besorgung von Aufgaben herangezogen werden, die regelmäßig von Bediensteten einer höheren Verwendungsgruppe oder einer höheren Dienstklasse ausgeübt werden, falls entsprechend eingestufte, für diese Verwendung geeignete Bedienstete nicht zur Verfügung stehen.

(3) Die Bediensteten sind verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist.

Nebentätigkeit

§ 40

(1) Der oder dem Bediensteten können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, die ihr bzw ihm nach diesem Gesetz obliegen, noch weitere Tätigkeiten für die Stadt in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden.

(2) Eine Nebentätigkeit liegt auch vor, wenn die oder der Bedienstete auf Veranlassung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters eine Funktion in Organen einer juristischen Person des privaten Rechts ausübt, deren Anteile ganz oder teilweise im Eigentum der Stadt stehen.

(3) Die oder der Bedienstete,

1. die bzw der nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt ist;

2. die bzw der eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nimmt; oder
3. die bzw der sich in einem Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung nach § 88 befindet,

darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn und insoweit die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister dies genehmigt. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Ausübung dieser Nebentätigkeit dem Grund der nach den Z 1 bis 3 getroffenen Maßnahme widerstreitet.

Versetzung

§ 41

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn Bedienstete einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen werden.

(2) Für Beamtinnen und Beamten gelten folgende Bestimmungen:

1. Eine Versetzung von Amts wegen ist zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne ein wichtiges dienstliches Interesse zulässig.
2. Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor:
 - a) bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflassung von Planstellen;
 - b) bei Besetzung einer freien Planstelle einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, wenn die Beamtin oder der Beamte die für diese Planstelle erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist;
 - c) wenn die Beamtin oder der Beamte nach § 97 Abs 1 Z 3 den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat; oder
 - d) wenn über die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt worden ist und wegen der Art und Schwere der von ihr bzw ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung der Beamtin oder des Beamten in der Dienststelle oder Verwendung nicht vertretbar erscheint.
3. Eine Versetzung ist, ausgenommen in den Fällen der Z 2 lit c und d sowie in jenen Fällen, in denen abweichend von Z 2 lit d noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist, unzulässig, wenn sie für die Beamtin oder den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und eine andere geeignete Beamtin oder ein anderer geeigneter Beamter, bei dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht.
4. Ist die Versetzung der Beamtin oder des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, ist sie bzw er davon schriftlich unter Bekanntgabe ihrer bzw seiner neuen Dienststelle und Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, dass es ihr bzw ihm freisteht, gegen die

beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen zu erheben. Werden innerhalb dieser Frist keine Einwendungen erhoben, gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

5. Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen. Eine Berufung gegen diesen Bescheid hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Bei Vertragsbediensteten ist eine Versetzung ohne deren Zustimmung zulässig, wenn an dieser Versetzung ein dienstliches Interesse besteht.

(4) Die Einschränkungen der Abs 2 und 3 finden in jenen Dienstbereichen keine Anwendung, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, Bedienstete nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen.

Dienstzuteilung

§ 42

(1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn Bedienstete vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben dieser anderen Dienststelle betraut wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung der oder des Bediensteten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung ist ohne Zustimmung der oder des Bediensteten nur dann zulässig, wenn

1. der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht aufrechterhalten werden kann; oder
2. die Dienstzuteilung zum Zweck einer Ausbildung erfolgt.

(4) Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung der oder des Bediensteten und auf ihr bzw sein Dienstaltes Bedacht zu nehmen.

(5) Die Abs 2 bis 4 sind auf Dienstbereiche nicht anzuwenden, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Beamtinnen und Beamten nach einiger Zeit einer anderen Dienststelle zuzuteilen.

Verwendungsänderung

§ 43

(1) Wird die Beamtin oder der Beamte von ihrer bzw seiner bisherigen Verwendung abberufen, ist ihr bzw ihm gleichzeitig oder, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung eine neue Verwendung in ihrer oder seiner Dienststelle zuzuweisen. § 127 wird dadurch nicht berührt.

(2) Die Abberufung der Beamtin oder des Beamten von ihrer bzw seiner bisherigen Verwendung unter Zuweisung einer neuen Verwendung ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn

1. durch die neue Verwendung in der Laufbahn der Beamtin oder des Beamten eine Verschlechterung zu erwarten ist;
2. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung der Beamtin oder des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist; oder
3. die neue Verwendung der Beamtin oder des Beamten einer langdauernden und umfangreichen Einarbeitung bedarf.

(3) Einer Versetzung ist ferner die Abberufung der Beamtin oder des Beamten von ihrer bzw seiner bisherigen Verwendung ohne gleichzeitige Zuweisung einer neuen Verwendung gleichzuhalten.

(4) Abs 2 ist in folgenden Fällen nicht anzuwenden:

1. wenn die Zuweisung einer vorübergehenden Verwendung die Dauer von drei Monaten nicht übersteigt;
2. wenn die vorläufige Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung einer oder eines an der Dienstausbübung verhinderten Bediensteten oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle der oder des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Bediensteten beendet wird.

Dienstzuweisung

§ 44

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

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

1. Aufgaben, die bisher von der Stadt durch die von der Dienstzuweisung betroffenen Bediensteten zur Gänze oder überwiegend besorgt werden, durch einen anderen Rechtsträger besorgt werden sollen;
2. ein Betrieb der Stadt auf einen anderen Inhaber (Erwerber) übergeht (§ 30); oder
3. die von der Dienstzuweisung betroffenen Bediensteten dieser schriftlich zustimmen.

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

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

(4) Während einer Dienstzuweisung unterliegt die oder der Bedienstete den fachlichen und dienstlichen Anordnungen der zuständigen Organe des Rechtsträgers bzw des Erwerbers. Die diensthöheitlichen Befugnisse der Stadt bleiben vorbehaltlich einer Verordnung gemäß Art 118 Abs 7 B-VG unberührt, insbesondere sind die für Personalangelegenheiten zuständigen Organe des Rechtsträgers bzw des Erwerbers an die Weisungen der zuständigen Organe der Stadt gebunden. Nähere Bestimmungen über die Ausübung der Diensthöheit einschließlich der zu ihrer Durchsetzung erforderlichen Sanktionen sind in der Vereinbarung (Abs 3) festzulegen.

Verwendungsbeschränkungen

§ 45

(1) Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Bediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Solche Verwendungen sind insbesondere jene, die folgende Aufgaben beinhalten:

1. die unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben oder
2. die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates.

(2) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter, die bzw der jene Erfordernisse nicht aufweist, die für die Ausübung einer Tätigkeit vorgeschrieben sind, darf zu dieser Tätigkeit nur herangezogen werden, wenn von der Nichterfüllung dieser Erfordernisse nach diesem Gesetz Nachsicht

erteilt werden kann und die Ausübung der Tätigkeit nicht nach anderen Rechtsvorschriften unzulässig ist.

(3) Bedienstete, die miteinander verheiratet sind oder eine eingetragene Partnerschaft begründet haben, die zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, dürfen nicht in folgenden Naheverhältnissen verwendet werden:

1. Weisungs- oder Kontrollbefugnis der einen oder des einen gegenüber der oder dem anderen Bediensteten;
2. Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

(4) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen des Abs 2 genehmigen, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

5. Abschnitt

Dienstplichten der Bediensteten

Allgemeine Dienstplichten

§ 46

(1) Die Bediensteten sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und unparteiisch mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

(2) Die Bediensteten haben in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(3) Die Bediensteten haben die Bürgerinnen und Bürger im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist.

(4) Die von der Stadt zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel (zB auch Dienstkraftwagen für Dienstreisen) sind zu verwenden.

Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten

§ 47

(1) Die Bediensteten haben ihre Vorgesetzten zu unterstützen und deren Weisungen, soweit im Folgenden oder verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist jede Organwalterin bzw jeder Organwalter, die bzw der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über die oder den Bediensteten betraut ist.

(2) Die Bediensteten haben die Befolgung einer Weisung abzulehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält die oder der Bedienstete eine Weisung der oder des Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, hat sie bzw er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung ihre bzw seine Bedenken der bzw dem Vorgesetzten mitzuteilen. Die bzw der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, anderenfalls gilt sie als zurückgezogen.

Dienstplichten der Vorgesetzten und der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

§ 48

(1) Vorgesetzte haben darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Sie haben ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Sie haben das dienstliche Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe deren Leistungen zu fördern und deren Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

(2) Die Leiterin oder der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihr bzw ihm unterstehenden Organisationseinheiten zu sorgen, um eine gesetzmäßige Vollziehung sowie eine zweckmäßige, wirtschaftliche und sparsame Geschäftsgebarung sicherzustellen.

(3) Wird der Leiterin oder dem Leiter einer Dienststelle in Ausübung ihres bzw seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Hand-

lung bekannt, die den Wirkungsbereich der von ihr bzw ihm geleiteten Dienststelle betrifft, hat sie bzw er dies, wenn sie bzw er nicht ohnehin gemäß § 125 Abs 1 vorzugehen hat, unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn sie bzw er selbst dazu berufen ist, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 StPO.

(4) Keine Pflicht zur Meldung oder Anzeige nach Abs 3 besteht:

1. wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf;
2. wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadensbereinigende Maßnahmen entfallen.

(5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat jedenfalls alles zu unternehmen, was zum Schutz der oder des Verletzten oder anderer Personen vor Gefährdung notwendig ist; erforderlichenfalls ist auch in den Fällen des Abs 4 Meldung oder Anzeige zu erstatten.

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

§ 49

(1) Die oder der unmittelbar Vorgesetzte soll in regelmäßigen Abständen mit jeder oder jedem seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch führen. Dabei sollen insbesondere erörtert werden:

1. die Arbeitsziele der jeweiligen Organisationseinheit,
2. mögliche Beiträge der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Aufgabenerfüllung,
3. Maßnahmen, die notwendig und zweckmäßig sind, um die Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu verbessern oder zu erhalten und die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auch im Rahmen ihrer bzw seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung eröffnet werden sollen.

Das Gesprächsergebnis soll in Form einer Zielvereinbarung schriftlich festgehalten werden. In gemeinsamen Folgegesprächen soll festgestellt werden, in welchem Ausmaß die vereinbarten Ziele bereits erreicht sind.

(2) Darüber hinaus sollen Vorgesetzte regelmäßig gemeinsame Besprechungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhalten, um die Ziele der Organisationseinheit zu ermitteln und festzulegen, die Information und Kommunikation zu fördern und Fragen grundsätzlicher Natur zu erörtern.

Amtsverschwiegenheit

§ 50

(1) Die Bediensteten sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, wenn deren Geheimhaltung unter einem der folgenden Gesichtspunkte geboten ist:

1. im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit,
2. im Interesse der umfassenden Landesverteidigung,
3. im Interesse der auswärtigen Beziehungen,
4. im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts,
5. zur Vorbereitung einer Entscheidung,
6. im überwiegenden Interesse der Parteien.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht gegenüber jeder Person, der die oder der Bedienstete über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat (Amtsverschwiegenheit).

(2) Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) Hat eine Bedienstete oder ein Bediensteter vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und lässt sich aus der Ladung erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, hat sie bzw er dies der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zu melden. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat zu entscheiden, ob die bzw der Bedienstete von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist. Sie bzw er hat dabei das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der der oder dem Bediensteten allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann die Entbindung unter der Voraussetzung aussprechen, dass die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

(4) Lässt sich dagegen aus der Ladung nicht erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, und stellt sich dies erst bei der Aussage der oder des Bediensteten heraus, hat sie bzw er die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde die Aussage für erforderlich, hat sie die Entbindung der bzw des Bediensteten von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu beantragen. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat gemäß Abs 3 zweiter bis vierter Satz vorzugehen.

(5) Im Disziplinarverfahren ist weder die oder der Beschuldigte noch die Disziplinarbehörde oder die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

Befangenheit

§ 51

Die Bediensteten haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat auch die oder der befangene Bedienstete die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann. § 7 AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

Abwesenheit vom Dienst

§ 52

(1) Bedienstete, die vom Dienst abwesend sind, ohne vom Dienst befreit oder enthoben zu sein, haben den Grund ihrer Abwesenheit unverzüglich ihrer oder ihrem Vorgesetzten zu melden und ihre Abwesenheit zu rechtfertigen.

(2) Bedienstete, die durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert sind, haben ihrer oder ihrem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn sie dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleiben oder die bzw der Vorgesetzte oder die Leiterin bzw der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt die oder der Bedienstete dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht sie bzw er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert sie bzw er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt.

Ärztliche Untersuchung

§ 53

(1) Bestehen berechnigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung der Beamtin oder des Beamten, hat sich diese bzw dieser auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(2) Infolge Krankheit, Unfall oder Gebrechen vom Dienst abwesende Bedienstete haben sich auf Anordnung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung ihres Gesundheitszustands zu unterziehen. Eine solche Anordnung ist spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit vom Dienst und sodann in Abständen von längstens drei Monaten zu erteilen. Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärztinnen oder Fachärzte heranzuziehen.

Meldepflichten

§ 54

(1) Wird der oder dem Bediensteten in Ausübung ihres bzw seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der Dienststelle betrifft, der sie bzw er angehört, hat sie bzw er dies unverzüglich der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle zu melden. Die Meldepflicht besteht nicht, wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf.

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann eine von Abs 1 abweichende Meldepflicht aus folgenden Gründen verfügen:

1. aus Gründen, die in der Person liegen, auf die sich die amtliche Tätigkeit bezieht oder
2. aus Gründen, die sich aus der amtlichen Tätigkeit selbst ergeben.

(3) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat die oder der Bedienstete ihrer bzw seiner Dienstbehörde zu melden:

1. eine Namensänderung,
2. eine Standesveränderung,
3. jede Veränderung ihrer bzw seiner Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit(en),
4. die Änderung des Wohnsitzes,
5. den Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, der Dienstkleidung, des Dienstabzeichens und sonstiger Sachbehelfe,
6. den Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes,
7. eine Dienstverhinderung, die ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen ist.

(4) Im Fall des Abs 3 Z 7 hat die oder der Bedienstete sämtliche für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Daten und Beweismittel bekannt zu geben.

Dienstweg

§ 55

(1) Die Bediensteten haben Anbringen, die sich auf ihr Dienstverhältnis oder auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, bei der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen. Diese bzw dieser hat das Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

(2) Von der Einbringung im Dienstweg darf bei Gefahr im Verzug sowie dann abgesehen werden, wenn die Einhaltung des Dienstweges der oder dem Bediensteten billigerweise nicht zumutbar ist.

(3) In Dienstrechtsangelegenheiten und in Disziplinarangelegenheiten können ohne Einhaltung des Dienstweges eingebracht werden:

1. Rechtsmittel,
2. Anträge auf Übergang der Entscheidungspflicht,
3. Anträge auf Wiederaufnahme des Verfahrens und auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand und
4. Beschwerden an den Verfassungs- oder den Verwaltungsgerichtshof.

Wohnsitz und Dienstort

§ 56

(1) Die oder der Bedienstete hat ihren bzw seinen Wohnsitz so zu wählen, dass sie bzw er bei der Erfüllung ihrer bzw seiner dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird. Aus der Lage der Wohnung kann die bzw der Bedienstete, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, keinen Anspruch auf dienstliche Begünstigungen ableiten.

(2) Wenn es die dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten erfordern, hat sie bzw er eine von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zugewiesene und zumutbare Wohnung (Dienstwohnung) zu beziehen.

(3) Wenn besondere dienstliche Verhältnisse es erfordern, darf die oder der Bedienstete auf Anordnung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters ihren bzw seinen Dienstort oder ihr bzw sein Amtsgebiet nicht verlassen.

Nebenbeschäftigung

§ 57

(1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die Bedienstete außerhalb ihres Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausüben.

(2) Die Bediensteten dürfen keine Nebenbeschäftigung ausüben, die sie an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung ihrer Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet. Während des Zeitraums, in dem das Beschäftigungsmaß einer oder eines Bediensteten gemäß den §§ 71 und 72, 15h oder 15i MSchG oder 8 oder 8a VKG herabgesetzt ist, oder während eines Karenzurlaubs gemäß § 89 darf von ihr bzw ihm eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung

1. bei Beamtinnen und Beamten nur mit Bewilligung der Dienstbehörde
2. bei Vertragsbediensteten nur mit Zustimmung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters ausgeübt werden. Die Bewilligung bzw Zustimmung ist zu versagen, wenn das Ausüben dieser Nebenbeschäftigung dem Grund der getroffenen Maßnahme widerspricht.

(3) Bedienstete haben der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede nach Art, Ausmaß oder Ertrag wesentliche Änderung unverzüglich zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt.

(4) Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts ist jedenfalls zu melden.

Gutachten

§ 58

Die Bediensteten dürfen außergerichtliche Sachverständigengutachten über Angelegenheiten, die mit ihren dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang stehen, nur mit Bewilligung (bei Beamtinnen und Beamten) oder mit Zustimmung (bei Vertragsbediensteten) der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters abgeben. Die Bewilligung ist zu versagen, wenn nach Gegenstand und Zweck des Gutachtens dienstliche Interessen gefährdet werden.

Geschenkannahme

§ 59

(1) Den Bediensteten ist es untersagt, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder einen sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

(2) Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenke im Sinn des Abs 1.

(3) Ehrengeschenke dürfen Bedienstete entgegennehmen. Sie haben der Bürgermeisterin oder den Bürgermeister davon in Kenntnis zu setzen. Untersagt die Bürgermeisterin bzw der Bürgermeister innerhalb eines Monats die Annahme, ist das Ehrengeschenk zurückzugeben.

Dienstkleidung, Dienstabzeichen und sonstige Sachbehelfe

§ 60

(1) Nach Maßgabe des dienstlichen Bedarfs sind den Bediensteten Dienstkleidung, Dienstabzeichen und sonstige Sachbehelfe beizustellen.

(2) Wenn es dienstliche Rücksichten erfordern, ist die oder der Bedienstete im Dienst zum Tragen einer Dienstkleidung oder eines Dienstabzeichens verpflichtet.

(3) Die oder der Bedienstete hat ihr bzw ihm beigestellte Dienstkleidung, Dienstabzeichen und sonstige Sachbehelfe sorgsam zu behandeln.

Pflichten der Beamtin oder des Beamten des Ruhestands

§ 61

Beamtinnen und Beamte des Ruhestands haben folgende Pflichten:

1. Wahrung der Amtsverschwiegenheit gemäß § 50,
2. Meldepflichten gemäß § 54 Abs 3 Z 1 bis 4,
3. nur bis zur Vollendung des Regelpensionsalters:
 - a) Pflicht zur Meldung von Nebenbeschäftigungen gemäß § 57 Abs 3 und 4,

- b) Pflicht, außergerichtliche Gutachten gemäß § 58 nur mit Bewilligung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters abzugeben.

6. Abschnitt

Dienstzeit, Urlaub und Dienstfreistellung

Begriffsbestimmungen

§ 62

(1) Im Sinn dieses Abschnittes ist:

1. Dienstzeit: die Zeit

- a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit) einschließlich von Zeiten gemäß § 64 Abs 7,
- b) einer Dienststellenbereitschaft,
- c) eines Journaldienstes,
- d) der Mehrdienstleistung;

2. Mehrdienstleistung:

- a) die Über- und Mehrstunden,
- b) jene Teile des Journaldienstes, während der die Bediensteten verpflichtet sind, ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen,
- c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 64 Abs 4 im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden;

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

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

(2) Auf Dienstreisen und bei Dienstverrichtungen im Dienstort gelten auch Zeiten der Reisebewegung (Zeiten der Hin- und Rückreise sowie Reisezeiten von einer Dienstverrichtungsstelle zu einer anderen) als Dienstzeit.

Dienstplan

§ 63

(1) Die Bediensteten 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 Bediensteten beträgt bei Vollbeschäftigung 40 Stunden und bei Teilbeschäftigung das gemäß den §§ 71 oder 72 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 Bediensteten 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 Bediensteten den Beginn und das Ende ihrer täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen können. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit haben die Bediensteten 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, von der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind festzulegen:

1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans;

2. eine Obergrenze für die jeweils in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben bzw Zeitschulden.

(5) Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Dabei darf die regelmäßige Wochendienstzeit im mehrwöchigen Durchschnitt nicht über- oder unterschritten werden. 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 eine Bedienstete bzw ein Bediensteter eine andere bzw einen anderen ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.

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

(7) Für Bedienstete, in deren Dienstzeit auf Grund der Eigenart des Dienstes regelmäßig oder in erheblichem Umfang Dienstbereitschaft oder Wartezeiten fallen, die durch organisatorische Maßnahmen nicht vermieden werden können, kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister durch Verordnung bestimmen, dass der Dienstplan eine längere als die in den Abs 2 oder 5 vorgesehene Wochendienstzeit umfasst (verlängerter Dienstplan). Soweit die Wochendienstzeit nach dem verlängerten Dienstplan die in den Abs 2 oder 5 vorgesehene Wochendienstzeit übersteigt, gilt diese Zeit nicht als Dienstzeit im Sinn dieses Abschnittes.

Mehrdienstleistung

§ 64

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

1. Bedienstete eine zur Anordnung der Mehrdienstleistung befugte Person nicht erreichen konnten,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
3. die Notwendigkeit der Mehrdienstleistung nicht auf Umstände zurückgeht, die von der oder dem Bediensteten, die bzw der die Mehrdienstleistung erbracht hat, hätten vermieden werden können, und

4. die oder der Bedienstete diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich meldet; ist die oder der Bedienstete 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

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.

Den Bediensteten 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 Bediensteten erstreckt werden.

(4) Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 71 Abs 6 dieses Gesetzes, nach § 23 Abs 10 MSchG und nach § 10 Abs 12 VKG 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.

Den Bediensteten 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 Inte-

ressen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich auf Antrag der oder des Bediensteten oder mit deren bzw dessen Zustimmung erstreckt werden.

(6) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Mehrdienstleistung:

1. Zeiten einer von der oder dem Bediensteten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (zB im Fall eines Dienstaustausches 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.

Höchstgrenzen der Dienstzeit

§ 65

(1) Die Tagesdienstzeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Höchstgrenze gemäß Abs 1 kann bei Tätigkeiten überschritten werden,

1. die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind;
2. die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion zu gewährleisten, insbesondere
 - a) zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen,
 - b) bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,
 - c) bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten; oder
3. im Fall eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalles in land- und forstwirtschaftlichen Einrichtungen der Stadt.

Eine solche Überschreitung ist weiter nur zulässig, wenn den betroffenen Bediensteten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage die Ruhezeit in dem Ausmaß verlängert wird, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat.

(3) Die Wochendienstzeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochendienstzeit bleiben Zeiten, in denen Bedienstete vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt abwesend ist, außer Betracht.

(4) Über die Höchstgrenze gemäß Abs 3 hinaus sind längere Dienstzeiten nur mit Zustimmung der oder des Bediensteten zulässig. Einer oder einem Bediensteten, die bzw der nicht bereit ist, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Die Leiterin oder der

Leiter einer Dienststelle ist verpflichtet, aktuelle Listen über Bedienstete zu führen, die sich zur Erbringung längerer Dienst bereit erklärt haben. Die aktualisierten Listen sind jeweils der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister vorzulegen.

(5) Bei Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände sind von Abs 1 abweichende Anordnungen so weit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes der Gesundheit und des Lebens von Menschen, der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit oder zur Abwehr eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens geboten erscheint, um die Gefahr abzuwenden oder zu beseitigen.

Ruhepausen

§ 66

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können an Stelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.

Tägliche Ruhezeiten, Wochenruhezeit

§ 67

(1) Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist den Bediensteten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(2) Den Bediensteten ist eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von mindestens 35 Stunden einschließlich der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Diese Wochenruhezeit schließt grundsätzlich den Sonntag, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen aber nicht möglich ist, einen anderen Tag der Woche ein.

(3) Wird die Wochenruhezeit während einer Kalenderwoche unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Kalenderwoche um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten worden ist.

Nachtarbeit

§ 68

(1) Die Dienstzeit von Bediensteten, die regelmäßig in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr mindestens drei Stunden seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen haben (Nachtarbeit), darf je 24-Stunden-Zeitraum im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Dienstzeit von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern, deren Dienst mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist (Nachtschwerarbeit), darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, acht Stunden nicht überschreiten. Der Gemeinderat hat durch Verordnung zu bestimmen, welche Tätigkeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

(3) Der Gesundheitszustand von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern ist auf deren eigenen Wunsch vor Übernahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als drei Jahren ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dafür trägt die Stadt.

(4) Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. Die §§ 41 bis 43 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

Ausnahmebestimmungen

§ 69

(1) Die §§ 65 bis 67 und § 68 Abs 1 und 2 sind auf die Magistratsdirektorin oder den Magistratsdirektor, auf Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und diesen gleichgestellte Bedienstete, auf Leiterinnen und Leiter von selbstständigen Einrichtungen und Unternehmungen sowie auf Bedienstete in den Büros der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters, der Bürgermeister-Stellvertreterinnen und -Stellvertreter, der Stadträtinnen und -räte und der Gemeinderatskanzlei nicht anzuwenden.

(2) Die §§ 65 bis 68 sind auf Bedienstete mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, soweit nicht anzuwenden, als die Besonder-

heiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung dieser Bestimmungen zwingend entgegenstehen. Als solche Tätigkeiten gelten insbesondere:

1. die Vorbereitung oder Durchführung von Sitzungen der Kollegialorgane der Stadt oder der Ausschüsse der Kollegialorgane oder die Teilnahme an solchen Sitzungen;
2. die Durchführung unaufschiebbarer Aufgaben der stadtspezifischen Hoheitsverwaltung, zB Tätigkeiten in Wahlbehörden.

(3) In den Fällen des Abs 1 und 2 ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung des mit den nicht anzuwendenden Bestimmungen verbundenen Schutzzweckes ein größtmöglicher Schutz der Gesundheit und eine größtmögliche Sicherheit der Bediensteten gewährleistet ist.

(4) Die §§ 65 bis 68 sind auf Bedienstete nicht anzuwenden, die in Betrieben tätig sind oder die in Alten- oder Pflegeheimen zur Pflege und Betreuung der Bewohner eingesetzt sind. Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist Bediensteten in Alten- oder Pflegeheimen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Bereitschaft und Journaldienst

§ 70

(1) Die Bediensteten können aus dienstlichen Gründen verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Dienststellenbereitschaft, Journaldienst).

(2) Bedienstete können aus dienstlichen Gründen weiters verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in ihrer Wohnung erreichbar zu halten und von sich aus bei Eintritt von ihnen zu beobachtender Umstände ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Wohnungsbereitschaft).

(3) Soweit es dienstliche Rücksichten zwingend erfordern, können Bedienstete fallweise verpflichtet werden, in ihrer dienstfreien Zeit ihren Aufenthalt so zu wählen, dass sie jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt ihres Dienstes bereit sind (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit.

Teilbeschäftigung aus beliebigem Anlass

§ 71

(1) Die regelmäßige Wochendienstzeit von Bediensteten kann auf ihren Antrag bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Teilbeschäftigung), wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Bei Vertragsbediensteten sind Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Teilbeschäftigung in einer Vereinbarung festzulegen.

(2) Wenn besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen (zB Sicherstellen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie), kann eine Teilbeschäftigung auch in einem unter der Hälfte der Vollbeschäftigung liegenden Ausmaß gewährt werden.

(3) Die Zeiträume, in denen Bedienstete Dienst zu versehen haben, sind unter Bedachtnahme auf folgende Gesichtspunkte stundenmäßig festzulegen:

1. die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten, insbesondere die Gründe, die zur Herabsetzung der Wochendienstzeit geführt haben;
2. wichtige dienstliche Interessen.

(4) Die Teilbeschäftigung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres wirksam.

(5) Teilbeschäftigung darf nicht gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte infolge der Herabsetzung der Teilbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bzw seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer bzw seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(6) Bedienstete, deren Wochendienstzeit herabgesetzt worden ist, können über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und Bedienstete, deren Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung stehen.

Teilbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes

§ 72

(1) Bediensteten ist auf Antrag Teilbeschäftigung zu gewähren:

1. zur Betreuung eines eigenen Kindes,

2. zur Betreuung eines Wahl- oder Pflegekindes oder
3. zur Betreuung eines sonstigen Kindes, für dessen Unterhalt die oder der Bedienstete und (oder) ihr Ehegatte bzw seine Ehegattin oder die eingetragene Partnerin bzw der eingetragene Partner aufkommen,

§ 71 Abs 2 und 4 ist anzuwenden.

(2) Die Teilbeschäftigung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zum Schuleintritt des Kindes wirksam. Sie endet spätestens mit dem Schuleintritt des Kindes.

(3) Eine solche Teilbeschäftigung ist nur zulässig, wenn

1. das Kind dem Haushalt der oder des Bediensteten angehört und noch nicht schulpflichtig ist und
2. die oder der Bedienstete das Kind überwiegend selbst betreuen will.

(4) Die oder der Bedienstete hat den Antrag auf Teilbeschäftigung spätestens zwei Monate vor dem angestrebten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

Änderung und vorzeitige Beendigung der Teilbeschäftigung

§ 73

(1) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann auf Antrag der oder des Bediensteten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilbeschäftigung nach den §§ 71 oder 72 verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat die vorzeitige Beendigung der Teilbeschäftigung nach den §§ 71 oder 72 zu verfügen, wenn die oder der Bedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nimmt. Zeiten, um die sich dadurch ein ursprünglich vorgesehener Zeitraum der Teilbeschäftigung nach § 72 verkürzt, bleiben für eine neuerliche Teilbeschäftigung gewahrt. Bruchteile eines Jahres können bei einer neuerlichen Teilbeschäftigung nach § 72 nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

Ausmaß des Erholungsurlaubs

§ 74

(1) Die Bediensteten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

(2) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr:

1. 200 Stunden bei einem Dienstalter von weniger als 28 Jahren;
2. 216 Stunden für Bedienstete ab der Dienstklasse V und für Bedienstete in der Verwendungsgruppe D ab der Dienstklasse IV Gehaltsstufe 6;
3. 240 Stunden
 - a) bei einem Dienstalter von 28 und mehr Jahren;
 - b) für Bedienstete ab der Dienstklasse VIII.

(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis wirksam begründet wird, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubs, einer Karenz, einer Außerdienststellung nach den §§ 108 oder 109 oder einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(5) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs 3 und 4 Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(6) Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 1. Juli. Das für das höhere Urlaubsausmaß maßgebende Dienstalter gilt auch dann als am 1. Juli erreicht, wenn es vor Ablauf des dem Stichtag folgenden 30. September vollendet wird.

(7) Unter Dienstalter im Sinn der Abs 2 und 6 ist die Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist. Zeiten, die Bediensteten wegen der Überstellung in eine höhere Verwendungsgruppe nicht angerechnet werden, sind für den Urlaub in dem Ausmaß anzurechnen, in dem sie in einer niedrigeren Verwendungsgruppe anrechenbar wären. Bedienstete, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweisen und einer Verwendungsgruppe angehören, für die die volle Hochschulbildung vorgeschrieben ist, ist die Zeit dieses Studiums für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Der für das Studium angerechnete Zeitraum vermindert sich soweit, als der oder dem Bediensteten die Zeit des Studiums bei der Feststellung des Dienstalters bereits berücksichtigt worden ist.

(8) Das in dem Abs 2 bis 4 und § 75 festgelegte Urlaubsausmaß erhöht sich entsprechend, wenn die oder der Bedienstete einem verlängerten Dienstplan unterliegt.

(9) Der Verbrauch der Urlaubsstunden ist tage- oder halbtagesweise zulässig. Der oder dem Bediensteten sind für die Zeit ihres bzw seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als sie bzw er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete mit Behinderung

§ 75

(1) Die Bediensteten haben Anspruch auf Erhöhung des ihnen gemäß § 74 gebührenden Urlaubsausmaßes um 16 Stunden, wenn am Stichtag (§ 74 Abs 6) eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Minderung der Erwerbsfähigkeit, die zum Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Opferfürsorgegesetzes oder des Heeresversorgungsgesetzes berechtigt;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienst einer Gebietskörperschaft;
3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl Nr 21, in der Fassung des Gesetzes BGBl Nr 55/1958 oder gemäß § 13 Abs 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, BGBl Nr 22/1970, in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl Nr 329/1973.

(2) Das im Abs 1 genannte Ausmaß von 16 Stunden erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

1. 40 % auf 32 Stunden
2. 50 % auf 40 Stunden.

Blinde Bedienstete haben jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 40 Stunden.

Änderung des Urlaubsausmaßes

§ 76

(1) Das in den §§ 74 und 75 festgelegte Urlaubsausmaß ändert sich entsprechend, wenn

1. die regelmäßige Wochendienstzeit der oder des Bediensteten herabgesetzt ist oder

2. die oder der Bedienstete

- a) eine Dienstfreistellung, ausgenommen eine solche nach § 25 Abs 6 des Magistrats-Personalvertretungsgesetzes – Mag-PVG,
- b) eine Außerdienststellung oder
- c) eine Teilbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i MSchG oder nach den §§ 8 und 8a VKG in Anspruch nimmt

(2) Bei jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinn des Abs 1 und des § 74 Abs 9 ist das gemäß den §§ 74 und 75 ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vergangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

Berücksichtigung von Vertragsdienstzeiten und des Erholungsurlaubs aus einem Vertragsbedienstetenverhältnis

§ 77

(1) Für die Feststellung des erstmaligen Anspruches auf Erholungsurlaub und für die Berechnung der Frist gemäß § 74 Abs 3 und des Urlaubsausmaßes im ersten Kalenderjahr des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses ist die Zeit eines unmittelbar vorangegangenen Vertragsbedienstetenverhältnisses zur Stadt dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis voranzusetzen. Ein Urlaub, der in einem solchen Vertragsbedienstetenverhältnis für dasselbe Kalenderjahr bereits verbraucht wurde, ist auf das der Beamtin oder dem Beamten gebührende Urlaubsausmaß anzurechnen.

(2) Hat die Beamtin oder der Beamte aus dem im Abs 1 genannten Vertragsbedienstetenverhältnis ein Urlaubsguthaben aus früheren Kalenderjahren, darf sie bzw er den Erholungsurlaub im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis verbrauchen. Dieser Erholungsurlaub verfällt, wenn er auch bei Fortbestand des Vertragsbedienstetenverhältnisses verfallen wäre.

Verbrauch des Erholungsurlaubs

§ 78

(1) Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubs ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegen-

genstehen, haben Bedienstete den Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubs ungeteilt zu verbrauchen.

(2) In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses darf der Verbrauch des Erholungsurlaubs ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nicht übersteigen.

Verfall des Erholungsurlaubs

§ 79

(1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn die oder der Bedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat.

(2) Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit, Unfall oder Gebrechen oder auf Grund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.

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

(4) War ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu dem im Abs 1 oder 2 genannten Zeitpunkt nicht möglich, weil die oder der Bedienstete über längere Zeiträume durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert war, tritt der Verfall erst nach einem Jahr ab Beendigung dieser Dienstverhinderung ein.

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

§ 80

Der oder dem Bediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubs gestattet werden.

Erkrankung oder Unfall während des Erholungsurlaubs

§ 81

(1) Erkrankt eine Bedienstete oder ein Bediensteter während des Erholungsurlaubs, sind auf Werktage (Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß unter folgenden Voraussetzungen nicht anzurechnen:

1. die Krankheit darf weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden sein;
2. die Krankheit muss länger als drei Kalendertage gedauert haben; und
3. die bzw der Bedienstete war durch die Erkrankung dienstunfähig.

(2) Die Bediensteten haben der Dienststelle, die bei Beamtinnen und Beamten den Erholungsurlaub festlegt oder bei Vertragsbediensteten mit der die Vereinbarung über den Erholungsurlaub getroffen worden ist, nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht von der oder dem Bediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat die bzw der Bedienstete ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankten Bedienstete während eines Erholungsurlaubs im Ausland, ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, dass es von einer zur Ausübung des Arztberufs zugelassenen Ärztin oder einem solchen Arzt ausgestellt worden ist. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgt ist und darüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommen Bedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, ist Abs 1 nicht anzuwenden.

(3) Erkrankten Bedienstete, die während eines Erholungsurlaubs eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit ausübten, ist Abs 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(4) Die Abs 1 bis 3 gelten auch für Bedienstete, die infolge Unfall dienstunfähig waren.

Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts

§ 82

(1) Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubs schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Verfügung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubs ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen.

(2) Konnte eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist die oder der Bedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihr bzw ihm die dadurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 193 iVm § 15 RGV zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihr bzw ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinn des § 90 Abs 2, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs ohne die Bedienstete bzw den Bediensteten nicht zumutbar ist.

Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 83

(1) Vertragsbediensteten gebührt für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den Erholungsurlaub, der der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Kalenderjahr entspricht. Bereits verbrauchter Erholungsurlaub dieses Kalenderjahres ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

(2) Bemessungsbasis der Ersatzleistung sind das Gehalt und die Kinderzulage, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubes dieses Kalenderjahres gebühren würden. Bei der Ermittlung der Bemessungsbasis ist von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Vertragsbediensteten auszugehen. Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubs gemäß Abs 1 zum vollen Urlaubsausmaß entspricht.

(3) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die oder der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt übernommen wird.

(4) Bei einem bereits erfolgten Verbrauch des Erholungsurlaubes über das aliquote Ausmaß hinaus ist das zu viel empfangene Monatsentgelt und die Kinderzulage von der oder dem Vertragsbediensteten nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

(5) Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt eine Ersatzleistung in der Höhe des Gehalts und der Kinderzulage, die der oder dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wären, wenn sie bzw er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder VKG durch

1. Entlassung ohne Verschulden der oder des Vertragsbediensteten,
2. begründeten vorzeitigen Austritt der oder des Vertragsbediensteten,
3. Kündigung durch den Dienstgeber oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinn des Abs 2 jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, für die bzw den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war.

(7) Die Ersatzleistung nach den Abs 1, 2, 5 und 6 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod der oder des Vertragsbediensteten endet.

Sonderurlaub

§ 84

(1) Den Bediensteten kann auf ihr Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubs behalten die Bediensteten den Anspruch auf die vollen Bezüge.

(3) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.

Karenzurlaub

§ 85

(1) Den Bediensteten kann auf Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Bedienstete,

1. mit denen ein befristetes Dienstverhältnis zu einem Land oder zur Gemeinde Wien als Mitglied eines Unabhängigen Verwaltungssenats begründet wird,
2. die befristet zum Mitglied eines Organs einer zwischenstaatlichen Einrichtung über Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt werden, oder
3. die zum Vizepräsidenten eines Landesschulrates oder des Stadtschulrates für Wien bestellt werden,

sind für die Dauer der Mitgliedschaft zum Unabhängigen Verwaltungssenat bzw zu einem Organ einer zwischenstaatlichen Einrichtung bzw der Bestellung zum Vizepräsidenten gegen Entfall der Bezüge beurlaubt.

(3) Ein Karenzurlaub endet:

1. spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er gemeinsam mit früheren Karenzurlauben eine Gesamtdauer von zehn Jahren erreicht; oder
2. bei Beamtinnen und Beamten spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem die Beamtin oder der Beamte ihr bzw sein 64. Lebensjahr vollendet.

Auf die Gesamtdauer von zehn Jahren sind frühere, nach dienstrechtlichen Vorschriften gewährte Karenzurlaube anzurechnen, ausgenommen Karenzen nach dem MSchG oder nach dem VKG.

(4) Abs 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie bzw er und/oder ihr Ehegatte bzw seine Ehegattin oder die eingetragene Partnerin bzw der eingetragene Partner aufkommen, längstens bis zu Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind;
2. auf die ein Rechtsanspruch besteht; oder
3. die kraft Gesetzes eintreten.

Berücksichtigung des Karenzurlaubs für zeitabhängige Rechte

§ 86

(1) Die Zeit eines Karenzurlaubs ist, soweit im § 163 Abs 1 Z 3 und Abs 2 und 3 nicht anderes bestimmt wird, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(2) Die Zeit einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG bleibt für alle Rechte wirksam, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten.

(3) Abweichend von Abs 1 ist die Zeit eines Karenzurlaubs für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, in den nachstehend angeführten Fällen bis zum jeweils angeführten zeitlichen Höchstausmaß zu berücksichtigen:

1. wenn der Karenzurlaub kraft Gesetzes eintritt: für die Dauer des Anlasses des Karenzurlaubs;
2. wenn der Karenzurlaub gewährt worden ist:
 - a) zur Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß den §§ 3 oder 4 des Entwicklungshelfergesetzes,
 - b) zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, oder
 - c) zur Ausbildung der bzw des Bediensteten für ihre oder seine dienstliche Verwendung, für alle diese Karenzurlaube insgesamt drei Jahre.

(4) In den Fällen des Abs 3 Z 2 bedarf die Berücksichtigung für zeitabhängige Rechte eines Antrages.

(5) Zeiten eines früheren Karenzurlaubs, die für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt worden sind, sind auf die Höchstdauer nach Abs 2 Z 2 anzurechnen. Dies gilt nicht für berücksichtigte Zeiten eines Karenzurlaubs, der kraft Gesetzes eingetreten ist oder auf dessen Gewährung ein Rechtsanspruch bestanden hat.

Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz

§ 87

(1) Soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, bewirkt der Antritt eines die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenzurlaubs oder einer mehr als sechs Monate dauernden Karenz die Abberufung der oder des Bediensteten von ihrem bzw seinem Arbeitsplatz. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubs oder der Karenz zurückgelegte Karenzurlaubs- oder Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechs-Monats-Frist zusammenzuzählen.

(2) Hat die Beamtin oder der Beamte eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch genommen, darf der von ihr bzw ihm vor Antritt der Karenz innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nachbesetzt werden. Sie bzw er hat darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes

1. wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem sie bzw er vor Antritt der Karenz verwendet worden ist,
2. wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz ihrer bzw seiner Dienststelle,
3. wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle oder
4. wenn auch ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem nicht gleichwertigen Arbeitsplatz
 - a) ihrer bzw seiner Dienststelle oder,
 - b) wenn ein solcher nicht zur Verfügung steht, einer anderen Dienststelle

betrault zu werden. Im Fall des Z 3 und 4 ist bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle nach Möglichkeit auf Wünsche der Beamtin oder des Beamten Bedacht zu nehmen, die sich auf die örtliche Lage des Arbeitsplatzes beziehen. Im Fall der Z 4 ist die Beamtin oder der Beamte dienst- und besoldungsrechtlich wie eine Beamtin oder ein Beamter zu behandeln, die bzw der die Gründe für ihre bzw seine Versetzung oder Verwendungsänderung nicht selbst zu vertreten hat.

(3) Vertragsbedienstete, die eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch genommen haben, haben Anspruch darauf, nach Wiederantritt des Dienstes mit dem bisherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz innerhalb des Dienstortes betraut zu werden.

Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung

§ 88

(1) Bediensteten ist auf Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit Behinderung widmen, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und ihre Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres des Kindes. Der gemeinsame Haushalt gilt als weiter bestehend, wenn sich das Kind mit Behinderung nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinn des Abs 1 liegt vor, solange das Kind mit Behinderung

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf;
2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf; oder
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 30. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(3) Die Bediensteten haben das Ansuchen auf Gewährung des Karenzurlaubs spätestens zwei Monate vor dem angestrebten Wirksamkeitsbeginn zu stellen. Der Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs 1 und 2) ist innerhalb von zwei Wochen zu melden

(4) Die Zeit des Karenzurlaubs zur Pflege eines Kindes mit Behinderung gilt als ruhegenussfähige Magistratsdienstzeit, ist aber für sonstige Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen, soweit in den §§ 150 ff nicht anderes bestimmt ist.

(5) Die Berücksichtigung als ruhegenussfähige Magistratsdienstzeit endet mit Ende des Kalendermonats, in dem eine der Voraussetzungen gemäß Abs 1 und 2 weggefallen ist.

(6) Auf Antrag der oder des Bediensteten kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn

1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügbaren Dauer des Karenzurlaubs für die oder den Bediensteten eine Härte bedeuten würde und
3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Bildungskarenz

§ 89

(1) Mit Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis bereits mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat, kann ein Karenzurlaub zu Bildungszwecken vereinbart werden (Bildungskarenz), wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Dauer der Bildungskarenz muss mindestens zwei Monate und darf höchstens ein Jahr betragen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen der oder des Vertragsbediensteten und auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.

(2) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001, eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 des Wehrgesetzes 2001 oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

Pflegefreistellung

§ 90

(1) Bedienstete haben – unbeschadet des § 84 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, oder
2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin bzw des eingetragenen Partners, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt.

(2) Als nahe Angehörige gelten:

1. der Ehegatte bzw die Ehegattin,

2. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner,
3. Personen, die mit der oder dem Bediensteten in gerader Linie verwandt sind,
4. Geschwister,
5. Stief-, Wahl- und Pflegekinder,
6. die Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit der oder des Bediensteten nach § 63 Abs 2 oder 6 oder nach den §§ 71 und 72 nicht übersteigen.

(4) Darüber hinaus besteht – unbeschadet des § 84 – Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn die oder der Bedienstete den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs 1 verbraucht hat, aber wegen der notwendigen Pflege ihres oder seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin bzw des eingetragenen Partners an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat.

(5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder halbtagesweise in Anspruch genommen werden. Verrichten Bedienstete jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

(6) Ändert sich das Ausmaß der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit von Bediensteten während des Kalenderjahres, ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Ausmaßes der dienstplanmäßigen Wochendienstzeit entspricht. Bruchteile von Stunden sind dabei auf volle Stunden aufzurunden.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Pflegefreistellung in einem dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangenen vertraglichen Dienstverhältnis zur Stadt, ist die im vertraglichen Dienstverhältnis bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung auf den im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bestehenden Anspruch auf Pflegefreistellung anzurechnen. Hat sich das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit geändert, ist dabei auch Abs 6 anzuwenden.

(8) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann ein noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub zu dem im Abs 4 genannten Zweck ohne vorherige kalendermäßige Festlegung nach § 78 angetreten werden.

Freistellung unter Festlegung einer Rahmenzeit

§ 91

(1) Den Bediensteten kann auf Antrag eine Freistellung von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gewährt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Die oder der Bedienstete steht zumindest fünf Jahre ununterbrochen im Dienst der Stadt.
2. Gegen die Freistellung spricht kein wichtiger dienstlicher Grund.

(2) Mit der Gewährung der Freistellung ist eine Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Kalenderjahren festzulegen. Die Rahmenzeit besteht aus der Freistellung und der Dienstleistungszeit. Während der Dienstleistungszeit hat die oder der Bedienstete Dienst entsprechend der für ihn geltenden regelmäßigen Wochendienstzeit zu leisten. Die Freistellung darf im Fall einer zwei- bis vierjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Fall einer fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Diese Festlegungen bleiben auch bei einer während der Rahmenzeit erfolgenden Aufnahme eines Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis unverändert.

(3) Der Antrag auf Gewährung einer Freistellung hat Angaben über Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie über Beginn und Dauer der Freistellung zu enthalten.

(4) Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen. Die oder der Bedienstete darf während ihrer Dauer nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(5) Der Ablauf der Rahmenzeit wird gehemmt, wenn die Abwesenheit vom Dienst aus folgenden Gründen die Dauer eines Monats überschreitet:

1. Antritt eines Karenzurlaubs oder einer Karenz,
2. Antritt des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,
3. unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst oder
4. Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz.

Während der Dauer einer solchen Hemmung darf die Freistellung nicht angetreten werden.

Falls erforderlich können nach Ablauf des Hemmungszeitraums Beginn und Ende des Freistellungszeitraums neu festgelegt werden.

(6) Auf Antrag der oder des Bediensteten kann die Gewährung der Freistellung widerrufen oder ihre vorzeitige Beendigung verfügt werden, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

(7) In jenen Kalenderjahren, in denen die Freistellung verbraucht wird, gebührt ein Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß, das der Dienstleistungszeit im jeweiligen Kalenderjahr entspricht.

Familienhospizfreistellung

§ 92

(1) Zum Zweck der Sterbebegleitung von nahen Angehörigen (§ 90 Abs 2), Schwiegereltern oder Schwiegerkindern oder zur Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindern ist den Bediensteten auf Antrag Familienhospizfreistellung zu gewähren.

Familienhospizfreistellung kann in folgenden Formen beantragt werden:

1. Dienstplanerleichterungen (zB Dienstofftausch, Einarbeitung);
2. Teilbeschäftigung in dem von der oder dem Bediensteten beantragten Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Bezüge; oder
3. gänzliche Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge.

Der Zeitraum der Familienhospizfreistellung darf drei Monate nicht überschreiten. Die Maßnahme ist zu verlängern, wenn die oder der Bedienstete dies beantragt; eine Gesamtdauer von sechs Monaten je Anlassfall darf jedoch nicht überschritten werden.

(2) Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen. Auf eine Teilbeschäftigung sind die §§ 71, 73, 159 Abs 4, 172 Abs 1 und 3 und 179 anzuwenden. Auf eine gänzliche Dienstfreistellung findet § 86 Abs 2 Anwendung.

(3) Die Bediensteten haben den Grund der Maßnahme oder deren Verlängerung und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters ist eine schriftliche Bescheinigung über das Angehörigenverhältnis vorzulegen.

(4) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat über den Antrag auf Gewährung der Maßnahme innerhalb von fünf Arbeitstagen und über den Antrag auf Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen zu entscheiden.

Allgemeine Dienstfreistellung gegen Refundierung

§ 93

(1) Bediensteten kann auf Antrag die zur Ausübung einer im öffentlichen Interesse liegenden Tätigkeit erforderliche volle Dienstfreistellung unter Fortzahlung der laufenden Bezüge gewährt werden, wenn

1. keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und

2. der Stadt von der Einrichtung, für die die oder der Bedienstete tätig werden soll, Ersatz nach Abs 3 geleistet wird.

Eine teilweise Dienstfreistellung aus diesem Grund kommt nicht in Betracht.

(2) Für die Dauer der Ausübung einer Funktion in einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung öffentlich Bediensteter ist auf Antrag eine volle Dienstfreistellung unter Fortzahlung der vollen Bezüge zu gewähren, wenn der Stadt Ersatz nach Abs 3 geleistet wird. Eine teilweise Dienstfreistellung aus diesem Grund ist auf Antrag gegen anteiligen Ersatz zu gewähren, wenn dem keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Auf die teilweise Freistellung sind die §§ 71 Abs 3 und 6 und 73 anzuwenden. Die gleichzeitige oder aufeinander folgende Gewährung einer Freistellung und von Sonderurlaub aus diesem Grund ist unzulässig.

(3) Der Ersatz hat zu umfassen:

1. den dem Ausmaß der Dienstfreistellung entsprechenden laufenden Aktivitätsaufwand samt Nebenkosten für die oder den Bediensteten sowie
2. bei Beamtinnen und Beamten einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes (Deckungsbeitrag) im Ausmaß von 31,8% des Aufwandes an Aktivbezügen, wobei die von der Beamtin oder dem Beamten einbehaltenen Pensionsbeiträge anzurechnen sind.

Als Aktivbezüge gelten alle Geldleistungen, von denen ein Pensionsbeitrag zu entrichten ist oder bei Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu entrichten wäre. Bei einer künftigen Änderung der Höhe des Pensionsbeitrages der Beamtinnen und Beamten (§ 159) ändert sich der Prozentsatz des Deckungsbeitrages im gleichen Ausmaß.

Dienstbefreiung für Kuraufenthalte und Aufenthalte in Genesungsheimen

§ 94

(1) Den Bediensteten ist auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn die Krankenfürsorgeanstalt der Stadt, ein Sozialversicherungsträger oder ein Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet.

(2) Bei der zeitlichen Einteilung der Dienstbefreiung gemäß Abs 1 ist auf zwingende dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.

(3) Den Bediensteten ist auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn die Bediensteten zur völligen Herstellung der

Gesundheit von der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt, einem Sozialversicherungsträger oder einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen werden und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim von der Krankenfürsorgeanstalt der Stadt, einem Sozialversicherungsträger oder vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen getragen werden.

(4) Eine Dienstbefreiung nach Abs 1 und 3 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

7. Abschnitt

Weitere Rechte von Bediensteten

Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen der Beamtinnen und Beamten

§ 95

(1) Beamtinnen und Beamte sind zur Führung eines Amtstitels berechtigt.

(2) Die Amtstitel und die Verwendungsbezeichnungen der Beamtinnen und Beamten werden durch Verordnung des Gemeinderats geregelt. Beamtinnen führen die Amtstitel und die Verwendungsbezeichnungen, soweit dies sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form. Ist der Amtstitel oder die Verwendungsbezeichnung in weiblicher Form vorgesehen, führen Beamte den Amtstitel oder die Verwendungsbezeichnung, soweit dies sprachlich möglich ist, in der männlichen Form.

(3) Der Amtstitel kann mit einem Zusatz geführt werden, der auf die Verwendung in einer bestimmten Dienststelle hinweist. Dieser Zusatz ist nicht Bestandteil des Amtstitels.

(4) Ist für die Beamtin oder den Beamten eine Verwendungsbezeichnung vorgesehen, kann sie bzw er diese an Stelle ihres bzw seines Amtstitels führen.

(5) Anlässlich der Versetzung oder des Übertritts in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten an Stelle ihres bzw seines Amtstitels oder ihrer bzw seiner Verwendungsbezeichnung der für ihre bzw seine Verwendungsgruppe vorgesehene nächsthöhere Amtstitel bzw die nächsthöhere Verwendungsbezeichnung verliehen werden.

(6) Die Beamtin oder der Beamte des Ruhestands ist berechtigt, den Amtstitel oder die Verwendungsbezeichnung zu führen, zu dessen bzw deren Führung sie bzw er im Zeitpunkt der Versetzung oder des Übertritts in den Ruhestand berechtigt war. Sie bzw er hat dabei dem Amtstitel oder der Verwendungsbezeichnung den Zusatz „im Ruhestand“ („iR“) hinzuzufügen.

Dienst- und Naturalwohnung

§ 96

(1) Den Bediensteten kann im Rahmen des Dienstverhältnisses eine Dienst- oder Naturalwohnung zugewiesen werden. Dienstwohnung ist eine Wohnung, die die oder der Bedienstete zur Erfüllung ihrer bzw seiner dienstlichen Aufgaben beziehen muss, Naturalwohnung ist jede andere Wohnung. Die Zuweisung und der Entzug einer Dienst- oder Naturalwohnung haben bei Beamtinnen und Beamten durch Bescheid zu erfolgen.

(2) Durch die Zuweisung einer Dienst- oder Naturalwohnung an die oder den Bediensteten wird kein Bestandsverhältnis begründet.

(3) Jede bauliche Veränderung der Dienst- oder Naturalwohnung, die sich nicht aus dem gewöhnlichen Gebrauch ergibt, bedarf der Zustimmung der Stadt.

(4) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat die Dienst- oder Naturalwohnung zu entziehen, wenn das Dienstverhältnis aus einem anderen Grund als dem des Todes der oder des Bediensteten aufgelöst wird.

(5) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann die Dienst- oder Naturalwohnung entziehen, wenn

1. die oder der Bedienstete an eine andere Dienststelle versetzt wird oder Beamtinnen oder Beamte aus dem Dienststand ausscheiden, ohne dass das Dienstverhältnis aufgelöst wird;
2. ein Verhalten gesetzt wird, das nach § 30 Abs 2 Z 3 des Mietrechtsgesetzes einen Kündigungsgrund darstellen würde;
3. die Wohnung auf eine Art verwendet werden soll, die in höherem Maß den Interessen der Verwaltung dient als die gegenwärtige Verwendung;
4. die oder der Bedienstete die Dienst- oder Naturalwohnung oder Teile derselben dritten Personen überlassen hat; oder
5. die Benützung der Dienstwohnung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten nicht mehr erforderlich ist.

(6) Ist eine Dienst- oder Naturalwohnung entzogen worden, hat sie die oder der Bedienstete innerhalb der ortsüblichen Frist zu räumen. Die Räumungsfrist kann, wenn es das dienstliche Interesse erfordert, bis auf einen Monat herabgesetzt werden. Eine Verlängerung der Räumungsfrist bis auf insgesamt ein Jahr ist zulässig, wenn die oder der Bedienstete glaubhaft macht, dass es ihr bzw ihm nicht gelungen ist, innerhalb der Räumungsfrist eine andere Wohnmöglichkeit zu erhalten.

(7) Wird die Dienst- oder Naturalwohnung nicht innerhalb der Räumungsfrist geräumt, ist der Entziehungsbescheid bei Beamtinnen und Beamten nach dem VVG zu vollstrecken. Bei Vertragsbediensteten ist die Räumung gerichtlich zu betreiben.

(8) Die Abs 1 bis 7 gelten sinngemäß auch für Grundstücke, Hausgärten, Garagen und Abstellplätze, es sei denn, dass für die Benützung eine privatrechtliche Vereinbarung maßgebend ist.

(9) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann Bediensteten, die zu einer anderen Dienststelle versetzt werden, Beamtinnen und Beamten des Ruhestands, Vertragsbediensteten nach erfolgter Pensionierung oder den Hinterbliebenen von Bediensteten, die mit diesen bis zu deren Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, so lange die tatsächliche Benützung der Naturalwohnung gestatten, als diese nicht für eine andere Bedienstete oder einen anderen Bediensteten dringend benötigt wird. Die Abs 2 bis 8 gelten sinngemäß.

8. Abschnitt

Leistungsfeststellung

Begriff und Arten der Leistungsfeststellung

§ 97

(1) Leistungsfeststellung ist die Feststellung, dass die oder der Bedienstete im vorausgegangenen Kalenderjahr (Beurteilungszeitraum) den zu erwartenden Arbeitserfolg

1. durch besondere Leistungen erheblich überschritten,
2. aufgewiesen oder
3. trotz nachweislicher, spätestens drei Monate vor Ablauf des Beurteilungszeitraums erfolgter Ermahnung nicht aufgewiesen

hat. Für das Ergebnis dieser Feststellung sind der Umfang und die Wertigkeit der Leistungen der bzw des Bediensteten maßgebend. Für Beamtinnen und Beamten ist diese Feststellung rechtsverbindlich.

(2) Der Gemeinderat kann durch Verordnung für alle oder für Gruppen von Bediensteten die näheren Merkmale für die Beurteilung der Leistung festlegen, die bei der Erstattung von Berichten anzuwenden sind. Dabei ist auf die Verwendung und den Aufgabenkreis der einzelnen Gruppen von Bediensteten Bedacht zu nehmen.

(3) Solange keine anders lautende Leistungsfeststellung getroffen worden ist, ist davon auszugehen, dass die oder der Bedienstete den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat.

(4) Dienstbehörde für Beamtinnen und Beamte sowie Vertreter der Stadt als Dienstgeber im Sinn des 8. Abschnittes ist abweichend vom § 213 der Magistrat.

(5) (Verfassungsbestimmung) Im Leistungsfeststellungsverfahren werden der Magistrat und die Leistungsfeststellungskommission (§ 104) als Organe der Stadt tätig.

Folgewirkungen

§ 98

(1) Eine Leistungsfeststellung nach § 97 Abs 1 Z 1 oder 2 ist bis zu einer neuerlichen Leistungsfeststellung wirksam.

(2) Ist über die oder den Bediensteten eine Leistungsfeststellung nach § 97 Abs 1 Z 3 getroffen worden, ist für den nächstfolgenden Beurteilungszeitraum eine neuerliche Leistungsfeststellung durchzuführen.

Zulässigkeit

§ 99

(1) Eine Leistungsfeststellung nach § 97 Abs 1 Z 1 oder 2 ist nur zulässig,

1. wenn sie auf dem Arbeitsplatz der oder des Bediensteten Einfluss auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung haben kann;
2. im Fall des § 98 Abs 2.

(2) Eine Leistungsfeststellung nach Abs 1 Z 1 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem die Leistungsfeststellung auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung Einfluss hat. Kann eine Leistungsfeststellung nach Abs 1 Z 1 noch Auswirkungen auf die betreffende Maßnahme haben, darf sie auch in jenem

Kalenderjahr getroffen werden, in dem sie Einfluss auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung hat.

(3) Eine Leistungsfeststellung nach Abs 1 Z 2 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr folgt, in dem die Leistungsfeststellung wirksam geworden ist.

(4) Eine Leistungsfeststellung ist unzulässig, wenn die bzw der Bedienstete im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mindestens während 26 Wochen Dienst versehen hat. Dies gilt nicht für Leistungsfeststellungen nach § 98 Abs 2.

Bericht der oder des Vorgesetzten

§ 100

(1) Die oder der Vorgesetzte hat über die Leistung der Bediensteten zu berichten,

1. wenn sie bzw er der Meinung ist, dass die nach den §§ 97 Abs 3 oder 98 Abs 1 zuletzt maßgebende Leistungsfeststellung für das vorangegangene Kalenderjahr nicht mehr zutrifft;
2. im Fall des § 98 Abs 2.

(2) Ein Bericht nach Abs 1 Z 1 ist nicht zu erstatten, wenn die oder der Bedienstete ohne ihr bzw sein Verschulden eine vorübergehende Leistungsminderung aufweist.

(3) Vorgesetzte oder Vorgesetzter im Sinn dieses Abschnitts ist jede Organwalterin und jeder Organwalter, die bzw der mit der Dienstaufsicht über die oder den Bediensteten im Beurteilungszeitraum betraut war oder im Hinblick auf die besonderen Kenntnisse der Leistungen der oder des Bediensteten von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister dazu bestimmt ist.

Befassung der oder des Bediensteten

§ 101

(1) Die Absicht, einen Bericht zu erstatten, hat die oder der Vorgesetzte der oder dem Bediensteten mitzuteilen und mit dieser bzw diesem im Hinblick auf die Gründe ihres bzw seines Vorhabens zu besprechen. Hält die oder der Vorgesetzte an der Absicht fest, einen Bericht zu erstatten, hat sie bzw er vor Weiterleitung der oder dem Bediensteten Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen zum Bericht Stellung zu nehmen.

(2) Der Bericht ist unter Anschluss der Stellungnahme der oder des Bediensteten im Dienstweg dem Magistrat zu übermitteln. Die im Dienstweg befassten Vorgesetzten haben sich im Fall

einer abweichenden Meinung zum Bericht zu äußern. Der oder dem Bediensteten ist vom Magistrat Gelegenheit zu geben, zu den Äußerungen binnen zwei Wochen Stellung zu nehmen.

Antrag der oder des Bediensteten auf Leistungsfeststellung

§ 102

(1) Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter der Meinung, dass sie bzw er im vorangegangenen Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat, und ist für sie bzw ihn nach § 99 eine Leistungsfeststellung nicht ausgeschlossen, kann sie bzw er eine solche Leistungsfeststellung jeweils im Jänner eines Kalenderjahres über das vorangegangene Kalenderjahr beantragen.

(2) Die oder der Vorgesetzte hat zu dem Antrag unverzüglich Stellung zu nehmen und der oder dem Bediensteten Gelegenheit zu geben, sich binnen vier Wochen dazu zu äußern.

(3) Der Antrag ist unter Anschluss der Stellungnahme unverzüglich im Dienstweg dem Magistrat zu übermitteln. § 101 Abs 2 zweiter und dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

Befassung des Magistrats und der Leistungsfeststellungskommission

§ 103

(1) Der Magistrat hat auf Grund des Berichtes oder des Antrages und der allfälligen Stellungnahmen sowie sonstiger Erhebungen und eigener Wahrnehmungen der oder dem Bediensteten binnen acht Wochen schriftlich mitzuteilen, welches Beurteilungsergebnis er für gerechtfertigt hält. Der Lauf dieser Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Berichtes der oder des Vorgesetzten oder des Antrages der Beamtin oder des Beamten beim Magistrat.

(2) Die Mitteilung des Magistrats gemäß Abs 1 ist kein Bescheid. Das mitgeteilte Beurteilungsergebnis wird endgültig und gilt als Leistungsfeststellung,

1. wenn der Magistrat dem von der oder dem Bediensteten beantragten Beurteilungsergebnis Rechnung trägt;
2. in den übrigen Fällen, wenn
 - a) die oder der Bedienstete schriftlich zustimmt oder
 - b) weder die oder der Bedienstete noch der Magistrat innerhalb der vorgesehenen Frist die Leistungsfeststellungskommission anruft.

(3) Ist die oder der Bedienstete mit dem vom Magistrat mitgeteilten Beurteilungsergebnis nicht einverstanden, steht sowohl der oder dem Bediensteten als auch dem Magistrat das Recht zu, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung an die oder den Bediensteten bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

(4) Hält der Magistrat die im Abs 1 genannte Frist nicht ein, hat die oder der Bedienstete das Recht, binnen vier Wochen nach Ablauf der Frist bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

(5) Die Leistungsfeststellungskommission hat über Anträge auf Leistungsfeststellung binnen drei Monaten zu erkennen. Der Lauf der Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Antrages der oder des Bediensteten oder des Magistrats. Im Fall der Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Leistungsfeststellungskommission ist § 73 Abs 2 und 3 AVG nicht anzuwenden.

(6) Auf das Verfahren vor der Leistungsfeststellungskommission finden auch bei Vertragsbediensteten die Bestimmungen des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle der Erlassung von Bescheiden die Übermittlung schriftlicher Erledigungen tritt.

(7) Gegen den Bescheid der Leistungsfeststellungskommission steht kein ordentliches Rechtsmittel zu.

(8) Die Aufhebung und Abänderung von Bescheiden oder schriftlichen Erledigungen der Leistungsfeststellungskommission gemäß § 13 Abs 1 DVG und gemäß § 68 Abs 2 AVG obliegt abweichend vom § 13 Abs 2 DVG der Leistungsfeststellungskommission.

Leistungsfeststellungskommission

§ 104

(1) Beim Magistrat ist eine Leistungsfeststellungskommission einzurichten.

(2) Die Leistungsfeststellungskommission besteht aus der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor oder einer oder einem von ihr bzw ihm bestellten Bediensteten als Vorsitzender bzw Vorsitzendem, den erforderlichen Stellvertreterinnen und Stellvertretern und weiteren Mitgliedern. Die oder der Vorsitzende, ihre bzw seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter und eine Hälfte der weiteren Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind von der Magistratsdirektorin oder vom Magistratsdirektor mit Wirkung vom 1. Jänner auf die Dauer von fünf

Jahren zu bestellen. Die andere Hälfte der weiteren Mitglieder ist vom Hauptausschuss der Personalvertretung der Magistratsbediensteten für dieselbe Zeit zu entsenden.

(3) Entsendet der Hauptausschuss innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Magistratsdirektorin oder den Magistratsdirektor keine oder zu wenige Mitglieder für die Leistungsfeststellungskommission, hat die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor die erforderlichen Mitglieder zu bestellen.

(4) Zu Mitgliedern der Leistungsfeststellungskommission dürfen nur Vertragsbedienstete oder solche Beamtinnen und Beamte des Dienststands bestellt werden, gegen die kein Disziplinarverfahren anhängig ist.

(5) Die Bediensteten haben der Bestellung bzw Entsendung zum Mitglied der Leistungsfeststellungskommission Folge zu leisten.

(6) Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission 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 Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(7) Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission endet:

1. mit dem Ablauf der Bestelldauer;
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe;
3. mit der Abberufung (Abs 10);
4. mit der Versetzung ins Ausland;
5. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand.

(8) Im Bedarfsfall ist die Leistungsfeststellungskommission durch Bestellung bzw Entsendung neuer Kommissionsmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

(9) Die Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind in Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen gebunden.

(10) Der Gemeinderat ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Leistungsfeststellungskommission zu unterrichten. Er hat ein Mitglied der Kommission abzuberufen, wenn es die Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann oder die mit ihr verbundenen Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt hat.

Senate der Leistungsfeststellungskommission

§ 105

(1) Die Leistungsfeststellungskommission hat in Senaten zu entscheiden. Die Senate haben aus der oder dem Vorsitzenden der Kommission oder einer oder einem der Stellvertreterinnen und Stellvertreter als Senatsvorsitzende bzw Senatsvorsitzendem und zwei weiteren Mitgliedern zu bestehen. Jedes Mitglied der Leistungsfeststellungskommission darf mehreren Senaten angehören.

(2) Die oder der Vorsitzende der Leistungsfeststellungskommission hat die Senate zu bilden und zu bestimmen, welche Kommissionsmitglieder bei der Verhinderung eines Senatsmitgliedes als Ersatzmitglieder in die Senate einzutreten haben. Ein Mitglied des Senats soll besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Leistungen der Bediensteten besitzen. Ein weiteres Mitglied des Senats muss ein vom Hauptausschuss der Personalvertretung der Magistratsbediensteten entsendetes oder gemäß § 104 Abs 3 bestelltes Kommissionsmitglied sein. Die Zusammensetzung der Senate darf nur im Fall unbedingten Bedarfs abgeändert werden.

(3) Der Senat hat mit Stimmenmehrheit zu entscheiden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Die oder der Vorsitzende hat ihre bzw seine Stimme zuletzt abzugeben.

(4) Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten, wenn sie als Vorgesetzte bei der Berichterstattung über die Leistung der oder des Bediensteten mitgewirkt haben.

(5) Für die Sacherfordernisse der Leistungsfeststellungskommission, für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte und für die Beistellung der Schriftführerinnen und Schriftführer hat die Dienstbehörde aufzukommen.

Bericht über provisorische Beamtinnen und Beamte

§ 106

Vor der Definitivstellung hat die oder der Vorgesetzte über die provisorische Beamtin oder den provisorischen Beamten zu berichten, ob diese bzw dieser den Arbeitserfolg aufweist, der im Hinblick auf ihre oder seine dienstliche Stellung zu erwarten ist.

9. Abschnitt

Bedienstete in politischen Funktionen

Freie Zeit bei Wahlbewerbung

§ 107

Bediensteten, die sich um das Amt des Bundespräsidenten oder um ein Mandat im Nationalrat, im Europäischen Parlament oder in einem Landtag oder um das Amt einer Bürgermeisterin bzw eines Bürgermeisters, die bzw der unmittelbar durch die Wahlberechtigten gewählt wird, bewerben, ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit, bei Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge, zu gewähren.

Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag

§ 108

(1) Bediensteten, die Mitglied des Nationalrats, des Bundesrats oder eines Landtags sind und nicht unter § 109 fallen, ist die zur Ausübung des Mandats erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihnen beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit unter anteiliger Kürzung ihrer Bezüge zu gewähren. Dienstplanerleichterungen (zB Einarbeitung, Dienstaustausch) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen in größtmöglichem Ausmaß einzuräumen.

(2) Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs 1 ist von den Bediensteten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandats erforderliche Zeit vom Tag der Angelobung an bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr im Vorhinein festzulegen. Über- oder Unterschreitungen dieses Prozentsatzes im Durchrechnungszeitraum sind zulässig. Die Bediensteten, die Mitglied des Nationalrats oder des Bundesrats sind, haben das Ausmaß der von ihnen festgelegten Dienstfreistellung im Dienstweg der nach Art 59b B-VG eingerichteten Kommission mitzuteilen.

(3) Bedienstete, die Mitglied des Nationalrats, des Bundesrats oder eines Landtags sind, sind jedoch abweichend von Abs 1 für die Dauer der Mandatsausübung unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen, wenn sie

1. dies beantragen oder

2. die Zuweisung einer Planstelle ablehnen, die ihrer bisherigen, nach Abs 4 Z 1 unzulässig gewordenen Verwendung möglichst gleichwertig ist.

Im Fall der Z 2 hat die Außerdienststellung mit Wirksamkeit von dem auf den Tag der Angelobung drittfolgenden Monatsersten zu erfolgen.

(4) Ist eine Weiterbeschäftigung der oder des Bediensteten nach Abs 1 auf ihrer bzw seiner bisherigen Planstelle nicht möglich, weil die weitere Tätigkeit auf der bisherigen Planstelle

1. im Finanz- oder Bodenschätzdienst oder in einer sonstigen Verwendung auf Grund der Feststellung des gemäß § 6a Abs 2 des Unvereinbarkeitsgesetzes 1983 zuständigen Unvereinbarkeitsausschusses unzulässig ist oder

2. auf Grund der besonderen Gegebenheiten neben der Ausübung des Mandats nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebs möglich wäre,

ist der oder dem Bediensteten innerhalb von zwei Monaten, beginnend vom Tag der Angelobung, ein ihrer bzw seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertige zumutbare Planstelle oder mit ihrer bzw seiner Zustimmung eine ihrer bzw seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertige Planstelle zuzuweisen, auf die keiner der in den Z 1 und 2 angeführten Umstände zutrifft. Bei der Auswahl der Planstelle ist danach zu trachten, der oder dem Bediensteten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihr bzw ihm gewählten Umfang anzubieten.

Die §§ 41 bis 43 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

(5) Wird über die Zuweisung einer anderen Planstelle nach Abs 4 kein Einvernehmen mit der oder dem Bediensteten erzielt, hat die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister darüber zu entscheiden. Ist die oder der Bedienstete eine Beamtin bzw ein Beamter, hat die Entscheidung durch Bescheid zu erfolgen.

(6) Im Fall von Meinungsverschiedenheiten über das Ausmaß von Über- und Unterschreitungen der Dienstfreistellung (Abs 2) ist bei Bediensteten, die Mitglied des Salzburger Landtags sind, vor einer diesbezüglichen Entscheidung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters die Präsidentin oder der Präsident des Landtags zu hören. Dies gilt auch vor einer Entscheidung gemäß Abs 5.

Außerdienststellung wegen Ausübung bestimmter anderer Funktionen

§ 109

Bedienstete, die

1. Mitglied der Landesregierung, Direktorin oder Direktor des Landesrechnungshofes oder Amtsführende Präsidentin oder Amtsführender Präsident des Landesschulrats,

2. Bürgermeisterin oder Bürgermeister, Bürgermeister-Stellvertreterin oder -Stellvertreter oder Stadträtin oder Stadtrat der Stadt Salzburg,
 3. Bundespräsidentin oder Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretärin oder Staatssekretär, Präsidentin oder Präsident des Rechnungshofes, Präsidentin oder Präsident des Nationalrats, Obfrau oder Obmann eines Klubs des Nationalrats, Mitglied der Volksanwaltschaft,
 4. Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften
- sind, sind für die Dauer dieser Funktion unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen.

Dienstfreistellung für die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten des Landesschulrats und wegen Ausübung von Gemeindefunktionen

§ 110

(1) Für Bedienstete, die Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landesschulrats, Bürgermeisterin oder Bürgermeister einer Gemeinde oder Mitglied des Gemeinderats der Stadt Salzburg mit Ausnahme der von § 109 Z 2 erfassten Funktionen sind, gelten die Bestimmungen des § 108 Abs 1 und 2 sinngemäß.

(2) Bedienstete, die von Abs 1 nicht erfasste Mitglieder einer Gemeindevertretung sind, ist die zur Ausübung des Mandats erforderliche Dienstfreistellung zu gewähren,

1. wenn die Bediensteten diese Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge beantragen;
2. insoweit zunächst mit Dienstplanerleichterungen (zB Einarbeiten, Dienstaustausch) und im Weiteren bei Bediensteten, die im Zeitpunkt der Übernahme der Funktion vollbeschäftigt sind, durch Gewährung der erforderlichen freien Zeit nicht das Auslangen gefunden werden kann. Die Gewährung der erforderlichen freien Zeit darf folgendes Ausmaß in Stunden je Kalenderjahr nicht übersteigen:
 - a) bei ersten Gemeinderäten:
 - in Gemeinden mit bis 8.000 Einwohnern 56 Stunden
 - in Gemeinden mit über 8.000 Einwohnern 70 Stunden;
 - b) bei zweiten Gemeinderäten:
 - in Gemeinden mit über 5.000 Einwohnern 42 Stunden
 - in Gemeinden mit über 8.000 Einwohnern 56 Stunden.

(3) Die Dienstfreistellung ist in dem über Dienstplanerleichterungen und Gewährung der erforderlichen freien Zeit hinausgehenden Ausmaß zu gewähren und in vollen Stunden zu bemessen.

sen. Die oder der vom Dienst freigestellte Bedienstete ist als im entsprechenden Ausmaß teilbeschäftigt (§ 71) zu behandeln.

(4) Dienstplanerleichterungen, Gewährung der erforderlichen freien Zeit und Dienstfreistellungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen und sollen unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandats erforderlichen Zeiträume möglichst gleichmäßig und gleichbleibend im Vorhinein datums- und uhrzeitmäßig festgelegt werden.

(5) Das zeitliche Ausmaß der Dienstfreistellung kann unter Bedachtnahme auf die Größe der Gemeinde und die Funktion in der Gemeinde durch Verordnung der Landesregierung festgelegt werden.

Ruhegenussfähige Zeiten

§ 111

Zeiten, für die nach § 159 Abs 6 und 7 Pensionsbeiträge entrichtet werden, sind bei Beamtinnen und Beamten in vollem Umfang ruhegenussfähig.

10. Abschnitt

Disziplinäre Verantwortlichkeit der Beamtinnen und Beamten

Dienstpflichtverletzungen

§ 112

Beamtinnen und Beamte, die schuldhaft ihre Dienstpflichten verletzen, sind nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

Disziplinarstrafen

§ 113

(1) Disziplinarstrafen sind:

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezugs unter Ausschluss der Kinderzulage,
3. die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf Monatsbezügen unter Ausschluss der Kinderzulage,

4. die Entlassung.

(2) In den Fällen des Abs 1 Z 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der der Beamtin oder dem Beamten auf Grund ihrer bzw seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinerkenntnisses bzw im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezugs sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.

Strafbemessung

§ 114

(1) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist jedoch darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um die Beamtin oder den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind sinngemäß zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beamtin oder des Beamten Bedacht zu nehmen.

(2) Hat eine Beamtin oder ein Beamter durch eine Tat oder durch mehrere selbstständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

Verjährung

§ 115

(1) Eine Beamtin oder ein Beamter darf wegen einer Dienstpflichtverletzung nicht mehr bestraft werden, wenn nicht innerhalb folgender Fristen gegen sie bzw ihn eine Disziplinarverfügung erlassen oder ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist:

1. innerhalb von sechs Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem der Disziplinarbehörde die Dienstpflichtverletzung zur Kenntnis gelangt ist, oder
2. innerhalb von drei Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung.

(2) Drei Jahre nach der an die beschuldigte Beamtin oder den beschuldigten Beamten erfolgten Zustellung der Entscheidung, gegen sie bzw ihn ein Disziplinarverfahren durchzuführen, darf eine Disziplinarstrafe nicht mehr verhängt werden.

(3) Der Lauf der Fristen gemäß Abs 1 und 2 wird gehemmt, wenn der der Dienstpflichtverletzung zugrunde liegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines der folgenden Verfahren ist:

1. für den Zeitraum zwischen der Erstattung der Anzeige und dem Einlangen einer der folgenden Mitteilungen bei der Dienstbehörde:
 - a) Mitteilung über die Beendigung des Strafverfahrens nach der StPO oder des verwaltungsbehördlichen Strafverfahrens,
 - b) Mitteilung der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens oder
 - c) Mitteilung der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens;
2. für die Dauer eines Strafverfahrens nach der StPO oder eines verwaltungsbehördlichen Strafverfahrens;
3. für den Zeitraum zwischen der rechtskräftigen Beendigung oder auch nur vorläufigen Einstellung eines Strafverfahrens und dem Einlangen einer diesbezüglichen Mitteilung bei der Dienstbehörde oder
4. für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verfassungs- oder dem Verwaltungsgerichtshof.

(4) Der Lauf der Fristen gemäß Abs 1 und 2 wird weiters gehemmt in den Fällen des § 29 Abs 4 des Salzburger Magistrats-Personalvertretungsgesetzes für den Zeitraum ab Antragstellung der Disziplinarbehörde auf Erteilung der Zustimmung bis zur Entscheidung durch das zuständige Organ der Personalvertretung.

(5) Hat der Sachverhalt, der einer Dienstpflichtverletzung zugrunde liegt, zu einer strafgerichtlichen Verurteilung geführt und ist die strafrechtliche Verjährungsfrist länger als die Frist gemäß Abs 1 und 2, tritt an die Stelle dieser Frist die strafrechtliche Verjährungsfrist.

**Zusammentreffen von gerichtlich oder
verwaltungsbehördlich strafbaren Handlungen mit
Dienstpflichtverletzungen**

§ 116

(1) Wurde die Beamtin oder der Beamte wegen einer gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt und erschöpft sich die Dienstpflichtverletzung in der Verwirklichung des strafbaren Tatbestands, ist von der Verfolgung abzusehen, wenn anzu-

nehmen ist, dass die Verhängung einer Disziplinarstrafe nicht erforderlich ist, um die Beamtin oder den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Von der Verfolgung darf jedoch nicht abgesehen werden, wenn durch das begangene Delikt das Ansehen des Magistratsdienstes in der Öffentlichkeit und das Vertrauen der Allgemeinheit in die Gesetzmäßigkeit der Stadtverwaltung offensichtlich schwer beeinträchtigt worden ist.

(2) Die Disziplinarbehörde ist an die dem Spruch eines rechtskräftigen Urteils oder Straferkenntnisses zugrundegelegte Tatsachenfeststellung eines Strafgerichts bzw einer Verwaltungsbehörde gebunden. Sie darf auch nicht eine Tatsache als erwiesen annehmen, die das Gericht bzw Verwaltungsbehörde als nicht erweisbar angenommen hat.

(3) Wird von der Verfolgung nicht abgesehen, dann ist, wenn sich eine strafgerichtliche oder verwaltungsbehördliche Verurteilung auf denselben Sachverhalt bezieht, eine Strafe nur auszusprechen,

1. wenn und soweit dies zusätzlich erforderlich ist, um die Beamtin oder den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten; oder
2. wenn durch das begangene Delikt das Ansehen des Magistratsdienstes in der Öffentlichkeit und das Vertrauen der Allgemeinheit in die Gesetzmäßigkeit der Stadtverwaltung offensichtlich schwer beeinträchtigt worden ist.

(4) Für die Dauer einer Freiheitsstrafe hat die Disziplinarbehörde die Kürzung des Monatsbezugs unter Ausschluss der Kinderzulage auf zwei Drittel zu verfügen, wenn die Beamtin oder der Beamte auf Grund des gerichtlichen Urteils oder des verwaltungsbehördlichen Straferkenntnisses eine unbedingte Freiheitsstrafe verbüßt. Von der Kürzung befreit sind jedoch jene Beträge, die gemäß den §§ 291a ff EO als unpfändbarer Freibetrag gelten.

Disziplinarbehörden

§ 117

(1) Disziplinarbehörde erster Instanz ist die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor. Sie bzw er ist zuständig für die Suspendierung, für die Erlassung von Disziplinarverfügungen und zur Erlassung von Disziplinarerkenntnissen. Soweit im Folgenden nicht Abweichendes bestimmt wird, bezieht sich die Bezeichnung „Disziplinarbehörde“ auf die Disziplinarbehörde erster Instanz.

(2) Disziplinarbehörde zweiter Instanz ist die Disziplinarcommission, die beim Magistrat einzurichten ist.

(3) (Verfassungsbestimmung) Im Disziplinarverfahren werden die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor und die Disziplinarkommission als Organe der Stadt tätig.

Disziplinarkommission

§ 118

(1) Die Disziplinarkommission besteht aus der oder dem Vorsitzenden, den erforderlichen Stellvertreterinnen und Stellvertretern und den weiteren Mitgliedern und Ersatzmitgliedern. Diese werden vom Gemeinderat der Stadt aus dem Kreis der Bediensteten bestellt, wobei auch die Reihenfolge festzusetzen ist, in der im Fall der Verhinderung der Mitglieder die Ersatzmitglieder heranzuziehen sind. Die Funktionsperiode beträgt fünf Jahre; Nachbestellungen sind für die restliche Dauer der Funktionsperiode vorzunehmen.

(2) Zu Mitgliedern der Disziplinarkommission dürfen nur Beamtinnen und Beamte des Dienststands bestellt werden, gegen die kein Disziplinarverfahren anhängig ist. Die Bediensteten haben der Bestellung zum Mitglied der Disziplinarkommission Folge zu leisten.

(3) Die Mitgliedschaft in der Disziplinarkommission 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 des Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienstes.

(4) Die Mitgliedschaft in der Disziplinarkommission endet:

1. mit dem Ablauf der Bestelldauer;
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe;
3. mit der Versetzung ins Ausland;
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand.

(5) Die Mitglieder der Disziplinarkommission sind in Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen gebunden.

(6) Der Gemeinderat ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Disziplinarkommission zu unterrichten.

(7) Die Abs 2 bis 6 gelten auch für Ersatzmitglieder der Disziplinarkommission.

Senate

§ 119

(1) Die Disziplinarkommission entscheidet in Senaten, die aus der oder dem Vorsitzenden oder einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter und drei weiteren Mitgliedern bestehen. Die oder der Vorsitzende und wenigstens ein Mitglied müssen rechtskundig sein. Die Senate sind von der oder dem Vorsitzenden zu bilden. Für jedes Mitglied sind die erforderlichen Ersatzmitglieder zu bestimmen. Die Zusammensetzung der Senate darf nur im Fall unbedingten Bedarfs geändert werden.

(2) Die Senate entscheiden im Fall der Entlassung mit Einstimmigkeit und in allen anderen Fällen mit Stimmenmehrheit. Stimmenthaltung ist unzulässig. Die oder der Vorsitzende hat seine Stimme zuletzt abzugeben.

Disziplinaranwältin oder Disziplinaranwalt

§ 120

(1) Zur Vertretung der dienstlichen Interessen im Disziplinarverfahren sind von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälte und die erforderliche Anzahl von Stellvertreterinnen und Stellvertretern zu bestellen.

(2) Auf die Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter ist § 118 Abs 2 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt bei der Disziplinarkommission und ihre bzw seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter haben rechtskundig zu sein.

(4) Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt ist gemäß Art 131 Abs 2 B-VG das Recht eingeräumt, gegen Entscheidungen der Disziplinarkommission Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

Disziplinarverfahren, Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes

§ 121

Soweit in diesem Abschnitt nicht Anderes bestimmt ist, sind auf das Disziplinarverfahren anzuwenden:

1. das AVG mit Ausnahme der §§ 2 bis 4, 12, 42 Abs 1 und 2, 44a bis 44g, 51, 51a bis 51d, 57, 62 Abs 3, 63 Abs 1, 64 Abs 2, 64a, 67a bis 67h, 68 Abs 2 und 3 und 75 bis 82; sowie
2. das Zustellgesetz.

Parteien

§ 122

Parteien im Disziplinarverfahren sind die oder der Beschuldigte und die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt. Die Stellung als Partei kommt ihnen mit dem Zeitpunkt der Zustellung der Disziplinaranzeige zu.

Verteidigung

§ 123

(1) Die oder der Beschuldigte kann sich selbst verteidigen oder durch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt, eine Verteidigerin oder Verteidiger in Strafsachen oder eine Beamtin oder einen Beamten verteidigen lassen.

(2) Auf Verlangen der oder des Beschuldigten ist eine Beamtin oder ein Beamter des Dienststands von der Dienstbehörde als Verteidigerin bzw Verteidiger zu bestellen.

(3) Abgesehen vom Fall des Abs 2, ist die Beamtin oder der Beamte zur Übernahme einer Verteidigung nicht verpflichtet. Sie oder er darf in keinem Fall eine Belohnung annehmen und hat gegenüber der oder dem Beschuldigten nur Anspruch auf Vergütung des im Interesse der Verteidigung notwendigen und zweckmäßigen Aufwands.

(4) Die Bestellung einer Verteidigerin oder eines Verteidigers schließt nicht aus, dass die oder der Beschuldigte im eigenen Namen Erklärungen abgibt.

(5) Die Verteidigerin oder der Verteidiger ist über alle ihr bzw ihm in dieser Eigenschaft bekannt gewordenen Tatsachen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Zustellungen

§ 124

(1) Zustellungen an die Parteien haben zu eigenen Händen zu erfolgen.

(2) Wenn die oder der Beschuldigte eine Verteidigerin oder einen Verteidiger hat, sind sämtliche Schriftstücke auch der Verteidigerin bzw dem Verteidiger zu eigenen Händen zuzustellen. Ist die Verteidigerin oder der Verteidiger zustellungsbevollmächtigt, treten die Rechtswirkungen der Zustellung für die Beschuldigte oder den Beschuldigten mit dem Zeitpunkt der Zustellung an die Verteidigerin bzw den Verteidiger ein.

Disziplinaranzeige

§ 125

(1) Die oder der unmittelbar oder mittelbar zur Führung der Dienstaufsicht berufene Vorgesetzte (Dienstvorgesetzte) hat bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu pflegen und dann unverzüglich im Dienstweg der Disziplinarbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Erweckt der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung auch den Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung, hat sich die oder der Dienstvorgesetzte in dieser Eigenschaft jeder Erhebung zu enthalten und sofort der Disziplinarbehörde zu berichten. Diese hat gemäß § 78 StPO vorzugehen.

(2) Von einer Disziplinaranzeige ist abzusehen, wenn nach Ansicht der oder des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist der Beamtin oder dem Beamten nachweislich zu erteilen. Eine Ermahnung oder Belehrung darf nach Ablauf von drei Jahren ab Erteilung zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen, wenn die Beamtin oder der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat.

(3) Die Disziplinarbehörde hat, wenn es sich nicht um eine Selbstanzeige handelt, eine Abschrift der Disziplinaranzeige unverzüglich der oder dem Beschuldigten zuzustellen.

Selbstanzeige

§ 126

(1) Jede Beamtin und jeder Beamte hat das Recht, bei der Disziplinarbehörde schriftlich die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst zu beantragen.

(2) Hat die Beamtin oder der Beamte die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst beantragt, ist nach § 128 vorzugehen.

Suspendierung

§ 127

(1) Wird über die Beamtin oder den Beamten die Untersuchungshaft verhängt oder würden durch die Belassung der Beamtin oder des Beamten im Dienst wegen der Art der ihr bzw ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen der Stadt oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet, hat die Disziplinarbehörde die Suspendierung zu verfügen.

(2) Jede Suspendierung hat für ihre Dauer die Kürzung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten unter Ausschluss der Kinderzulage auf zwei Drittel zur Folge. Der Beamtin oder dem Beamten müssen jedoch mindestens jene Beträge verbleiben, die gemäß den §§ 291a ff der Exekutionsordnung als unpfändbarer Freibetrag gelten.

(3) Die Suspendierung endet spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluss des Disziplinarverfahrens. Sie ist von der Disziplinarbehörde unverzüglich aufzuheben, wenn die Umstände, die für die Suspendierung der Beamtin oder des Beamten maßgebend gewesen sind, vorher wegfallen.

(4) Die Berufung gegen die Suspendierung hat keine aufschiebende Wirkung. Die Disziplinarkommission hat darüber ohne unnötigen Aufschub, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden.

Einleitung des Disziplinarverfahrens

§ 128

(1) Die Disziplinarbehörde hat nach Einlangen der Disziplinaranzeige zu entscheiden, ob ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist. Notwendige Ermittlungen sind von der Disziplinarbehörde vorzunehmen.

(2) Hält die Disziplinarbehörde die Durchführung eines Disziplinarverfahrens für erforderlich, hat sie dies der beschuldigten Beamtin oder dem beschuldigten Beamten, der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt und der Dienstbehörde mitzuteilen. Gegen die Einleitung des Disziplinarverfahrens ist kein Rechtsmittel zulässig.

(3) Sind an einer Dienstpflichtverletzung mehrere Beamtinnen oder Beamte beteiligt, ist das Disziplinarverfahren für alle Beteiligten gemeinsam durchzuführen.

(4) Sind in anderen Rechtsvorschriften an die Einleitung des Disziplinarverfahrens Rechtsfolgen geknüpft, treten diese in folgenden Fällen ein:

1. mit der Mitteilung der Disziplinarbehörde, ein Disziplinarverfahren durchzuführen; oder
2. mit der Verfügung der Suspendierung.

Strafanzeige und Unterbrechung des Disziplinarverfahrens

§ 129

(1) Kommt die Disziplinarbehörde oder die Disziplinkommission während des Disziplinarverfahrens zur Ansicht, dass eine von Amts wegen zu verfolgende gerichtlich strafbare Handlung vorliegt, hat sie gemäß § 78 StPO vorzugehen.

(2) Hat die Disziplinarbehörde oder die Disziplinkommission Anzeige an die Staatsanwaltschaft, die Sicherheitsbehörde oder die Verwaltungsbehörde erstattet oder hat sie sonst Kenntnis von einem anhängigen Verfahren nach der StPO oder einem verwaltungsbehördlichen Strafverfahren erhalten, ist das Disziplinarverfahren mit der Wirkung zu unterbrechen, dass kein Disziplinarerkenntnis erlassen werden kann. Gemäß § 128 Abs 1 notwendige Ermittlungen können jedoch weiter vorgenommen werden.

(3) Das Disziplinarverfahren ist weiterzuführen und in erster Instanz binnen sechs Monaten abzuschließen, nachdem

1. die Mitteilung

- a) der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens oder über den (vorläufigen) Rücktritt von der Verfolgung oder
 - b) der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens
bei der Disziplinarbehörde eingelangt ist oder
2. das Strafverfahren nach der StPO oder das verwaltungsbehördliche Strafverfahren rechtskräftig abgeschlossen oder, wenn auch nur vorläufig, eingestellt worden ist.

Einstellung des Disziplinarverfahrens

§ 130

- (1) Das Disziplinarverfahren ist mit Bescheid einzustellen, wenn
- 1. die oder der Beschuldigte die ihr bzw ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen;
 - 2. die der oder dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt;
 - 3. Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen; oder
 - 4. die Schuld der oder des Beschuldigten gering ist, die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und überdies eine Bestrafung nicht geboten ist, um die Beschuldigte bzw den Beschuldigten von der Verletzung der Dienstpflichten abzuhalten oder der Verletzung von Dienstpflichten durch andere Beamtinnen und Beamte entgegenzuwirken.
- (2) Das Disziplinarverfahren gilt als eingestellt, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der oder des Beschuldigten endet.

Mündliche Verhandlung

§ 131

- (1) Ist nach Durchführung der notwendigen Ermittlungen der Sachverhalt ausreichend geklärt, hat die Disziplinarbehörde die mündliche Verhandlung anzuberaumen und zu dieser die Parteien sowie die in Betracht kommenden Zeuginnen und Zeugen und Sachverständigen zu laden. Die mündliche Verhandlung ist so anzuberaumen, dass zwischen der Zustellung der Ladung und dem Tag der Verhandlung ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen liegt.
- (2) In der Ladung sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen. Gegen die Ladung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(3) Auf Verlangen der oder des Beschuldigten dürfen bei der mündlichen Verhandlung bis zu drei Beamtinnen und Beamte als Vertrauenspersonen anwesend sein. Die mündliche Verhandlung ist ansonsten nicht öffentlich.

(4) Die mündliche Verhandlung hat mit der Verlesung der Ladung zu beginnen. Sodann ist die oder der Beschuldigte zu vernehmen.

(5) Nach der Vernehmung der oder des Beschuldigten sind die Beweise in der von der Disziplinarbehörde bestimmten Reihenfolge aufzunehmen. Die Parteien haben das Recht, Beweisanträge zu stellen. Über die Erledigung dieser Anträge hat die Disziplinarbehörde zu entscheiden. Gegen diese Entscheidung ist kein abgesondertes Rechtsmittel zulässig.

(6) Die oder der Beschuldigte darf zur Beantwortung der an sie bzw ihn gestellten Fragen nicht gezwungen werden.

(7) Nach Abschluss des Beweisverfahrens ist der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt das Wort zu erteilen. Sie bzw er hat darauf die Ergebnisse der Beweisführung zusammenzufassen sowie ihre bzw seine Anträge zu stellen und zu begründen.

(8) Nach der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt ist der oder dem Beschuldigten das Wort zu erteilen. Findet die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt darauf etwas zu erwidern, hat die oder der Beschuldigte jedenfalls das Schlusswort.

(9) Unmittelbar nach dem Ende der mündlichen Verhandlung ist das Erkenntnis samt den wesentlichen Gründen mündlich zu verkünden.

(10) Über die mündliche Verhandlung ist eine Verhandlungsschrift aufzunehmen. Sie ist vor der Verkündung des Erkenntnisses zu verlesen, wenn die Parteien nicht darauf verzichtet haben. Die Verhandlungsschrift kann in Kurzschrift oder auf Schallträger aufgenommen werden, wenn dagegen kein Einwand erhoben wird. Vor der Verkündung des Erkenntnisses ist die in Kurzschrift aufgenommene Verhandlungsschrift zu verlesen oder die Aufnahme des Schallträgers wiederzugeben, wenn die Parteien nicht darauf verzichtet haben. Aufnahmen in Kurzschrift oder auf Schallträger sind innerhalb längstens einer Woche in Vollschrift zu übertragen. Der Schallträger ist mindestens drei Monate ab der Übertragung aufzubewahren.

(11) Einwendungen wegen behaupteter Unvollständigkeit oder Unrichtigkeit der Verhandlungsschrift sind bis spätestens unmittelbar nach der Verlesung (Wiedergabe) zu erheben. Wenn den Einwendungen nicht Rechnung getragen wird, sind diese in die Verhandlungsschrift als Nachtrag aufzunehmen. Die Verkündung des Erkenntnisses gemäß Abs 9 ist am Ende der

Verhandlungsschrift zu protokollieren. Auf die Verhandlungsschrift ist § 14 Abs 3, 4 letzter Satz und 5 AVG nicht anzuwenden.

Wiederholung der mündlichen Verhandlung

§ 132

Die Disziplinarbehörde ist berechtigt, bei Vorliegen besonderer Gründe die mündliche Verhandlung zu unterbrechen oder zu vertagen. Wurde die Verhandlung vertagt, sind bei der Wiederaufnahme der Verhandlung die wesentlichen Vorgänge der vertagten Verhandlung nach dem Protokoll und den sonst zu berücksichtigenden Akten mündlich vorzutragen. Die Verhandlung ist jedoch zu wiederholen, wenn seit der Vertagung mehr als sechs Monate verstrichen sind.

Mündliche Verhandlung vor der Disziplinarkommission

§ 133

Für die Anberaumung und Durchführung einer Verhandlung vor der Disziplinarkommission gelten die Bestimmungen der §§ 131 und 132 sinngemäß mit folgenden Maßgaben:

1. Der Anberaumung der mündlichen Verhandlung muss ein Beschluss der Kommission zugrunde liegen (Verhandlungsbeschluss). Gegen den Verhandlungsbeschluss ist kein Rechtsmittel zulässig.
2. Die Beratungen und Abstimmungen des Senats sind vertraulich. Über die Beratungen des Senats ist ein Beratungsprotokoll aufzunehmen, das von der oder dem Vorsitzenden zu unterfertigen ist.
3. Über die Reihenfolge der Beweisaufnahmen und die Erledigung der Beweisanträge entscheidet die oder der Vorsitzende. Die übrigen Mitglieder des Senats haben jedoch das Recht, eine Beschlussfassung des Senats über die Erledigung der Beweisanträge zu verlangen.
4. Nach Schluss der mündlichen Verhandlung hat sich der Senat zur Beratung zurückzuziehen. Das Erkenntnis ist samt den wesentlichen Gründen unmittelbar nach dem Beschluss des Senats zu verkünden.
5. Die Verhandlungsschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterfertigen.
6. Die Entscheidung, ob eine Verhandlung gemäß § 132 zu unterbrechen ist, obliegt der oder dem Vorsitzenden.
7. Die Verhandlung ist jedenfalls zu wiederholen, wenn sich die Zusammensetzung des Senats geändert hat.

Mündliche Verhandlung in Abwesenheit der oder des Beschuldigten

§ 134

(1) Die mündliche Verhandlung kann ungeachtet eines Parteienantrages in Abwesenheit der oder des Beschuldigten durchgeführt werden, wenn

1. die oder der Beschuldigte trotz ordnungsgemäß zugestellter Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung erschienen ist, wenn sie bzw er nachweislich auf diese Säumnisfolge hingewiesen worden ist; oder
2. der Sachverhalt nach der Aktenlage oder infolge Bindung an die im Spruch eines rechtskräftigen Urteils eines Strafgerichts oder Straferkenntnisses einer Verwaltungsbehörde zugrundegelegten Tatsachenfeststellungen hinreichend geklärt ist.

(2) Der oder dem Beschuldigten ist in diesen Fällen vor der Erlassung eines Disziplinarerkenntnisses Gelegenheit zu geben, vom Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis und dazu Stellung zu nehmen.

Absehen von der mündlichen Verhandlung

§ 135

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission kann ungeachtet eines Parteienantrages Abstand genommen werden, wenn

1. die Berufung zurückzuweisen ist;
2. die Angelegenheit an die erste Instanz zu verweisen ist; oder
3. ausschließlich über eine Berufung gegen die Auferlegung eines Kostenersatzes zu entscheiden ist.

Disziplinarerkenntnis

§ 136

(1) Die Disziplinarbehörde hat bei ihrer Entscheidung nur auf das, was in der mündlichen Verhandlung vorgekommen ist, sowie auf eine allfällige Stellungnahme gemäß § 134 Abs 2 Rücksicht zu nehmen. Dies gilt auch für die Disziplinarkommission, wenn eine mündliche Verhandlung durchgeführt worden ist.

(2) Das Disziplinarerkenntnis hat auf Schuldspruch oder Freispruch zu lauten und im Fall eines Schuldspruches, wenn nicht nach Abs 3 oder § 116 Abs 3 von einem Strafausspruch abgesehen wird, die Strafe festzusetzen.

(3) Bei einem Schuldspruch kann von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden, wenn dies ohne Verletzung dienstlicher Interessen möglich ist und nach den Umständen des Falles und nach der Persönlichkeit der oder des Beschuldigten angenommen werden kann, dass ein Schuldspruch allein genügen wird, sie bzw ihn von weiteren Verfehlungen abzuhalten.

(4) Eine schriftliche Ausfertigung des Disziplinarerkenntnisses ist den Parteien längstens innerhalb von zwei Wochen zuzustellen und der Dienstbehörde unverzüglich zu übermitteln.

(5) Das Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission wird für jede Partei mit der Verkündung, wenn aber von einer mündlichen Verkündung abgesehen wurde, mit der an die Partei erfolgte Zustellung wirksam.

Berufung der oder des Beschuldigten

§ 137

Auf Grund einer lediglich von der oder dem Beschuldigten erhobenen Berufung darf das Disziplinarerkenntnis nicht zu seinen Ungunsten abgeändert werden.

Entscheidungspflicht

§ 138

Im Fall der Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Disziplinarkommission ist § 73 Abs 2 und 3 AVG nicht anzuwenden.

Außerordentliche Rechtsmittel

§ 139

(1) Vor der Entscheidung über die Wiederaufnahme des Verfahrens oder über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand sind die Parteien zu hören.

(2) § 69 Abs 2 und 3 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die mit drei Jahren festgesetzten Fristen im Disziplinarverfahren zehn Jahre betragen.

(3) Die Wiederaufnahme eines Verfahrens zum Nachteil der oder des Beschuldigten ist nur innerhalb der im § 115 festgelegten Fristen zulässig. Im Fall der Wiederaufnahme des Verfahrens auf Antrag der oder des Beschuldigten und im Fall der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand darf über die bzw den Beschuldigten keine strengere als die bereits verhängte Strafe ausgesprochen werden.

(4) Nach dem Tod der Beamtin oder des Beamten können auch Personen die Wiederaufnahme des Verfahrens und die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragen, die nach der bestraften Beamtin bzw dem bestraften Beamten einen Versorgungsanspruch nach § 207 besitzen. Hat das Erkenntnis auf Entlassung gelautes, steht dieses Recht den Personen zu, die bei Nichtvorliegen dieser Strafe einen Versorgungsanspruch besäßen.

(5) Durch die Verfügung der Wiederaufnahme des Verfahrens und die Bewilligung der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wird der frühere Bescheid nicht aufgehoben.

Vollzug des Disziplinerkenntnisses

§ 140

(1) Nach Eintritt der Rechtskraft des Disziplinerkenntnisses ist der Vollzug der Disziplinarstrafe durch die Dienstbehörde zu veranlassen.

(2) Im Fall des Todes der Beamtin oder des Beamten oder des Austritts aus dem Dienstverhältnis erlischt die Vollziehbarkeit der Disziplinarstrafe.

Kosten

§ 141

(1) Die Kosten des Verfahrens (Entschädigung nach Abs 4, Reisegebühren, Gebühren für Zeugen, Sachverständige und Dolmetscherinnen und Dolmetscher) sind von der Stadt zu tragen, wenn

1. das Verfahren eingestellt wird;
2. die Beamtin oder der Beamte freigesprochen wird; oder
3. gegen die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarverfügung erlassen wird.

(2) Wird über die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarstrafe verhängt, ist im Erkenntnis auszusprechen, ob und inwieweit sie bzw er mit Rücksicht auf den von ihr bzw ihm verursach-

ten Verfahrensaufwand, ihre bzw seine persönlichen Verhältnisse und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit die Kosten des Verfahrens zu ersetzen hat. Dasselbe gilt, wenn im Schuldspruch von der Verhängung einer Disziplinarstrafe abgesehen wird. Die aus der Beiziehung einer Verteidigerin oder eines Verteidigers erwachsenden Kosten hat in allen Fällen die Beamtin oder der Beamte zu tragen.

(3) Auf die Gebühren der Zeuginnen, Zeugen, Sachverständigen und Dolmetscherinnen und Dolmetscher ist das Gebührenanspruchsgesetz 1975 sinngemäß anzuwenden.

(4) Die oder der Vorsitzende des Senats erhält nach Abschluss jedes Disziplinarverfahrens eine Entschädigung in der Höhe von 6 % und zusätzlich je Verhandlungstag eine Entschädigung von 1,5 % des Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2. Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt gebührt eine Entschädigung im halben Ausmaß.

Ratenbewilligung und Verwendung der Geldstrafen und Geldbußen

§ 142

(1) Bei der Hereinbringung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beamtin oder des Beamten Bedacht zu nehmen.

(2) Die Disziplinarbehörde kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die Bezahlung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße in höchstens 36 Monatsraten bewilligen. Die Geldstrafen und Geldbußen sind erforderlichenfalls hereinzubringen:

1. bei Beamtinnen und Beamten des Dienststands durch Abzug vom Monatsbezug;
2. bei Beamtinnen und Beamten des Ruhestands durch Abzug vom Ruhebezug.

(3) Die eingegangenen Geldstrafen und Geldbußen sind für Wohlfahrtszwecke zu Gunsten der Beamtinnen und Beamten zu verwenden. Die näheren Bestimmungen darüber sind vom Gemeinderat durch Verordnung zu erlassen.

Mitteilungen an die Öffentlichkeit

§ 143

(1) Mitteilungen an die Öffentlichkeit über den Inhalt der mündlichen Verhandlung sind unzulässig.

(2) Der Inhalt rechtskräftiger Disziplinarerkenntnisse darf sowohl von der Dienstbehörde als auch von der Beamtin oder dem Beamten, auf die bzw den sich das Disziplinarverfahren bezogen hat, und deren oder dessen Hinterbliebenen veröffentlicht werden. Im Spruch eines Disziplinarerkenntnisses kann eine solche Veröffentlichung aus den im § 50 Abs 1 angeführten Gründen ausgeschlossen werden. Hat die Disziplinarbehörde oder die Disziplinarkommission das bei ihr anhängige Verfahren eingestellt, darf die Beamtin oder der Beamte oder deren bzw dessen Hinterbliebene diese Tatsache ebenfalls veröffentlichen.

Auswirkung von Disziplinarstrafen

§ 144

(1) Eine Dienstpflichtverletzung darf über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen.

(2) Hat die Beamtin oder der Beamte innerhalb von drei Jahren nach Rechtskraft der Disziplinarverfügung oder des Disziplinarerkenntnisses keine Dienstpflichtverletzung begangen, darf die erfolgte Bestrafung in einem weiteren Disziplinarverfahren nicht berücksichtigt werden.

Abgekürztes Verfahren, Disziplinarverfügung

§ 145

Hat die Beamtin oder der Beamte vor der oder dem Dienstvorgesetzten oder vor der Disziplinarbehörde eine Dienstpflichtverletzung gestanden, kann die Disziplinarbehörde hinsichtlich dieser Dienstpflichtverletzung ohne weiteres Verfahren schriftlich eine Disziplinarverfügung erlassen. Die Disziplinarverfügung ist auch der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt zuzustellen. In der Disziplinarverfügung darf nur der Verweis ausgesprochen oder eine Geldbuße bis zur Höhe von 10 % des Monatsbezugs unter Ausschluss der Kinderzulage, auf den die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt der Erlassung der Disziplinarverfügung Anspruch hat, verhängt werden.

Einspruch

§ 146

Die oder der Beschuldigte und die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt können gegen die Disziplinarverfügung innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung Einspruch erheben. Der rechtzeitig erhebtene Einspruch setzt die Disziplinarverfügung außer Kraft. Die Disziplinarbehörde hat zu entscheiden, ob ein Disziplinarverfahren einzuleiten ist.

Verantwortlichkeit für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands

§ 147

Beamtinnen und Beamte des Ruhestands sind nach den Bestimmungen dieses Gesetzes wegen einer im Dienststand begangenen Dienstpflichtverletzung oder wegen gröblicher Verletzung der ihnen im Ruhestand obliegenden Verpflichtungen zur Verantwortung zu ziehen.

Disziplinarstrafen für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands

§ 148

Disziplinarstrafen für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands sind:

1. der Verweis;
2. die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf Ruhebezügen unter Ausschluss der Kinderzulage;
3. der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche.

Aufbewahrung der Akten

§ 149

Nach endgültigem Abschluss des Disziplinarverfahrens sind die Akten unter Verschluss aufzubewahren.

11. Abschnitt

Bestimmungen über den Monatsbezug

1. Unterabschnitt

Bezüge und Pensionsbeitrag

Bestandteile des Monatsbezugs

§ 150

(1) Die Bediensteten haben Anspruch auf Monatsbezüge.

(2) Der Monatsbezug besteht aus:

1. dem Gehalt und
2. allfälligen Zulagen (Dienstalterszulage, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulagen, Kinderzulage).

(3) Außer den Monatsbezügen gebührt den Bediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezugs, der ihnen für den Monat der Auszahlung zusteht. Hat eine Bedienstete oder ein Bediensteter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen den vollen Monatsbezug erhalten, gebührt ihr bzw ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Ausscheiden aus dem Dienststand oder bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses jedenfalls der Monat des Ausscheidens aus dem Dienststand bzw des Endens des Dienstverhältnisses.

(4) Durch Verordnung des Gemeinderats können weitere Zulagen sowie pauschalierte Nebengebühren festgesetzt werden, die im Hinblick auf die Besonderheit der Dienstverrichtungen im Magistratesdienst im Allgemeinen oder bestimmter Dienstverrichtungen im Besonderen erforderlich sind. Zulagen und Nebengebühren allgemeiner Natur dürfen dabei insgesamt 4,5 % des Gehaltsansatzes der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, nicht übersteigen. Zulagen und Nebengebühren für bestimmte Dienstverwendungen dürfen nur bis zu der Höhe festgesetzt werden, wie sie für die Sicherstellung der nötigen Qualifikation der Bediensteten in dieser Dienstverwendung erforderlich ist. Solche Regelungen können auch für die Bezieherinnen und Bezieher von Mindesteinkommen getroffen werden, wobei der Gesamtbetrag einer gebührenden Kinderzulage nicht überstiegen werden darf.

(5) Auf die Entlohnung von Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen findet dieser Unterabschnitt nach Maßgabe der §§ 22 und 69 Abs 2 des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007 Anwendung. Die für das Jahr 2011 anzuwendenden Gehaltsansätze ergibt sich aus den in der Anlage 2 enthaltenen Tabellen.

Gehalt

§ 151

(1) Das Gehalt der Bediensteten der Allgemeinen Verwaltung und in handwerklicher Verwendung wird bestimmt:

1. durch die Dienstklasse;
2. durch die Gehaltsstufe und
3. in den Dienstklassen I bis III überdies durch die Verwendungsgruppe.

Für die Einreihung von Vertragsbediensteten in die Verwendungsgruppen und Dienstzweige findet die Anlage 1 zu diesem Gesetz sinngemäß Anwendung. Für die Anerkennung von ausländischen Ausbildungsnachweisen der Vertragsbediensteten ist § 4 sinngemäß anzuwenden.

(2) Folgende Dienstklassen kommen in Betracht:

in der Verwendungsgruppe A:	Dienstklassen III bis IX;
in der Verwendungsgruppe B:	Dienstklassen II bis VII;
in der Verwendungsgruppe C:	Dienstklassen I bis V;
in der Verwendungsgruppe D:	Dienstklassen I bis IV;
in den Verwendungsgruppen P1 und P2:	Dienstklassen III und IV;
in der Verwendungsgruppe P3 bis P5	Dienstklasse III.

Die Bediensteten sind bei ihrer Anstellung in die niedrigste für ihre Verwendungsgruppe vorgesehene Dienstklasse einzureihen. Wenn es jedoch besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, können Bedienstete bei der Anstellung unmittelbar in eine höhere, für ihre Verwendungsgruppe vorgesehene Dienstklasse eingereiht werden. Dabei ist nach Maßgabe der Bestimmungen über den Vorrückungstichtag auf die bisherige Berufslaufbahn und auf die künftige Verwendung der Bediensteten Bedacht zu nehmen.

(3) Die Höhe des Gehaltes der Bediensteten ergibt sich aus den in der Anlage 2 enthaltenen Tabellen.

(4) Das Gehalt beginnt mit der Gehaltsstufe 1. Abweichend davon beginnt das Gehalt

1. in der Dienstklasse IV in den Verwendungsgruppen D, C, P 1 und P 2 mit der Gehaltsstufe 3, in der Verwendungsgruppe B mit der Gehaltsstufe 4 und in der Verwendungsgruppe A mit der Gehaltsstufe 5;

2. in der Dienstklasse V in den Verwendungsgruppen C und B mit der Gehaltsstufe 2 und in der Verwendungsgruppe A mit der Gehaltsstufe 3,

3. in der Dienstklasse VI in der Verwendungsgruppe A mit der Gehaltsstufe 2.

Wenn es aus besonderen dienstlichen Rücksichten erforderlich ist, kann den Bediensteten bei der Anstellung unmittelbar eine höhere Gehaltsstufe zuerkannt werden. Abs 2 letzter Satz ist anzuwenden.

Dienstalterszulage

§ 152

Den Bediensteten, die die höchste Gehaltsstufe einer Dienstklasse erreicht haben, aus der eine Zeitvorrückung nicht mehr vorgesehen ist, gebührt eine für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbare Dienstalterszulage in folgendem Ausmaß:

1. In den Verwendungsgruppen A und B gebührt nach vier Jahren in der höchsten Gehaltsstufe eine Zulage im Ausmaß von eineinhalb Vorrückungsbeträgen ihrer Dienstklasse.
2. In den Verwendungsgruppen P1 bis P3, C und D gebührt nach zwei Jahren in der höchsten Gehaltsstufe eine Zulage im Ausmaß eines Vorrückungsbetrages ihrer Dienstklasse. Die Dienstalterszulage erhöht sich nach vier in der höchsten Gehaltsstufe verbrachten Jahren auf das Ausmaß von zweieinhalb Vorrückungsbeträgen ihrer Dienstklasse.

Die §§ 162 und 163 sind auf die Berechnung der Zeiträume von vier bzw zwei Jahren anzuwenden.

Verwaltungsdienstzulage

§ 153

Den Bediensteten der Allgemeinen Verwaltung und in handwerklicher Verwendung gebührt eine Verwaltungsdienstzulage in folgender Höhe:

Dienstklasse:	Euro:
I bis V	154,8
VI bis IX	196,6

Diese Zulage ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

Verwendungszulage

§ 154

(1) Den Bediensteten gebührt eine Verwendungszulage, wenn sie dauernd

1. in erheblichem Ausmaß Dienste verrichteten, die einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen sind;
2. einen Dienst verrichteten, der regelmäßig nur von Bediensteten einer höheren Dienstklasse erwartet werden kann; oder
3. ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen haben und diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Bedienstete in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen.

Diese Zulage ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

(2) Die Verwendungszulage gemäß Abs 1 kann auf folgende Arten bemessen werden:

1. nach Vorrückungsbeträgen oder halben Vorrückungsbeträgen der Dienstklasse und Verwendungsgruppe, der die oder der Bedienstete angehört. Sie darf
 - a) in den Fällen des Abs 1 Z 1 und 2 je drei Vorrückungsbeträge und
 - b) im Fall des Abs 1 Z 3 vier Vorrückungsbeträgenicht übersteigen. In der Dienstklasse III der Verwendungsgruppe A sind für die Ermittlung der Vorrückungsbeträge auch die für die Verwendungsgruppe A durch Zeitvorrückung erreichbaren Gehaltsstufen der Dienstklasse IV zu berücksichtigen;
2. im Fall des Abs 1 Z 3 nach Prozentsätzen des Gehalts der Beamtinnen und Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 wenn dies im Hinblick auf den Grad der höheren Verantwortung erforderlich ist. Sie darf in diesem Fall 70 % dieses Gehalts nicht übersteigen.

Innerhalb dieser Grenzen ist die Verwendungszulage nach Abs 1 Z 1 und 2 nach der Höherwertigkeit der Leistung, die Verwendungszulage nach Abs 1 Z 3 nach dem Grad der höheren Verantwortung und unter entsprechender Bedachtnahme auf die von der oder dem Bediensteten in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen zu bemessen.

(3) Durch die Verwendungszulage nach Abs 1 Z 3 gelten alle Mehrleistungen der Bediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten.

(4) Die Verwendungszulage ist neu zu bemessen, wenn die oder der Bedienstete befördert, überstellt oder auf eine andere Planstelle versetzt wird.

(5) Bei Beamtinnen und Beamten in Dienstbereichen gemäß § 41 Abs 4, deren Anspruch auf Verwendungszulage vor dem Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand weggefallen ist, ist die Verwendungszulage nach den der letzten Bemessung zugrunde liegenden Kriterien ru-

hegenussfähig, wenn die Beamtin oder der Beamte während der letzten 15 Jahre vor ihrem bzw seinem Übertritt oder ihrer bzw seiner Versetzung in den Ruhestand während insgesamt 144 Monaten Anspruch auf eine Verwendungszulage nach Abs 1 Z 3 gehabt hat.

Verwendungsabgeltung

§ 155

(1) Leisten Bedienstete die im § 154 Abs 1 erwähnten Dienste nicht dauernd, aber mindestens durch 30 aufeinander folgende Kalendertage, gebührt ihnen dafür eine Verwendungsabgeltung. Diese Abgeltung ist bei Beamtinnen und Beamten nicht ruhegenussfähig.

(2) Für die Bemessung der Verwendungsabgeltung ist § 154 Abs 2 anzuwenden. Für die Abgeltung von Mehrleistungen gilt § 154 Abs 3.

(3) Gebührt die Verwendungsabgeltung nur für einen Teil des Monats oder ändert sich die Höhe der Verwendungsabgeltung während des Monats, entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel der entsprechenden Verwendungsabgeltung.

Pflegedienstzulage

§ 156

(1) Bediensteten, die zur Ausübung von Tätigkeiten im Sinn des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG), des Bundesgesetzes über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz) oder des Bundesgesetzes über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G) berechtigt sind, gebührt für die Dauer der einschlägigen Verwendung eine Pflegedienstzulage. Diese Zulage ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

(2) Die Pflegedienstzulage beträgt monatlich:

- | | |
|---|---------|
| 1. für Bedienstete der Sanitätshilfsdienste | 53,3 € |
| 2. für Bedienstete der medizinisch-technischen Dienste | 140,0 € |
| 3. für Bedienstete des Gesundheits- und Krankenpflegedienstes nach dem GuKG | |
| a) der Dienstklasse I und II | 140,0 € |
| b) ab der Dienstklasse III | 168,0 € |

Pflegedienst-Chargenzulage

§ 157

(1) Bediensteten, die zur Ausübung von Tätigkeiten im Sinn des § 1 Z 1 GuKG berechtigt sind, gebührt für die Dauer der Ausübung einer der im Abs 2 angeführten Funktionen zusätzlich zur Pflegedienstzulage eine Pflegedienst-Chargenzulage. Diese Zulage ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

(2) Die Pflegedienst-Chargenzulage beträgt monatlich:

- | | |
|---|---------|
| 1. für Stationspfleger und Stationsschwestern | 208,9 € |
| 2. für Oberpfleger und Oberschwestern | 268,8 € |
| 3. für Pflegevorsteher und Oberinnen | 328,3 € |

Kinderzulage

§ 158

(1) Eine Kinderzulage von 14,54 € monatlich gebührt, soweit in den Abs 2 bis 6 nicht anderes bestimmt ist, für jedes der folgenden Kinder:

1. eheliche Kinder;
2. legitimierte Kinder;
3. Wahlkinder;
4. uneheliche Kinder;
5. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der oder des Bediensteten angehören und die bzw der Bedienstete überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommt.

(2) Die Kinderzulage gebührt unabhängig vom Beschäftigungsausmaß für jene Zeitdauer, für die die oder der Bedienstete oder eine andere Person für ein Kind gemäß Abs 1 Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bezieht. Der Bezug der Familienbeihilfe ist von der oder dem Bediensteten nachzuweisen.

(3) Für ein Kind, das das 18., aber noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet hat, kann von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister die Kinderzulage auf Antrag gewährt werden, wenn

1. berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen und
2. weder das Kind noch dessen noch dessen Ehegattin oder Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner über eigene Einkünfte verfügt, die die Hälfte des Anfangsgehalts der Verwendungsgruppe C erreichen.

(4) Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf die Kinderzulage gemäß den Abs 2 oder 3 wegfällt, infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegattin oder Ehegatte bzw eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin über eigene Einkünfte verfügt, die die Hälfte des Anfangsgehalts der Verwendungsgruppe C erreichen.

(5) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter hat keinen Anspruch auf die Kinderzulage für ihr bzw sein uneheliches Kind, wenn es nicht ihrem bzw seinem Haushalt angehört und sie bzw er, abgesehen von der Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, für das Kind nicht einen Unterhaltsbeitrag leistet, der mindestens so hoch ist wie die Kinderzulage.

(6) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gilt für den Anspruch auf Kinderzulage folgende Reihung:

1. die Person, die auch die Familienbeihilfe bezieht;
2. die Person, deren Haushalt das Kind angehört;
3. die Person, deren Anspruch früher entstanden ist;
4. die ältere Person.

(7) Dem Haushalt einer oder eines Bediensteten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung der bzw des Bediensteten deren bzw dessen Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Ableistung des Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

(8) Die Bediensteten sind verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach Eintritt der Tatsache oder, wenn sie aber nachweisen, dass sie von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt haben, binnen einem Monat nach Kenntnis der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zu melden.

Pensionsbeitrag der Beamtinnen und Beamten

§ 159

(1) Die Beamtinnen und Beamten haben, soweit gesetzlich nicht Anderes bestimmt ist, für jeden Kalendermonat ihrer ruhegenussfähigen Magistratsdienstzeit im Voraus einen monatlichen Pensionsbeitrag zu entrichten.

(2) Der Pensionsbeitrag beträgt folgende Prozentsätze der Bemessungsgrundlage (Abs 2):

1. bei Beamtinnen und Beamten, die bis zum 1. Mai 1995 in ein Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft aufgenommen worden sind oder die ihr 60. Lebensjahr bis einschließlich 31. Dezember 2017 vollenden werden:

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2012	11,75	13,15
ab dem 1. Jänner 2013	11,65	13,25
ab dem 1. Jänner 2014	11,55	13,35
ab dem 1. Jänner 2015	11,45	13,45
ab dem 1. Jänner 2016	11,35	13,55
ab dem 1. Jänner 2017	11,25	13,65
ab dem 1. Jänner 2018	11,15	13,75
ab dem 1. Jänner 2019	11,05	13,85
ab dem 1. Jänner 2020	10,97	13,95
ab dem 1. Jänner 2021	10,89	14,05
ab dem 1. Jänner 2022	10,81	14,14
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23
ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32
ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59
ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

* Der Grenzwert beträgt 182,5 % des Gehalts einer Beamtin und eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2.

2. bei Beamtinnen und Beamten, die nach dem 1. Mai 1995 in ein Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft aufgenommen worden sind oder die ihr 60. Lebensjahr nach dem 31. Dezember 2017 vollenden werden:

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2012	11,05	13,15
ab dem 1. Jänner 2013	11,05	13,25
ab dem 1. Jänner 2014	11,05	13,35
ab dem 1. Jänner 2015	11,05	13,45
ab dem 1. Jänner 2016	11,05	13,55

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2017	11,05	13,65
ab dem 1. Jänner 2018	11,05	13,75
ab dem 1. Jänner 2019	11,05	13,85
ab dem 1. Jänner 2020	10,97	13,95
ab dem 1. Jänner 2021	10,89	14,05
ab dem 1. Jänner 2022	10,81	14,14
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23
ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32
ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59
ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

* Der Grenzwert beträgt 182,5 % des Gehalts einer Beamtin und eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2.

(3) Die Bemessungsgrundlage besteht aus:

1. dem Gehalt;
2. den als ruhegenussfähig erklärten Zulagen;
3. den Zulagen, die der besoldungsrechtlichen Stellung der Beamtin oder des Beamten entsprechen und einen Anspruch auf eine Zulage zum Ruhegenuss begründen;
4. den anspruchsbegründenden Nebengebühren (§ 61 LB-PG).

Der Pensionsbeitrag ist mit den in der Tabelle (Abs 2) bestimmten Prozentsätzen auch von jenen Teilen der Sonderzahlung zu entrichten, die den in Z 1 bis 3 genannten Geldleistungen entsprechen.

(4) Für Zeiträume, in denen

1. die Beamtinnen und Beamten nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt sind oder
 2. die Beamtinnen und Beamten eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG 1979 oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen,
- umfasst die Bemessungsgrundlage die im Abs 2 Z 1 bis 3 angeführten Geldleistungen in der Höhe, wie sie sich aus § 172 ergibt.

(5) Abweichend von Abs 4 können die Beamtinnen und Beamten schriftlich erklären, den Pensionsbeitrag für folgende Zeiten einer Teilbeschäftigung bis zur unverminderten Bemessungsgrundlage zu entrichten:

1. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Betreuung eines unter § 72 Abs 1 fallenden Kindes bis längstens zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes;
2. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Pflege eines Kindes mit Behinderung (§ 88) bis längstens zum Ablauf des 40. Lebensjahres des Kindes;
3. für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 92 Abs 1 Z 2;
4. für nach dem 60. Lebensjahr der Beamtin oder des Beamten gelegene Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 71.

(6) Wird die Erklärung gemäß Abs 5 spätestens drei Monate nach Antritt der Teilzeitbeschäftigung abgegeben, kann sie auch rückwirkend auf den Tag des Antritts der Teilzeitbeschäftigung erfolgen. Danach abgegebene Erklärungen werden frühestens mit dem dem Einlangen der Erklärung bei der Dienstbehörde folgenden Monat wirksam.

(7) Nach den §§ 107, 108 Abs 1 oder 110 freigestellte oder nach den §§ 108 Abs 3 oder 109 außer Dienst gestellte Beamtinnen und solche Beamte haben Pensionsbeiträge auch von den durch die Freistellung oder Außerdienststellung entfallenden Bezügen zu entrichten. Von Geldleistungen für zeit- und mengenmäßige Mehrleistungen ist ein Pensionsbeitrag nur zu entrichten, soweit sie während der Zeit einer Dienstfreistellung tatsächlich gebühren.

(8) Beamtinnen und Beamte, deren Bezüge nach § 172 Abs 5 gekürzt sind, haben Pensionsbeiträge auch von den durch die Kürzung entfallenden Bezügen zu leisten.

(9) Der Pensionsbeitrag ist von den Bezügen einzubehalten. Soweit gesetzlich nicht Anderes bestimmt ist, haben die Beamtinnen und Beamten für die Monate der ruhegenussfähigen Magistratsdienstzeit, in denen ihnen keine Bezüge gebühren, die Pensionsbeiträge einzuzahlen. In diesem Fall kann die Dienstbehörde aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen Zahlungserleichterungen (Stundung, Ratenzahlung) gewähren. Bescheide, mit denen Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken.

(10) Die Beamtinnen und Beamten können schriftlich erklären, den Pensionsbeitrag für Zeiten eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines unter § 85 Abs 4 fallenden Kindes bis längstens zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes zu entrichten. Diese Erklärung kann nur für Karenzurlaube abgegeben werden, die unmittelbar an Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz anschließen. Der Bemessung des Pensionsbeitrages ist in diesem Fall die letzte vor Antritt der Karenz nach dem MSchG oder dem VKG liegende Bemessungs-

grundlage (Abs 3) zu Grunde zu legen. War die Beamtin oder der Beamte zu dieser Zeit teilbeschäftigt, finden die Abs 5 und 6 sinngemäß Anwendung.

(11) Für folgende Zeiträume der ruhegenussfähigen Magistratesdienstzeit ist kein Pensionsbeitrag zu leisten, wenn kein Anspruch auf Bezüge besteht:

1. während Karenzen nach dem MSchG oder VKG oder Karenzurlaube nach § 88 oder
2. während eines Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienstes.

(12) Rechtmäßig entrichtete Pensionsbeiträge können nicht zurückgefordert werden. Hat die Beamtin oder der Beamte für die Zeit eines Karenzurlaubs Pensionsbeiträge entrichtet und erhält die Stadt für diese Zeit oder einen Teil dieser Zeit einen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, ist der Überweisungsbetrag auf die in Betracht kommenden Monate gleichmäßig aufzuteilen. Die entrichteten Pensionsbeiträge sind der Beamtin oder dem Beamten insoweit zu erstatten, als sie durch die Teile des Überweisungsbetrages gedeckt sind.

Erhöhung der Bezüge

§ 160

Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister ist ermächtigt, die in diesem Gesetz festgelegten Geldbeträge durch Verordnung wie folgt zu erhöhen:

1. Kommt es zu einer Vereinbarung über die Höhe des Gehalts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Bundesebene, kann die Erhöhung dementsprechend erfolgen.
2. Liegt eine Vereinbarung nach Z 1 nicht vor, kann die Erhöhung entsprechend einer Vereinbarung über die Höhe des Gehalts zwischen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Salzburg, einerseits und der Stadt andererseits erfolgen.

2. Unterabschnitt

Erreichen eines höheren Gehalts

Möglichkeiten

§ 161

Bedienstete erreichen ein höheres Gehalt durch:

1. Vorrückung (§§ 162 bis 164),

2. Überstellung in eine höhere Verwendungsgruppe (§ 165) bzw Neufestsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung (§ 165 Abs 5),
3. Zeitvorrückung (§ 167) und
4. Beförderung (§ 168).

Vorrückung

§ 162

(1) Bedienstete rücken nach folgenden Fristen in die nächsthöhere für sie in Betracht kommende Gehaltsstufe vor:

1. bei der ersten Vorrückung nach fünf Jahren, Bedienstete in der Verwendungsgruppe (A) Höherer Dienst nach neun Jahren ab dem Vorrückungstichtag;
2. in alle weiteren Gehaltsstufen nach jeweils zwei weiteren Jahren.

(2) Die Vorrückung findet zum 1. Jänner oder 1. Juli statt, der auf die Vollendung der Fristen gemäß Abs 1 folgt (Vorrückungstermin), wenn die Vorrückung an diesem Tag nicht gehemmt ist. Die Fristen gelten auch dann als zum Vorrückungstermin vollendet, wenn sie noch vor dem 1. April bzw 1. Oktober enden, der dem Vorrückungstermin folgt.

(3) Beamtinnen und Beamte, deren Übertritt in den Ruhestand aufgeschoben worden ist, rücken nach Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben, nicht mehr vor, wenn sie die Anwartschaft auf den vollen Ruhegenuss bereits erlangt haben.

Hemmung der Vorrückung

§ 163

(1) Die Vorrückung wird in folgenden Fällen gehemmt:

1. Durch die Feststellung, dass die oder der Bedienstete den von ihr bzw ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufgewiesen hat (§ 97 Abs 1 Z 3), und zwar
 - a) bei Beamtinnen und Beamten vom Zeitpunkt der Rechtskraft dieses Bescheides an und
 - b) bei Vertragsbediensteten vom Zeitpunkt der Zustellung der schriftlichen Erledigung der Leistungsfeststellungskommission an.

Die Dauer der Hemmung richtet sich nach der Anzahl der Kalenderjahre, für die diese Feststellung gilt. Der Rechtskraft des Bescheides bzw der Zustellung der schriftlichen Erledigung ist die Endgültigkeit des Beurteilungsergebnisses (§ 103 Abs 2) gleichzuhalten.

2. Durch Nichtablegung einer für die dienstrechtliche Stellung der oder des Bediensteten maßgebenden Prüfung innerhalb der dafür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des fruchtlosen Ab-

laufs der Frist bis zum Nachholen der Prüfung. Wird jedoch die oder der Bedienstete wegen Nichtablegens der Prüfung in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt, gilt für diese Verwendungsgruppe die Hemmung als nicht eingetreten.

3. Durch Antritt eines Karenzurlaubs, soweit nicht gemäß § 86 etwas Anderes verfügt wurde. Keine Hemmung tritt jedoch während einer Karenz nach dem MSchG oder VKG ein.

(2) Die Zeit der Hemmung ist für den Lauf der Vorrückungsfrist (§ 162 Abs 1) nicht zu berücksichtigen.

(3) Hat sich die oder der Bedienstete in den Fällen des Abs 1 Z 1 und 2 nach Ablauf des Hemmungszeitraums durch drei aufeinander folgende Jahre tadellos verhalten und ist in diesem Zeitraum keine Hemmung im Sinn des Abs 1 Z 1 eingetreten, ist ihr bzw ihm auf Antrag der Hemmungszeitraum für die Vorrückung anzurechnen. Diese Anrechnung wird mit dem auf die Antragstellung folgenden Monatsersten wirksam.

(4) Der im Abs 1 Z 3 angeführte Hemmungszeitraum wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

Vorrückungstichtag

§ 164

(1) Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Tag der Anstellung Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, in folgendem Ausmaß vorangesetzt werden:

1. die im Abs 2 angeführten Zeiten zur Gänze;
2. sonstige Zeiten
 - a) bis zu drei Jahre, in der Entlohnungsgruppe (a) Höherer Dienst bis zu sieben Jahre zur Gänze;
 - b) die darüber hinausgehenden Zeiten zu 60 %.

(2) Gemäß Abs 1 Z 1 sind voranzusetzen:

1. die unmittelbar vor dem Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband verbrachten Zeiten;
2. die unmittelbar vor dem in Z 1 genannten Tag in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung verbrachten Zeiten, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einer sonstigen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband entspricht.

(3) Bei der Aufnahme einer oder eines Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt bleibt der Vorrückungstichtag unverändert.

Überstellung

§ 165

(1) Überstellung ist die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten oder die Einreihung einer oder eines Vertragsbediensteten in eine andere Verwendungsgruppe.

(2) Für die Ermittlung des in der neuen Verwendungsgruppe gebührenden Gehalts werden die nachstehenden Verwendungsgruppen zusammengefasst:

1. Verwendungsgruppen B, ki, C, D, P1 bis P5,
2. Verwendungsgruppe A.

(3) Werden Bedienstete aus einer Verwendungsgruppe in eine gleichwertige oder höhere Verwendungsgruppe des Abs 2 Z 1 überstellt, gebührt ihnen die besoldungsrechtliche Stellung, die sich auf Grund der Vorrückung oder Zeitvorrückung ergeben würde, wenn sie die in der Verwendungsgruppe anrechenbare Gesamtdienstzeit als Bedienstete der neuen Verwendungsgruppe zurückgelegt hätten.

(4) Werden Bedienstete aus einer Verwendungsgruppe des Abs 2 Z 1 in die Verwendungsgruppe A überstellt, ist ein neuer Vorrückungstichtag dadurch zu ermitteln, dass das bisherige Dienstalder um vier Jahre vermindert wird. Erfüllen Bedienstete das Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums erst nach der Überstellung in die Verwendungsgruppe A, ist ihre besoldungsrechtliche Stellung mit Wirkung vom Tag der Erfüllung dieses Erfordernisses neu festzusetzen.

(5) Werden Bedienstete in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt, gebührt ihnen die besoldungsrechtliche Stellung, die sich auf Grund der Vorrückung oder Zeitvorrückung ergeben hätte, wenn sie die in der bisherigen Verwendungsgruppe anrechenbare Gesamtdienstzeit als Bedienstete der niedrigeren Verwendungsgruppe zurückgelegt hätten.

(6) Sind Bedienstete in eine höhere Verwendungsgruppe überstellt worden und werden sie später in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt, sind sie so zu behandeln, als ob sie bis zur Überstellung in die niedrigere Verwendungsgruppe in der Verwendungsgruppe geblieben wären, aus der sie in die höhere Verwendungsgruppe überstellt worden ist.

(7) Bedienstete können bei der Überstellung in eine höhere als die sich aus den Abs 3 bis 5 ergebende Dienstklasse oder Gehaltsstufe eingereiht werden,

1. wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen oder
2. wenn die sich aus den Abs 3 bis 5 ergebende Gehaltsstufe dem Betrag nach einer Gehaltsstufe einer höheren Dienstklasse entspricht.

Dabei ist auf die bisherige Berufslaufbahn und die künftige Verwendung der Bediensteten Bedacht zu nehmen.

(8) Bei Überstellungen nach den Abs 3, 4 und 6 und bei einer Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung nach Abs 4 ist die in der höchsten Gehaltsstufe einer Verwendungsgruppe oder einer Dienstklasse, aus der eine Zeitvorrückung nicht mehr vorgesehen ist, verbrachte Zeit bis zum Ausmaß von vier Jahren für die Vorrückung und den Anfall der Dienstalterszulage zu berücksichtigen. Die §§ 162 und 163 sind sinngemäß anzuwenden.

(9) Ist bei einer Überstellung nach Abs 5 die bisherige Dienstklasse der oder des Bediensteten in der neuen Verwendungsgruppe nicht mehr durch Zeitvorrückung erreichbar, gebühren der bzw dem Bediensteten die höchste Gehaltsstufe der Dienstklasse, die in der niedrigeren Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichbar ist, und die entsprechende Dienstalterszulage.

(10) Werden Bedienstete der Dienstklasse V oder einer höheren Dienstklasse in eine gleichwertige oder höhere Verwendungsgruppe überstellt und haben sie in der bisherigen Verwendungsgruppe bereits eine in ihrer Dienstklasse auch für die neue Verwendungsgruppe vorgesehene Gehaltsstufe erreicht, ändern sich abweichend von Abs 3 und 4 die Gehaltsstufe und der nächste Vorrückungstermin nicht.

Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung

§ 166

(1) Ist nach einer Überstellung das jeweilige Gehalt in der neuen Verwendungsgruppe niedriger als das Gehalt, das der oder dem Bediensteten in ihrer bzw seiner bisherigen Verwendungsgruppe zukommen würde, gebührt eine Ergänzungszulage auf dieses Gehalt. Diese Ergänzungszulage ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

(2) Abweichend vom Abs 1 ist die Ergänzungszulage nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Gehalts einzuziehen, wenn die oder der Bedienstete in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt wird.

(3) Bei der Ermittlung der Ergänzungszulage sind Zulagen, die im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ruhegenussfähig sein, ausgenommen die Verwendungszulage, dem Gehalt zuzurechnen.

Zeitvorrückung

§ 167

(1) Durch Zeitvorrückung erreichen Bedienstete das Gehalt der nächsthöheren Dienstklasse, ohne zur Beamtin oder zum Beamten dieser Dienstklasse ernannt zu werden. Es können dabei erreicht werden:

in den Verwendungsgruppen P1 und P2 die Dienstklassen III und IV;

in der Verwendungsgruppe D die Dienstklassen II und III;

in der Verwendungsgruppe C die Dienstklassen II bis IV;

in der Verwendungsgruppe B die Dienstklassen III bis V;

in der Verwendungsgruppe A die Dienstklassen IV bis VI.

(2) Die Zeitvorrückung tritt nach zwei Jahren, die Bedienstete in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse verbracht haben, ein. Die §§ 162 und 163 sind auf diese Zeiten anzuwenden.

(3) Ist das Gehalt der niedrigsten in der neuen Dienstklasse für die Verwendungsgruppe der oder des Bediensteten vorgesehenen Gehaltsstufe niedriger als das bisherige Gehalt oder ist es diesem gleich, gebührt der bzw dem Bediensteten das in der neuen Dienstklasse vorgesehene nächsthöhere Gehalt.

Beförderung

§ 168

(1) Beförderung ist die Ernennung von Beamtinnen und Beamten oder die Einreihung von Vertragsbediensteten in die nächsthöhere Dienstklasse ihrer Verwendungsgruppe.

(2) Bei der Ermittlung des für eine Beförderung erforderlichen Dienstalters ist § 164 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die gemäß § 164 Abs 1 Z 2 lit a zur Gänze vorangestellten Zeiten unberücksichtigt bleiben.

(3) Ist das Gehalt der niedrigsten in der neuen Dienstklasse für die Verwendungsgruppe einer oder eines Bediensteten vorgesehenen Gehaltsstufe niedriger als das bisherige Gehalt, erhält

die bzw der Bedienstete die dem bisherigen Gehalt entsprechende Gehaltsstufe oder, wenn ein solches Gehalt nicht vorgesehen ist, die Gehaltsstufe mit dem nächsthöheren Gehalt.

(4) Nach einer Beförderung rücken Bedienstete in dem Zeitpunkt vor, in dem sie nach Abs 2 in der bisherigen Dienstklasse die Voraussetzung für das Erreichen der nächsthöheren Gehaltsstufe der neuen Dienstklasse erfüllt hätten, spätestens aber nach zwei Jahren. Bis zum Ausmaß von vier Jahren ist die Zeit anzurechnen, die in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse verbracht wurde, aus der heraus in der betreffenden Verwendungsgruppe eine Zeitvorrückung nicht vorgesehen ist. Die §§ 162 und 163 sind auf diese Zeiten anzuwenden.

(5) Haben Bedienstete das Gehalt der Dienstklasse, in die sie ernannt bzw eingereiht werden, durch Zeitvorrückung bereits erreicht, ändern sich mit der Beförderung die Gehaltsstufe und der nächste Vorrückungstermin nicht.

(6) Werden Bedienstete der Verwendungsgruppe C in die Dienstklasse V befördert, wird abweichend von Abs 3 auch die in der Gehaltsstufe 8 der Dienstklasse IV zurückgelegte Dienstzeit angerechnet

3. Unterabschnitt

Anfall, Einstellung, Kürzung und Entfall der Monatsbezüge

Anfall und Einstellung des Monatsbezugs

§ 169

(1) Der Anspruch auf den Monatsbezug beginnt:

1. bei Beamtinnen und Beamten mit dem auf den Tag des Dienstantritts nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn der Dienst an einem Monatsersten angetreten wird, mit diesem Tag. Der Anspruch auf Monatsbezug beginnt auch dann mit einem Monatsersten, wenn der Dienst nicht am Ersten des Monats, sondern am ersten Arbeitstag des betreffenden Monats angetreten wird;
2. bei Vertragsbediensteten mit dem Tag des Dienstantrittes.

(2) Der Anspruch auf Monatsbezug endet:

1. bei Beamtinnen und Beamten mit Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte aus dem Dienststand ausscheidet;
2. bei Vertragsbediensteten mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Wenn jedoch die Stadt ein Verschulden am vorzeitigen Austritt der oder des Vertragsbediensteten trifft, behält

diese bzw dieser die vertragsmäßigen Ansprüche auf den Monatsbezug für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch die Stadt hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was sie bzw er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraums hat die Einrechnung zu unterbleiben.

(3) Änderungen des Monatsbezugs werden wirksam:

1. bei Beamtinnen und Beamten mit dem auf den maßgebenden Tag folgenden Monatsersten oder, wenn der maßgebende Tag der Monatserste ist, mit diesem Tag. Maßgebend ist folgender Tag:
 - a) der Tag des die Änderung bewirkenden Ereignisses, wenn die Änderung keiner bescheidmäßigen Verfügung bedarf;
 - b) ansonsten der im Bescheid festgesetzte Tag oder, wenn ein solcher im Bescheid nicht festgesetzt ist, der Tag, an dem der Bescheid rechtskräftig wird;
2. bei Vertragsbediensteten mit dem Tag des Wirksamwerdens der jeweiligen Maßnahme, wenn nicht etwas Anderes festgelegt wird oder sich aus diesem Gesetz ergibt. Gebührt der Monatsbezug nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Lauf des Monats die Höhe des Monatsbezugs, entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel des entsprechenden Monatsbezugs.

(4) Abweichend von Abs 3 Z 1 lit a gebührt bei Beamtinnen und Beamten die Kinderzulage oder eine Erhöhung der Kinderzulage schon ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten, wenn die Beamtin oder der Beamte die Meldung nach § 158 Abs 8 rechtzeitig erstattet hat. Hat die Beamtin oder der Beamte diese Meldung nicht rechtzeitig erstattet, gebührt die Kinderzulage oder die Erhöhung der Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.

(5) Bei Vertragsbediensteten gelten die im Abs 1 bis 3 jeweils in der Z 2 enthaltenen Bestimmungen auch für die Kinderzulage.

Fortzahlung während einer Präsenzdienstleistung

§ 170

(1) Während einer Präsenzdienstleistung im Sinn des § 36 Abs 1 HGG 2001 werden die Bezüge und allfällige Nebengebühren fortgezahlt. Die Bezüge sind um die Beiträge nach § 16 Abs 1 Z 3 lit a (ausgenommen Betriebsratsumlagen), Z 4 und 5 EStG 1988 zu kürzen. Die verblei-

benden Bezüge sind um die darauf entfallende Lohnsteuer zu vermindern und nur in dem die Pauschalentschädigung übersteigenden Ausmaß fortzuzahlen.

(2) Nicht pauschalierte Nebengebühren sind im durchschnittlichen Ausmaß, das für die letzten drei Monate vor der jeweiligen Präsenzdienstleistung bezogen wurde, fortzuzahlen. Belohnungen, Jubiläumszuwendungen und Reisegebühren sind dabei nicht zu berücksichtigen. Außerdem gebühren die während dieses Präsenzdienstes fällig werdenden Sonderzahlungen.

Auszahlung

§ 171

(1) Der Monatsbezug ist auszubezahlen:

1. bei Beamtinnen und Beamten im Vorhinein am Ersten jedes Monats oder, wenn der Monats-erste kein Arbeitstag ist, am letzten vorhergehenden Arbeitstag;
2. bei Vertragsbediensteten am 15. jedes Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am letzten vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Dienstverhältnisses.

Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.

(2) Sonderzahlungen sind auszuzahlen:

1. bei Beamtinnen und Beamten:
 - für das 1. Kalendervierteljahr am 1. März,
 - für das 2. Kalendervierteljahr am 1. Juni,
 - für das 3. Kalendervierteljahr am 1. September,
 - für das 4. Kalendervierteljahr am 1. Dezember;
2. bei Vertragsbediensteten:
 - für das 1. Kalendervierteljahr am 15. März,
 - für das 2. Kalendervierteljahr am 15. Juni,
 - für das 3. Kalendervierteljahr am 15. September,
 - für das 4. Kalendervierteljahr am 15. November.

Sind diese Tage keine Arbeitstage, ist die Sonderzahlung am letzten vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheidet eine Bedienstete oder ein Bediensteter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen. Wird eine Beamtin oder ein Beamter in den Ruhestand versetzt, ist eine ihr bzw ihm allenfalls für die Zeit des Dienststands noch gebührende Sonderzahlung (§ 150 Abs 3 zweiter Satz) zusammen mit der nächsten ihr bzw ihm als Beamtin oder Beamten des Ruhestands gebührenden Sonderzahlung auszuzahlen.

(3) Bedienstete haben dafür vorzusorgen, dass die ihnen gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass der Monatsbezug und die Sonderzahlungen spätestens an den in den Abs 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrages oder einzelner Bestandteile der Bezüge Beträge, die nicht durch 10 Cent teilbar sind, sind Restbeträge von weniger als 5 Cent zu vernachlässigen und Restbeträge von 5 Cent und mehr auf volle 10 Cent aufzurunden („kaufmännische Rundung“).

Kürzung und Entfall der Monatsbezüge

§ 172

(1) Die Monatsbezüge werden gekürzt:

1. aus Anlass einer Suspendierung einer Beamtin oder eines Beamten (§ 127);
2. bei teilbeschäftigten Bediensteten (§ 71 und 72, §§ 15h oder 15i MSchG, §§ 8 oder 8a VKG);
3. bei Bediensteten, denen gemäß den §§ 107, 108 oder 110 Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge zu gewähren ist;
4. während der Verbüßung einer Freiheitsstrafe (bei Vertragsbediensteten: Abs 13, bei Beamtinnen und Beamten: § 116 Abs 4);
5. während einer Rahmenzeit gemäß § 91;
6. bei Vertragsbediensteten bei längerer Dienstverhinderung (§ 174).

(2) Die Kürzung des Monatsbezugs aus Anlass der Suspendierung wird endgültig, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte strafgerichtlich verurteilt wird;
2. über die Beamtin oder den Beamten im Disziplinarverfahren eine Geldstrafe oder eine Entlassung verhängt wird; oder
3. die Beamtin oder der Beamte während des strafgerichtlichen oder des Disziplinarverfahrens aus dem Dienstverhältnis austritt.

Trifft keine dieser Voraussetzungen zu, sind die infolge der Kürzung einbehaltenen Beträge der Beamtin oder dem Beamten nachzuzahlen.

(3) Bei Bediensteten,

1. die nach den §§ 71 und 72 teilbeschäftigt ist oder
2. die eine Teilbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen,

entfällt jener Teil des Monatsbezuges, mit dem zeit- und mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden. Dieser Entfall tritt nicht ein, wenn die Bediensteten in einem Ausmaß zu zeitlichen Mehrleistungen herangezogen werden, dass sie mit ihrer gesamten Dienstleistung die im betreffenden Kalendermonat für Vollbeschäftigung vorgesehene Dienstzeit überschreiten. Der übrige Teil des Monatsbezugs gebührt in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Wochendienstzeit an der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Dienstzeit entspricht. Diese Verminderung wird bei Beamtinnen und Beamten abweichend von § 169 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach den Z 1 und 2 gilt. In den Fällen der Z 2 ruht der Anspruch auf Kinderzulage, soweit diese gemäß § 3 Abs 2 KUG eine Erhöhung des Karenzurlaubsgeldes bewirkt.

(4) Eine der oder dem Bediensteten auf Ansuchen unter anteiliger Kürzung der Monatsbezüge gewährte Dienstfreistellung gemäß § 110 Abs 2 bis 5 bewirkt eine Kürzung der Monatsbezüge, die dem Ausmaß der Dienststunden entspricht, die durch die Dienstfreistellung entfallen. Wird das Ausmaß der Dienstfreistellung nicht einheitlich für alle Wochen eines Kalendervierteljahres festgelegt, ist für das Ausmaß der Kürzung der Monatsdurchschnitt des jeweiligen Kalendervierteljahres heranzuziehen. Bei Beamtinnen und Beamten wird diese Kürzung abweichend von § 169 für den Zeitraum wirksam, für den der Beamtin bzw dem Beamten die Dienstfreistellung gewährt wurde.

(5) Eine der oder dem Bediensteten unter anteiliger Kürzung der Monatsbezüge gewährte Dienstfreistellung gemäß den §§ 107 oder 108 Abs 1 bewirkt eine Kürzung der Monatsbezüge, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25 % dieser Bezüge. Bei Beamtinnen und Beamten wird diese Kürzung abweichend von § 169 für den Zeitraum wirksam, für den die Dienstfreistellung gewährt wurde. Die Monatsbezüge von Bediensteten, die Mitglied des Nationalrats, des Bundesrats oder eines Landtags und weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt sind, sind um 25 % zu kürzen.

(6) Überschreitet die oder der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs 5, erhöht sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Die oder der Bedienstete hat dadurch entstandene Übergenüsse abweichend von § 175 Abs 1 in jedem Fall der Stadt zu ersetzen.

(7) Unterschreitet die oder der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs 5, vermindert sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25 % der Monatsbezüge nicht unterschreiten. Die Differenz ist der oder dem Bediensteten nachzuzahlen.

(8) Für die Dauer der Rahmenzeit nach § 91 gebührt den Bediensteten das Gehalt in dem Ausmaß, das

1. ihrer besoldungsrechtlichen Stellung und
2. dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht.

Der Anspruch auf allfällige Nebengebühren, Vergütungen und Abgeltungen besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem sie gebühren würden, wenn keine Freistellung gemäß § 91 gewährt worden wäre. Während der Freistellung besteht kein Anspruch auf Nebengebühren, Vergütungen und Abgeltungen, abgesehen von einer allfälligen Jubiläumsszuwendung.

(9) Besteht bei Maßnahmen gemäß § 91 während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Beschäftigungsausmaß oder ändert sich dieses während der Dienstleistungszeit, ist Abs 8 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gehalt während der (restlichen) Dienstleistungszeit bei möglichst gleichmäßiger Aufteilung über die (restliche) Rahmenzeit höchstens in dem Ausmaß gebührt, das dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß entspricht.

(10) Wird die Freistellung gemäß § 91 vorzeitig beendet, sind die während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührenden Bezüge unter Berücksichtigung der bis zur Beendigung tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Gegen eine sich daraus allenfalls ergebende Forderung der Stadt kann der Verbrauch in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Eine solche Forderung ist wenn möglich durch Abzug von den Bezügen der oder des Bediensteten hereinzubringen. Besteht wegen einer Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Forderung der Stadt auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden.

(11) Die Monatsbezüge entfallen:

1. für die Dauer einer Karenz oder eines Karenzurlaubs und, ausgenommen im Fall des § 170, für die Dauer eines Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienstes;
2. wenn die oder der Bedienstete eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst;
3. für die Dauer der Außerdienststellung gemäß den §§ 108 Abs 3 oder 109, für die Dauer der Außerdienststellung und die Zeit des Empfanges eines im § 3 Abs 1 Z 1 bis 7, 9 bis 11 und 13 des Bundesbezügegesetzes oder § 4 Abs 1 Z 6 bis 10 und 12 bis 14 des Salzburger Bezügegesetzes 1998 angeführten Bezugs oder des Bezugs eines Mitgliedes der Kommission der Europäischen Gemeinschaften.

(12) Für jeden Kalendertag vom ersten Tag eines Zeitraums gemäß Abs 11 bis zum Tag des Wiederantritts des Dienstes ist ein Dreißigstel des Monatsbezugs abzuziehen. Umfasst ein

solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Monatsbezug. Bereits ausbezahlte, nicht gebührende Monatsbezüge sind hereinzubringen.

(13) Hat eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter auf Grund eines gerichtlichen Urteils oder der Entscheidung einer Verwaltungsbehörde eine unbedingte Freiheitsstrafe zu verbüßen, ist für die Dauer der Verbüßung der Monatsbezug auf zwei Drittel zu kürzen. Von der Kürzung befreit sind jedoch jene Beträge, die gemäß den §§ 291a ff EO als unpfändbarer Freibetrag gelten.

Abzug von Beiträgen

§ 173

Beiträge zu kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen dürfen von der Stadt mit Zustimmung der oder des Bediensteten von ihrem bzw seinem Monatsbezug abgezogen werden. Die Zustimmung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden. Für das Wirksamwerden von Zustimmung und Widerruf gilt § 169 Abs 3 sinngemäß.

Ansprüche der oder des Vertragsbediensteten bei Dienstverhinderung

§ 174

(1) Sind Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben, behalten sie den Anspruch auf den Monatsbezug bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen und bei einer Dauer von zehn Jahren und mehr bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(2) Die im Abs 1 festgelegten Zeiträume verlängern sich, wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die die oder der Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht,

1. bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 % derart, dass das Ausmaß der auf eine solche Schädigung zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Drittel auf die im Abs 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird;
2. bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 70 % derart, dass das Ausmaß der auf eine solche Schädigung zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die im Abs 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird.

(3) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, gebührt den Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume ein Zuschuss im Ausmaß des jeweiligen Unterschieds zwischen der laufenden Geldleistung aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer gleichwertigen Leistung der Krankenfürsorgeanstalt der Magistratsbediensteten und dem Nettomonatsbezug mit der Maßgabe, dass dieser Zuschuss 49 % dieses Nettomonatsbezugs nicht übersteigen darf.

(4) Die in den Abs 1 bis 3 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs 6 etwas Anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(5) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge Unfalls im Dienst, die die oder der Vertragsbedienstete nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen gemäß Abs 1 und 3 über die in den Abs 1 bis 3 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(7) Wird die oder der Vertragsbedienstete nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, ihre oder seine Person betreffende Gründe ohne ihr bzw sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, gebühren ihr bzw ihm der Monatsbezug für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe und für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(8) Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs 1 bis 3 und § 5 Abs 1 MSchG nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen. Ist dies nicht der Fall, gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge, höchstens jedoch im Ausmaß von 49 % der Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinn des Abs 1.

(9) Haben Dienstverhinderungen infolge Unfalls oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs 7 ein Jahr gedauert, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Die Stadt hat Vertragsbedienstete spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß dem ersten Satz zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, wenn die oder der Ver-

tragsbedienstete bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. 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 bzw dem Vertragsbediensteten der Stadt bekannt gegebene Wohnadresse.

(10) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer Gebietskörperschaft sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Dienstgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Dienstverhältnisses im Sinn der Abs 1 und 7 zuzurechnen.

Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

§ 175

(1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind der Stadt zu ersetzen, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind.

(2) Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den nach diesem Gesetz gebührenden Leistungen hereinzubringen; dies kann auch in Raten erfolgen. Bei der Festsetzung der Raten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der oder des Ersatzpflichtigen Rücksicht zu nehmen. Wenn die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich ist, hat die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister die ersatzpflichtige Person zum Ersatz aufzufordern. Wird der Ersatz nicht geleistet, sind die rückforderbaren Leistungen bei Beamtinnen und Beamten nach dem VVG hereinzubringen und bei Vertragsbediensteten gerichtlich geltend zu machen.

(3) Die Verpflichtung zum Ersatz ist bei Beamtinnen und Beamten auf Verlangen mit Bescheid festzustellen.

(4) Soweit die Ersatzforderung der Stadt durch Abzug hereinzubringen ist, geht sie den Forderungen anderer Personen vor.

(5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen kann von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung eine besondere Härte bedeuten würde oder das Verfahren zur Hereinbringung mit Kosten und Weiterungen verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zum Rückforderungsbetrag stehen würden.

Verjährung

§ 176

(1) Soweit nicht Anderes bestimmt ist, verjährt der Anspruch auf Leistungen, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

(2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen verjährt nach drei Jahren ab ihrer Erbringung.

(3) Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

(4) Die Bestimmungen der §§ 1494, 1496 und 1497 ABGB über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit den Maßgaben anzuwenden, dass

1. bei Beamtinnen und Beamten die Geltendmachung eines Anspruches im Verwaltungsverfahren einer Klage gleichzuhalten ist;
2. die schriftliche Geltendmachung eines noch nicht verjährten Anspruches durch die oder den Vertragsbediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(5) Bringt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter innerhalb von drei Monaten

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung oder
2. wenn die Stadt binnen zwölf Monaten keine endgültige Entscheidung trifft, nach Ablauf dieser Frist

keine Klage ein, gilt die Unterbrechung (Abs 4 Z 2) als nicht eingetreten.

Wiederaufnahme in den Dienststand

§ 177

Wird eine Beamtin oder ein Beamter des Ruhestands wieder in den Dienststand aufgenommen und ist damit keine Beförderung verbunden, gebührt ihr bzw ihm die besoldungsrechtliche Stellung, die sie bzw er im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand gehabt hat. Der Beamtin oder dem Beamten ist in der Gehaltsstufe, die sie bzw er anlässlich der Wiederaufnahme in den Dienststand erhält, die Zeit anzurechnen, die sie bzw er vor der Versetzung in den Ruhestand in dieser Gehaltsstufe verbracht hat, soweit sie nach den damals geltenden Vorschriften für die Vorrückung wirksam gewesen ist.

12. Abschnitt

Nebengebühren

Arten der Nebengebühren, Pauschalierung

§ 178

(1) Nebengebühren sind:

1. die Überstunden- und Mehrstundenvergütung (§ 180),
2. die Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan (§ 181),
3. die Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage, § 182),
4. die Journaldienstzulage (§ 183),
5. die Bereitschaftsentschädigung (§ 184),
6. die Mehrleistungszulage (§ 185),
7. die Belohnung (§ 186),
8. die Erschwerniszulage (§ 187),
9. die Gefahrenzulage (§ 188),
10. die Aufwandsentschädigung (§ 189),
11. die Fehlgeldentschädigung (§ 190),
12. der Fahrtkostenzuschuss (§ 191),
13. die Jubiläumswendung (§ 192),
14. die Reisegebühren (§ 193).

Ein Anspruch auf eine Nebengebühr kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

(2) Die unter Abs 1 Z 1, 3 bis 6 und 8 bis 11 angeführten Nebengebühren mit Ausnahme der Sonn- und Feiertagszulage können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine solche Nebengebühr begründen, dauernd oder so regelmäßig erbracht werden, dass die Ermittlung monatlicher Durchschnittswerte möglich ist. Die Festsetzung einheitlicher Pauschalen für im Wesentlichen gleichartige Dienste ist zulässig. Bei pauschalierten Überstunden- und Mehrstundenvergütungen ist zu bestimmen, welcher Teil der Vergütung den Überstundenzuschlag darstellt.

(3) Die Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedachtnahme auf Abs 5 angemessen zu sein und ist nach folgenden Bestimmungen festzusetzen:

1. Bei Einzelpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts zuzüglich einer allfälligen Dienstal-

terszulage, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage und Ergänzungszulage festzusetzen.

2. Bei Gruppenpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 festzusetzen.
3. Nebengebühren gemäß Abs 1 Z 2, 4 bis 6, 8 und 9 sind in einem Prozentsatz des Gehalts der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 festzusetzen.
4. Die übrigen Nebengebühren sind in einem Eurobetrag festzusetzen.

(4) Pauschalierte Nebengebühren sind mit dem jeweiligen Monatsbezug im Voraus auszuführen.

(5) Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen die oder der Bedienstete den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls nicht berührt. Sind Bedienstete aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Monatsersten bis zum Letzten des Monats, in dem die oder der Bedienstete den Dienst wieder antritt.

(6) Die pauschalierte Nebengebühr ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Fall der Erhöhung der pauschalierten Nebengebühr mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten und in allen anderen Fällen mit dem Monatsersten wirksam, der auf die Zustellung des Bescheides an die Beamtin oder den Beamten oder das Einlangen der schriftlichen Mitteilung an die oder den Vertragsbedienstete(n) folgt.

(7) Tritt eine Bedienstete oder ein Bediensteter mit Anspruch auf eine pauschalierte Nebengebühr unmittelbar

1. nach Ablauf eines Karenzurlaubs oder
 2. im Anschluss an einen Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienst
- erst nach dem ersten Arbeitstag eines Kalendermonats den Dienst wieder an, gebührt ihr bzw ihm diese Nebengebühr für den betreffenden Kalendermonat in dem Ausmaß, das sich aus § 172 Abs 12 ergibt.

Nebengebühren bei Teilbeschäftigung und Dienstfreistellung

§ 179

(1) Für Zeiträume, in denen

1. Bedienstete nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt sind,
2. Bedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen oder
3. Bedienstete gemäß den §§ 107, 108 Abs 1 oder 110 Abs 2 bis 4 dienstfreigestellt sind, gebühren keine pauschalierten Nebengebühren der im § 178 Abs 1 Z 1 und 3 bis 5 angeführten Art. Laufende pauschalierte Nebengebühren dieser Art erlöschen abweichend vom § 178 Abs 6 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach den Z 1 bis 3.

(2) Sonstige pauschalierte Nebengebühren gebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 178 Abs 2 bis 5 durch die auf Grund der Teilzeitbeschäftigung oder Dienstfreistellung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierter Nebengebühren wird abweichend vom § 178 Abs 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs 1 Z 1 bis 3 gilt.

Überstunden- und Mehrstundenvergütung

§ 180

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

1. nicht gemäß § 64 Abs 3 Z 1 oder Abs 4 Z 1 in Freizeit oder
2. gemäß § 64 Abs 3 Z 3 oder § 64 Abs 4 Z 3 im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit ausgeglichen werden.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst:

1. in den Fällen des § 64 Abs 3 Z 2 und des § 64 Abs 4 Z 2 die Grundvergütung und den Überstunden- bzw Mehrstundenzuschlag;
2. in den Fällen des § 64 Abs 3 Z 3 und des § 64 Abs 4 Z 3 den Überstunden- bzw Mehrstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde oder Mehrstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrags durch die 4,33-fache Anzahl der für die oder den Bediensteten gemäß § 63 Abs 2 geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungs-

grundlage besteht aus dem Gehalt zuzüglich einer allfälligen im § 178 Abs 3 angeführten Zulage der oder des Bediensteten.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. bei Überstunden gemäß § 64 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 § 64 Abs 4 dritter Satz 25 % der Grundvergütung.

(5) Die Überstunden- oder Mehrstundenvergütung gebührt bereits vor Ablauf der im § 64 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 Bediensteten nicht in Betracht kommt.

(6) Abrechnungszeitraum für die Überstunden- oder Mehrstundenvergütung ist bei vollbeschäftigten Bediensteten der Kalendermonat und bei teilbeschäftigten Bediensteten das Kalendervierteljahr. Die im Abrechnungszeitraum geleisteten Überstunden oder Mehrstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden oder Mehrstunden, die sich dabei ergeben, gebührt der oder dem Bediensteten 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 § 71 Abs 6 dieses Gesetzes, nach § 23 Abs 10 MSchG oder nach § 10 Abs 12 VKG, mit denen die regelmäßige Wochendienstzeit bei Vollbeschäftigung nach § 63 Abs 2 überschritten wird, mit verschiedenen hohen Überstundenzuschlägen abzugelten, sind zunächst jene Dienstleistungen abzugelten, für die die höheren Überstundenzuschläge gebühren.

Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan

§ 181

(1) Bedienstete, für die ein Dienstplan gemäß § 63 Abs 6 gilt, gebührt für die über die im § 63 Abs 2 angeführte Wochendienstzeit hinausgehende, in den Dienstplan fallende Zeit eine monatliche Pauschalvergütung.

(2) Bei der Festsetzung der Pauschalvergütung ist auf das Ausmaß und die Intensität der Inanspruchnahme Bedacht zu nehmen. Eine einheitliche Festsetzung der Höhe der Pauschalvergütung für Bedienstete der gleichen Verwendungsgruppe ist zulässig.

(3) Auf die Pauschalvergütung ist § 178 Abs 2 letzter Satz und Abs 3 bis 6 anzuwenden.

Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage)

§ 182

(1) Soweit im Abs 4 nicht Anderes bestimmt ist, gebührt der oder dem Bediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 180 eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2) Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 180 Abs 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 % und ab der neunten Stunde 200 % der Grundvergütung.

(3) Für Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 71 Abs 6 dieses Gesetzes, nach § 23 Abs 10 MSchG und nach § 10 Abs 12 VKG beträgt der Zuschlag abweichend von Abs 2 für Dienstleistungen bis einschließlich der 8. Stunde 25 % und ab der 9. Stunde 50 %.

(4) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und werden Bedienstete turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst. Werden Bedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(5) Den unter Abs 4 fallenden Bediensteten, die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst leisten, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- oder Feiertagszulage im Ausmaß von 1,5 ‰ des Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2. Diese Zulage gebührt auch für die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag geleisteten Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 71 Abs 6 dieses Gesetzes, nach § 23 Abs 10 MSchG und nach § 10 Abs 12 VKG.

(6) § 180 Abs 6 bis 8 ist anzuwenden.

Journaldienstzulage

§ 183

(1) Den Bediensteten, die außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden zu einem Journaldienst herangezogen werden, gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaftszeit und Dienstleistung an Stelle der Vergütungen nach den §§ 180 und 181 eine Journaldienstzulage.

(2) Die Höhe der Journaldienstzulage ist unter Bedachtnahme auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme während dieses Dienstes festzusetzen.

Bereitschaftsentschädigung

§ 184

(1) Den Bediensteten, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten haben, um bei Bedarf auf der Stelle ihre dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt dafür an Stelle der in den §§ 180 bis 183 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(2) Den Bediensteten, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden sowohl in ihrer Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt von ihnen zu beobachtender Umstände die dienstliche Tätigkeit aufzunehmen haben, gebührt dafür an Stelle der in den §§ 180 bis 183 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

(3) Den Bediensteten, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden erreichbar zu halten haben (Rufbereitschaft), gebührt dafür an Stelle der in den §§ 180 bis 183 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

Mehrleistungszulage

§ 185

(1) Den Bediensteten, die eine in fachlicher Hinsicht zumindest gute Leistung erbringen, die – bezogen auf eine Zeiteinheit – in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung liegt, gebührt eine Mehrleistungszulage.

(2) Bei der Bemessung der Mehrleistungszulage ist auf das Verhältnis der Mehrleistung zur Normalleistung Bedacht zu nehmen.

Belohnung

§ 186

Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel können den Bediensteten für besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, oder aus sonstigen besonderen Anlässen Belohnungen gezahlt werden.

Erschwerniszulage

§ 187

(1) Den Bediensteten, die ihren Dienst unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten müssen, gebührt eine Erschwerniszulage.

(2) Bei der Bemessung der Erschwerniszulage ist auf die Art und das Ausmaß der Erschwernis angemessen Rücksicht zu nehmen.

Gefahrenzulage

§ 188

Den Bediensteten, die Dienste verrichten, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Leben verbunden sind, gebührt eine Gefahrenzulage. Bei der Bemessung der Gefahrenzulage ist auf die Art und das Ausmaß der Gefahr angemessen Rücksicht zu nehmen.

Aufwandsentschädigung

§ 189

Die Bediensteten haben Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihnen in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist. Der Ersatz des Mehraufwandes, der Bediensteten durch eine auswärtige Dienstverrichtung oder eine Versetzung entsteht, wird, soweit es sich nicht um den Ersatz eines Schadens handelt, durch Reisegebühren (§ 193) abgegolten.

Fehlgeldentschädigung

§ 190

(1) Den Bediensteten, die in erheblichem Ausmaß mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld, mit dem Verschleiß von Wertzeichen oder mit der Einlösung von Wertpapieren und Zins­scheinen beschäftigt sind, gebührt zum Ausgleich von Verlusten, die ihnen durch entschuld­bare Fehlleistungen im Verkehr mit Parteien und im inneren Amtsverkehr entstehen können, eine Fehlgeldentschädigung.

(2) Die Fehlgeldentschädigung ist unter Zugrundelegung von Erfahrungswerten nach Billigkeit zu bemessen.

Fahrtkostenzuschuss

§ 191

(1) Den Bediensteten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn

1. die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung mehr als zwei Kilometer beträgt,
2. sie diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurücklegen und
3. die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen für das billigste öffentliche Beförderungsmittel, das für die oder den Bediensteten zweckmäßigerweise in Betracht kommt, den Fahrtkostenanteil übersteigen, den die Bediensteten nach Abs 3 selbst zu tragen haben.

(2) Soweit für Wegstrecken zwischen der nächstgelegenen Wohnung und der Dienststelle ein öffentliches Beförderungsmittel nicht in Betracht kommt und diese Wegstrecken in einer Richtung mehr als zwei Kilometer betragen, sind die monatlichen Fahrtauslagen dafür nach den

billigsten für Personenzüge 2. Klasse in Betracht kommenden Fahrtkosten, gemessen an der kürzesten Wegstrecke, zu ermitteln.

(3) Der monatliche Fahrtkostenanteil, den die Bediensteten selbst zu tragen haben (Eigenanteil), entspricht dem jeweiligen Preis einer Monatskarte für das billigste öffentliche Beförderungsmittel innerhalb der Stadt Salzburg. Für Bedienstete, die ihren Dienort mit öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig nicht erreichen können, beträgt der Eigenanteil 80 % dieses Preises. Bei Bediensteten, die auf Grund ihrer Behinderung kein öffentliches Verkehrsmittel benutzen können, ist kein Eigenanteil in Abzug zu bringen.

(4) Der Fahrtkostenzuschuss gebührt im Ausmaß von elf Zwölfteln des Betrages, um den die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen (Abs 1 Z 3) den Eigenanteil übersteigen. Der Zahlungsbetrag ist auf den nächsten durch 10 teilbaren Centbetrag zu runden; dabei sind Beträge ab einschließlich 5 Cent aufzurunden und Beträge unter 5 Cent abzurunden.

(5) Kein Bestandteil der monatlichen Fahrtauslagen sind die Kosten für einen Ermäßigungsausweis eines öffentlichen Beförderungsmittels. Diese Kosten sind bei Bediensteten, die Anspruch auf Auszahlung eines Fahrtkostenzuschusses haben, gemeinsam mit dem Betrag zu ersetzen, der für den auf die Geltendmachung dieser Kosten folgenden übernächsten Monat gebührt.

(6) Bedienstete sind vom Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ausgeschlossen, solange sie Anspruch auf Reisegebühren gemäß § 22 und § 34 RGV iVm § 193 haben oder aus Gründen, die sie selbst zu vertreten haben, mehr als 20 km außerhalb ihres Dienortes wohnen.

(7) Auf den Anspruch und das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 178 Abs 5 anzuwenden.

(8) Die Bediensteten haben alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen einer Woche schriftlich zu melden. Wird die Meldung später erstattet, gebührt der Fahrtkostenzuschuss oder seine Erhöhung von dem der Meldung folgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an. In den übrigen Fällen wird die Neubemessung des Fahrtkostenzuschusses mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung an einem Monatsersten erfolgte, mit diesem Tag wirksam.

(9) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung.

Jubiläumswendung

§ 192

(1) Den Bediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumswendung gewährt werden. Die Jubiläumswendung beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 200 % und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 400 % des Monatsbezugs, der der besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt.

(2) Zur Dienstzeit im Sinn des Abs 1 zählen:

1. die im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist;
2. die gemäß § 164 Abs 1 für die Ermittlung des Vorrückungstages berücksichtigten Zeiten;
3. die in einem Ausbildungs- oder Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen oder durch die Anwendung der Überstellungsbestimmungen für die Vorrückung unwirksam geworden sind;
4. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen auf die Stadt übergegangen ist (§ 30) und die Stadt gegenüber den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.

(3) Die Jubiläumswendung im Ausmaß von 400 % des Monatsbezugs kann auch gewährt werden, wenn Bedienstete nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren aus dem Dienststand ausscheiden und

1. sie im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis spätestens am Tag des Ausscheidens das Regelpensionsalter (§ 12 Abs 1 oder § 13 Abs 2) vollenden. Bei Beamtinnen und Beamten, die gemäß den §§ 14 oder 15 in den Ruhestand versetzt werden, tritt die Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen an die Stelle des Erreichens des Regelpensionsalters; oder
2. aus dem Anlass des Endens des privatrechtlichen Dienstverhältnisses eine Pensionsleistung nach dem ASVG gebührt, ausgenommen die Berufsunfähigkeits- und die Invaliditätspension.

Der Jubiläumswendung ist der Monatsbezug im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand zugrunde zu legen.

(4) Haben Beamtinnen und Beamte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumswendung erfüllt und sind sie gestorben, ehe die Jubiläumswendung ausgezahlt worden ist,

kann die Jubiläumswendung ihren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(5) Die Jubiläumswendung ist gemeinsam mit dem Monatsbezug oder Ruhebezug für den Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums bzw dem Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs 2 als nächster folgt. Scheiden jedoch Bedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumswendung spätestens mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis fällig.

Reisegebühren

§ 193

Für den Anspruch auf Reisegebühren gelten die Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift 1955 mit folgenden Abweichungen:

- 1 An die Stelle der Zuständigkeit der obersten Organe der Bundesvollziehung tritt jene des Gemeinderats.
2. Die besondere Entschädigung gemäß § 10 Abs 3 sowie der Zuschlag gemäß § 10 Abs 4 kann durch Verordnung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters bis zu der jeweils für Bundesbeamtinnen und -beamte geltenden Höhe angehoben werden.

13. Abschnitt

Weitere Leistungen der Stadt

Vorschuss und Geldaushilfe

§ 194

(1) Sind Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ihnen auf Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe des dreifachen Monatsbezugs gewährt werden. Bei einem provisorischen Dienstverhältnis einer Beamtin oder eines Beamten ist die Höhe des Vorschusses mit dem Betrag begrenzt, der der Beamtin oder dem Beamten im Fall des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis als Abfertigung gebühren würde (§ 201 Abs 1). Die Gewährung des Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug von den gebührenden Bezügen längstens binnen vier Jahren hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhält-

nisse der Bediensteten billige Rücksicht zu nehmen. Die Bediensteten können den Vorschuss auch vorzeitig zurückzahlen. Scheiden Bedienstete aus dem Dienststand aus, können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die der oder dem ausscheidenden Bediensteten zustehenden Geldleistungen herangezogen werden.

(3) Wenn besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, können auch ein höherer Vorschuss und längere Rückzahlungsfristen bewilligt werden.

(4) Sind Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ihnen auch eine Geldaushilfe gewährt werden.

Sachleistungen

§ 195

Für Sachleistungen haben Bedienstete eine angemessene Vergütung zu leisten, die im Weg der Aufrechnung hereingebracht werden kann. Bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung ist auf die örtlichen Verhältnisse sowie auf die der Stadt erwachsenden Gestehungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister festgesetzt. Die Vergütung für Dienstkleider kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse der Stadt geboten erscheinen lässt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstkleidern in das Eigentum der Bediensteten ist jedoch nur zulässig, wenn die Tragedauer abgelaufen ist.

Vergütung für Dienst- und Naturalwohnungen

§ 196

(1) Die Bediensteten haben für eine Wohnung oder eine sonstige Räumlichkeit, die ihnen nach § 96 oder nach vergleichbaren gesetzlichen Bestimmungen überlassen oder zugewiesen worden ist, eine monatliche Vergütung zu leisten. Die Vergütung besteht aus der Grundvergütung und den auf die Wohnung oder die sonstige Räumlichkeit entfallenden Anteilen an den Betriebskosten und öffentlichen Abgaben sowie an den Nebenkosten.

(2) Bemessungsgrundlage für die Grundvergütung ist:

1. bei von der Stadt gemieteten Wohnungen und sonstigen Räumlichkeiten der Hauptmietzins, den die Stadt zu leisten hat;
2. a) bei im Eigentum der Stadt stehenden Baulichkeiten,
b) bei Baulichkeiten, für die die Stadt die Kosten der notwendigen Erhaltung trägt, obgleich sie nicht im Eigentum der Stadt stehen, und
c) bei sonstigen Baulichkeiten
jeweils jener Hauptmietzins, den die Stadt bei Neuvermietung der Baulichkeit üblicherweise erhalten würde.

(3) Die Grundvergütung beträgt für Vertragsbedienstete sowie für Beamtinnen und Beamte des Dienststandes:

1. für Naturalwohnungen 75 %,
2. für Dienstwohnungen 50 %

der Bemessungsgrundlage. Aus wichtigen dienstlichen Gründen kann die Grundvergütung mit einem niedrigeren Prozentsatz bemessen werden.

(4) Für Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes, ehemalige Vertragsbedienstete nach erfolgter Pensionierung oder Hinterbliebene, denen nach § 96 Abs 9 die tatsächliche Benützung der Wohnung gestattet wird, beträgt die Grundvergütung 100 % der Bemessungsgrundlage. Für Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes sowie ehemalige Vertragsbedienstete nach erfolgter Pensionierung ist die Grundvergütung mit Wirksamkeit von dem auf das Ausscheiden aus dem Dienststand folgenden Monatsersten neu zu bemessen. Für die Hinterbliebenen der Bediensteten ist die Grundvergütung mit Wirksamkeit von dem auf den Tod der oder des Bediensteten folgenden Monatsersten neu zu bemessen.

(5) Die Grundvergütung für die im Abs 2 Z 1 genannten Wohnungen und sonstigen Baulichkeiten ist jeweils mit Wirksamkeit der Änderung des Hauptmietzinses neu zu bemessen. Für die unter Abs 2 Z 2 genannten Wohnungen und sonstigen Baulichkeiten erhöht sich die Grundvergütung in dem Maß, wie es sich aus der Veränderung des von der Bundesanstalt Statistik Österreich verlautbarten Verbraucherpreisindex 1976 oder des an seine Stelle tretenden Index gegenüber dem 1. Jänner 1987 ergibt. Dabei sind Änderungen so lange nicht zu berücksichtigen, wie sie 10 % des bisher maßgebenden Betrages, der jedoch ohne Bedachtnahme auf Rundungsvorschriften zu ermitteln ist, nicht übersteigen. Der neu ermittelte Betrag ist auf den nächsten durch 10 teilbaren Centbetrag zu runden; dabei sind Beträge ab einschließlich 5 Cent auf und Beträge unter 5 Cent ab zu runden. Die jeweiligen neuen Beträge gelten ab dem der Verlautbarung der Indexveränderung durch die Bundesanstalt Statistik Österreich folgenden übernächsten Monatsersten.

(6) Soweit über das Benützungsentgelt für Grundstücke, Garagen oder PKW-Abstellplätze nicht eine privatrechtliche Vereinbarung getroffen ist, gelten die Abs 1, 2 und 5 sinngemäß. Das Benützungsentgelt ist

1. für eine Garage in der Höhe des 20-fachen,
2. für einen PKW-Abstellplatz in der Höhe des 10-fachen

Hauptmietzinses, den die Stadt als Vermieter für einen Quadratmeter Nutzfläche einer im Eigentum der Stadt stehenden Wohnung erster Qualität üblicherweise erhalten würde, festzusetzen. Ist die Garage nicht beheizt oder der Abstellplatz nicht überdacht, ist ein Benützungsentgelt nur in der Höhe von 80 % des sonst zu errechnenden Betrages vorzuschreiben.

Betriebskosten

§ 197

(1) Die auf die Wohnung oder sonstige Räumlichkeit entfallenden Anteile an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben sowie an den Nebenkosten hat die oder der Bedienstete in voller Höhe zu tragen.

(2) Die auf die Wohnung oder sonstige Räumlichkeit entfallenden Anteile an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben richten sich nach dem Verhältnis der Nutzfläche der Wohnung oder sonstigen Räumlichkeit zur Gesamtnutzfläche der Baulichkeit.

(3) Der Anteil an den Betriebskosten und den öffentlichen Abgaben für eine überlassene oder zugewiesene Eigentumswohnung ist nach den für diese Wohnung geltenden Regelungen des Wohnungseigentumsgesetzes, des Wohnungseigentumsgesetzes 1975 oder des Wohnungseigentumsgesetzes 2002 zu entrichten.

(4) Für die Aufteilung der verbrauchsabhängigen Heiz- und Warmwasserkosten gilt der II. Abschnitt des Heizkostenabrechnungsgesetzes. Dabei hat die Trennung der Anteile von Heiz- und Warmwasserkosten in einem Verhältnis von 70 % für Heizkosten zu 30 % für Warmwasserkosten und die Aufteilung der Energiekosten zu 65 % nach den Verbrauchsanteilen und zu 35 % nach der beheizbaren Fläche zu erfolgen.

(5) Bei gemischtgenutzten Gebäuden können für die Betriebskosten und die öffentlichen Abgaben sowie für die Heiz- und Warmwasserkosten abweichend von den Abs 1 bis 4 angemessene monatliche Pauschalbeträge festgesetzt werden.

Abrechnung

§ 198

(1) Die Bediensteten haben auf die Vergütung eine angemessene monatliche Vorleistung zu entrichten. Diese Vorleistung ist so zu bemessen, dass die Summe der monatlichen Teilbeträge den voraussichtlichen Jahresaufwand deckt. Die Vorleistung auf die Vergütung kann durch Aufrechnung hereingebracht werden.

(2) Die im Lauf des Kalenderjahres fällig gewordenen Betriebskosten und öffentlichen Abgaben sowie Heiz- und Warmwasserkosten sind bis spätestens 30. Juni des folgenden Kalenderjahres abzurechnen. Ergibt sich aus der Abrechnung ein Überschuss zu Gunsten der oder des Bediensteten, ist der Überschussbetrag in dem der Abrechnung folgenden Kalendermonat zu erstatten. Ergibt sich aus der Abrechnung ein Fehlbetrag zu Lasten der oder des Bediensteten, hat dieser den Fehlbetrag in dem der Abrechnung folgenden Kalendermonat zu entrichten; aus Billigkeitsgründen kann diese Frist erstreckt werden.

Vergütung für Nebentätigkeit

§ 199

(1) Soweit die Nebentätigkeit der Bediensteten nicht nach den Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages zu entlohnen ist, gebührt ihnen eine angemessene Nebentätigkeitsvergütung.

(2) Die Vergütungen, die eine juristische Person des privaten Rechts nach den für sie maßgebenden Bestimmungen einer oder einem Bediensteten für ihre bzw seine Nebentätigkeit in einem ihrer Organe zu leisten hätte, sind mit Ausnahme der Sitzungsgelder und des Reisekostensatzes der Stadt abzuführen.

Abfertigung der Beamtinnen und Beamten

§ 200

(1) Der Beamtin oder dem Beamten, der ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegenuss aus dem Dienststand ausscheidet, gebührt eine Abfertigung.

(2) Eine Abfertigung gebührt nicht, wenn

1. das Dienstverhältnis der Beamtin oder des Beamten während der Probezeit gelöst wird;

2. die Beamtin oder der Beamte freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt und nicht Abs 3 anzuwenden ist;
3. die Beamtin oder der Beamte durch ein Disziplinarerkenntnis entlassen wird; oder
4. die Beamtin oder der Beamte kraft Gesetzes oder durch Tod aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

(3) Eine Abfertigung gebührt außerdem:

1. einer verheirateten Beamtin oder einer Beamtin in einer eingetragenen Partnerschaft oder einem verheirateten Beamten oder einem Beamten in einer eingetragenen Partnerschaft, wenn sie bzw er innerhalb von zwei Jahren nach der Eheschließung oder Begründung der eingetragenen Partnerschaft freiwillig aus dem Dienststand austritt; oder
2. einer Beamtin oder einem Beamten, wenn sie bzw er innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines von ihr bzw ihm allein oder gemeinsam mit ihrem Ehegatten bzw seiner Ehegattin an Kindes statt angenommenen Kindes oder
 - c) eines von ihr bzw ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§ 15 Abs 6 Z 2 MSchG, § 2 Abs 2 Z 2 VKG),

das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlass der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft (Z 1) kann nur einer der beiden Ehegatten oder eingetragenen Partner – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach der Z 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder eingetragenen Partner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hatten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder Begründung der eingetragenen Partnerschaft oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall der Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten oder älteren eingetragenen Partners, in den Fällen der Z 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Eine Abfertigung nach Z 1 und 2 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Austritts ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

Höhe der Abfertigung der Beamtinnen und Beamten

§ 201

(1) Die Abfertigung gemäß § 200 Abs 1 beträgt:

1. bei Ausscheiden einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten nach Ablauf der Probezeit und

- a) einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu drei Jahren das Einfache des Monatsbezugs oder
 - b) einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als drei Jahren das Doppelte des Monatsbezugs;
2. bei Ausscheiden einer definitiven Beamtin oder eines definitiven Beamten und
- a) einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu fünf Jahren das Neunfache des Monatsbezugs oder
 - b) einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als fünf Jahren das 18-Fache des Monatsbezugs.

(2) Die Abfertigung gemäß § 200 Abs 3 beträgt nach einer Dauer der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von

- 3 Jahren das Zweifache,
 - 5 Jahren das Dreifache,
 - 10 Jahren das Vierfache,
 - 15 Jahren das Sechsfache,
 - 20 Jahren das Neunfache,
 - 25 Jahren das Zwölfache
- des Monatsbezugs.

(3) Tritt eine Beamtin oder ein Beamter, die bzw der sich im Ruhestand befunden hat, nach Wiederaufnahme in den Dienststand gemäß § 200 Abs 3 aus dem Dienstverhältnis aus, ist die Summe der während der Dauer des Ruhestands empfangenen Ruhegenüsse und der auf die Zeit des Ruhestands entfallenden Sonderzahlungen in die Abfertigung gemäß Abs 2 einzurechnen.

(4) Wird eine Beamtin oder ein Beamter, die bzw der gemäß § 200 Abs 3 aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, hat sie bzw er der Stadt die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses gemäß § 200 Abs 3 erhaltene Abfertigung rückzuerstatten.

(5) Die gemäß Abs 4 rückzuerstattende Abfertigung ist von der Dienstbehörde mit Bescheid festzustellen. Der Anspruch auf Rückerstattung der Abfertigung verjährt nach drei Jahren ab der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft. Die §§ 175 Abs 2 und 176 Abs 4 sind sinngemäß anzuwenden.

Abfertigung der Vertragsbediensteten

§ 202

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten, deren bzw dessen Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn

1. das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen worden war (§ 23 Abs 1) und durch Zeitablauf endete;
2. das Dienstverhältnis von der Stadt nach § 26 Abs 2 Z 1, 3 oder 6 gekündigt wurde;
3. das Dienstverhältnis von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer gekündigt wurde;
4. die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer ein Verschulden an der Entlassung (§ 29 Abs 2) trifft;
5. die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gemäß § 29 Abs 3 oder 4 entlassen wurde;
6. die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 29 Abs 5);
7. das Dienstverhältnis einverständlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zu Stande kommt; oder
8. das Dienstverhältnis gemäß § 24 Abs 1 Z 3, 4 oder 7 endet.

(3) Abweichend von Abs 2 gebührt der oder dem Vertragsbediensteten eine Abfertigung, wenn

1. sie oder er verheiratet ist oder eine eingetragene Partnerschaft begründet hat und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach der Eheschließung oder Begründung der eingetragenen Partnerschaft kündigt;
2. sie oder er innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes kündigt;
3. sie oder er innerhalb von sechs Monaten nach der Annahme eines von ihr bzw ihm allein oder gemeinsam mit ihrem Ehegatten bzw seiner Ehegattin an Kindes statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kündigt;
4. sie oder er innerhalb von sechs Monaten nach der Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs 1 Z 2 MSchG, § 5 Abs 1 Z 2 VKG), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kündigt;
5. sie oder er spätestens zwei Monate vor Ablauf einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz kündigt; oder
6. sie oder er während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15h oder § 15i MSchG oder nach § 8 oder § 8a VKG kündigt.

(4) Aus dem Anlass der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft (Z 1) kann nur einer der beiden Ehegatten oder eingetragenen Partner – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs 3 Z 2 bis 6 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder eingetragenen Partner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hatten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder Begründung der eingetragenen Partnerschaft oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall des Abs 3 Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten oder älteren eingetragenen Partners, in den Fällen des Abs 3 Z 2 bis 6 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

(5) Abweichend von Abs 2 gebührt eine Abfertigung bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch die oder den Vertragsbediensteten auch dann, wenn

1. das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres gekündigt wird oder
 - b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung gekündigt wird; oder
2. das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme
 - a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung gekündigt wird oder
 - b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung gekündigt wird.

(6) Abweichend von Abs 2 gebührt einer oder einem Vertragsbediensteten eine Abfertigung weiters auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und sie bzw er wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis entweder kündigt oder mit einem im § 253c Abs 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt. Der Anspruch auf Abfertigung entsteht im letztgenannten Fall mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

(7) Hat die oder der Vertragsbedienstete eine Abfertigung gemäß Abs 6 erhalten, sind die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(8) Hat eine Abfertigung gemäß Abs 6 das nach Abs 9 mögliche Höchstausmaß erreicht, entsteht ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension kein weiterer Abfertigungsanspruch. In allen übrigen Fällen entsteht ein weiterer Abfertigungsanspruch nur so weit, als

1. die Anzahl der der Abfertigung zugrundegelegten Monatsentgelte (samt allfälligen Kinderzulagen) anlässlich der Inanspruchnahme der Gleitpension und
2. die Anzahl der der Abfertigung zugrundegelegten Monatsentgelte (samt allfälligen Kinderzulagen) anlässlich der Beendigung der Inanspruchnahme der Gleitpension

zusammen das nach Abs 9 mögliche Höchstausmaß nicht übersteigen.

(9) Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

- 3 Jahren das Zweifache,
- 5 Jahren das Dreifache,
- 10 Jahren das Vierfache,
- 15 Jahren das Sechsfache,
- 20 Jahren das Neunfache,
- 25 Jahren das Zwölfwache

des der oder dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Kinderzulage.

(10) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder den §§ 8 oder 8a VKG infolge Kündigung durch die Stadt, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß der oder des Vertragsbediensteten zugrunde zulegen. In den Fällen des Abs 3 Z 6 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz auszugehen.

(11) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft sind der Dauer des Dienstverhältnisses nach Abs 9 zuzurechnen. Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht;
2. wenn das Dienstverhältnis
 - a) noch andauert oder
 - b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erloschen ist oder, falls Abs 2 auf das Dienstverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre; oder

3. wenn die oder der Vertragsbedienstete bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat, soweit diese Abfertigung nicht rückerstattet wurde; bei teilweiser Rückerstattung ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß zuzurechnen.

Die in Z 2 lit b angeführten Ausschließungsgründe liegen nicht vor, wenn das Dienstverhältnis im Einverständnis mit dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin ausschließlich deswegen beendet wurde, um ein Dienstverhältnis zur Stadt einzugehen und dieses Dienstverhältnis zur Stadt an das beendete Dienstverhältnis unmittelbar anschließt.

(12) Abs 11 findet auch auf die Berücksichtigung der Zeit eines anderen Dienstverhältnisses zur Stadt (§ 1 Abs 3) Anwendung.

(13) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der oder des Vertragsbediensteten gelöst, tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des der oder dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Kinderzulage. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

(14) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, die bzw der gemäß Abs 3

1. das Dienstverhältnis gekündigt oder
2. den vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt hat,

innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat sie bzw er der Stadt die Abfertigung, die sie bzw er anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhalten hat, zurückzuerstatten.

Betriebliche Mitarbeitervorsorge für Vertragsbedienstete

§ 203

Auf Vertragsbedienstete und Lehrlinge, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2002 beginnt, ist der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Entgelt im Sinn des § 6 Abs 1 BMVSG ist der Monatsbezug gemäß § 150 Abs 2 ohne Dienstalterszulage und Kinderzulage oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung.

2. Abweichend von § 9 Abs 1 BMVSG hat die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse für Vertragsbedienstete und Lehrlinge durch den Gemeinderat mit Zustimmung der Personalvertretung zu erfolgen.
3. An Stelle des § 7 Abs 4 und 5 BMVSG gelten folgende Bestimmungen:
 - „(4) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs hat die oder der Vertragsbedienstete oder die oder der ehemalige Vertragsbedienstete, soweit diese oder dieser bei Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs abgesehen vom Geschlecht die Anspruchsvoraussetzungen für Wochengeld gemäß § 162 ASVG (fiktiv) erfüllt hat, Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs 1 KBGG.
 - (5) Für die Dauer einer gänzlichen Dienstfreistellung oder einer Teilbeschäftigung nach den §§ 54 oder 54a hat die oder der Vertragsbedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs 1 KBGG.“
4. § 7 Abs 6 BMVSG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die rückgeforderten Beiträge an den Träger der Beitragskosten zu überweisen sind.
5. Die §§ 1, 5, 6 Abs 2, 3 und 5, 9 Abs 1, 10 und 11 Abs 4 BMVSG sind nicht anzuwenden.

Kranken- und Unfallfürsorge

§ 204

(1) Für Zwecke der Krankenfürsorge ist von der Stadt eine Krankenfürsorgeanstalt der Magistratsbediensteten (im Folgenden kurz Krankenfürsorgeanstalt genannt) als Einrichtung der Stadt ohne eigene Rechtspersönlichkeit zu führen.

(2) Mitglieder der Krankenfürsorgeanstalt sind folgende Bedienstete:

1. Beamtinnen und Beamte (§ 2 Z 3),
2. Bezieher von Ruhe- und Versorgungsgenüssen aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt und
3. Vertragsbedienstete (§ 2 Z 4), deren Dienstverhältnis nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, mit folgenden Ausnahmen:
 - a) Bedienstete, deren Dienstverhältnis befristet ist;
 - b) Bedienstete, die nur unverhältnismäßig kurze Zeit, wenn auch regelmäßig, oder nur fallweise beschäftigt werden. Als unverhältnismäßig kurze Zeit gilt eine Beschäftigung im Ausmaß von weniger als 30 % der Wochendienstzeit bei Vollbeschäftigung (§ 63 Abs 2).

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Verwaltung der Krankenfürsorgeanstalt kann in der vom Gemeinderat zu erlassenden Satzung eigenen Organen übertragen werden.

(4) Die Stadt ist berechtigt, unter der Voraussetzung, dass die Krankenfürsorgeanstalt mindestens eine den Leistungen der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter entsprechende Krankenfürsorge gewährt, von den in diesem Gesetz geregelten Bezügen sowie von Ruhe- und Versorgungsgenüssen Beiträge in Abzug zu bringen, die insgesamt die Hälfte des Leistungs- und Verwaltungsaufwandes zu decken haben. Sie ist verpflichtet, zum Aufwand der Krankenfürsorge der Krankenfürsorgeanstalt auch ihrerseits im gleichen Ausmaß beizutragen. Diese Beiträge sind zweckgebunden für Maßnahmen zu verwenden, die den Leistungen der Krankenversicherung nach dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz mindestens gleichwertig sind. Die näheren Bestimmungen dazu sind vom Gemeinderat in der Satzung der Krankenfürsorgeanstalt zu treffen.

(5) Die Stadt hat den von Abs 2 Z 1 erfassten Personen im Fall eines nach den Bestimmungen des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes entschädigungspflichtigen Ereignisses die im Abschnitt III des Zweiten Teils dieses Bundesgesetzes vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Mit der Abwicklung der laufenden Geschäfte kann die Krankenfürsorgeanstalt gemäß Abs 1 betraut werden.

(6) Auf die von der Stadt nach den vorstehenden Vorschriften zu erbringenden Leistungen finden die Bestimmungen der §§ 125 bis 127 B-KUVG sinngemäß Anwendung.

Zuwendung beim Tod einer Beamtin oder eines Beamten

§ 205

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der Beamtin oder des Beamten des Dienststandes gelöst, gebührt den Hinterbliebenen eine Zuwendung im Ausmaß von 150 % des Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2. Mehreren Hinterbliebenen gebührt die Zuwendung zur ungeteilten Hand.

Zusätzliche besoldungsrechtliche Maßnahmen

§ 206

Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann zur Beseitigung von Härtefällen oder aus sonstigen besonders berücksichtigungswürdigen Gründen einschließlich der Anerkennung hervorragender Dienstleistungen aus freiem Ermessen Maßnahmen besoldungsrechtlicher Art setzen. Derartige Maßnahmen dürfen keine Verschlechterung der besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Bediensteten zur Folge haben. Sie dürfen das Ausmaß von zwei Vorrü-

ckungsbeträgen der betreffenden Dienstklasse nicht überschreiten und können auch befristet vorgesehen werden.

14. Abschnitt

Leistungen an Beamtinnen und Beamte des Ruhestands und deren Angehörige oder Hinterbliebene

Ruhe- und Versorgungsbezüge, Nebengebührenezulage

§ 207

Auf Beamtinnen und Beamte und deren Angehörige und Hinterbliebene finden die Bestimmungen des Landesbeamten-Pensionsgesetzes (LB-PG) mit folgenden Abweichungen Anwendung:

1. An die Stelle der in den §§ 7 Abs 5, 22 Abs 1, 41 und 43 Abs 3 und 5 LB-PG vorgesehenen Zuständigkeit der Landesregierung tritt jene des Bürgermeisters oder der Bürgermeisterin als Dienstbehörde (§ 213).
2. Verweisungen auf Bestimmungen des Salzburger Landes-Beamtengesetz 1987 gelten als Verweisungen auf die sinngemäß entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.
3. Steht Personen, die nach dem LB-PG in der für Magistratsbeamtinnen und -beamte anzuwendenden Fassung anspruchsberechtigt sind, infolge eines Ereignisses, das die Stadt als Pensionsträger zur Leistung oder Erhöhung von Ruhe-(Versorgungs-)bezügen verpflichtet, ein gesetzlicher Schadenersatzanspruch gegen Dritte zu, geht dieser Anspruch im Umfang der so entstandenen Ruhe-(Versorgungs-)bezüge auf die Stadt über. Ansprüche auf Schmerzensgeld gehen nicht auf die Stadt über.
4. Bei der Anwendung der §§ 3 Abs 1 und 12 Abs 1 LB-PG tritt an die Stelle des Datums „1. Jänner 1997“ das Datum „1. Mai 1995“.
5. Anstelle der im § 4 Abs 1 Z 3 LB-PG enthaltenen Tabelle ist folgende Tabelle anzuwenden:

bei erstmaligem Gebühren des Ruhe- oder Versorgungsgenusses ab einschließlich dem	Anzahl der Beitragsgrundlagen
1. Jänner 2009	60
1. Jänner 2010	72
1. Jänner 2011	84
1. Jänner 2012	96
1. Jänner 2013	108
1. Jänner 2014	120

bei erstmaligem Gebühren des Ruhe- oder Versorgungsgenusses ab einschließlich dem	Anzahl der Beitragsgrundlagen
1. Jänner 2015	132
1. Jänner 2016	144
1. Jänner 2017	156
1. Jänner 2018	168
1. Jänner 2019	180
1. Jänner 2020	192
1. Jänner 2021	204
1. Jänner 2022	216
1. Jänner 2023	228
1. Jänner 2024	240

6. Abweichend von § 5 Abs 2 LB-PG vermindert sich die Kürzung der Ruhegenussbemessungsgrundlage um 0,42 Prozentpunkte für jedes volle Kalenderjahr, in dem die Beamtin oder der Beamte als Bedienstete bzw Bediensteter der Stadt
- mindestens 40 Nachtdienste ohne Schlaferlaubnis oder
 - mindestens 80 Nachtdienste mit Schlaferlaubnis
- geleistet hat. Als Nachtdienst gilt dabei eine Dienstleistung von mindestens zwei Stunden in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr. Sind in einem Kalenderjahr beide Arten von Nachtdiensten geleistet worden, zählt ein Nachtdienst ohne Schlaferlaubnis als zwei Nachtdienste mit Schlaferlaubnis.

7. Anstelle der im § 47 Abs 1 LB-PG enthaltenen Tabelle ist folgende Tabelle anzuwenden:

bei erstmaligem Gebühren des Ruhe- oder Versorgungsgenusses	Beitragshöhe in % der Bemessungsgrundlage
ab dem 1. Jänner 2009	1,62
ab dem 1. Jänner 2010	1,49
ab dem 1. Jänner 2011	1,35
ab dem 1. Jänner 2012	1,22
ab dem 1. Jänner 2013	1,08
ab dem 1. Jänner 2014	0,95
ab dem 1. Jänner 2015	0,81
ab dem 1. Jänner 2016	0,68
ab dem 1. Jänner 2017	0,54
ab dem 1. Jänner 2018	0,41
ab dem 1. Jänner 2019	0,27
ab dem 1. Jänner 2020	0,14
ab dem 1. Jänner 2021	kein Beitrag

8. Abweichend von den §§ 34 Abs 3 und 38 Abs 2 sind monatlich wiederkehrende Geldleistungen jeweils am Monatsersten im Voraus auszuführen. Sonderzahlungen sind fällig
 - für das erste Kalendervierteljahr am 1. März;
 - für das zweite Kalendervierteljahr am 1. Juni;
 - für das dritte Kalendervierteljahr am 1. September;
 - für das vierte Kalendervierteljahr am 1. Dezember.
9. § 61 Abs 4 zweiter und dritter Satz LB-PG sind nicht anzuwenden.
10. Bei der Anwendung des § 63 Abs 4 und 5 LB-PG tritt jeweils das Datum „31. Dezember 2002“ an die Stelle des Datums „31. Dezember 2004“ und das Datum „1. Jänner 2003“ an die Stelle des Datums „1. Jänner 2005“.
11. § 67 Abs 3 und 4 LB-PG ist nicht anzuwenden. Anspruchsbegründende Nebengebühren nach § 67 Abs 1 sind für die letzten drei Jahre nach Maßgabe der tatsächlichen Verhältnisse und für weiter zurückliegende Jahre pauschal mit dem Durchschnittssatz, der sich pro Jahr aus den letzten drei Jahren ergibt, zu bestimmen.
12. § 72 ist nicht anzuwenden.

Festhalten von Nebengebührenwerten im Vertragsbedienstetenverhältnis

§ 208

Nebengebührenwerte von Vertragsbediensteten sind entsprechend den für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen (§ 207) festzuhalten. Die festgehaltene Summe der Nebengebührenwerte ist den Vertragsbediensteten monatlich schriftlich mitzuteilen. Die Richtigkeit der bekannt gegebenen Summen gilt als anerkannt, wenn die oder der Vertragsbedienstete diese nicht innerhalb von drei Jahren nach der Bekanntgabe schriftlich bestreitet.

Pensionskassenregelung

§ 209

(1) Die Stadt hat Bediensteten, deren Dienstverhältnis ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begründet wird, eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z 1 BPG zu machen, wenn deren Dienstverhältnis zur Stadt jeweils eine Mindestdauer von einem Jahr aufweist. Zu diesem Zweck hat die Stadt abzuschließen:

1. einen Pensionskassenvertrag nach § 15 PKG;
2. eine Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs 2 BPG mit dem Hauptausschuss der Personalvertretung der Magistratsbediensteten.

(2) Abs 1 findet keine Anwendung auf jene Vertragsbediensteten, für die die Stadt auf Grund einer sondervertraglichen Bestimmung (§ 210) oder aus einem sonstigen Grund Zahlungen im Rahmen einer freiwilligen Pensionsvorsorge (Alter-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung) zu leisten hat.

(3) Für jene Bediensteten, denen eine Pensionskassenzusage gemacht worden ist, sind monatliche Dienstgeberbeiträge in der Höhe von 0,75 % der Bemessungsgrundlage zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage ist der Monatsbezug gemäß § Abs 2 und die Sonderzahlung (§ 71 Abs 3). Die Dienstgeberbeiträge für die ersten zwölf Monate des Dienstverhältnisses zur Stadt sind gemeinsam mit dem Dienstgeberbeitrag für den 13. Monat des Dienstverhältnisses zu entrichten.

(4) Anspruchsberechtigte Bedienstete können zusätzlich zum Dienstgeberbeitrag einen freiwilligen Dienstnehmerbeitrag leisten. Diese Dienstnehmerbeiträge sind vom Bediensteten in Prozentsätzen der Bemessungsgrundlage festzulegen.

15. Abschnitt

Sonderverträge

§ 210

(1) Für Vertragsbedienstete können in Ausnahmefällen im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von diesem Gesetz abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(2) Auf Sonderverträge, die anlässlich der Betrauung mit einer Leitungsfunktion befristet abgeschlossen werden, ist § 23 Abs 2 nicht anzuwenden.

16. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Bestimmungen über Mutterschutz, Karenzen und Karenzurlaube aus Anlass der Mutter- oder Vaterschaft

§ 211

Auf Bedienstete finden die Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes (VKG) sinngemäß Anwendung. Auf Bedienstete, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, finden die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) sinngemäß Anwendung.

Arbeitsplatzsicherung

§ 212

Auf Bedienstete, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, sind die Bestimmungen des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 sinngemäß anzuwenden.

Dienstbehörde; Ermächtigung zur automationsunterstützten Datenverarbeitung

§ 213

(1) Soweit nicht Anderes bestimmt ist, ist die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister Dienstbehörde im Sinn dieses Gesetzes.

(2) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der von § 1 erfassten Bediensteten sowie von deren Angehörigen und Hinterbliebenen automationsunterstützt zu verarbeiten.

(3) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig.

Elektronische Personenkennzeichnung

§ 214

Zum Zweck der eindeutigen Identifikation in dienstlichen Belangen darf eine aus der ZMR-Zahl (§ 16 Abs 4 Meldegesetz 1991) durch bereichsspezifische Verschlüsselung abgeleitete Personenkennzeichnung der im § 1 genannten Bediensteten verwendet werden.

Rückwirkung von Verordnungen

§ 215

Verordnungen zur Durchführung dieses Gesetzes können auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Der Zeitraum der Rückwirkung darf bei anderen als den auf § 160 gestützten Verordnungen drei Monate nicht übersteigen.

Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 216

Soweit nicht Anderes bestimmt ist, gelten die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften als solche auf die zitierte Stammfassung oder die Fassung, die sie durch Änderungen bis zu der im Folgenden letztzitierten erhalten haben:

1. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) JGS Nr 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl Nr 100/2011;
3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 56/2005;
4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl Nr 333, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 140/2011;
5. Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG), BGBl Nr 200/1967, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 122/2011;
6. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl Nr 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 77/2011;
7. Betriebspensionengesetz (BPG); BGBl Nr 282/1990; zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
8. Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung, BGBl I Nr 68/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 32/2011;

9. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch- technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl Nr 460/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 74/2011;
10. Bundesgesetz über die Regelung der medizinisch-technischen Fachdienste und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl Nr 102/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 61/2010;
11. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 132/2011;
12. Exekutionsordnung (EO), RBl Nr 79/1896, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 139/2011;
13. Fachhochschul-Studiengesetz – FHStG, BGBl Nr 340/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 2/2008;
14. Gebührenanspruchsgesetz 1975, (GebAG 1975), BGBl Nr 136, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2010;
15. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 74/2011;
16. Heeresversorgungsgesetz (HVG), BGBl Nr 27/1964, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 4/2010;
17. Heizkostenabrechnungsgesetz (HeizKG), BGBl Nr 827/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 25/2009;
18. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 4/2010;
19. Lebensmittelsicherheits- und Verbraucherschutzgesetz (LMSVG), BGBl I Nr 13/2006, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 125/2011;
20. Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl Nr 520/1981, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 29/2010;
21. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
22. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 4/2010;
23. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 77/2011;
24. Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBl Nr 133, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 140/2011;
25. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 103/2011;
26. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 100/2010;
27. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 13/2011 und die Kundmachung BGBl I Nr 45/2011;

28. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
29. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl Nr 86, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 140/2011;
30. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr 53, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl Nr 100/2011;
31. Wohnungseigentumsgesetz, BGBl Nr 149/1948, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl Nr 417/1975;
32. Wohnungseigentumsgesetz 1975, BGBl I Nr 417, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 98/2001;
33. Wohnungseigentumsgesetz 2002 (WEG 2002), BGBl I Nr 70, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2010;
34. Zustellgesetz (ZuStG), BGBl Nr 200/1982, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2010.

Umsetzungshinweis

§ 217

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie des Rates 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl Nr L 39 vom 14. Februar 1976) in der Fassung der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2002/73/EG vom 23. September 2002 (ABl Nr L 269 vom 5. Oktober 2002);
2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABl Nr L 348 vom 28. November 1992);
3. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl Nr L 145 vom 19. Juni 1996);
4. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl Nr L 299 vom 18. November 2003);
5. Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABl Nr L 16 vom 23. Jänner 2004);

6. Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABl Nr L 158 vom 30. April 2004);
7. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 1995 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl Nr L 255 vom 30. September 2005) in der Fassung der Richtlinie 2006/100/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich Freizügigkeit anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens (ABl Nr L 363 vom 20. Dezember 2006);
8. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl Nr L 206 vom 29. Juli 1991);
9. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen (ABl Nr L 82 vom 22. März 2001).
10. Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG, ABl Nr L 156 vom 21. Juni 1990);
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 (ABl L 288 vom 18. Oktober 1991);
12. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl 2000 Nr L 303, S 16);
13. Richtlinie 2009/50/EG des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl 2009 Nr L 155, S 17.

In- und Außerkrafttreten

§ 218

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Juni 2012 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Magistrats-Beamten- und Magistrats-Beamtenengesetz 2002 – MagBG 2002, LGBl Nr 42/2003, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 53/2011, außer Kraft.

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Abs 1 und 2 stehen in Bezug auf die §§ 97 Abs 5, 117 Abs 3 und 204 Abs 3 dieses Gesetzes bzw die §§ 85 Abs 5, 105 Abs 3 und 191 Abs 3 des Magistrats-Beamtinnen und Magistrats-Beamtengesetzes 2002 im Verfassungsrang.

Allgemeine Übergangsbestimmungen

§ 219

(1) Soweit sich aus § 220 nicht anderes ergibt, wird durch dieses Gesetz in bestehende Bescheide nicht eingegriffen.

(2) Dieses Gesetz findet auf alle vertraglichen Dienstverhältnisse zur Stadt Anwendung, soweit diese nicht gemäß § 1 Abs 3 dieses Gesetzes vom Anwendungsbereich ausgenommen sind. Entgegenstehende vertragliche Vereinbarungen sind unwirksam.

(3) Die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden Prüfungskommissionen, die Prüfungssenate, die Leistungsfeststellungskommission, die Senate der Leistungsfeststellungskommission, die Disziplinarkommission, die Senate der Disziplinarkommission und die bestellten Einzelprüfer und Disziplinaranwältinnen und -anwälte gelten als entsprechende Kommissionen, Senate, Prüfer bzw Disziplinaranwältinnen oder -anwälte nach diesem Gesetz. Ebenso gelten die bei Inkrafttreten bestehende Krankenfürsorgeanstalt und die bereits ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse als Krankenfürsorgeanstalt bzw Mitarbeitervorsorgekasse der Magistratsbediensteten im Sinn dieses Gesetzes.

(4) Auf Bedienstete, die am Tag der Kundmachung dieses Gesetzes in einem Dienstverhältnis zur Stadt stehen, findet § 74 mit der Maßgabe Anwendung, dass im Abs 2 Z 1 und 3 der Ausdruck „28 Jahren“ jeweils durch den Ausdruck „25 Jahren“ zu ersetzen ist. Ein von Bediensteten am Tag der Kundmachung dieses Gesetzes bereits erworbener Urlaubsanspruch von 216 bzw 240 Stunden bleibt jedenfalls gewahrt.

(5) Bedienstete, deren Dienstverhältnis zur Stadt vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, erhalten im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem (aktiven) Dienstverhältnis eine einmalige Entschädigung, wenn

1. bei Beamtinnen oder Beamten der Ruhegenuss nicht gemäß § 205 iVm § 5 Abs 2 bis 6 LB-PG gekürzt worden ist;
2. bei Vertragsbediensteten
 - a) der Stadtsenat gegenüber der oder dem betroffenen Bediensteten einen generellen Verzicht auf das Recht der Dienstgeberkündigung ausgesprochen hat und

b) der Ruhegenuss bei der fiktiven Annahme eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht gemäß § 205 iVm § 5 Abs 2 bis 6 LB-PG gekürzt worden wäre.

Die einmalige Entschädigung beträgt nach einer ununterbrochenen im Magistratesdienst zurückgelegten Dienstzeit von 25 Jahren das Einfache, von 35 Jahren das Zweifache und von 40 Jahren das Dreifache des letzten Monatsbezugs.

Übergangsbestimmungen zur Neuregelung des Vorrückungsstichtages

§ 220

(1) Die Ermittlung des Vorrückungsstichtages jener Bediensteten, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits in einem Dienstverhältnis zur Stadt stehen, ist nach folgenden Bestimmungen vorzunehmen:

1. bei Beamtinnen und Beamten nach den §§ 150 und 152 MagBG 2002 in der sich aus den Abs 2 und 3 ergebenden Fassung;
2. bei Vertragsbediensteten gemäß den §§ 3 Abs 3, 19 und 26 VBG in der sich aus § 100 Abs 56 VBG ergebenden Fassung.

(2) § 150 Abs 1 und 2 MagBG 2002 lautet ab dem 1. Jänner 2004:

„(1) Beamtinnen und Beamte rücken nach folgenden Fristen in die nächsthöhere für sie in Betracht kommende Gehaltsstufe vor:

1. bei der ersten Vorrückung nach fünf Jahren, bei Beamtinnen und Beamte in der Verwendungsgruppe (A) Höherer Dienst nach neun Jahren ab dem Vorrückungsstichtag;
2. in alle weiteren Gehaltsstufen nach jeweils zwei weiteren Jahren.

(2) Die Vorrückung findet zum 1. Jänner oder 1. Juli statt, der auf die Vollendung der Fristen gemäß Abs 1 folgt (Vorrückungstermin), wenn die Vorrückung an diesem Tag nicht gehemmt ist. Die Fristen gelten auch dann als zum Vorrückungstermin vollendet, wenn sie noch vor dem 1. April bzw 1. Oktober enden, der dem Vorrückungstermin folgt.“

(3) § 152 Abs 1 MagBG 2002 lautet ab dem 1. Jänner 2004:

„(1) Der Vorrückungsstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Tag der Anstellung Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, in folgendem Ausmaß vorangesetzt werden:

1. die im Abs 2 angeführten Zeiten zur Gänze,
2. sonstige Zeiten, die
 - a) die Erfordernisse des Abs 9 erfüllen, zur Gänze,

b) die Erfordernisse des Abs 9 nicht erfüllen, bis zu 3 Jahren zur Gänze und ansonsten zur Hälfte.“

(4) Eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages und der daraus resultierenden besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund der Abs 1 bis 3 erfolgt nur auf Antrag. Antragsberechtigt sind auch Empfängerinnen und Empfänger von wiederkehrenden Leistungen nach § 206.

(5) Die Anträge gemäß Abs 4 sind unter Verwendung eines vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellenden Formulars zu stellen. Antragsberechtigte, die vor dem Tag der Kundmachung dieses Gesetzes die Neufestsetzung ihres Vorrückungsstichtages oder ihrer besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund von Vordienstzeiten vor dem Tag der Vollendung des 18. Lebensjahrs oder die Nachzahlung von Bezügen aus diesem Anlass beantragt haben, ist vom Dienstgeber aufzutragen, den Antrag unter Verwendung des Formulars erneut einzubringen.

(6) Auf antragsberechtigte Personen (Abs 4), die keinen (korrekten) Antrag nach den Abs 4 und 5 stellen, finden an Stelle der Abs 1 bis 3 nachstehende Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag Anwendung:

1. auf Beamtinnen und Beamte die §§ 150 und 152 MagBG 2002 in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung;
2. auf Vertragsbedienstete die §§ 3 Abs 3, 19 und 26 VBG in der im § 82 Abs 11 VBG bestimmten Fassung.

(7) Die im Abs 6 genannten Bestimmungen sind auf antragsberechtigte Personen unabhängig von einer Antragstellung gemäß den Abs 4 und 5 für die Berechnung der (Vor-)Dienstzeit in folgenden Fällen anzuwenden:

1. für die Ermittlung des für eine Beförderung erforderlichen Vorrückungszeitraums (§ 168),
2. für die Ermittlung des Dienstalters gemäß § 74 Abs 7,
3. für die Berechnung der Zeiten gemäß § 192 Abs 2 Z 2.

(8) Für besoldungs- und pensionsrechtliche Ansprüche, die sich aus einer Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages ergeben, ist der Zeitraum vom 18. Juni 2009 bis zum Tag der Kundmachung dieses Gesetzes nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 176 Abs 1 oder gemäß § 207 iVm § 45 des Landesbeamten-Pensionsgesetzes anzurechnen.

Anlage 1

Dienstzweige, besondere Ernennungserfordernisse, Definitivstellungserfordernisse

1. Teil

Dienstzweige

Verwendungsgruppe A (Höherer Dienst)

§ 1

In der Verwendungsgruppe A bestehen folgende Dienstzweige:

- 1 Amtsärztlicher Dienst
- 2 Amtstierärztlicher Dienst
- 3 Höherer Verwaltungsdienst
- 4 Höherer Baudienst
- 5 Höherer technischer Dienst
- 6 Höherer forsttechnischer Dienst
- 7 Höherer Archivdienst
- 8 Dienst der akademischen Restauratorinnen und Restauratoren
- 9 Höherer psychologischer Dienst
- 10 Höherer Redaktionsdienst
- 11 Höherer Wirtschaftsdienst
- 12 Wissenschaftlicher Dienst.

Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst)

§ 2

In der Verwendungsgruppe B bestehen folgende Dienstzweige:

- 13 Gehobener Forstaufsichtsdienst
- 14 Gehobener Rechnungsdienst
- 15 Gehobener Archivdienst
- 16 Gehobener Dienst der Lebensmittelkontrollorgane
- 17 Gehobener Redaktionsdienst
- 18 Gehobener sozialer Betreuungsdienst
- 19 Gehobener statistischer Dienst
- 20 Gehobener Verwaltungsdienst

- 21 Gehobener Gartenbaudienst
- 22 Gehobener technischer Dienst
- 23 Gehobener medizinisch-technischer und veterinärmedizinischer Dienst
- 24 Gehobener Dienst der Volksbibliothekarinnen und Volksbibliothekare.

Verwendungsgruppe C (Fachdienst)

§ 3

In der Verwendungsgruppe C bestehen folgende Dienstzweige:

- 25 Fürsorgefachdienst
- 26 Gartenbaudienst
- 27 Medizinisch-technischer Fachdienst
- 28 Rechnungsfachdienst
- 29 Verwaltungsfachdienst
- 30 Technischer Fachdienst
- 31 Garagen- und Werkmeisterdienst
- 32 Werkstättenleiterinnen und Werkstättenleiter
- 33 Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG
- 34 Fachdienst der Volksbibliothekarinnen und Volksbibliothekare.

Verwendungsgruppe D (Mittlerer Dienst)

§ 4

In der Verwendungsgruppe D bestehen folgende Dienstzweige:

- 35 Kanzleidienst
- 36 Mittlerer Verwaltungsdienst
- 37 Mittlerer technischer Dienst
- 38 Sanitätshilfsdienst
- 39 Dienst der Pflegehilfe.

2. Teil

Besondere Ernennungserfordernisse, Definitivstellungserfordernisse

Verwendungsgruppe A (Höherer Dienst)

§ 5

(1) Gemeinsames besonderes Ernennungserfordernis ist der Abschluss einer der Verwendung entsprechenden Hochschulausbildung. Diese ist nachzuweisen durch:

1. den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs 1 des Universitätsgesetzes 2002; bei Studien, auf deren Studium das Universitätsgesetz 2002 nicht anzuwenden ist, findet § 235 BDG 1979 sinngemäß Anwendung;
2. den Erwerb eines akademischen Grades gemäß § 5 Abs 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes auf Grund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudiengangs.

(2) Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis ist, ausgenommen die Dienstzweige 1, 2 und 6 bis 8, der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für den höheren Dienst im betreffenden Dienstzweig (Ablegung der Dienstprüfung).

(3) Für die einzelnen Dienstzweige gelten über die gemeinsamen besonderen Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse hinaus bzw an deren Stelle folgende Erfordernisse (nur für die Definitivstellung geltende sind als solche bezeichnet):

Dienstzweig:

1 Amtsärztlicher Dienst

2 Amtstierärztlicher Dienst

3 Höherer Verwaltungsdienst

4 Höherer Baudienst

5 Höherer technischer Dienst

Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse:

Der Abschluss der medizinischen Studien und die Berechtigung zur selbstständigen Dienstausbübung des ärztlichen Berufes. Eine Nachsicht vom Ernennungserfordernis ist ausgeschlossen.

Der Abschluss der tierärztlichen Studien.

Der Abschluss der rechtswissenschaftlichen Studien.

Der Abschluss der technischen Studien oder der kulturtechnischen Studien.

Der Abschluss der technischen Studien, der montanistischen Studien, der Studien der Bodenkultur, der Studien der Architektur an der Akademie der bildenden Künste oder der philoso-

- phischen Studien für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer.
- 6 Höherer forsttechnischer Dienst Der Abschluss der forstwirtschaftlichen Studien. Für die Definitivstellung überdies die erfolgreiche Ablegung der Staatsprüfung für den höheren Forstdienst.
- 7 Höherer Archivdienst Der Abschluss der philosophischen Studien, der theologischen Studien, der rechtswissenschaftlichen Studien, der staatswissenschaftlichen Studien oder der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien und die erfolgreiche Ablegung der Staatsprüfung des österreichischen Institutes für Geschichtsforschung.
- 8 Dienst der akademischen Restauratorinnen und Restauratoren Der Abschluss der Studien an der Meisterschule für Konservierung und Technologie an der Akademie der bildenden Künste oder der Abschluss der Studien einer einschlägigen Fachrichtung an einer anderen Hochschule. In allen Fällen überdies der Nachweis einer dreijährigen, besonderen praktisch-künstlerischen Fachbildung oder Verwendung im betreffenden Fachgebiet.
- 9 Höherer psychologischer Dienst Der Abschluss der philosophischen Studien mit dem Hauptfach Psychologie. Für die Definitivstellung überdies die erfolgreiche Ablegung der Prüfung für den höheren psychologischen oder schulp-psychologischen Dienst nach einjähriger Verwendung im Dienstzweig oder die Zurücklegung einer mindestens dreijährigen Lehrpraxis in einer den Verwendungsgruppen L1 oder L2 entsprechenden Verwendung.
- 10 Höherer Redaktionsdienst Der Abschluss eines einschlägigen Hochschulstudiums.
- 11 Höherer Wirtschaftsdienst Der Abschluss der staatswissenschaftlichen Studien, der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien, der volkswirtschaftlichen oder sozial- und wirtschaftsstatistischen Studienrichtung oder der Studien an der Hochschule für Welthandel.
- 12 Wissenschaftlicher Dienst Der Abschluss der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien, der Studien an der Hochschu-

le für Welthandel oder philosophischen Studien oder eine wissenschaftliche Berufsvorbildung in einer der Verwendung entsprechenden Fachrichtung. Für die Definitivstellung überdies die erfolgreiche Ablegung der Prüfung für den wissenschaftlichen Dienst in dem der Verwendung der Beamtin oder des Beamten entsprechenden Bereich. Für die schriftliche Prüfung kann in den Prüfungsvorschriften auch eine Hausarbeit geschrieben werden. In der Prüfungsvorschrift kann auch bestimmt werden, dass der Prüfungssenat eine vorgelegte wissenschaftliche Veröffentlichung der Beamtin oder des Beamten als erfolgreiche Ablegung der schriftlichen Prüfung oder eines bestimmten Teiles derselben werten kann.

Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst)

§ 6

(1) Gemeinsames besonderes Ernennungserfordernis ist die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung bzw der Reife- und Diplomprüfung an einer höheren Schule. Als Reifeprüfung gilt auch das Diplom einer Akademie für Sozialarbeit, der Abschluss der für einen Fachhochschul-Studiengang vorgeschriebenen Studien und Prüfungen im Sinn des § 5 des Fachhochschulstudiengesetzes und die Berufsreifeprüfung gemäß dem Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung.

(2) Das Erfordernis der Ablegung der Reifeprüfung bzw der Reife- und Diplomprüfung an einer höheren Schule wird durch die erfolgreiche Ablegung der Beamten-Aufstiegsprüfung ersetzt, wenn die Beamtin oder der Beamte außerdem nach der Vollendung des 18. Lebensjahres acht Jahre in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt hat. Die Beamten-Aufstiegsprüfung hat folgende Fächer zu umfassen:

1. Pflichtfächer (im vollen Umfang des Lehrplanes eines Realgymnasiums):
 - 1.1. Deutsch,
 - 1.2. Geschichte und Sozialkunde und
 - 1.3. Geographie und Wirtschaftskunde; und
2. nach Wahl der Kandidatin oder des Kandidaten zwei der folgenden Fächer im Umfang des Lehrplanes eines Realgymnasiums bis einschließlich zur 6. Klasse, davon jedenfalls eines der in Z 2.1 bis 2.3 angeführten Fächer:

- 2.1. Fremdsprache,
- 2.2. eine weitere Fremdsprache,
- 2.3. Mathematik,
- 2.4. Physik,
- 2.5. Chemie,
- 2.6. Biologie und Umweltkunde.

(3) Die geforderten Kenntnisse sind durch staatsgültige Zeugnisse auf Grund schulrechtlicher Vorschriften nachzuweisen. Wenn diese Zeugnisse auf Grund von Externistenprüfungen erworben werden, sind sie nur dann für die Beamten-Aufstiegsprüfung anzuerkennen, wenn in den Fächern Deutsch, Mathematik und Fremdsprache (weitere Fremdsprache) eine schriftliche und eine mündliche Prüfung abgelegt wurden.

(4) Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis ist, ausgenommen die Dienstzweige 13 und 23, der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für den gehobenen Dienst im betreffenden Dienstzweig (Ablegung der Dienstprüfung).

(5) Für die einzelnen Dienstzweige gelten über die gemeinsamen besonderen Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse hinaus bzw an deren Stelle folgende Erfordernisse (nur für die Definitivstellung geltende sind als solche bezeichnet):

Dienstzweig:	Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse:
13 Gehobener Forstaufsichtsdienst	Die Reifeprüfung ist an einer höheren Lehranstalt für Forstwirtschaft (Försterschule) abzulegen. Dieses Erfordernis wird für die Dienstklassen II bis VI auch von Beamtinnen und Beamten erfüllt, auf die Art II Abs 1 und 4 der Forstrechts-Bereinigungsgesetz-Novelle, BGBl Nr 372/1971, zutrifft. Für die Definitivstellung ist überdies die erfolgreiche Ablegung der Staatsprüfung für den Forstdienst erforderlich.
15 Gehobener Archivdienst	Bei der Beamten-Aufstiegsprüfung ist an Stelle des Nachweises der Kenntnisse einer lebenden Fremdsprache der Nachweis der Kenntnisse der lateinischen Sprache zu erbringen.
16 Gehobener Dienst der Lebensmittelkontrollorgane	Nachweis der fachlichen Befähigung gemäß § 29 des Lebensmittelsicherheits- und Verbraucherschutzgesetzes.

18 Gehobener sozialer Betreuungsdienst	An Stelle der Reifeprüfung bzw der Reife- und Diplomprüfung ist die erfolgreiche Absolvierung einer Akademie für Sozialarbeit (früher Lehranstalt für gehobene Sozialberufe, Fürsorgeschule) Ernennungserfordernis.
19 Gehobener statistischer Dienst	Die Prüfung für den gehobenen statistischen Dienst kann auch durch die Erbringung der Definitivstellungserfordernisse für die Dienstzweige 14, 20 und 22 ersetzt werden.
21 Gehobener Gartenbaudienst	Die Reifeprüfung ist an der höheren Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt für Gartenbau abzulegen.
23 Gehobener medizinisch- und veterinärmedizinisch-technischer Dienst	An Stelle der Reifeprüfung bzw der Reife- und Diplomprüfung ist Ernennungserfordernis a) für die medizinisch-technischen Dienste: die Erfüllung der Voraussetzungen zur Ausübung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes nach dem MTD-Gesetz; b) für die veterinärmedizinisch-technischen Dienste: die erfolgreiche Absolvierung eines mindestens zweisemestrigen Lehrganges an der Tierärztlichen Hochschule oder an der Veterinärmedizinischen Universität oder einer veterinärmedizinischen Bundesanstalt oder die Erfüllung der Voraussetzungen zur Ausübung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes nach dem MTD-Gesetz.

Verwendungsgruppe C (Fachdienst)

§ 7

(1) Gemeinsame besondere Ernennungserfordernisse sind:

1. das Vorliegen der für den Fachdienst erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und
2. der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für den Fachdienst im betreffenden Dienstzweig (Ablegung der Dienstprüfung).

(2) Wenn es im Hinblick auf die Art der Verwendung der Beamtin oder des Beamten und der für deren Ausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten dem Ausbildungszweck besser

entspricht, kann in den Verordnungen über die Grundausbildung für bestimmte Verwendungen festgelegt werden, dass die Erfüllung eines oder beider vorstehender Erfordernisse durch die Erfüllung bestimmter anderer gleichwertiger Erfordernisse ersetzt wird oder die Erfüllung anderer gleichwertiger Erfordernisse an ihre Stelle tritt.

(3) Wird die Erlernung eines Lehrberufes vorgeschrieben, ist diese nachzuweisen:

1. nach den Bestimmungen oder den Übergangsbestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes,
2. in der Land- und Forstwirtschaft durch die Erwerbung der Berufsbezeichnung einer Facharbeiterin oder eines Facharbeiters oder, wenn in dem betreffenden Zweig der Landwirtschaft eine solche Berufsbezeichnung nicht erworben werden kann, durch die Erwerbung der Berufsbezeichnung einer Gehilfin oder eines Gehilfen, oder
3. durch den erfolgreichen Abschluss einer Grundausbildung, die als Ersatz für die Erlernung eines Lehrberufes vorgeschrieben ist (Facharbeiter-Aufstiegsausbildung).

(4) Für die einzelnen Dienstzweige gelten über die gemeinsamen besonderen Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse hinaus bzw an deren Stelle folgende Erfordernisse (nur für die Definitivstellung geltende sind als solche bezeichnet):

Dienstzweig:

25 Fürsorgefachdienst

Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse:

Die erfolgreiche Ablegung der Prüfung für den Fürsorgefachdienst oder an Stelle der vorgeschriebenen Verwendung und der vorstehenden angeführten Erfordernisse die erfolgreiche Absolvierung einer Fachschule für Sozialarbeit (Fürsorgeschule).

26 Gartenbaudienst

An Stelle der vorgeschriebenen Verwendung:

- a) die Absolvierung einer landwirtschaftlichen Fachschule, Fachrichtung Gartenbau,
- b) die erfolgreiche Ablegung der Meisterprüfung im Sinn der land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsvorschriften oder
- c) eine sechsjährige Verwendung als Gartenfacharbeiterin oder -facharbeiter, davon zwei Jahre in probeweiser Verwendung im Gartenbaudienst.

27 Medizinisch-technischer Fachdienst

An Stelle der vorgeschriebenen Verwendung tritt die Berechtigung zur Ausübung des medizinisch-technischen Fachdienstes nach den Bestimmungen des MTF-SHD-G.

- | | | |
|----|---|---|
| 30 | Technischer Fachdienst | Die Zeit der Absolvierung einer einschlägigen mittleren Lehranstalt ist bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren in die vorgeschriebene Verwendungszeit einzurechnen, soweit sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt worden ist. |
| 31 | Garagen- und Werkmeisterdienst | An Stelle der vorgeschriebenen Verwendung:
a) die Erlernung eines für den Dienst einschlägigen Metall verarbeitenden Lehrberufes,
b) die erfolgreiche Ablegung der für die Dienstverwendung erforderlichen Kraftwagenlenkerprüfung und
c) eine mindestens vierjährige Dienstzeit als Beamtin oder Beamter eines einschlägigen Dienstzweiges der Verwendungsgruppen P1, P2 oder P3 oder als Beamtin oder Beamter des mittleren Dienstes in technischer bzw handwerklicher Verwendung. |
| 32 | Werkstättenleiterinnen und Werkstättenleiter | Ablegung der Meisterprüfung in einem einschlägigen Lehrberuf. |
| 33 | Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG | An Stelle der vorgeschriebenen Verwendung die Berechtigung zur Ausübung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG. |

Verwendungsgruppe D (Mittlerer Dienst)

§ 8

(1) Gemeinsames besonderes Ernennungserfordernis ist das Vorliegen der für den mittleren Dienst erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Auf den für einzelne Verwendungen geforderten Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes finden die einschlägigen Bestimmungen für den Fachdienst Anwendung.

(2) Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis ist der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für den mittleren Dienst im betreffenden Dienstzweig. Für den einzelnen Dienstzweig gelten über die gemeinsamen besonderen Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse hinaus oder an deren Stelle folgende Erfordernisse (nur für die Definitivstellung geltende sind als solche bezeichnet):

<p>Dienstzweig:</p> <p>35 Kanzleidiensnt und</p> <p>36 Mittlerer Verwaltungsfachdienst</p> <p>38 Sanitätshilfsdienst</p> <p>39 Dienst der Pflegehilfe</p>	<p>Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse:</p> <p>Beamtinnen und Beamte, die die Prüfung für Unteroffiziere des Truppendienstes mit der Fachrichtung Wirtschaftsdienst abgelegt haben, sowie Wachbeamten und -beamte sind von der Dienstprüfung befreit.</p> <p>Die Berechtigung zur Ausübung von Tätigkeiten des Sanitätshilfsdienstes nach dem MTF-SHD-G.</p> <p>Die Berechtigung zur Ausübung von Tätigkeiten des Dienstes der Pflegehilfe nach dem GuKG.</p>
--	--

Verwendungsgruppe P 1

§ 9

Gemeinsames besonderes Erfordernis ist die Erlernung eines Lehrberufs (§ 7 Abs 3) und die Verwendung im erlernten Lehrberuf als

1. Meisterin oder Meister,
2. Partieführerin oder Partieführer,
3. Spezialarbeiterin oder Spezialarbeiter in besonderer Verwendung oder
4. Löschmeisterin, Löschmeister, Oberlöschmeisterin oder Oberlöschmeisterin bei der Berufsfeuerwehr.

Verwendungsgruppe P 2

§ 10

Gemeinsames besonderes Ernennungserfordernis ist die Erlernung eines Lehrberufs (§ 7 Abs 3) und die Verwendung im erlernten Lehrberuf als

1. Partieführerin oder Partieführer,
2. Vorarbeiterin oder Vorarbeiter,
3. Spezialarbeiterin oder Spezialarbeiter oder
4. Oberfeuerwehrfrau oder Oberfeuerwehrmann bei der Berufsfeuerwehr.

Verwendungsgruppe P 3

§ 11

Gemeinsames besonderes Ernennungserfordernis ist die Erlernung eines Lehrberufs (§ 7 Abs 3) und die Verwendung als

1. Facharbeiterin oder Facharbeiter im erlernten Lehrberuf oder
2. Feuerwehrfrau oder Feuerwehrmann bei der Berufsfeuerwehr.

Verwendungsgruppe P 4

§ 12

Erforderlich ist das Vorliegen von einem der nachfolgend angeführten Erfordernisse:

1. 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;
2. Verwendung als Reinigungskraft ununterbrochen seit mindestens zehn Jahren im Magistratsdienst oder Verwendung als Reinigungskraft, die im erheblichen Ausmaß (mindestens 25 % der Tätigkeit) zu anderen Tätigkeiten (zB Garten-, Servier-, Haushaltsarbeiten) herangezogen wird;
3. Verwendung als Pflegehilfskraft in Altenheimen.

Verwendungsgruppe P 5

§ 13

Ernennungserfordernis ist die Eignung für die vorgesehene Verwendung als Reinigungskraft oder als ungelernete Arbeiterin oder ungelerner Arbeiter.

Gehalt der Bediensteten

Gehalt der Beamtinnen und Beamten

§ 1

(1) Das Gehalt der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung mit Ausnahme der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen beträgt in Euro in den Dienstklassen I bis III:

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe			
	A	B	C	D
I. Dienstklasse				
1	1.342,0	1.397,6	-	-
2	1.367,1	1.430,8	-	-
3	1.392,0	1.464,2	-	-
4	1.417,2	1.497,7	-	-
5	1.442,2	1.531,1	-	-
II. Dienstklasse				
1	1.466,9	1.564,4	1.564,4	-
2	1.492,2	1.597,5	1.605,8	-
3	1.516,9	1.630,9	1.647,6	-
4	1.542,0	1.664,1	1.689,1	-
III. Dienstklasse				
1	1.566,9	1.697,5	1.731,0	1.945,9
2	1.592,1	1.731,0	1.775,4	-
3	1.617,0	1.766,7	1.821,6	-
4	1.641,8	-	-	-
5	1.666,9	-	-	-
6	1.692,2	-	-	-
7	1.717,2	-	-	-
8	1.786,7	-	-	-

(2) Das Gehalt der Beamtinnen und Beamten in handwerklicher Verwendung beträgt in Euro in der Dienstklasse III:

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe		
	P1	P2	P3
1	1.397,6	1.370,0	1.342,0
2	1.430,8	1.397,6	1.367,1
3	1.464,2	1.425,5	1.392,0
4	1.497,7	1.453,3	1.417,2
5	1.531,1	1.481,0	1.442,2
6	1.564,4	1.508,9	1.466,9
7	1.597,5	1.536,4	1.492,2
8	1.630,9	1.564,4	1.516,9
9	1.664,1	1.592,1	1.542,0
10	1.697,5	1.619,7	1.566,9
11	1.731,0	1.647,6	1.592,1
12	1.766,7	1.675,3	1.617,0
13	1.802,9	1.703,4	1.641,8
14	1.841,1	1.731,0	1.666,9
15	-	1.760,7	1.692,2
16	-	1.790,9	1.717,2
17	-	1.850,5	1.786,7
18	-	-	-

(3) Das Gehalt der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung mit Ausnahme der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen und das Gehalt der Beamtinnen und Beamten in handwerklicher Verwendung beträgt in Euro in den Dienstklasse IV bis IX:

Gehaltsstufe	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1	-	-	2.738,8	3.312,4	4.440,1	6.287,0
2	-	2.341,7	2.818,0	3.417,4	4.669,9	6.633,7
3	1.861,8	2.421,2	2.896,8	3.521,6	4.899,5	6.980,4
4	1.940,8	2.500,1	3.000,7	3.751,3	5.246,4	7.327,5
5	2.021,0	2.579,7	3.104,5	3.981,0	5.593,0	7.674,5
6	2.101,0	2.659,1	3.208,4	4.210,9	5.939,8	8.020,8
7	2.181,2	2.738,8	3.312,4	4.440,1	6.287,0	-
8	2.261,8	2.818,0	3.417,4	4.669,9	6.633,7	-
9	2.341,7	2.896,8	3.521,6	4.899,5	6.980,4**	-
10	-	3.000,7*	-	-	7.327,5**	-
11	-	-	-	-	7.674,5**	-
12	-	-	-	-	8.020,8**	-

* Die 10. Gehaltsstufe kann von Beamtinnen und Beamten der Verwendungsgruppe C in der Dienstklasse V, die die Tätigkeit einer Amtsleiterin oder eines Amtsleiters, einer Amtsstellenleiterin oder eines Amtsstellenleiters oder eine einer solchen Tätigkeit nach Feststellung des Stadtsenats in sachlicher und umfangmäßiger Hinsicht gleichzuhaltende Tätigkeit ausüben, nach vier in der Gehaltsstufe 9 verbrachten Jahren unbeschadet ihres Anspruches auf eine Dienstalterszulage erreicht werden.

** Sämtliche Gehaltsstufen stehen nur folgenden Bediensteten offen:

1. Abteilungsvorständen;
2. Bediensteten in weiteren Funktionen, für die vom Gemeinderat durch Verordnung den Abteilungsvorständen gleichwertige dienstliche Anforderungen und Belastungen festgestellt worden sind.

Gehalt der Vertragsbediensteten

§ 2

(1) Das Gehalt der Vertragsbediensteten der Allgemeinen Verwaltung mit Ausnahme der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen beträgt in Euro in den Dienstklassen I bis III:

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe			
	D	C	B	A
I. Dienstklasse				
1	1.356,1	1.412,2	-	-
2	1.381,5	1.446,1	-	-
3	1.406,7	1.479,8	-	-
4	1.432,1	1.513,6	-	-
5	1.457,3	1.547,6	-	-
II. Dienstklasse				
1	1.482,4	1.581,0	1.581,0	-
2	1.508,0	1.614,6	1.623,2	-
3	1.533,2	1.648,5	1.665,3	-
4	1.558,7	1.682,2	1.707,6	-
III. Dienstklasse				
1	1.583,9	1.716,1	1.750,0	1.968,8
2	1.609,3	1.750,0	1.795,1	-
3	1.634,6	1.786,0	-	-
4	1.659,8	-	-	-
5	1.684,9	-	-	-
6	1.710,5	-	-	-
7	1.735,7	-	-	-
8	1.806,5	-	-	-

(2) Das Gehalt der Vertragsbediensteten in handwerklicher Verwendung beträgt in Euro in der Dienstklasse III:

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe				
	P1	P2	P3	P4	P5
1	1.418,8	1.390,7	1.362,4	1.333,9	1.305,8
2	1.452,8	1.418,8	1.387,9	1.353,9	1.321,4
3	1.486,7	1.447,2	1.413,4	1.373,8	1.337,1

Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe				
	P1	P2	P3	P4	P5
4	1.520,9	1.475,7	1.438,8	1.393,5	1.352,6
5	1.554,5	1.504,0	1.464,3	1.413,4	1.367,9
6	1.588,9	1.532,3	1.489,4	1.432,9	1.383,6
7	1.622,5	1.560,1	1.515,0	1.452,9	1.399,1
8	1.656,5	1.588,9	1.540,4	1.472,8	1.414,8
9	1.690,2	1.616,9	1.565,9	1.492,5	1.430,2
10	1.724,1	1.645,2	1.591,2	1.512,2	1.445,9
11	1.758,4	1.673,5	1.616,9	1.532,3	1.461,3
12	1.794,8	1.701,7	1.642,3	1.551,9	1.477,1
13	1.832,1	1.729,9	1.667,8	1.571,6	1.492,5
14	1.871,0	1.758,4	1.693,3	1.591,2	1.508,2
15	-	1.788,7	1.718,8	1.611,2	1.523,6
16	-	1.819,4	1.744,1	1.631,0	1.539,3
17	-	1.880,5	1.815,1	1.650,8	1.554,5
18	-	-	-	1.670,8	1.570,4

(3) Das Gehalt der Vertragsbediensteten der Allgemeinen Verwaltung mit Ausnahme der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen und das Gehalt der Vertragsbediensteten in handwerklicher Verwendung beträgt in Euro in den Dienstklasse IV bis IX:

Gehalts- stufe	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1	-	-	2.771,4	3.352,8	4.479,6	6.311,7
2	-	2.369,0	2.851,6	3.459,0	4.707,7	6.656,2
3	1.882,7	2.449,9	2.931,6	3.564,8	4.935,6	6.999,5
4	1.963,6	2.529,9	3.036,9	3.796,2	5.279,7	7.344,1
5	2.044,5	2.610,1	3.142,2	4.024,2	5.623,4	7.688,3
6	2.125,8	2.690,8	3.247,5	4.252,5	5.967,3	8.031,8
7	2.206,8	2.771,4	3.352,8	4.479,6	6.311,7	-
8	2.288,6	2.851,6	3.459,0	4.707,7	6.656,2	-
9	2.369,0	2.931,6	3.564,8	4.935,6	-	-
10	-	3.036,9*	-	-	-	-

* Die 10. Gehaltsstufe kann von Vertragsbediensteten der Verwendungsgruppe C in der Dienstklasse V, die die Tätigkeit einer Amtsleiterin oder eines Amtsleiters, einer Amtsstellenleiterin oder eines Amtsstellenleiters oder eine einer solchen Tätigkeit nach Feststellung des Stadtsenats in sachlicher und umfangmäßiger Hinsicht gleichzuhaltende Tätigkeit ausüben,

nach vier in der Gehaltsstufe 9 verbrachten Jahren unbeschadet ihres Anspruches auf eine Dienstalterszulage erreicht werden.

Gehalt der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen

§ 3

(1) Das Gehalt der als Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen verwendeten Beamtinnen und Beamten (§ 69 Abs 2 des Kinderbetreuungsgesetzes 2007) beträgt in Euro:

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	ki1	ki2
1	1.789,3	1.614,4
2	1.817,1	1.639,5
3	1.844,7	1.664,4
4	1.872,4	1.689,3
5	1.900,1	1.714,1
6	1.943,2	1.753,1
7	2.010,7	1.813,8
8	2.081,1	1.877,2
9	2.156,0	1.944,7
10	2.234,1	2.014,8
11	2.318,0	2.090,3
12	2.438,0	2.198,4
13	2.556,9	2.305,4
14	2.676,8	2.413,3
15	2.796,0	2.520,5
16	2.902,4	2.616,2
17	3.012,7	2.715,7

(2) Das Gehalt der als Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen verwendeten Vertragsbediensteten (§ 22 des Kinderbetreuungsgesetzes 2007) beträgt in Euro:

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	ki1	ki2
1	1.830,80	1.655,30
2	1.862,20	1.682,90
3	1.892,90	1.709,90
4	1.924,30	1.737,60

Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	ki1	ki2
5	1.955,30	1.765,20
6	2.003,50	1.807,40
7	2.079,00	1.875,50
8	2.159,10	1.947,30
9	2.240,50	2.020,70
10	2.323,30	2.095,00
11	2.413,20	2.176,40
12	2.538,10	2.290,30
13	2.663,20	2.403,10
14	2.787,80	2.515,30
15	2.912,40	2.627,70
16	3.022,70	2.726,90
17	3.138,20	2.830,50
18	3.262,50	2.941,40
19	3.375,50	3.042,30

(3) Die Leiterinnen -und -leiterzulage (§ 22 Abs 4 des Kinderbetreuungsgesetzes 2007) beträgt in Euro:

in Kindergärten	in den Gehaltsstufen		
	1 bis 10	11 bis 15	ab 16
mit einer Gruppe	53,70	56,90	61,40
mit zwei Gruppen	77,60	79,10	83,20
mit drei Gruppen	111,10	114,30	121,00
mit vier Gruppen	154,30	158,00	167,50
mit fünf und mehr Gruppen	164,80	170,60	183,00

Erläuterungen

1. Allgemeines:

1.1. Regelungsschwerpunkte:

1.1.1. Das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Magistrates der Landeshauptstadt Salzburg (im Folgenden kurz: Stadt) ist derzeit nicht gesetzlich geregelt. Das Fehlen von landesgesetzlichen Dienstrechtsbestimmungen für Magistratsvertragsbedienstete ist unbefriedigend und insbesondere im Hinblick auf die diesen Rechtsbereich betreffenden zahlreichen EU-Richtlinien, die umzusetzen sind, nicht mehr zu vertreten. Daher soll die auf Verordnungsebene bestehende Rechtslage in den Normenbestand des Salzburger Magistratsbeamten- und Magistrats-Beamtengesetzes 2002 (Kurzbezeichnung: MagBG, im folgenden Text jedoch zur besseren Unterscheidbarkeit von der aktuellen Vorlage als „MagBG 2002“ bezeichnet) einbezogen und **ein umfassendes Magistratsbedienstetengesetz** geschaffen werden. Dabei sollen jedoch die bestehenden wesentlichen Unterschiede der beiden Dienstrechtsbereiche aufrecht erhalten werden; eine Vermischung der beiden Dienstrechte zu einem neuen einheitlichen „allgemeinen Bedienstetenrecht“ ist nicht geplant. Harmonisierungen, die Details betreffen, in denen eine unterschiedliche Behandlung sachlich nicht gerechtfertigt erscheint, werden jedoch vorgeschlagen (s zu weiteren Details Pkt 1.2 der Erläuterungen).

1.1. 2. Die Vorlage beinhaltet als weiteren Regelungsschwerpunkt die **Anpassung des Dienstrechts der Bediensteten an folgende gemeinschaftsrechtliche Vorgaben**, wobei auf Grund der Besonderheiten des bisher bestehenden Vertragsbedienstetenrechts (s dazu Pkt 1.2 der Erläuterungen) davon auszugehen ist, dass die im privatrechtlichen Dienstverhältnis bisher angewendete Rechtslage inhaltlich bereits den nachstehend dargestellten gemeinschaftsrechtlichen Erfordernissen entsprochen hat.

1.1.2.1. Urteil vom 18. Juni 2009, C 88/08, Fall Hütter:

In diesem Urteil hat der EuGH festgestellt, dass „die Art 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen [sind], dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die, um die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern, bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes eines Mitgliedstaats die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Dienstzeiten ausschließt.“ Das Urteil betrifft zwar seinem Wortlaut nach nur die Ermittlung des Vorrückungstichtags, sein Tenor trifft jedoch zweifelsfrei auch auf sonstige Bestimmungen zu, die Dienstzeiten je nach dem Lebensalter der betroffenen Person unterschiedlich behandeln.

Auch im Dienstrecht der Magistratsbeamtinnen und -beamten finden sich derzeit noch einige Bestimmungen, die jene (Vor)-Dienstzeiten unterschiedlich behandeln, die vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegt worden sind. Diese Bestimmungen sollen überarbeitet werden bzw zum Teil ersatzlos entfallen. Vor allem betroffen sind naturgemäß die Vordienstzeitenregelungen im engeren Sinn (§§ 150 bis 152 MagBG 2002), aber auch Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubs (§ 66 MagBG 2002) und die Jubiläumszulage (§ 179 MagBG 2002). Dieses Regelungserfordernis soll zum Anlass genommen werden, die Bestimmungen über den Vorrückungstichtag entsprechend den bereits im Dienstrecht der Landesbediensteten bestehenden Regelungsvorbildern (§ 84 des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 - L-BG, § 54 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000 - L-VBG) wesentlich zu vereinfachen und an Stelle der äußerst aufwendigen Detailbeurteilung einzelner Zeiträume eine pauschale Anrechnung von 60 % der nach der Beendigung des 9. Schuljahres liegenden Zeiten vorzusehen. Damit kann auch die derzeit bestehende Differenz zwischen der Berechnung des Vorrückungstichtages für Beamtinnen und Beamte einerseits und für Vertragsbedienstete andererseits (s § 152 MagBG 2002 und den auf Vertragsbedienstete der Stadt derzeit angewendeten § 26 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 - VBG) bereinigt werden. Die 60 %-Anrechnung soll für neu eintretende Bedienstete gelten; für die gemeinschaftsrechtskonforme Gestaltung der Rechtslage für die Bediensteten des Dienststandes ist in einer Übergangsbestimmung (§ 220) eine am Bundesdienstrecht (s das Gesetz BGBl I Nr 82/2010) orientierte Antragsmöglichkeit vorgesehen, die zu einer Verbesserung des Vorrückungstichtages um drei Jahre führen kann.

1.1.2.2. Urteil vom 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:

Aus diesem Urteil ergibt sich, dass Bestimmungen über den Verfall von Urlaubsansprüchen aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht zwar grundsätzlich zulässig sind, aber eine Berücksichtigung von Krankenstandszeiten erfolgen muss. Gemeinschaftswidrig ist es nämlich, 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 des 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 (OGH 6.10.2005, 8 ObA 41/05w, zum Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz). Diese Rechtsprechung ist im Urlaubsrecht der Bediensteten umzusetzen (§ 79).

1.1.2.3. Urteil vom 22.4.2010, Rs C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols:

Dieses Urteil beinhaltet drei Aussagen, die auch für den Magistratsdienst relevant sind. So steht das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegen, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann. Weiters sind auch die Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetenrechtes kritisch zu hinterfragen, da zB der Ausschluss jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von höchstens sechs Monaten haben oder die nur fallweise beschäftigt werden, als unionsrechtswidrig beurteilt wurde. Schließlich ergibt sich aus diesem Urteil auch, 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. Von der Rechtsprechung betroffen sind die Bestimmungen über den Erholungsurlaub, für die eine Ergänzung betreffend die Änderung des Urlaubsausmaßes vorgeschlagen wird (§ 76), und neuerlich die bereits im Pkt 1.1.2.2 zitierte Bestimmung über den Urlaubsverfall.

1.1.2.4. Urteil vom 9.9.2003, Rs C-151/02, Jaeger:

Aus diesem Urteil ergibt sich, dass Zeiten einer Dienststellenbereitschaft bzw eines Journaldienstes im dienstnehmerschutzrechtlichen Zusammenhang voll als Dienstzeit anzuerkennen und somit bei der Einhaltung der Höchstgrenzen der zulässigen Dienstzeit einzuberechnen sind. Die Anpassung an diese Rechtsprechung erfolgt in enger Anlehnung an die bereits im Dienstrecht der Landesbeamtinnen und -beamten vorhandenen Regelungsvorbilder (§§ 12 ff L-BG), die sich wieder am Bundesrecht (§§ 47a ff BDG 1979) orientieren.

1.1.2.5. Urteil vom 18.11.2010, Rs C-356/09, Fall Kleist:

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, aus Anlass des Erreichens der Altersgrenze für die gesetzliche Alterspension die Kündigung auszusprechen, ist dann diskriminierend, 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 (§ 26 Abs 2 Z 7) als diskriminierend beurteilt und durch eine Wahlmöglichkeit der betroffenen Mitarbeiterin ergänzt werden.

1.1.3. Weiters soll die für den Landesdienst inzwischen analog zur Bundesregelung durch die Novelle LGBl Nr 45/2009 erfolgte Einführung einer "**Mehrstundenvergütung**" einschließlich den durch die Novelle LGBl Nr 50/2010 vorgenommenen Modifizierungen bzw Ergänzungen im Wesentlichen auch für die Magistratsbediensteten 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. Auf Bundesebene wurde bereits im Jahr 2007 (BGBl I Nr 96/2007) ein Überstundenzuschlag auch für Teilzeitbeschäftigte eingeführt. Dem ist mittlerweile auch der Landesgesetzgeber für die Landesbediensteten gefolgt. Der Zuschlag soll daher auch für Magistratsbedienstete vorgesehen werden (§ 180).

1.1.4. Entsprechend den bereits im Landes- und Gemeindedienst geltenden Bestimmungen (§ 124 des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 - L-BG, § 70b des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000 - L-VBG und § 125 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 - Gem-VBG) soll auch für Magistratsbedienstete eine **Pensionskassenregelung** (§ 209) geschaffen werden, wobei der Kreis der Begünstigten auf die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeschränkt wird. Ebenfalls neu vorgesehen sind Bestimmungen über den **Betriebsübergang** von der Stadt auf einen anderen Rechtsträger bzw von einem anderen Rechtsträger auf die Stadt (§ 30), über die **Dienstzuweisung** von Magistratsbediensteten (§ 44), dh über die Zuweisung von Magistratsbediensteten zu einem von der Stadt verschiedenen Rechtsträger zur Dienstleistung, über die **Bildungskarenz** (§ 89), die bundesrechtlich bereits vorgesehene **allgemeine Dienstfreistellung gegen Refundierung** (§ 93) und die Ermächtigung, **zusätzliche besoldungsrechtliche Maßnahmen** vorzusehen (§ 206). Die in der Anlage 2 enthaltenen Gehaltstabellen sehen für Beamtinnen und Beamten ergänzend zum bisherigen Rechtsbestand **weitere Gehaltsstufen** in der Dienstklasse VIII vor, die auf einem entsprechenden Vorbild aus dem

Dienstrecht der Landesbeamtinnen und -beamten (s § 72 Abs 3 L-BG bzw zur Einführung der Gehaltsstufen das Gesetz LGBl Nr 66/2006) beruhen.

1.1.5. Eine Angleichung an das Bundesdienstrecht beinhaltet § 12 Abs 1. Die geltende Rechtslage sieht den **Übertritt in den Ruhestand** mit Ablauf des Monats vor, in dem der 780. Lebensmonat vollendet wird (§ 3d Abs 1 MagBG 2002). § 13 Abs 1 BDG 1979 bestimmt dagegen als Zeitpunkt für den Übertritt in den Ruhestand den Ablauf des Jahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Da aus der Sicht der Stadt Interesse daran besteht, Beamtinnen und Beamte möglichst lange im Dienststand zu halten, soll die Bundesrechtslage auch für den Magistratsdienst gelten.

1.1.6. Sowohl das MagBG 2002 (§ 179) als auch die VBO (vgl die Ausführungen im Pkt 1.2.1 der Erläuterungen) sehen derzeit noch die Gewährung einer sogenannten „**einmaligen Entschädigung**“ beim Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand bzw bei der Beendigung des Dienstverhältnisses vor. Diese vom Rechnungshof (zuletzt etwa im Bericht „Magistrat der Stadt Salzburg: Kontrollsystem – Personalverwaltung aus dem Jahr 2010) vielfach kritisierte zusätzliche Geldleistung soll für neu eintretende Bedienstete entfallen (§ 219 Abs 5). Gleichfalls entfallen sollen die bisher sowohl im MagBG 2002 (§ 66 Abs 11) als auch in der VBO vorgesehene Bestimmungen, nach denen ein **zusätzlicher Urlaubstag** zu gewähren ist, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag fällt. Ebenfalls entfallen kann die durch Zeitablauf gegenstandslos gewordene Bestimmung über die Weitergewährung des **Karenzurlaubsgeldes** (bisher § 189 MagBG 2002).

1.1.7. Mit dem Budgetbegleitgesetz 2010, LGBl Nr 116, wurde ua auch die **Begründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse** zur Stadt auf die verfassungsrechtlich gebotenen Fälle beschränkt (§ 1 Abs 1a MagBG 2002). Diese gesetzliche Vorgabe lässt derzeit die Pragmatisierung von Bediensteten nur mehr für die Funktion der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors zu (Art 117 Abs 7 B-VG). Da aber auch für bestimmte weitere Funktionen die durch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis gewährleistete sichere Rechtsstellung der Bediensteten wünschenswert ist, soll im § 1 Abs 2 diese Einschränkung auf verfassungsrechtliche Vorgaben durch eine taxative Auflistung von Verwendungen ersetzt werden, in denen Bedienstete auch weiterhin pragmatisiert werden können. Dazu ist eine Ermächtigung des Gemeinderates, diese Auflistung im Verordnungsweg zu ergänzen, vorgesehen. Eine weitere, durch das Budgetbegleitgesetz 2010 vorgenommene Änderung hat die **Verschiebung der Auszahlungstermine für die Bezüge und Sonderzahlungen** der Beamtinnen und Beamten vom Monatsersten auf den 15. jeden Monats bewirkt. Diese Neuregelung hat sich aus der Sicht des Magistrats nicht bewährt und soll daher wieder rückgängig gemacht werden (§ 171).

1.2. Zur Kodifizierung des Vertragsbedienstetenrechts:

1.2.1. Wie einleitend bereits dargestellt worden ist, bestehen für privatrechtliche Dienstverhältnisse zur Stadt derzeit keine Normen auf Gesetzesebene. Die vom Gemeinderat beschlossene **Vertragsbedienstetenordnung 1966** (im Folgenden kurz: VBO) sieht im § 1 Abs 1 vor, dass für die „Aufnahme“ (gemeint wohl: für das Dienstverhältnis) von Magistratsvertragsbedienstete die jeweils für Vertragsbedienstete des Bundes geltenden Bestimmungen (sinngemäß) Anwendung finden. Diese Verweisung bezieht sich in erster Linie auf das Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG), aber auch auf verschiedene andere bundesgesetzliche Bestimmungen, die in den folgenden Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen näher dargestellt werden. Zum Bundesrechtsbestand bestehen in der VBO einige Abweichungen, die vor allem folgende Punkte betreffen:

- Besoldung: Magistratsvertragsbedienstete werden nach dem Beamtenschema entlohnt, wobei die Beamtenbezüge noch um einen Betrag erhöht werden, der der Differenz zwischen den Pensionsbeiträgen (der Beamtinnen und Beamten) zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherungsanstalt und den Sozialversicherungsbeiträgen der Vertragsbediensteten entspricht (§ 2 Abs 1 VBO).
- Fortzahlung der Bezüge bei längerer Dienstabwesenheit: Für Magistratsvertragsbedienstete gilt eine dem § 113 Abs 3 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 (Gem-VBG) entsprechende Regelung (Zuschuss von höchstens 49 % des Nettomonatsbezuges, § 2 Abs 2 VBO).
- Urlaubsanspruch: Auf Magistratsvertragsbedienstete findet, das Ausmaß des Erholungsurlaubs betreffend, § 66 Abs 2 MagBG 2002 Anwendung (216 Stunden ab der Dienstklasse V bzw ab IV/6 in der Verwendungsgruppe D, § 2 Abs 3 VBO).
- Leistungsfeststellung und Disziplinarverfahren: Für Magistratsvertragsbedienstete gelten die für Magistratsbeamtinnen und -beamte geltenden Bestimmungen sinngemäß (§§ 7 und 8 VBO); die Bestimmungen des Disziplinarverfahrens sind dabei nur auf Vertragsbedienstete anzuwenden, die im Sinn des § 11 VBO unkündbar sind (vgl dazu die Ausführungen zu § 11 VBO).
- Enden des Dienstverhältnisses: Das Dienstverhältnis endet ex lege mit Ablauf des Jahres, in dem die oder der Magistratsvertragsbedienstete das 65. Lebensjahr vollendet (§ 10 VBO).
- Kündigungsmöglichkeiten: Magistratsvertragsbedienstete sind unter bestimmten Voraussetzungen (zB tatsächliche Dienstzeit von 9 Jahren, Mindestalter von 35 Jahren) unkündbar; das Zutreffen der Voraussetzungen wird durch einen Beschluss des Stadtsenates festgestellt (§ 11 VBO).
- Versorgung von pensionierten Bediensteten: Magistratsvertragsbedienstete können an Stelle der Abfertigung eine monatlich zu leistende Altersbeihilfe erhalten (§ 12 VBO).

- Einmalige Entschädigung: Unkündbare Magistratsvertragsbedienstete erhalten im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine einmalige Entschädigung, die je nach Dienstalter ansteigt (§ 12a VBO).
- Versorgung von Hinterbliebenen: Die Witwe eines verstorbenen Magistratsvertragsbediensteten erhält unter bestimmten Voraussetzungen eine Todesfallhilfe (§ 12b VBO).

1.2.2. Obwohl die VBO ua den jeweils geltenden Stand des VBG als Rechtsgrundlage des Dienstrechts der Magistratsvertragsbediensteten nennt, wurden in der praktischen Anwendung offenkundig nicht alle Änderungen der Bundesrechtslage nachvollzogen. Als Beispiel wird etwa angeführt, dass weder das mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl I Nr 130, eingeführte Verwaltungspraktikum noch die mit der Dienstrechts-Novelle 2004, BGBl I Nr 176, im § 5c VBG geregelte Telearbeit im Magistratsdienst praktische Bedeutung erlangt haben. Aus diesem Grund und auch um sachlich nicht notwendige Unterschiede in den einzelnen landesgesetzlichen Dienstrechtsnormen zu vermeiden, sind in der Vorlage verschiedene Angleichungen sowohl an die aktuelle Fassung des L-VBG sowie des Gem-VBG vorgesehen. Darauf wird in den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen jeweils hingewiesen.

1.2.3. Der Gesetzesvorschlag für ein Magistrats-Bedienstetengesetz sieht im Vergleich zur Ausgangslage (Bundesrechtslage mit den vorstehend dargestellten Abweichungen für Vertragsbedienstete und MagBG 2002 für Beamtinnen und Beamte) neben den im Pkt 1.1 geschilderten Regelungsschwerpunkten folgende weitere **wesentliche Änderungen** vor:

1.2.3.1. im **Vertragsbedienstetenrecht**:

- Entfall von Bestimmungen, die im Magistratsdienst keine praktische Relevanz erlangt haben (zB Verwaltungspraktikum, Telearbeit, Ausdehnung des Anwendungsbereiches des Gesetzes durch Verordnung);
- Entfall der Bestimmung über die Übernahme aus einem anderen Magistratsdienstverhältnis (vgl § 3a VBG), da die dienst- und besoldungsrechtliche Gleichstellung dieser Zeiten durch die Bestimmungen über die Vordienstzeitenanrechnung gewährleistet ist;
- Entfall des Kündungsverzichtes (§ 11 VBO), da diese weitreichende Beschränkung von Dienstgeberbefugnissen sachlich nicht gerechtfertigt ist (vgl dazu Pkt 1.2.4 der Erläuterungen);
- keine Anwendung des Disziplinarrechtes (§ 8 VBO) auf Vertragsbedienstete (vgl dazu Pkt der Erläuterungen);
- Entfall der Bestimmungen über die Alters- und die Todesfallbeihilfe (§§ 12 und 12b VBO, vgl dazu Pkt 1.5 der Erläuterungen).

1.2.3.2. für **beide Bedienstetengruppen** im Vergleich zum geltenden Rechtsbestand:

- Entfall der Bestimmungen über das Personalverzeichnis (§ 9 MagBG 2002, § 4b VBG), die Entsendung (§ 32 MagBG 2002, § 6b VBG) und die Teuerungszulagen (§ 190 MagBG 2002, §§ 22 VBG iVm § 170 GehG), da diese Bestimmungen keine praktische Bedeutung mehr zukommt; die dienst- und besoldungsrechtlich relevanten Daten werden automations-

unterstützt verarbeitet (vgl § 197 MagBG 2002 und § 214 der Vorlage Entsendungen von Magistratsbediensteten ins Ausland oder zu Ausbildungszwecken zu einem anderen Rechtsträger kommen in der Praxis kaum vor und Teuerungszulagen werden seit vielen Jahren nicht mehr gewährt.

- Entfall aller Bestimmungen, die im Ausland verwendete Bedienstete betreffen, da solche Normen im Magistratsdienst keine praktische Bedeutung haben;
- Anpassung der Bestimmungen über den Ersatz der Ausbildungskosten bei der Beendigung des Dienstverhältnisses an die für Gemeindevertragsbedienstete geltenden Bestimmungen (§ 114 Abs 5 Gem-VBG, §§ 18 Abs 4 und 24 Abs 5 der Vorlage);
- Übernahme einer Bestimmung aus dem L-BG, die in Einzelfällen auch ein Unterschreiten der Mindestdienstzeit von 50 % der Vollarbeitszeit erlaubt (§ 71 Abs 2 der Vorlage).

1.2.4. Wie bereits bei der Kurzdarstellung der wesentlichen inhaltlichen Änderungen (Pkt 1.2.3.1) dargestellt, enthält die Vorlage keinen dem § 11 VBO entsprechenden völligen Entfall der Dienstgeber-Kündigungsmöglichkeit mehr. Der pauschale Verzicht auf die Kündigung durch den Dienstgeber führt zu dem bedenklichen Ergebnis, dass das Dienstverhältnis auch aus so gravierenden Gründen wie etwa dem Verlust der Handlungsfähigkeit, der mangelnden gesundheitlichen Eignung oder fehlender Leistungsbereitschaft nicht aufgelöst werden kann. Die offenbar als „Ersatz“ dienende sinngemäße Anwendung des Disziplinarrechtes der Beamtinnen und Beamten kann keinesfalls ein dem Kündigungsrecht gleichwertiges Instrument darstellen, da es ausschließlich zur Ahndung von Dienstpflichtverletzungen geeignet ist (die oben angeführten Kündigungsgründe stellen ausnahmslos keine Dienstpflichtverletzungen dar) und überdies gemäß Art 21 Abs 1 letzter Satz B-VG in jedem Streitfall aus einem privatrechtlichen Dienstverhältnis ohnehin eine Entscheidung durch Arbeitsgerichte erfolgen muss, so dass den vorgeschalteten magistratsinternen Verfahren keinerlei Bedeutung zukommt. Dem Stadtsenat bleibt es jedoch unbenommen, in Einzelfällen weiterhin auf das der Stadt gemäß § 36 Abs 2 lit e des Salzburger Stadtrechtes 1966 zustehende Kündigungsrecht zu verzichten, wobei die oben dargestellten Erwägungen die Einschränkung des Verzichts auf bestimmte Kündigungsgründe (zB organisatorische Gründe, § 26 Abs 2 Z 9) nahelegen.

1.2.5. Die Bestimmungen über die Versorgung von pensionierten Vertragsbediensteten und die Hinterbliebenenversorgung (§§ 12 und 12b VBO) weisen Inhalte auf, die nicht dem Kompetenztatbestand „Dienstvertragsrecht“ (Art 21 Abs 1 B-VG) zugeordnet werden können. Vielmehr werden Ähnlichkeiten zu sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gesehen, die jedoch der Regelung durch den Bundesgesetzgeber vorbehalten sind (Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG). Auch diese Bestimmungen sind daher in der Vorlage nicht mehr vorgesehen.

1.2.6 Die unter Pkt 1.2 bereits erwähnten weitgehenden Übereinstimmungen zwischen dem Dienstrecht der Magistratsvertragsbediensteten einerseits und jenem der Magistratsbeamtinnen und -beamten andererseits ermöglicht nicht nur die Erlassung eines beide Bediensteten-gruppen umfassenden Gesetzes, sondern lässt es auch geboten erscheinen, unterschiedliche

Regelungen **dort zu harmonisieren**, wo keine sachlichen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung erkennbar sind. Die Vorlage sieht daher in folgenden Regelungsbereichen, in denen bisher (teilweise nur sprachlich) unterschiedliche Bestimmungen gegolten haben, weitgehend einheitlich für beide Bedienstetengruppen geltende Regelungen vor:

- Bestimmungen über die Verwendung von Bediensteten (§§ 39 ff),
- Bestimmungen über die Dienstpflichten (§§ 46 ff),
- Bestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung (§§ 71 bis 73) und den Urlaub (§§ 74 ff),
- besoldungsrechtliche Bezeichnungen (Monatsbezüge, Gehalt, Verwendungsgruppen usw),
- Bestimmungen über die Fälle, in denen Monatsbezüge gekürzt werden können (§ 172),
- Bestimmungen über die Rückforderung zu Unrecht empfangener Leistungen (§ 175).

2. Kompetenzrechtliche Grundlage und verfassungsrechtlich Besonderheiten:

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

2.2. Die neu vorgesehenen Bestimmungen über den Betriebsübergang bzw die damit in Zusammenhang stehende Dienstzuweisung (§§ 30 und 44) weisen folgende verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen auf:

Gemäß Art 118 Abs 3 Z 2 B-VG iVm § 38 Abs 2 Z 2 des Salzburger Stadtrechtes 1966 fällt die Ausübung der Diensthoeheit gegenüber Magistratsbediensteten in den eigenen Wirkungsbereich des Magistrats. Unter dem Begriff „Diensthoeheit“ ist entsprechend der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg 9.287/1981) die Summe jener Funktionen zu verstehen, die dem Bund, dem Land, der Gemeinde bzw dem Gemeindeverband als Dienstgeber gegenüber den Bediensteten zukommen. Die Diensthoeheit umfasst daher alle Dienstgeberbefugnisse sowohl gegenüber öffentlich-rechtlichen als auch privatrechtlichen Bediensteten. Zur Frage der Übertragbarkeit der Ausübung der Diensthoeheit bzw einzelner Teilbereiche auf andere Einrichtungen (nachgeordnete Behörden, aber auch außen stehende Institutionen) ergibt sich aus der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg 14.896/1997 und 15.946), dass eine solche Übertragung grundsätzlich nur dann verfassungskonform erfolgt, wenn zwischen jenem Organ, dem die Verfassung die Diensthoeheit zuweist (im Fall der Stadt das nach den §§ 35 und 36 des Salzburger Stadtrechtes 1966 zuständige Organ) und jener Einrichtung, der die Befugnis übertragen wird, ein Weisungszusammenhang besteht, die Durchsetzung dieser Weisungen sicher gestellt ist und im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis die Möglichkeit der Anrufung des jeweils zuständigen obersten Organs im Instanzenzug nicht ausgeschlossen wird. Letzteres ist bei dem gewählten Ausgliederungsmodell allerdings nicht relevant, da der außen stehenden Stelle nur die Befugnisse der oder des Dienstvorgesetzten, nicht jedoch jene der Dienstbehörde, übertragen werden.

Die Gesetzesvorlage sieht daher vor, dass die für Personalangelegenheiten zuständigen Organe des Rechtsträgers, dem Magistratsbedienstete zugewiesen werden, an die Weisungen der zuständigen Organe der Stadt gebunden sind. Ergänzend sind vertragliche Regelungen über

die Ausübung (im Sinn einer effektiven Durchsetzung) des Weisungszusammenhangs zwischen der Stadt und dem Rechtsträger bzw Erwerber, dem die Bediensteten zugewiesen werden, zu treffen sind (§ 44). Dadurch ist die Ausübung der Diensthoheit im Sinn einer Letztverantwortlichkeit durch das zuständige Organ der Stadt sicher gestellt.

3. Übereinstimmung mit dem EU-Recht:

Die Vorlage dient der Anpassung einer Reihe von Bestimmungen an die einschlägige Judikatur des EuGH (vgl Pkt 1.1.2 der Erläuterungen).

Das Gesetzesvorhaben setzt weiters die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen (Betriebsübergangsrichtlinie) um (§ 30).

Da die Dienstzuweisung von Magistratsbediensteten an außen stehende Rechtsträger der Definition des Leiharbeitsverhältnisses im Art 1 Z 2 der Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis entspricht („Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/oder einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten.“), ist bei der Regelung der Dienstzuweisung (§ 44) auch diese Richtlinie zu beachten. Daher wird angeordnet, dass im Zuweisungsvertrag zwingend die Einhaltung der dienstnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen durch den außen stehenden Rechtsträger bzw Erwerber zu vereinbaren ist.

Für Magistratsbeamtinnen bzw -beamte wird ergänzend zum bisherigen Rechtsbestand auch eine Bestimmung aus der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) umgesetzt (s die Erläuterungen zu § 214 Abs 3).

Die Richtlinie 2009/50/EG des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung erfordert keine inhaltliche Anpassung des Gesetzestextes, da § 3 Abs 2 MagBG 2002 bereits mit der bestehenden Textierung die Berücksichtigung sekundärrechtlicher Umsetzungsverpflichtungen und damit die Bedachtnahme auf diese Richtlinie ausdrücklich ermöglichen. In Bezug auf die Gewährung des Berufszugangs sind daher schon jetzt alle unionsrechtlichen Vorgaben in die Erwägungen einzubeziehen, so dass lediglich der Umsetzungshinweis zu ergänzen ist.

4. Kosten:

Einige der in der Vorlage vorgeschlagenen Änderungen werden Mehrausgaben für die Stadt zur Folge haben; dies gilt insbesondere für die neu vorgesehene Mehrstundenabgeltung bei Teilzeitbeschäftigten und die Einführung einer Pensionskasse, aber auch zB für die Bildungskarenz oder die zusätzlichen Gehaltsstufen in der Dienstklasse VIII.

Die geänderten Bestimmungen über die Ermittlung des Vorrückungstichtages werden voraussichtlich keine Mehrkosten verursachen, da die vorgesehene Verlängerung des ersten Vorrückungszeitraumes um drei Jahre sowie die begleitend für den erhöhten Urlaubsanspruch und die Beförderung vorgesehenen Bestimmungen die zusätzliche Anrechnung weiterer Vordienstzeiten weitgehend neutralisieren werden.

Die in Hinkunft vereinfachte Berechnung des Vorrückungstichtages, der vorgeschlagene Entfall der einmaligen Entschädigung für neu eintretende Bedienstete und der Wegfall des zusätzlichen „Samstags-Urlaubstages“ hat eine voraussichtlich kostendämpfende Wirkung.

5. Gender mainstreaming:

Im Text werden durchgehend weibliche und männliche Personenbezeichnungen verwendet, und zwar im Regelfall in der vollen Paarform.

Von den vorgenommenen inhaltlichen Änderungen sind grundsätzlich Frauen und Männer gleichermaßen betroffen. Die vom Landesgesetzgeber aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht regelbare Todesfallbeihilfe war sprachlich in der VBO auf Frauen („Witwen“) eingeschränkt und wird auch in der Realität wohl überwiegend Frauen gewährt worden sein. Vom Entfall dieser Bestimmung sind daher Frauen in einem überdurchschnittlichen Ausmaß betroffen. Wie im Pkt 1.2.5 der Erläuterungen dargestellt, bestehen gegen die Übernahme einer dem § 12b VBO entsprechenden Bestimmung jedoch verfassungsrechtliche Bedenken.

Im § 71 Abs 2 wird in Abweichung von der geltenden Rechtslage vorgeschlagen, in Einzelfällen auch Teilbeschäftigungen zu ermöglichen, die das sonst vorgeschriebene Ausmaß von 50 % der Vollbeschäftigungszeit unterschreiten. Der in dieser Bestimmung enthaltene Klammerausdruck verdeutlicht, dass diese Möglichkeit vor allem dazu beitragen soll, trotz familiärer Betreuungspflichten einen Beruf (weiter) ausüben zu können. Im Hinblick auf die gesellschaftspolitische Realität wird davon ausgegangen, dass von dieser Möglichkeit überwiegend Frauen Gebrauch machen werden.

Von der Einführung eines Mehrstundenzuschlags für Vertragsbedienstete (§ 180) werden überwiegend weibliche Bedienstete profitieren, da Frauen im Bereich der teilzeitbeschäftigten Bediensteten überwiegen.

6. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Gegen das Vorhaben sind keine grundsätzlichen Einwände erhoben worden. Die Landesgruppe Salzburg des Österreichischen Städtebundes und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten haben übereinstimmende Änderungsvorschläge erstattet, die bei der Überarbeitung des Entwurfs großteils berücksichtigt worden sind (Vollzeitanrechnung von Vordienstzeiten bei anderen Gebietskörperschaften, keine Dienstnehmerbeiträge zur Unfallversicherung, zusätzliche Gehaltsstufe V/10 für Vertragsbedienstete und Klarstellung in den Erläuterungen, dass jene Bestimmungen in den bisher abgeschlossenen Dienstverträgen, die dem Gesetz nicht widersprechen oder nicht den Regelungsgegenstand des Gesetzes betreffen, wie zB zugesagte Alters- oder Todesfallbeihilfen, von § 219 Abs 2 der Vorlage nicht betroffen sind). Das in den Stellungnahmen noch vorgeschlagene Inkrafttreten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag wird mittlerweile von den beiden Stellen nicht mehr angestrebt, das Gesetz soll mit 1. Juni 2012 wirksam werden.

Das Bundesministerium für Frauen und öffentlicher Dienst hat zahlreiche Korrektur- und Verbesserungsvorschläge übermittelt, die nur zum Teil berücksichtigt werden konnten. Aufgegriffen wurden Hinweise auf Zitatfehler, der Vorschlag, bei der Abfertigung aus Anlass einer Kündigung in Folge der Mutter- oder Vaterschaft (§ 202 Abs 3 Z 5 der Vorlage) auf die aktuelle Mindestdauer der Karenzen nach dem MSchG und VKG Bedacht zu nehmen und der Hinweis auf die korrekte Bezeichnung der abschließenden Prüfungen an berufsbildenden höheren Schulen (Reife- und Diplomprüfung, Anlage 1 § 6).

Die mehrmals angeregte Angleichung an den Bundesrechtsbestand erfordert vor der Umsetzung die Durchführung von Dienstgeber-Dienstnehmer-Verhandlungen, so dass jene Änderungen, die für den Magistratsdienst zu sinnvollen Ergebnissen führen, anlässlich einer Gesetzesnovellierung zur Diskussion gestellt werden sollen. Nur am Rand wird angemerkt, dass die Kritik an der Nichtberücksichtigung der vom Bund mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl I Nr 140/2011, ausgegeben am 28. Dezember 2011, vorgenommenen Änderungen ganz offensichtlich ins Leere geht, da der vorliegende Entwurf bereits Ende November zur Begutachtung versendet wurde.

Die im § 12 Abs 1 der Vorlage vorgesehene Versetzung in den Ruhestand mit Jahresende entspricht dem Planungsbedürfnis der Stadt und wird nicht alleine mit dem Zweck der Übernahme einer Bundesregelung vorgeschlagen. Diese Bestimmung soll daher trotz des Hinweises auf das voraussehbare Auslaufen der Bundesregelung unverändert bleiben.

Die vom Bund kritisierte „Einführung“ einer Pensionsmöglichkeit mit Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension) findet nicht statt, da § 13 der Vorlage lediglich die geltende Rechtslage wiedergibt (s die Erläuterungen zu dieser Bestimmung). Die geforderten finanziellen Konsequenzen gehören ebenfalls bereits dem Rechtsbestand an, da wie jeder Pensionierung vor dem Regelpensionsalter selbstverständlich auch im Fall des § 13 Abs 6 der Vorlage

die Ruhegenussbemessungsgrundlage gemäß § 207 der Vorlage iVm § 5 des Landesbeamten-Pensionsgesetzes gekürzt wird. Überdies entfällt die Möglichkeit, die Jubiläumszulage bereits nach 35 Dienstjahren zu erhalten (§ 192 Abs 3 der Vorlage) und kann keine einmalige Entschädigung gewährt werden (§ 219 Abs 5 der Vorlage). Die negativen finanziellen Auswirkungen für die betroffenen Bediensteten sind so massiv, dass der Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nahezu keine praktische Bedeutung zukommt.

Zur Kritik am „unbestimmten“ Wortlaut des § 43 Abs 2 Z 3 der Vorlage wird darauf hingewiesen, dass dieser der früheren Fassung des § 40 BDG 1979 entspricht, lediglich die vom Bund mit dem Gesetz BGBl I Nr 550/1994 vorgenommenen Änderungen werden nicht übernommen.

Die zu § 64 geforderte Klarstellung des Überstundenbegriffes ist in der Vorlage bereits vorgesehen, da § 62 entsprechende Begriffsbestimmungen enthält.

Die Möglichkeit, den Erholungsurlaub auch halbtagsweise zu verbrauchen (§ 74 Abs 9 der Vorlage) entspricht der Praxis im Magistratesdienst und kommt auch den Wünschen der Bediensteten entgegen. Zur Klarstellung ist im § 74 Abs 9 der Vorlage jedoch ergänzt worden, dass der Erholungsurlaub (natürlich) auch tageweise verbraucht werden kann.

Der erst nach 18 Monaten ab der Beendigung einer Mütter- oder Väterkarenz erfolgende Verfall des Erholungsurlaubes entspricht der bereits für Gemeindebedienstete geltenden Rechtslage (§ 43 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 idF LBGI Nr 114/2011). Diese Rechtslage soll auch für Magistratesbedienstete übernommen werden.

Die Bedeutung der in der Anlage 1 § 6 vorgesehenen Beamten-Aufstiegsprüfung ist auch im Magistratesdienst stark zurückgegangen. Die Möglichkeit, auf diesem Weg die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe B zu erreichen, soll aber im Hinblick auf die immer noch gegebenen Anlassfälle vorerst aufrecht bleiben.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 1:

Diese Bestimmung entspricht weitgehend dem geltenden § 1 MagBG 2002, sieht jedoch im Abs 2 ergänzende Möglichkeiten zur Begründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse vor, da sich die bisher vorgesehene Einschränkung auf der Pragmatisierung auf die verfassungsrechtlich vorgegebenen Fälle als zu eng gefasst erwiesen hat.

Die im Abs 2 Z 1 genannten Funktionen (Magistratesdirektorin oder -direktor, Abteilungsvorstände) entsprechen dabei jenem Personenkreis, für den auch im Dienstrecht der Landesbeamtinnen und -beamten nach wie vor eine Pragmatisierung vorgesehen ist (vgl § 1 Abs 1a L-BG sowie Art 106 B-VG und § 2 Abs 2 des Bundesverfassungsgesetzes vom 30. Juli 1925, betref-

fend Grundsätze für die Einrichtung und Geschäftsführung der Ämter der Landesregierungen außer Wien).

Die im Abs 2 Z 2 vorgesehene Ausnahmebestimmung für Mitglieder von weisungsfreien Kollegialorganen (wie zB der Bauberufungskommission und der Allgemeinen Berufungskommission, §§ 31 und 31a des Salzburger Stadtrechtes 1966, so diese Behörden weiter bestehen) ist vor allem durch die Überlegung motiviert, die (verfassungs-)gesetzlich vorgesehene Weisungsfreiheit dieser Organwähler auch dienstrechtlich abzusichern, um eine tatsächlich unabhängige Amtsführung sicher zu stellen.

Die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr vorgesehene Ausnahme (Abs 1 Z 3) hängt dagegen mit den sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen dieser Berufsgruppe zusammen. Die Verwendung bei einer Feuerwehreinrichtung wird von der Rechtsprechung im Regelfall nicht als Tätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf im Sinn von § 255 Abs 1 ASVG angesehen (zB OGH vom 25. 6. 1991, 10 Ob S 182/91). Dies hat für die Bediensteten für den Fall der Invalidität gravierend nachteilige Folgen, da somit eine Invaliditätsperson erst bei Vorliegen der für Arbeiterinnen und Arbeiter ohne sog „Berufsschutz“ geltenden erschwerten Voraussetzungen (§ 255 Abs 3 ASVG) gewährt werden kann. Diese pensionsrechtlichen Nachteile bestehen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht, da § 16 bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit nicht zwischen einzelnen Berufsformen (erlernt, angelernt usw) unterscheidet. Gerade Bedienstete der Berufsfeuerwehr üben eine belastende und gefährliche Tätigkeit aus, die ein erhöhtes Unfall- und Erkrankungsrisiko mit sich bringt, so dass die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in diesem Fall nicht im Hinblick auf die dienstrechtliche Absicherung im Sinn einer unabhängigen Amtsführung, sondern im Hinblick auf die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstgebers im Invaliditätsfall vorgeschlagen wird.

Für weitere Führungsfunktionen kann der Gemeinderat durch Verordnung die Möglichkeit der Pragmatisierung vorsehen, wenn auf Grund der dienstlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen von Anforderungen und Belastungen auszugehen ist, die jenen an die im Abs 2 Z 1 genannten Spitzenführungskräfte gestellten entsprechen.

Abs 3, der die im Magistratsdienst erforderlichen und relevanten Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Gesetzes enthält, sieht entsprechend der durch das Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl I Nr 211/2010, bewirkten Fassung von § 1 VBG keine Ausnahmen vom Anwendungsbereich für kurzfristig oder geringfügig beschäftigte Bedienstete mehr vor (vgl dazu die Darstellung des Urteils vom 22.4.2010, Rs C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, im Pkt 1.1.2.3 der Erläuterungen). Der Entfall dieser Ausnahmebestimmung ist insbesondere im Zusammenhang mit der geplanten Einbeziehung der Vertragsbediensteten in die Krankenfürsorgeanstalt von Bedeutung, der gemäß § 1 Abs 1 Z 17 lit b sublit aa iVm § 2 Abs 1 Z 2 des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes (B-KUVG) durch die lan-

desgesetzliche Regelung des Vertragsbedienstetenrechtes möglich wird (vgl § 204). Der durch den Wechsel des Krankenversicherungsträgers entstehende Verwaltungsaufwand ist aber zB bei Personen nicht gerechtfertigt, die nur relativ kurze Zeit oder nur in einem relativ geringen Umfang bei der Stadt beschäftigt sind. Da aus gemeinschaftsrechtlichen Gründen keine Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetenrechtes mehr möglich sind, wird im § 204 vorgeschlagen, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Mitgliedschaft zur Krankenfürsorgeanstalt auszunehmen.

Zu § 2:

Begriffsbestimmungen haben sich in anderen Dienstrechtsgesetzen bewährt (vgl § 3 Gem-VBG) und werden daher auch für dieses Gesetz vorgeschlagen.

Zu den §§ 3 bis 20:

Diese Bestimmungen entsprechen weitgehend den §§ 3 bis 19 MagBG 2002 in der geltenden Fassung. Im § 3 Abs 2 Z 4 kann im Hinblick auf § 21 Abs 2 ABGB die bisher vorgesehene Altersgrenze von 18 Jahren entfallen. Im § 4 wird an Stelle der bisher vorgesehenen Verweisung auf § 2a L-BG die Übernahme der dort getroffenen inhaltlichen Regelung vorgeschlagen, um die jetzt bestehende Kettenverweisung aufzulösen.

Die Bestimmung über das Personalverzeichnis (bisher § 9 MagBG 2002) kann entfallen, da ihr keine praktische Bedeutung mehr zukommt. Die dienst- und besoldungsrechtlich relevanten Daten der Bediensteten der Stadt werden automationsunterstützt verarbeitet (vgl § 197 MagBG 2002 und § 213 der Vorlage), für ein gesondert geführtes Verzeichnis nur für Beamtinnen und Beamte besteht kein Bedarf.

§ 12 Abs 1, der den Übertritt in den Ruhestand regelt, wird auf Vorschlag der Stadt dahingehend geändert, dass in Angleichung an § 13 Abs 1 BDG 1979 der ex lege erfolgende Pensionsantritt erst mit Ablauf des Jahres erfolgen soll, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird (bisher: Ablauf des Monats, in dem der 780. Lebensmonat vollendet wird).

Die Bestimmung über den Ersatz der Ausbildungskosten (§ 18 Abs 4) wird an die für Gemeindevertragsbedienstete geltende Bestimmung angepasst (§ 114 Abs 5 Gem-VBG), die sich in der Praxis sehr bewährt hat. Als betragliche Grenze wird auf Vorschlag der Stadt das Gehalt der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 vorgeschlagen (im Gemeindedienstrecht liegt die Betragsgrenze bei 50 % aus V/2). Entsprechend der im Bundesrecht erfolgten Klarstellung (§ 20 Abs 7 BDG 1979, § 30 Abs 7 VBG) sieht Abs 4 Z 1 jetzt auch vor, dass Karenzen nach dem MSchG oder dem VKG bei der Berechnung der für die Rückforderung ausschlaggebenden Fünfjahresfrist den Dienstzeiten gleich gestellt werden. § 24 Abs 5 der Vorlage sieht eine gleich lautende Bestimmung auch für Magistratsvertragsbedienstete vor.

Zu § 21:

Die Bestimmungen über die Aufnahme von Vertragsbediensteten entsprechen im Wesentlichen § 3 VBG, wobei zur Vermeidung von Wiederholungen im Abs 1 auf die gleich lautenden Voraussetzungen im § 3 verwiesen wird. Auf Grund des im Pkt 1.1.2.1 der Erläuterungen dargestellte Urteils des EuGH vom 18. Juni 2009, C 88/08, (Fall Hütter) ist keine dem § 3 Abs 3 VBG entsprechende Bestimmung über die teilweise Nichtberücksichtigung von Dienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr mehr vorgesehen, da gegen diese nach Lebensalter unterschiedliche Wertung von Dienstzeiten Bedenken im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung auf Grund des Alters bestehen.

Die Regelung über das Absehen von bestimmten Voraussetzungen (Abs 2 und 3) sowie die abweichende Bestimmung für die Verwendungsgruppen D, P5 und P4 (Abs 4) sind an § 8 Abs 3, 4 und 6 Gem-VBG angeglichen.

Zu § 22:

Die Abs 1 und 2 geben die (für den Magistratesdienst relevanten) Inhalte von § 4 Abs 1 und 2 VBG wieder. Auch Abs 3 entspricht der geltenden Rechtslage (§ 5 Abs 1 VBG); die Zusammenfassung mit dem Dienstrecht der Magistratesbeamtinnen bzw -beamten erfordert aus systematischen Gründen, das Gelöbnis im Zusammenhang mit dem Dienstantritt zu regeln.

Zu § 23:

Die Abs 1 und 2 entsprechen § 4 Abs 3 und 4 VBG, die Abs 3 und 4 enthalten die auf die Erfordernisse des Magistratesdienstes abgestimmten Inhalte von § 4a Abs 1 und 2 VBG.

Die Abs 5 und 6 entsprechen § 4 Abs 6 und 7 VBG und setzten die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge um. Diese Rahmenvereinbarung ist am 18. März 1999 von den europäischen Sozialpartnern (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas – UNICE, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft – CEEP und Europäischer Gewerkschaftsbund – EGB) geschlossen worden und enthält allgemeine Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverhältnisse. Abs 5 setzt das im § 4 der Rahmenvereinbarung vorgegebene Diskriminierungsverbot für befristet beschäftigte Vertragsbedienstete um, Abs 6 enthält die Informationspflicht über frei werdende unbefristete Stellen (§ 6 Abs 1 der Rahmenvereinbarung). Einem weiteren wichtigen Inhalt der Rahmenvereinbarung, nämlich dem Grundsatz der Vermeidung von Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Dienstverhältnisse (§ 5 der Rahmenvereinbarung) wird bereits durch Abs 2 Rechnung getragen.

Zu § 24:

Aus systematischen Gründen werden (ebenso wie bei den Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte, vgl den 1. Unterabschnitt des 2. Abschnittes) alle die Dauer des Dienstverhältnisses regelnden Normen in einem Unterabschnitt zusammengefasst. § 24 entspricht weitgehend der geltenden Rechtslage (§ 30 VBG), jedoch mit der Maßgabe, dass Abs 5 (Ersatz der Ausbildungskosten) an die für Gemeindevertragsbedienstete geltende Bestimmung (§ 114 Abs 5 Gem-VBG) angeglichen worden ist. Diese Regelung hat sich, wie bereits bei den Erläuterungen zu § 18 Abs 4 ausgeführt, in der Praxis sehr bewährt.

Abs 1 Z 10 enthält die bereits bisher geltende Sonderbestimmung für Magistratsvertragsbedienstete (Enden des Dienstverhältnisses mit Ablauf des Jahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, vgl die Ausführungen zu Pkt 1.1.5 der Erläuterungen).

Zu § 25:

Die Bestimmung über das Zeugnis entspricht § 31 VBG.

Zu § 26:

Die Kündigung ist entsprechend der geltenden Rechtslage nach dem Regelungsvorbild des § 32 VBG geregelt. Die bisher im § 11 VBO vorgesehene generelle Unkündbarkeit bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ist dagegen nicht mehr vorgesehen (vgl Pkt 1.2.4 der Erläuterungen). Der Stadtsenat hat aber weiterhin gemäß § 36 Abs 2 lit e des Salzburger Stadtrechtes 1966 die Möglichkeit, im Einzelfall auf das Kündigungsrecht (zweckmäßigerweise eingeschränkt auf bestimmte Kündigungsgründe) zu verzichten.

Der im Abs 3 ergänzte Hinweis, dass die tatsächliche oder beabsichtigte Inanspruchnahme der Bildungskarenz keinen Grund für eine Dienstgeberkündigung darstellt, ist vor allem auf Grund der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen (Anspruch auf Weiterbildungsgeld, vgl dazu die Erläuterungen zu § 89) erforderlich.

Mit dem im Pkt 1.1.2.5 der Erläuterungen dargelegten Urteil 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, § 253 ASVG sowie das Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl Nr 832/1992), so dass auch gegen den derzeit bestehende Kündigungsgrund des Abs 2 Z 7 Bedenken bestehen. Um jede Ungleichbehandlung zu vermeiden, jedoch weiter klarzustellen, dass bei einer tatsächlichen Inanspruchnahme der Alterspension keine Weiterbeschäftigung im Magistratsdienst mehr möglich ist, wird eine Bestimmung (Abs 4) 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 Magistratesdienst zu bleiben oder aber die Alterspension in Anspruch zu nehmen.

Die mit dem Vertragsbedienstetenreformgesetz, BGBl I Nr 10/1999, eingeführte Möglichkeit der Fristverlängerung für das Ablegen bestimmter Ausbildungen hat im Magistratesdienst keine Relevanz erlangt und ist daher nicht mehr vorgesehen.

Da auf Vertragsbedienstete, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes keine Anwendung findet, sieht Abs 5 eine dem § 116 Abs 5 Gem-VBG entsprechende Fristsetzung für die Anfechtung der Kündigung vor. Abgestellt wird dabei auf den Anwendungsbereich des Magistrates-Personalvertretungsgesetzes, das ebenfalls nur auf nicht in Betrieben beschäftigte Bedienstete anzuwenden ist.

Zu § 27:

Die Regelung der Kündigungsfristen entspricht § 33 VBG.

Zu § 28:

Der Anspruch auf Sonderurlaub während der Kündigungsfrist („Postensuchtage“) wird entsprechend dem § 33a VBG geregelt.

Zu § 29:

Die Bestimmungen über die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses entsprechen § 34 VBG.

Zu § 30:

Die hier für den Magistratesdienst vorgeschlagenen Regelungen über den Betriebsübergang entsprechen weitgehend § 9a Gem-VBG.

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

Für den Fall, dass ein Betrieb, ein Unternehmen oder ein Unternehmens- oder Betriebsteil auf eine Gemeinde übergeht, sieht Abs 1 vor, dass die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs beschäftigten Arbeit- oder Dienstnehmerinnen bzw -nehmer ex lege in den Magistratesdienst auf-

genommen werden. Diese Regelung entspricht Art 3 der Richtlinie, der vorsieht, dass die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber übergehen.

Für den anderen Fall, wenn ein Betrieb der Stadt auf einen anderen Rechtsträger übergeht, wird im Abs 4 angeordnet, dass die in diesem Betrieb beschäftigten Bediensteten grundsätzlich weiter Gemeindebedienstete bleiben. Diese im Vergleich zu Art 3 der Betriebsübergangsrichtlinie für die Bediensteten vorteilhaftere Regelung ist gemäß Art 8 der Richtlinie zulässig, der vorsieht, dass die Mitgliedstaaten weiterhin die Möglichkeit haben, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen. Aus Art 3 Z 1 der Betriebsübergangsrichtlinie sowie aus den bisher zur Betriebsübergangsrichtlinie ergangenen Entscheidungen des EuGH lässt sich nämlich nicht zwingend ableiten, dass im Rahmen einer Ausgliederung jedenfalls auch ein Wechsel in der Position der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu erfolgen hat. Die Richtlinie hat erkennbar den Zweck, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei einem Wechsel der Inhaberin oder des Inhabers des Betriebes oder Unternehmens die Wahrung ihrer Rechte zu gewährleisten, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet, sie aber nicht dazu verpflichtet, ihr Beschäftigungsverhältnis mit der neuen Arbeitgeberin oder dem neuen Arbeitgeber zu den gleichen Bedingungen fortzusetzen, wie sie bisher vereinbart waren. Die Aufrechterhaltung des bisherigen Dienstverhältnisses auch nach einem Betriebsübergang ist jedenfalls bei einem Übergang eines Betriebes der Stadt auf einen außen stehenden Rechtsträger in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die für die Bediensteten beste Lösung und wird meistens von der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung auch so gewünscht. Die vorgeschlagene Lösung (kein Dienstgeberwechsel bei der Übernahme eines Betriebes der Stadt durch einen außen stehenden Rechtsträger) ist daher von Art 8 der Betriebsübergangsrichtlinie gedeckt.

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

Die Begriffe Veräußerer und Erwerber sind der zitierten Richtlinie entnommen. Da sie keine natürlichen Personen betreffen, sind keine weiblichen Begriffsformen vorgesehen.

Zu den §§ 31 bis 38:

Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich unverändert den §§ 20 bis 27 MagBG 2002, es werden lediglich sprachlich die Vertragsbediensteten einbezogen. Da derzeit eine Vereinbarung zwischen dem Land und der Stadt gemäß § 20 Abs 2 MagBG 2002 (bzw § 31 Abs 2 der Vorlage) besteht, finden derzeit de facto die für Landesbedienstete geltenden Bestimmungen (§§ 5 ff L-BG) auch auf Magistratsbedienstete Anwendung.

Zu § 39:

Bei den Bestimmungen über die Verwendung der Bediensteten bestehen derzeit unterschiedliche Formulierungen für Vertragsbedienstete einerseits und Beamtinnen und Beamte andererseits. Diese Unterschiede sind nur zum Teil durch den unterschiedlichen Charakter der Dienstverhältnisse bedingt. In dieser und den folgenden Bestimmungen ist daher der Versuch unternommen worden, nicht mehr sachlich erscheinende unterschiedliche Bestimmungen einander anzugleichen und Regelungen zu finden, die den praktischen Bedürfnissen des Magistratsdienstes entsprechen.

Das Vertragsbedienstetenrecht enthält derzeit keine dem § 28 MagBG 2002 entsprechende Bestimmung über die Aufgaben der oder des Bediensteten. In der Praxis wird jedoch die Aufgabenzuweisung nicht unterschiedlich gehandhabt, so dass § 39 inhaltlich dem § 28 MagBG 2002 entspricht, jedoch sowohl für Vertragsbedienstete als auch für Beamtinnen und Beamte anzuwenden ist.

Zu § 40:

Auch eine Regelung der Nebentätigkeiten ist derzeit im Vertragsbedienstetenrecht nicht vorgesehen. Die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen (§ 29 MagBG 2002) finden in der Praxis auch auf Vertragsbedienstete Anwendung und sollen daher auch sprachlich neutral formuliert werden.

Zu § 41:

Derzeit gelten unterschiedliche Bestimmungen über die Versetzung. Während § 30 MagBG 2002 detaillierte Anforderungen vorsieht, enthält das Vertragsbedienstetenrecht derzeit keine konkreten Anforderungen, da § 6 VBG nur Voraussetzungen für die im Magistratsdienst nicht relevante Versetzung an einen anderen Dienort vorsieht. Diese Unterschiede sind in der Natur der unterschiedlichen Dienstverhältnisse begründet und bringen den wesentlich flexibleren Charakter des privatrechtlichen Vertragsbedienstetenverhältnisses zum Ausdruck. Eine Harmonisierung der beiden Dienstrechte ist daher in diesem Bereich nicht vorgesehen. Abs 2 gibt daher die Inhalte des § 30 MagBG 2002 unverändert wieder; Abs 3 sieht als Anforderung an

die Versetzung von Vertragsbediensteten lediglich vor, dass entweder deren Zustimmung dazu vorliegt oder an dieser Maßnahme ein dienstliches Interesse besteht. Abs 4 entspricht § 34 MagBG 2002. Diese Bestimmung soll auch für Vertragsbedienstete Anwendung finden.

Zu § 42:

Die Bestimmungen über die Dienstzuteilung sind bereits jetzt weitgehend identisch (§ 31 MagBG 2002 , § 6a VBG). § 42 entspricht daher inhaltlich den §§ 31 und 34 MagBG 2002.

Zu § 43:

Im Vertragsbedienstetenrecht gibt es keine Bestimmungen über besondere Voraussetzungen für eine Verwendungsänderung, während demgegenüber § 33 MagBG 2002 detaillierte Vorgaben enthält. Dieser Unterschied spiegelt den unterschiedlichen Charakter der beiden Dienstrechtssysteme wieder und entspricht der vergleichsweise großen Flexibilität des Vertragsbedienstetenrechtes. Der Anwendungsbereich der Bestimmungen über die Verwendungsänderung soll daher weiter auf Beamtinnen und Beamte eingeschränkt bleiben. § 43 entspricht § 33 MagBG 2002.

Zu § 44:

Bestimmungen über die Zuweisung von Magistratsbediensteten an andere Rechtsträger zur Dienstleistung sind derzeit weder im Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten noch der Vertragsbediensteten vorgesehen. Ähnlich dem für Landesbedienstete geltenden Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz – ZuBeG, den in verschiedenen Ländern bestehenden Zuweisungsgesetzen (zB Stmk LGBl Nr 54/2003, NÖ LGBl 2010/00, Bgl LGBl Nr 27/2004, OÖ LGBl Nr 135/2005) sowie dem § 14 Gem-VBG (idF LGBl Nr 54/2008) soll eine rechtliche Grundlage für die Zuweisung von Magistratsbediensteten zu anderen Rechtsträgern geschaffen werden. Der Bedarf nach einem rechtlichen Rahmen für solche Maßnahmen ergibt sich zB auf Grund der Ausgliederung von Aufgaben der Stadt sowie auf Grund von Betriebsübergängen. Die Neuregelung nimmt sowohl auf die Bedürfnisse der Praxis als auch auf die gemeinschaftsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben (Richtlinien 91/383/EWG und 2001/23/EG, s dazu Pkt 3 der Erläuterungen; zu zweitgenannten s Pkt 2) Bedacht.

Die vorgeschlagene Regelung verfolgt das Ziel, einerseits den Interessen der Bediensteten Rechnung zu tragen, andererseits aber auch die Verbesserung von Verwaltungsstrukturen zu ermöglichen. Daher sieht Abs 2 vor, dass Bedienstete auch ohne ihre Zustimmung einem anderen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen werden können, wenn entweder Aufgaben der Stadt an diesen Rechtsträger ausgegliedert werden oder aber ein Betrieb der Stadt auf einen neuen Inhaber übertragen wird.

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

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

Zu § 45:

Verwendungsbeschränkungen sehen sowohl die §§ 35 und 36 MagBG 2002 als auch § 6c VBG vor. § 45 entspricht daher inhaltlich den zusammengefassten Inhalten der §§ 35 und 36 MagBG 2002.

Zu den §§ 46 bis 51:

Die Bestimmungen über die Dienstpflichten sind im Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten in den §§ 37 ff MagBG 2002 und im Dienstrecht der Vertragsbediensteten in den §§ 5 bis 5b VBG geregelt, wobei § 5 VBG seine Inhalte in weitem Umfang durch eine Verweisung auf Bestimmungen des BDG 1979 gewinnt. Im Hinblick darauf, dass in der Praxis die für beide Bedienstetengruppen geltenden Dienstpflichten weitgehend, von wenigen Ausnahmen abgesehen, gleich gelebt werden, wird daher vorgeschlagen, die Formulierungen aus dem Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten zu übernehmen. Die §§ 46 bis 51 entsprechen daher inhaltlich den §§ 37 bis 42 MagBG 2002, sprachlich werden auch die Vertragsbedienstete einbezogen. Im § 48 Abs 3 ist überdies das Gesetzeszitat an die mit 1. Jänner 2008 in Kraft getretene umfassende Reform des Strafprozessrechtes (BGBl I Nr 19/2004) angepasst.

Zu den §§ 52 und 53:

Die in den §§ 43 und 44 MagBG 2002 und im § 7 VBG enthaltenen Bestimmungen über die Abwesenheit vom Dienst sowie die Verpflichtung, Krankheitsmeldungen (allenfalls samt ärztlicher Bescheinigung) vorzunehmen und sich auf Verlangen der Dienstbehörde bzw der oder des Vorgesetzten auch einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, sind inhaltlich recht ähnlich. Es wird daher vorgeschlagen, die bisher in den §§ 43 und 44 MagBG 2002 nur für Beamtinnen und Beamte vorgesehenen Inhalte für alle Bediensteten anzuwenden. Ausgenommen davon ist nur die im § 44 Abs 1 MagBG 2002 vorgesehene Untersuchung der gesundheitlichen Eignung der Beamtin oder des Beamten, die derzeit nur im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis vorgesehen ist und im Zusammenhang mit der im § 15 MagBG 2002 (bzw § 16 der Vorlage) enthaltenen Definition der Dienstunfähigkeit zu sehen ist. Die besoldungsrechtliche Folge der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst regelt § 172 Abs 11 der Vorlage (Entfall der Monatsbezüge).

Zu den §§ 54 bis 60:

Auf Vertragsbedienstete sind hinsichtlich der hier genannten Dienstpflichten bereits jetzt die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen anzuwenden (vgl die Aufzählung im § 5 Abs 1 vorletzter Satz VBG). Die hier vorgeschlagenen Regelungen entsprechen daher den §§ 45 bis 51 MagBG 2002.

Zu § 61:

Dienstpflichten im Ruhestand können schon begrifflich nur für Beamtinnen und Beamte vorgesehen werden. § 61 entspricht daher nahezu wortgleich dem § 52 MagBG 2002, lediglich in der Z 3 wurde im Einleitungssatz die Altersgrenze „738. Lebensmonat“ durch den zutreffenderen Hinweis auf das Erreichen des Regelpensionsalters (§ 12) ersetzt.

Zu den §§ 62 bis 70:

Gemäß § 20 VBG finden auf Vertragsbedienstete mit einigen, die Teilbeschäftigung betreffenden Ausnahmen die für (Bundes-)Beamte geltenden Bestimmungen Anwendung. Da unterschiedliche Dienstzeitbestimmungen für Vertragsbedienstete einerseits sowie für Beamtinnen und Beamte andererseits nicht sinnvoll sind, wird vorgeschlagen, für beide Bedienstetengruppen gleich lautende Bestimmungen vorzusehen, die sich inhaltlich an den §§ 53 bis 61 MagBG 2002 orientieren.

Entsprechend der neueren Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (zB RS Jaeger, C-151/02; vgl Pkt 1.1.2 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 § 62 Abs 1 Z 1 in Anlehnung an das landesgesetzliche Regelungsvorbild (§ 12 L-BG) Rechnung getragen. Ergänzt wird eine Bestimmung, die bei Dienstreisen die Zeiten der Reisebewegung als Dienstzeit anerkennt; dies entspricht einer für Landesbedienstete bereits seit dem Jahr 1994 geltenden Sonderregelung (vgl § 12 Abs 2 L-BG).

Weiters soll die für den Landesdienst inzwischen analog zur Bundesregelung durch die Novelle LGBl Nr 45/2009 erfolgte Einführung einer "Mehrstundenvergütung" einschließlich der durch die Novelle LGBl Nr 50/2010 vorgenommenen und zum Teil auch gemeinschaftsrechtlich gebotenen Modifizierungen bzw Ergänzungen im Wesentlichen auch für die Magistratsbediensteten 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 BGBl I Nr 61/2007 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes) und BGBl 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 Magistratsbedienstete herbeigeführt werden (§ 180).

In Hinkunft beträgt daher das Verhältnis des Freizeitausgleichs 1 : 1,25. Besoldungsrechtlich wird im § 180 ein reduzierter Überstundenzuschlag von 25 % der Grundvergütung bzw 50 % bei Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen ab der 9. Stunde vorgesehen. Entsprechend dem landesgesetzlichen Regelungsvorbild (§ 12b L-BG) gelten bei Teilzeitbeschäftigten nur solche Mehrleistungen als Mehrstunden (vgl zum Begriff § 64 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 dies eine Verschlechterung der Rechtslage zu Lasten der Bediensteten bedeuten würde. Daraus ergibt sich, dass bei vollbeschäftigten Bediensteten jede den Kriterien des § 64 Abs 1 entsprechende Mehrdienstleistung als Überstunde zu behandeln ist.

Mit dem Budgetbegleitgesetz, BGBl I Nr 142/2000, wurde im Bundesdienst die elektronische Dienstzeiterfassung eingeführt (§ 48 Abs 1 BDG 1979). Diese Bestimmung hat bereits bisher auch für Magistratsvertragsbedienstete gegolten (§ 1 Abs 1 VBO iVm § 20 VBG). Da die elekt-

ronische Dienstzeiterfassung auch der Praxis im Magistratesdienst entspricht, wird der § 63 Abs 1 in einer entsprechend ergänzten Fassung vorgeschlagen.

Zu den § 71 bis 73:

Auch für die Bestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung sieht § 20 VBG die Anwendbarkeit der für (Bundes-)Beamte geltenden Bestimmungen vor (§§ 50a bis 50d BDG 1979). Da diese Bestimmungen weitgehend den für Magistratsbeamtinnen bzw -beamte geltenden Normen der §§ 62 bis 65 MagBG 2002 entsprechen, wird vorgeschlagen, diese Bestimmungen für beide Bedienstengruppen unmittelbar gelten zu lassen. Im § 71 wird im Abs 2 die Übernahme einer Bestimmung aus dem Dienstrecht der Landesbeamtinnen bzw -beamten (§ 12i Abs 1a) vorgeschlagen, die sich in der Praxis bewährt hat und in Ausnahmefällen auch ein Unterschreiten der 50 %-Grenze erlaubt, wenn besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen. Der Klammerausdruck deutet dabei an, dass der Gesetzgeber diese Neuregelung vor allem als Möglichkeit sieht, zur Umsetzung der im Art 9 des Landes-Verfassungsgesetzes 1999 enthaltenen Staatsziele der Anerkennung der Stellung der Familie in Gesellschaft und Staat, der Erreichung einer kinderfreundlichen Gesellschaft und der Schaffung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung, insbesondere für Frauen, beizutragen.

Zu § 74:

Die in den §§ 27 und 27a VBG sowie im § 66 MagBG 2002 getroffenen Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubes sind nahezu gleich lautend. Entsprechend der im Pkt 1.1 der Erläuterungen dargestellten abweichenden Bestimmung (§ 2 Abs 3 VBO) gilt die bisher im § 66 Abs 2 MagBG 2002 geregelte zusätzliche Abstufung des Urlaubsausmaßes (216 Stunden ab der Dienstklasse V bzw ab IV/6 in der Verwendungsgruppe D) auch für Vertragsbedienstete.

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes orientiert sich derzeit vor allem an der Vordienstzeit (Erhöhung des Urlaubsanspruchs um eine Woche ab einem Dienstalder von 25 Jahren) und bis zu einem gewissen Ausmaß auch an der besoldungsrechtlichen Stellung (Erhöhung ab einer bestimmten Dienstklasse). Für die neu eintretenden Bediensteten, für die auch eine geänderte Berechnung des Vorrückungstages vorgesehen ist (§§ 162 und 164), wird korrespondierend mit der dort vorgesehenen Pauschalanrechnung bestimmter Vordienstzeiten (sieben Jahre im Höheren Dienst, drei Jahre in den anderen Verwendungsgruppen) auch die Frist für das Erreichen des höheren Urlaubsanspruchs angehoben (Abs 2). Damit wird sichergestellt, dass neu eintretende Bedienstete den bereits im Landesdienst befindlichen Bediensteten, für die die alte Rechtslage weiter gilt (§ 218 Abs 5), gleich gestellt sind.

Entsprechend den Bedürfnissen der Praxis sieht Abs 9 vor, dass Urlaubsstunden halbtagesweise (bisher: tageweise) verbraucht werden können. Diese Änderung entspricht einem Vorschlag der Stadt.

Nicht in der Vorlage enthalten ist die bisher im § 66 Abs 11 MagBG 2002 enthaltene Bestimmung, nach der Magistratsbeamtinnen bzw -beamte, für die die Fünftageweche gilt, Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von acht Stunden haben, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag fällt. Diese Bestimmung geht auf § 27 Abs 3 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 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. In den Erläuterungen zu dieser Bestimmung (RV Nr 500 BlgNR XV. GP) wird diese Anrechnung eines zusätzlichen Urlaubstages mit einem Urteil des OGH (OGH 2. 5. 1961, 4 Ob 53/61) begründet. Art I des Gesetzes LGBl Nr 69/1981 schuf zu dieser (bis dahin auch für Magistratsbedienstete 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, soll er ersatzlos entfallen.

Zu den §§ 75 bis 82:

Die hier vorgesehenen Bestimmungen über den Urlaub entsprechen den §§ 67 bis 75 MagBG 2002, wobei im § 82 keine den Abs 2 und 4 des § 75 MagBG 2002 entsprechenden Bestimmungen mehr vorgesehen sind. Abs 2 ist obsolet, da im Magistratsdienst das Urlaubsausmaß generell in Stunden ausgedrückt wird, und Abs 4, der eine Verwendung im Ausland voraussetzt, hat im Magistratsdienst nie eine praktische Bedeutung erlangt. Die Bestimmungen mit Ausnahme von § 77, der sich vom Regelungsinhalt her nur auf ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis beziehen kann, sollen in Hinkunft auch für Vertragsbedienstete gelten, da die Inhalte weitgehend mit denen der §§ 27b bis 28 VBG übereinstimmen.

Zu § 83:

Diese Bestimmung entspricht § 28b VBG.

Zu den §§ 84 bis 86:

Bei den Bestimmungen über den Sonderurlaub, den Karenzurlaub und der Berücksichtigung des Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte bestehen keine wesentlichen Unterschiede zwischen der für Beamtinnen und Beamte (§§ 76 bis 78 MagBG 2002) und für Vertragsbedienstete (§§ 29a bis 29c VBG) geltenden Rechtslage. Es ist daher vorgesehen, dass den §§ 76 bis 78 MagBG 2002 entsprechende Bestimmungen in Hinkunft für beide Bedienstetengruppen gelten. Ergänzt wird lediglich im § 86 Abs 2 die Klarstellung, dass Karenzen nach dem MSchG und dem VKG für alle zeitabhängigen Rechte wirksam bleiben. Diese Bestimmung war bisher nur im Vertragsbedienstetenrecht ausdrücklich vorgesehen (§ 29c Abs 2 VBG), ergibt sich je-

doch auch im Beamtenrecht bereits jetzt aus den für die Hemmung der Vorrückung und die Jubiläumszulage geltenden Bestimmungen (§§ 151 und 179 MagBG 2002).

Zu § 87:

Derzeit gilt für Magistratsvertragsbedienstete, die eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch nehmen, die relative Arbeitsplatzgarantie gemäß § 29d Abs 2 VBG. Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte sieht § 79 Abs 2 MagBG 2002 vor. Im Unterschied zum Beamtendienstrecht ist die Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes bei Vertragsbediensteten nur durch Änderungskündigung möglich, wodurch eine wesentlich einfachere Regelung für Vertragsbedienstete möglich wird. Eine sehr einfache und flexible, dabei aber richtlinienkonforme Bestimmung enthält § 52 Abs 2 Gem-VBG, der vorsieht, dass Vertragsbedienstete Anspruch auf ihren bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz haben. Diese Bestimmung sieht die Vorlage auch für Magistratsvertragsbedienstete vor (Abs 3). Damit wird Art 2 Abs 7 der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg ausreichend umgesetzt, der in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG ua folgenden Wortlaut hat: „Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.“

Zu § 88:

Die derzeit für Vertragsbedienstete (§ 29e VBG) und für Beamtinnen und Beamte (§ 80 MagBG 2002) geltenden Bestimmungen über den Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung stimmen inhaltlich überein. § 89 der Vorlage entspricht daher § 80 MagBG 2002.

Zu § 89:

Gemäß § 26 Abs 6 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 besteht auch für Magistratsvertragsbedienstete die Möglichkeit, Weiterbildungsgeld zu erlangen, wenn landesgesetzlich eine dem § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) vergleichbare Bestimmung über die Bildungskarenz besteht. Wesentliche Kriterien der dort vorgesehenen Regelung sind eine ausdrückliche Festlegung, dass die Karenzierung für Bildungszwecke erfolgt, eine Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten und eine Karenzurlaubsdauer von zwei Monaten bis zu einem Jahr. Das AVRAG enthält im § 15 auch eine besondere Kündigungsschutzregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Möglichkeit der Bildungskarenz Gebrauch machen wollen. Eine dieser Bestimmung vergleichbare Bestimmung enthält § 26 Abs 3.

Da Beamtinnen und Beamte keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 haben, hat die besondere Bezeichnung eines Karenzurlaubes als Bildungskarenz für den Bereich des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses keine Bedeutung. Ein Karenzurlaub gemäß § 85 kann aber auch von Beamtinnen oder Beamten für Bildungszwecke in Anspruch genommen werden.

Zu § 90:

§ 29f VBG sieht vor, dass eine Pflegefreistellung auch zur Pflege des Kindes einer Person gewährt werden kann, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt. § 81 MagBG 2002 sieht diese Möglichkeit nicht vor. Es wird daher vorgeschlagen, die für Beamtinnen und Beamte geltende Rechtslage an § 29f VBG anzugleichen und allen Bediensteten die Möglichkeit einzuräumen, auch für die Pflege von Kindern der Lebensgefährtinnen bzw Lebensgefährten Pflegefreistellung zu erhalten.

Zu § 91:

Magistratsvertragsbedienstete haben derzeit gemäß den §§ 20a und 20b VBG unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf die Gewährung eines Sabbaticals (Freistellung unter Festlegung einer Rahmenzeit). Diese Regelung ist derzeit nur probeweise vorgesehen und soll im Jahr 2012 evaluiert werden (vgl Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl Nr 53, sowie die Erläuterungen im Ausschussbericht Nr 193 BlgNr XXIII. GP, im Internet auffindbar unter http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIII/II_00193/fname_082326.pdf). Beamtinnen und Beamte haben diesen Anspruch derzeit nicht. Es wird daher vorgeschlagen, das bisher nur Vertragsbediensteten zustehende Recht auch für Beamtinnen und Beamte vorzusehen. Die Formulierung entspricht den für Landesbedienstete geltenden Bestimmungen (§ 41a L-VBG, § 15g L-BG) mit der Maßgabe, dass die Festlegung des Freistellungszeitraumes im Abs 1 an § 20a VBG angeglichen ist. Die besoldungsrechtlichen Folgen der Freistellung sind mit § 20b VBG entsprechenden Inhalten im § 172 Abs 8 bis 10 ergänzt. § 20b Abs 2 VBG dagegen, der bei der Übernahme einer oder eines Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis das Weiterlaufen der Rahmenzeit bzw des Sabbaticals anordnet, ist im Abs 2 ergänzt worden, da sich diese Aussage nicht nur auf die besoldungsrechtlichen Konsequenzen bezieht.

Zu § 92:

Bestimmungen über die Familienhospizfreistellung sehen sowohl § 81a MagBG 2002 als auch § 29k VBG vor. Der vorgeschlagene Text entspricht § 81a MagBG 2002 mit der Maßgabe, dass im ersten Satz der eher missverständliche Klammerausdruck „(Wahl- und Pflegekinder)“ entfällt. Familienhospizfreistellung soll grundsätzlich zur Betreuung aller im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder gewährt werden können, wenn diese schwerst erkrankt sind.

Zu § 93:

Die Möglichkeit der allgemeinen Dienstfreistellung gegen Refundierung ist mit der Dienstrechts-Novelle 2002, BGBl I Nr 87, für Bundesbedienstete geschaffen worden. Im Unterschied zu dem ebenfalls neu vorgesehenen Instrument der Zuweisung (§ 44) ist für diese Dienstfreistellung kein im Interesse der Stadt liegender Zweck erforderlich.

Das Motiv für die bundesgesetzliche Änderung war entsprechend den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage (Nr 1066 BlgNR XXI GP, http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXI/II_01066/index.shtml) in dem Wunsch begründet, für jene Stellen, denen bisher Bedienstete im Weg eines Sonderurlaubes zur Verfügung gestellt wurden, eine angemessene Ersatzlösung zu bieten, die gleichzeitig auch die finanzielle Belastung nicht mehr einseitig dem Dienstgeber zuweisen soll. Mit der gleichen Novelle wurde daher auch die Möglichkeit zur Gewährung von Sonderurlauben zeitlich begrenzt. Auf Grund eines Vorschlages der Stadt soll auch für den Magistratsdienst die Möglichkeit geschaffen werden, Bedienstete an Einrichtungen zu überlassen, die im öffentlichen Interesse gelegene Ziele verfolgen (Abs 1). Diese Überlassung hat zur Voraussetzung, dass keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen und der Stadt der volle Personalaufwand ersetzt wird. Die Unzulässigkeit der Teilfreistellung soll entsprechend den zitierten Gesetzesmaterialien zum bundesgesetzlichen Regelungsvorbild „ein Ausufern der Inanspruchnahme von Bundesbeamten durch derartige Einrichtungen und der damit verbundenen Erschwernis des Personaleinsatzes sowie der Beeinträchtigung dienstlicher Aufgaben“ begegnen.

Im Unterschied zu der im Abs 1 ermöglichten Ermessensentscheidung des Dienstgebers bzw der Dienstbehörde räumt Abs 2 den Bediensteten einen Anspruch ein, eine Freistellung für die Ausübung einer Funktion in kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen des öffentlichen Dienstes (dh derzeit in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten) zu erlangen, wenn der Stadt die Bezüge refundiert werden. Im Unterschied zur Freistellung gemäß Abs 1 ist hier auch eine teilweise Freistellung möglich.

Die von den Einrichtungen, für die Magistratsbedienstete tätig werden sollen, zu leistende Refundierung soll nach Abs 3 den laufenden Aktivitätsaufwand für die oder den Bediensteten samt Nebenkosten sowie bei Beamtinnen und Beamten auch einen Deckungsbeitrag zum Pensionsaufwand in der auch bei ausgegliederten Einrichtungen derzeit üblichen Höhe umfassen. Der laufende Aktivitätsaufwand umfasst alle regelmäßig wiederkehrenden Geldleistungen und damit im Großen und Ganzen den Monatsbezug samt Sonderzahlungen, nicht jedoch einmalige Geldleistungen wie zB eine Jubiläumswendung, Belohnung oder Abfertigung. Nebenkosten sind insbesondere die vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge.

Zu § 94:

§ 24a VBG und § 82 MagBG 2002 enthalten nahezu gleich lautende Bestimmungen über die Dienstbefreiung für Kuraufenthalte und Aufenthalte in Genesungsheimen. § 94 entspricht daher beiden Bestimmungen, allerdings in vereinfachter Form, da die bisher vorgesehene zweite Voraussetzung für die Gewährung der Dienstfreistellung, dass nämlich die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte "Kneipp-Kur") besteht und ärztlich überwacht wird, ersatzlos entfallen soll. Diese Bestimmung hat im Magistratsdienst nie eine praktische Rolle gespielt, da die Dienstfreistellung stets gewährt wurde, wenn die erste Voraussetzung (Kostentragung oder Kostenzuschuss durch die Krankenfürsorgeanstalt der Stadt oder das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen) vorgelegen ist. Auch eine dem bisherigen § 82 Abs 4 MagBG 2002 entsprechende Bestimmungen (im Ausland verwendete Bedienstete) ist in der Vorlage mangels praktischer Bedeutung nicht mehr vorgesehen.

Zu § 95:

Die Bestimmung entspricht § 83 MagBG 2002. Amtstitel sollen weiterhin nur von Beamtinnen und Beamten geführt werden können.

Zu § 96:

Gemäß § 23 VBG finden auf Vertragsbedienstete die für (Bundes-)Beamte geltenden Bestimmungen über Sachleistungen mit der Maßgabe Anwendung, dass dem Ausscheiden der Beamtin oder des Beamten aus dem Dienststand ohne gleichzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses das Ende des Dienstverhältnisses der oder des Vertragsbediensteten gleichzuhalten ist, wenn aus diesem Anlass eine Pensionsleistung nach dem ASVG gebührt. Daher wird eine dem § 84 MagBG 2002 entsprechende Bestimmung für beide Bedienstetengruppen vorgeschlagen.

Zu den §§ 97 bis 106:

Diese Bestimmungen entsprechen den §§ 85 bis 94 MagBG 2002. Wie im Pkt 1.2.1 der Erläuterungen dargestellt, sieht § 7 VBO bereits jetzt vor, dass diese Bestimmungen über die Leistungsfeststellung auch auf Vertragsbedienstete Anwendung finden. Da im privatrechtlichen Vertragsbedienstetenverhältnis keine Möglichkeit der Behördenentscheidung besteht, ist vorgesehen, dass die Entscheidungen der vorgesehenen Kommissionen gegenüber Vertragsbediensteten in Form von schriftlichen Erledigungen erfolgen (§ 103 Abs 6). Diese Erledigungen können nicht jenes Maß an Rechtsverbindlichkeit erlangen, wie dies den gegenüber Beamtinnen und Beamten zu erlassenden Bescheiden zukommt. Dennoch ist es möglich, dass die Stadt als Dienstgeberin bestimmte Rechtsfolgen mit diesen Erledigungen verknüpft (zB unter-

schiedliche Beförderungsbestimmungen). Über Streitigkeiten aus solchen Beurteilungen entscheiden bei Magistratsvertragsbediensteten die Arbeitsgerichte (Art 21 Abs 1 letzter Satz B-VG).

Zu den §§ 107 bis 111:

Für die dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen einer politischen Funktion (Dienstfreistellung, Außerdienststellung, Entfall der Bezüge) treffen die §§ 95 bis 99 MagBG 2002 Anordnungen, die sich lediglich in Details von den für Vertragsbedienstete geltenden Bestimmungen der §§ 29g bis 29i VBG bzw der kraft Verweisung anwendbaren §§ 17 bis 19 BDG 1979 unterscheiden. Da für eine unterschiedliche Regelung der Folgen einer politischen Tätigkeit für die beiden Bedienstetengruppen keinerlei sachliche Rechtfertigung besteht, wird vorgeschlagen, die bisher nur für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelungen auch für Vertragsbedienstete anzuwenden. Davon ausgenommen ist naturgemäß § 111 des Gesetzes (entspricht § 99 MagBG 2002), der pensionsrechtliche Bestimmungen enthält und daher nur auf das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis Anwendung finden kann.

Zu den §§ 112 bis 148:

Die Bestimmungen über das Disziplinarverfahren bleiben weitgehend unverändert und entsprechen den §§ 100 bis 137 MagBG 2002 mit der Maßgabe, dass einzelne Zitate an die mit 1. Jänner 2008 in Kraft getretene umfassende Reform des Strafprozessrechtes (BGBl I Nr 19/2004) angepasst werden. Lediglich im § 118 Abs 1 ist in Abänderung zur bestehenden Rechtslage vorgesehen, dass im Hinblick auf die nur mehr sehr eingeschränkte Möglichkeit der Pragmatisierung (§ 1 Abs 2) auch Vertragsbedienstete zu Mitgliedern der Disziplinarkommission bestellt werden können.

Unter verwaltungsbehördlichen Strafverfahren sind hier und in anderen Bestimmungen des Gesetzes auch die bei einem Unabhängigen Verwaltungssenat als Berufungsinstanz anhängigen Strafverfahren zu verstehen. Wie im Pkt 1.2.1 der Erläuterungen ausgeführt, sieht § 8 VBO derzeit die sinngemäße Anwendung der Bestimmungen des Disziplinarverfahrens auf Vertragsbedienstete vor. Diese Bestimmung steht allerdings in einem engen Zusammenhang mit der Unkündbarkeitsbestimmung, die in der Vorlage nicht vorgesehen ist (vgl Pkt 1.2.4 der Erläuterungen). Da diese generelle Unkündbarkeit dienstrechtlich nicht mehr vorgesehen ist, wird auch für die sinngemäße Anwendung der disziplinarrechtlichen Bestimmungen auf Vertragsbedienstete keine Begründung mehr gesehen.

Zu § 150:

Wie im Pkt 1.2.1 der Erläuterungen dargestellt, orientiert sich die Entlohnung der Vertragsbediensteten weitgehend nicht an den Bestimmungen des VBG, sondern an den für Magistrats-

beamtinnen und -beamte geltenden Bestimmungen. Vertragsbediensteten gebühren dabei die den Beamtinnen und Beamten zustehenden Gehaltsansätze mit einem Zuschlag, der sich aus der Differenz zwischen den Pensionsbeiträgen und den Beiträgen zur Krankenfürsorgeanstalt einerseits und den Sozialversicherungsbeiträgen der Vertragsbediensteten andererseits errechnet (§ 2 Abs 1 VBO). Diese nahezu völlige Übereinstimmung der Entlohnung ist ein wesentliches Argument für die Zusammenfassung der beiden Dienstrechte zu einem gemeinsamen Magistratsbedienstetengesetz. Da die Entlohnungsbestimmungen schon jetzt inhaltlich übereinstimmen, wird als weitere Vereinfachung auch vorgeschlagen, die verwendeten besoldungsrechtlichen Begriffe (zB Monatsbezug, Gehalt, Gehaltsstufe, Verwendungsgruppe) ebenfalls einheitlich für die beiden Bedienstetengruppen zu verwenden.

§ 150 entspricht daher inhaltlich unverändert dem § 138 MagBG 2002, lediglich die Bestimmung über die Entlohnung der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen wird an den aktuellen Dienstrechtsbestand angepasst. Da in Hinkunft auch die Bezüge der Vertragsbediensteten von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister erhöht werden können (vgl § 160), werden die aktuellen Bezugstabellen (für das Jahr 2011) als Valorisierungsgrundlage im Anhang 2 festgelegt. Aus diesem Anlass werden auch die im Jahr 2011 ausbezahlten Bezüge der beamteten Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen, die bisher im § 69 Abs 2 des Kinderbetreuungsgesetzes 2007 nur verbal umschrieben sind, in Tabellenform dargestellt.

Zu § 151:

Die Einreihung der Vertragsbediensteten soll sich wie bisher an den für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen (vgl Anlage 1 der Vorlage) orientieren. Da im Vertragsbedienstetenrecht auch die Entlohnungsgruppen (in Hinkunft Verwendungsgruppen) P4 und P5 (bisher: p4 und p5) bestehen, sind diese im Abs 2 und in der Anlage 1 zu ergänzen. Die Gehaltstabellen (mit den für das Jahr 2011 geltenden Gehaltsansätzen) werden dem Gesetzestext als Anlage 2 angefügt. Im Übrigen entspricht § 151 dem Wortlaut des § 139 MagBG 2002.

Zu den §§ 152 bis 157:

Die §§ 152 bis 157 entsprechen den §§ 140 bis 145 MagBG 2002. Die in einzelnen Bestimmungen angeführten Beträge geben die für das Jahr 2011 geltenden Werte wieder.

Zu § 158:

Die Kinderzulage soll für ein und dasselbe Kind jedenfalls nur einmal gebühren. Der bisherige Wortlaut des § 146 Abs 6 MagBG 2002 ermöglicht aber auch einen Doppelbezug, da die Reihungsbestimmung nur Magistratsbedienstete umfasst. Entsprechend § 3 Abs 3 des Gehaltsgesetzes 1956 wird vorgeschlagen, in diese Formulierung alle Personen einzubeziehen, die eine Kinderzulage oder eine vergleichbare (aber anders benannte) Leistung einer inländischen Ge-

bietskörperschaft erhalten. Diese Klarstellung entspricht der bisherigen Vollzugspraxis. Im Übrigen ist der hier wiedergegebene Inhalt des § 146 MagBG 2002 unverändert geblieben.

Zu § 159:

Die Bestimmung über die Pensionsbeiträge (bisher § 147 MagBG 2002) ist naturgemäß wie bisher nur auf Beamtinnen und Beamte anzuwenden. In den im Abs 2 enthaltenen Tabellen sind jene Zeilen entfallen, die auf Grund des Zeitverlaufs nicht mehr aktuell sind.

Die geänderte Stichtagsregelung (31. Dezember 2017 statt 30. November 2019) greift ein schon länger bestehendes Anliegen der Personalvertretung der Magistratsbediensteten auf, die den aus dem Bundesrechtsbestand (§ 62e Abs 12 des Pensionsgesetzes 1965 in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 1997, BGBl I Nr 138) übernommenen Stichtag (30. November 1959 + 60 Jahre ergibt den 30. November 2009) als unsachlich empfindet, da sich an dieses Datum im Unterschied zur früher auch für den Magistratsdienst geltenden Bundesrechtslage keine sonstigen inhaltlich unterschiedlichen Bestimmungen knüpfen. Als sachlicheres Datum für die Abgrenzung jenes Bedienstetenkreises, der einen höheren Pensionsbeitrag zu leisten hat, wurde der 31. Dezember 1957 (+ 60 Jahre = 31. Dezember 2007) angeregt, da die nach diesem Tag geborenen Bediensteten das Regelpensionsalter erst mit 65 Jahren erreichen werden (§ 13 Abs 2).

Zu § 160:

Diese Bestimmung entspricht § 148 MagBG 2002. In die jährlich zu erlassende Verordnung über die Erhöhung der Bezüge sind in Hinkunft auch die die Bezüge der Magistratsvertragsbediensteten einzubeziehen.

Zu § 161:

Wie bereits in den Erläuterungen zu § 149 dargelegt worden ist, werden Magistratsvertragsbedienstete nach dem gleichen Besoldungsschema entlohnt wie Magistratsbeamtinnen und -beamte. Daher sollen auch die weiteren besoldungsrechtlichen Bestimmungen so weit als möglich harmonisiert und so zB klar gestellt werden, dass auch Vertragsbedienstete befördert werden können. § 161 entspricht daher dem § 149 MagBG 2002.

Zu den §§ 162 und 164:

Bei der Berechnung des Vorrückungsstichtages bestehen derzeit wesentliche Unterschiede zwischen der derzeit für Magistratsbeamtinnen und -beamte (§ 152 MagBG 2002) und der für Vertragsbedienstete (§ 26 VBG) geltenden Rechtslage. Während für Vertragsbedienstete bereits eine dem im Pkt 1.1.2.1 der Erläuterungen dargestellten „Hütter-Urteil“ des EuGH entsprechende Rechtslage gilt, steht diese Anpassung im Dienstrecht der Magistratsbeamtinnen

und -beamten noch aus. Darüber hinaus ist auch die „Hälfteanrechnung“ bei beiden Berufsgruppen unterschiedlich geregelt, da die nicht von der Vollanrechnung umfassten Zeiträume im Beamtenverhältnis unbeschränkt zur Hälfte angerechnet werden (§ 152 Abs 1 Z 2 MagBG 2002), im Vertragsbedienstetenverhältnis jedoch nur bis zu einem Zeitraum von drei Jahren (§ 26 Abs 1 Z 2 lit b sublit bb VBG).

Die Erlassung eines für beide Berufsgruppen geltenden Magistratesbedienstetengesetzes soll zum Anlass genommen werden, diese unbefriedigende Rechtslage umfassend neu zu gestalten. Mit dem neugestalteten Gesamtrechtsbestand zum Vorrückungstichtag – neben den §§ 162 bis 164 gehört auch das im § 220 zusammengefasste Übergangsrecht zu diesem Normenkomplex – werden folgende Ziele erreicht:

- unionsrechtskonforme Ausgestaltung der für Magistratsbeamtinnen und -beamte geltenden Bestimmungen über den Vorrückungstichtag;
- einheitliche Regelung für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete;
- Vereinfachung der Berechnungsbestimmungen und damit der Vollziehung;
- Vermeiden tiefgreifender materieller Folgen, dh ein möglichst geringer Eingriff in die aus dem Vorrückungstichtag resultierenden Rechtspositionen.

Die erstgenannte Zielsetzung soll dadurch erreicht werden, dass der Beginn der tatsächlichen oder gedachten Entgeltentwicklung für neu eintretende Bedienstete nicht mehr an ein bestimmtes Lebensalter, sondern an einen sachlichen Zeitpunkt geknüpft wird, nämlich an den Tag der Vollendung der allgemeinen Schulpflicht. Die Anrechnung von Vordienstzeiten wird zeitlich nach unten begrenzt durch den 1. Juli desjenigen Jahres, in dem eine neunjährige Schulpflicht tatsächlich oder fiktiv vollendet wurde; dies gilt damit etwa auch für Personen mit tatsächlich kürzerer oder längerer Schulpflicht (nur acht Schuljahre Schulpflicht bis 1966, längere tatsächliche Schulpflicht in einigen EU-Mitgliedstaaten). Dadurch werden in einer Durchschnittsbetrachtung vor dem vollendeten 18. Lebensjahr drei Jahre an zusätzlichen Vordienstzeiten angerechnet. Bei Akademikerinnen und Akademikern, bei denen derzeit der sog „Überstellungsverlust“ von vier Jahren zur Anwendung kommt, beträgt dieser zusätzliche Zeitraum dementsprechend sieben Jahre. Für genau diese Zeiträume ist bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages eine Vollanrechnung vorgesehen, um die weiters an das Dienstalter geknüpften Konsequenzen legislativ leichter handhabbar zu machen. Gleichzeitig sieht § 162 für diese Zeiträume, um die der Vorrückungstichtag durch die Vollanrechnung bestimmter Zeiten verbessert wird, eine verzögerte erste Vorrückung vor.

Zur einfacheren und einheitlichen Gestaltung des derzeit hochkomplexen und schwierig zu vollziehenden Systems der Vorrückungstichtagsberechnung wird vorgeschlagen, die Einzelbeurteilung bestimmter Zeiträume nur mehr in wenigen Fällen (Dienstverhältnisse zu inländischen Gebietskörperschaften oder gleichzuhaltende Zeiten im EU-Raum) vorzusehen und ansonsten generell 60 % des nicht voll angerechneten Zeitraums anzurechnen. Dieses einfache und transparente System ist auch für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leichter nach-

vollziehbar als die jetzt geltende Rechtslage. Die neuen Bestimmungen sollen vor allem für neu eintretende Vertragsbedienstete zur Anwendung kommen, aber auch in dem eher seltenen Fall der Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit einem neu eintretenden Bediensteten. Für den Fall der Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit einer oder einem Vertragsbediensteten bleibt der Vorrückungstichtag unverändert.

Für die bereits im Dienststand befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll entsprechend der im § 219 vorgesehenen Übergangsbestimmung die bisher geltende Rechtslage aufrecht erhalten bleiben. Eine Änderung des Vorrückungstichtages findet nur über Antrag der oder des Bediensteten statt, für die dann statt findende Neuberechnung ist die zusätzliche Pauschalanrechnung von drei Jahren vorgesehen (zu näheren Details s die Erläuterungen zu § 220).

Zu § 163:

Die im Wesentlichen für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete gleichermaßen geltenden Gehaltsansätze sowie die Anwendung der Bestimmungen über die Leistungsfeststellung und die dienstliche Ausbildung auch auf Vertragsbedienstete führen zum Erfordernis, auch die Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung so weit als möglich zu harmonisieren. § 163 entspricht daher inhaltlich § 151 MagBG 2002.

Zu den §§ 165 und 166:

Die Überstellung und die Ergänzungszulage aus Anlass der Überstellung sind für Vertragsbedienstete derzeit in den §§ 15 und 15a VBG und für Beamtinnen und Beamte in den §§ 153 und 154 MagBG 2002 geregelt. Im Hinblick auf die am Beamtenchema orientierte Entlohnung der Vertragsbediensteten ist es sinnvoll, auch für die Überstellung bzw die aus diesem Anlass gebührende Ergänzungszulage die Bestimmungen aus dem Beamtenrecht zu übernehmen. Die §§ 165 und 166 entsprechen inhaltlich weitgehend den §§ 153 und 154 MagBG 2002 mit der Maßgabe, dass im Abs 2 Z 1 das ki-Schema ergänzt ist (vgl die Erläuterungen zu § 150 Abs 5) und im Abs 7 Z 2 einem Anliegen der Personalvertretung der Magistratsbediensteten Rechnung getragen wird. Die in der letztgenannten Bestimmung vorgenommene Ergänzung hat zur Folge, dass neben der Überstellung auch eine Beförderung in eine höhere Dienstklasse vorgenommen werden kann, wenn dies auf die Bezugshöhe keinen Einfluss hat, dh wenn in der höheren Dienstklasse ein betraglich exakt entsprechender Gehaltsansatz besteht.

Zu § 167:

Bestimmungen über die Zeitvorrückung sind im Vertragsbedienstetenrecht derzeit nicht vorgesehen, da das geltende VBG für Vertragsbedienstete keine Einteilung in Dienstklassen vorsieht. Da Magistratsvertragsbedienstete aber nach dem Beamtenchema entlohnt werden, ist

eine entsprechende Ergänzung erforderlich. § 166 entspricht daher weitgehend dem § 155 MagBG 2002, lediglich eine Bestimmung über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe P2 ist ergänzt.

Zu § 168:

Gesetzliche Bestimmungen über die Beförderung von Magistratsvertragsbediensteten bestehen derzeit nicht, im Unterschied etwa zur Rechtslage bei den Gemeindevertragsbediensteten (§§ 82 ff Gem-VBG). Da eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten einerseits und Vertragsbediensteten andererseits bei ansonsten weitgehend gleichen Besoldungsbestimmungen sachlich nicht gerechtfertigt wäre, ist vorgesehen, dass eine dem bisherigen § 156 MagBG 2002 entsprechende Bestimmung in Hinkunft auch für Magistratsvertragsbedienstete gelten soll. Im Abs 1 ist daher eine entsprechende Ergänzung vorgesehen, die darauf Bedacht nimmt, dass Vertragsbedienstete entsprechend der privatrechtlichen Natur ihres Dienstverhältnisses nicht ernannt, sondern in eine höhere Dienstklasse eingereiht werden.

Die mit Abs 2 vorgenommene Ergänzung steht im Zusammenhang mit den bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages vorgenommenen Änderungen (Umsetzung des „Hütter-Urteiles, zusätzliche Vollarrechnung von drei bzw sieben Jahren). Da auch Beförderungen üblicherweise im engen Zusammenhang mit dem Dienstalter stehen, bei der Handhabung der Beförderungsrichtlinien jedoch keine Änderungen eintreten sollen, wird vorgeschlagen, die für die Vorrückung zusätzlich angerechneten Jahre bei der Ermittlung des für die Beförderung maßgeblichen Dienstalters unberücksichtigt zu lassen.

Zu § 169:

Bei den Bestimmungen über den Anfall und die Einstellung des Monatsbezuges (§ 17 VBG, § 157 MagBG 2002) bestehen deutliche Unterschiede zwischen den beiden Bedienstetengruppen. Zusammengefasst können diese Unterschiede etwa so beschrieben werden, dass bei Beamtinnen und Beamten Beginn und Ende des Anspruchs auf den Monatsbezug bzw das Wirksamwerden von Änderungen grundsätzlich monatsbezogen, bei Vertragsbediensteten hingegen tagesbezogen festgelegt sind. Diese Unterschiede lassen sich nicht harmonisieren, ohne einen erheblichen Verwaltungsaufwand zu verursachen. § 169 bildet daher die unterschiedliche Rechtslage ab.

Zu § 170:

Ein Anspruch auf die Fortzahlung der Bezüge während einer Präsenzdienstleistung besteht derzeit für Vertragsbedienstete bereits auf Grund von § 40 Abs 1 Heeresgebührengesetz 2001, der auf Grund der im § 1 Abs 1 VBO enthaltenen Verweisung auch auf Magistratsvertragsbedienstete anzuwenden ist. Die Höhe des Fortzahlungsanspruchs entspricht der für Magistrats-

beamtinnen und -beamte gemäß § 158 MagBG 2002 geltenden Rechtslage. Die Bestimmung wird daher inhaltlich unverändert vorgeschlagen, soll jedoch in Hinkunft für beide Bedienstengruppen gelten.

Zu § 171:

Die Auszahlung des Monatsbezugs soll bei Beamtinnen und Beamten in Hinkunft wieder im Vorhinein an jedem Monatsersten erfolgen, die durch das Budgetbegleitgesetz 2011, LGBl Nr 116, vorgenommene Änderung (Auszahlung auch bei Beamtinnen und Beamten am 15. jeden Monats) wird daher auf Wunsch der Stadt wieder rückgängig gemacht. Bei Vertragsbediensteten bleibt der Auszahlungstermin unverändert am 15. jeden Monats (§ 18 VBG).

Die unterschiedlichen Rundungsbestimmungen (auf ganze Cent gemäß § 18 Abs 3 VBG, auf 10 Cent gemäß § 170 Abs 4 MagBG 2002) werden aufgegeben; die bisher nur für Beamtinnen und Beamte geltende Rundungsbestimmung soll auch für Vertragsbedienstete gelten (Abs 4).

Zu § 172:

Eine ausführliche, zusammenfassende Bestimmung über die Umstände, unter denen Monatsbezüge gekürzt werden können oder gänzlich entfallen, ist derzeit nur im Dienstrecht der Magistratsbeamtinnen bzw -beamten vorgesehen (§ 160 MagBG 2002). Vertragsbedienstete können jedoch in diese Bestimmung problemlos einbezogen werden, da im Wesentlichen nur eine Zusammenfassung der geltenden Kürzungs- bzw Entfallsanordnungen (zB §§ 20b, 21 Abs 1, 29g Abs 1, 29h, 29i VBG) vorgenommen wird. Aus diesem Anlass werden auch Bestimmungen über die Bezüge während einer Rahmenzeit nach § 91 ergänzt, die bundesrechtlichen Vorbildern der §§ 12g Gehg bzw 20b VBG entsprechen. Eine weitere inhaltliche Änderung wird im Abs 10 vorgenommen, der auch für Vertragsbedienstete, die eine Freiheitsstrafe verbüßen, eine Kürzung der Bezüge auf zwei Drittel vorsieht. Diese Bestimmung soll eine Gleichbehandlung mit Beamtinnen und Beamte sicher stellen, bei denen diese Bezugskürzung im Rahmen der Bestimmungen über das Disziplinarverfahren (§ 116 Abs 4 der Vorlage bzw 104 Abs 4 MagBG 2002) bereits der geltenden Rechtslage entspricht.

Zu § 173:

Der Abzug von Beiträgen zu kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen war für Vertragsbedienstete bisher auf Grund der im § 1 Abs 1 VBO enthaltenen Verweisung auf § 2 des Bundesgesetzes zum Schutz der Arbeits- und der Versammlungsfreiheit, BGBl Nr 113/1930, idgF möglich. Für Beamtinnen und Beamte ist eine entsprechende Bestimmung im § 161 MagBG 2002 vorgesehen, in deren Anwendungsbereich Vertragsbedienstete einbezogen werden sollen.

Zu § 174:

Bestimmungen über die Bezugsfortzahlung sind nur für Vertragsbedienstete erforderlich, da Beamtinnen und Beamte grundsätzlich (vgl aber § 172) während der ganzen Dauer ihres aktiven Dienstverhältnisses Anspruch auf Monatsbezüge haben und daher auch kein sozialversicherungsrechtliches Krankengeld für sie vorgesehen ist (vgl dazu auch die durch die Einbeziehung der Vertragsbediensteten in das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz erforderliche Sonderbestimmung des § 84 B-KUVG). Die vom Bundesgesetzgeber mit dem Pensionsreformgesetz 2000, BGBl I Nr 95, für Bundesbeamtinnen und -beamte eingeführte Kürzung des Monatsbezuges bei längeren Krankenständen (§ 13c GehG) ist im landesrechtlich geregelten Dienstrecht nicht nachvollzogen worden.

Die für Vertragsbedienstete geltenden Bestimmungen (§ 24 VBG iVm § 2 Abs 2 VBO) werden unverändert vorgeschlagen, daher sieht Abs 3 auch die in der zitierten Bestimmung der VBO enthaltene Abweichung zum Bundesrecht vor (Limitierung des Dienstgeberzuschusses mit 49 % des Nettomonatsbezuges).

Zu § 175:

Eine Regelung über die Rückforderung von Leistungen, die Vertragsbedienstete zu Unrecht erhalten haben, wird im VBG nicht getroffen, sondern vorausgesetzt (vgl § 18a Abs 2 VBG über die Verjährung solcher Rückforderungsansprüche). Die inhaltliche Regelung selbst findet sich in der allgemeinen Bestimmung über die Rückforderung nicht geschuldeter Leistungen des Bundes im § 60 des Bundeshaushaltsgesetzes, BGBl Nr 213/1966, idGF, der folgenden Wortlaut hat: „Eine Leistung des Bundes, die irrtümlich erbracht worden ist (§ 1431 ABGB), hat das zuständige Organ, sobald es hievon Kenntnis erlangt, zurückzufordern oder hierfür, sofern eine Rückerstattung nicht mehr möglich ist, eine dem gemeinen Wert (§ 305 ABGB) entsprechende Ersatzleistung vom Empfänger zu verlangen. Von der Geltendmachung solcher Ansprüche, soweit sie sich nicht auf Dauerschuldverhältnisse beziehen, ist Abstand zu nehmen, wenn der Forderungs- oder Ersatzbetrag 4 vH der nach den jeweils geltenden einkommensteuerrechtlichen Bestimmungen für geringwertige Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens festgesetzten Betragsgrenze nicht übersteigt.“

Diese Regelung stimmt zwar nicht vollinhaltlich mit der für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelung des § 162 MagBG 2002 überein, im Sinn einer einheitlichen Vollziehung wird es aber für sinnvoll erachtet, weitgehend einheitliche Bestimmungen vorzusehen. § 175 entspricht daher § 162 MagBG 2002, in den Anwendungsbereich sind jedoch auch die Vertragsbediensteten einbezogen worden. Ansprüche gegen Vertragsbedienstete sind im Streitfall (wie bisher) gerichtlich geltend zu machen (Abs 2 letzter Satz).

Zu § 176:

Diese Bestimmung fasst die geltenden Verjährungsbestimmungen (§ 163 MagBG 2002, § 18a VBG) zusammen. Inhaltliche Änderungen werden nicht vorgenommen.

Zu § 177:

Eine Wiederaufnahme in den Dienststand ist begrifflich nur bei Beamtinnen und Beamten denkbar. § 177 entspricht § 164 MagBG 2002.

Zu den § 178 und 179:

Gemäß § 22 Abs 1 VBG gelten für Nebengebühren die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen sinngemäß mit folgenden Maßgaben (die Verweisungen sind auf die für Magistratsbeamtinnen bzw -beamte geltenden Bestimmungen umgelegt worden):

- Die Jubiläumszuwendung für teilbeschäftigte Vertragsbedienstete ist nach jenem Teil des ihrer Einstufung entsprechenden Monatsentgeltes (und der Kinderzulage) zu bemessen, der ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht.
- Dem Übertritt bzw der Versetzung in den Ruhestand im Sinn des § 179 Abs 3 MagBG 2002 ist das Enden des Dienstverhältnisses der oder des Vertragsbediensteten gleichzuhalten, wenn aus diesem Anlass eine Pensionsleistung nach dem ASVG oder dem APG, ausgenommen die Berufsunfähigkeits- und die Invaliditätspension, gebührt.
- § 166, § 167 Abs 8 und § 169 Abs 5 MagBG 2002 sind auf alle Fälle von Teilbeschäftigungen anzuwenden.
- § 179 Abs 4 MagBG 2002 ist auf Vertragsbedienstete nicht anzuwenden.

Zu diesen – bereits bisher geltenden – Abweichungen ist folgendes anzumerken:

Als unproblematisch werden die abweichenden Bestimmungen zu § 179 Abs 3 und 4 MagBG 2002 erachtet; es ist naheliegend, einem Übertritt oder einer Versetzung in den Ruhestand bei einer Beamtin oder einem Beamten das Enden des Dienstverhältnisses aus Anlass der Pensionierung beim einer oder einem Vertragsbediensteten gleichzuhalten (§ 179 Abs 3 MagBG 2002). Die Gewährung einer Versorgungsleistung an Hinterbliebene ist kompetenzrechtlich nicht dem Dienstrecht, sondern dem Sozialversicherungsrecht zuzuordnen (§ 179 Abs 4 MagBG 2002) und ist deshalb für Vertragsbedienstete nicht anwendbar. Da im vorliegenden Gesetz für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete gleichlautende Bestimmungen über Teilzeitbeschäftigungen vorgesehen sind, gehen auch die Anmerkungen zu den §§ 166, 167 Abs 8 und 169 Abs 5 MagBG 2002 ins Leere, da diese Bestimmungen auch bei Beamtinnen und Beamten bei allen Fällen der Teilbeschäftigung Anwendung finden.

Bedenken bestehen jedoch gegen die andere Berechnungsgrundlage der Jubiläumszuwendung, für die keine sachliche Begründung erkennbar ist. Auch Beamtinnen und Beamte können Zeiten der Teilbeschäftigung vorweisen, bei ihnen wird die Jubiläumszuwendung jedoch in je-

dem Fall auf der Grundlage des Monatsbezuges berechnet, der der besoldungsrechtlichen Stellung der Beamtin oder des Beamten in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt (§ 179 Abs 1 MagBG 2002).

Vorgeschlagen wird daher, die bisher für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen über Nebengebühren (§§ 165 bis 180 MagBG 2002) im Wesentlichen unverändert auch auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

Zu § 180:

Wie bereits in den Erläuterungen zu § 64 dargestellt worden ist, soll auch teilbeschäftigten Bediensteten in Hinkunft ein Überstundenzuschlag von 25 % der Grundvergütung (bzw 50 % bei Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen ab der 9. Stunde) für jene Mehrdienstleistungen gewährt werden, mit denen die volle Wochendienstzeit nicht überschritten wird. Entsprechend dem landesgesetzlichen Regelungsvorbild (§ 12b L-BG) gelten bei Teilzeitbeschäftigten nur solche Mehrleistungen als Mehrstunden (zum Begriff s § 64 Abs 4 dritter und vierter Satz), die nicht innerhalb des Kalendervierteljahres im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit ausgeglichen werden können. Im Übrigen entspricht § 180 dem § 167 MagBG 2002.

Zu den §§ 181 bis 191:

Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich unverändert den §§ 168 bis 178 MagBG 2002. Damit werden die bisher für Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen über den Fahrtkostenzuschuss auch für Vertragsbedienstete vorgeschlagen, die bisher gemäß § 22 VBG iVm § 20b GehG einen davon stark abweichenden Leistungsanspruch haben. Im Hinblick auf die relativ geringen Beträge, die nach dieser Bestimmung tatsächlich gewährt werden, und den vermeidbaren Aufwand, den eine Parallelvollziehung unterschiedlicher Normen zum selben Gegenstand verursacht, soll der Rechtsbestand des Beamtendienstrechtes in Hinkunft auch auf Vertragsbedienstete gelten.

Zu § 192:

Wie im Pkt 1.1.6 der Erläuterungen bereits dargestellt worden ist, ist die Gewährung von einmaligen Entschädigungen nur mehr an jene Bedienstete vorgesehen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits in einem Dienstverhältnis stehen (§ 219 Abs 5).

Die einmaligen Entschädigung wird derzeit bei Beamtinnen und Beamten aus Anlass des Übertrittes oder der Versetzung in den Ruhestand und bei Vertragsbediensteten anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses zusätzlich zur Jubiläumszuwendung (und bei Vertragsbediensteten zusätzlich zur Abfertigung) gewährt, und zwar bis zu einer Höhe von drei Monatsbezügen (nach einer Dienstzeit von 35 Jahren). Diese Zusatzzahlungen sind vom Rechnungshof vielfach kritisiert worden (vgl zB den Bericht Magistrat der Stadt Salzburg: Kontrollsystem –

Personalverwaltung, Pkt 5.1 auf S 16), wobei regelmäßig der Entfall dieses Leistungsanspruches empfohlen worden ist. Die Weitergewährung an die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits im Magistrat beschäftigten Bediensteten entspricht einem im Frühjahr 2011 getroffenen Übereinkommen zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite.

Die Jubiläumswendigung ist – wenn auch nur indirekt – auch von den im Zusammenhang mit der Ermittlung des Vorrückungstages vorgenommenen Änderungen betroffen, da als relevante Dienstzeit auch die angerechneten Vordienstzeiten zählen. Entsprechend der vom Bund getroffene Lösung (s das Gesetz BGBl I Nr 82/2010) sollen die für die Gewährung der Jubiläumswendigung vorgesehenen Fristen unverändert bleiben, für die bereits dem Dienststand angehörenden Bediensteten wird die Einberechnung zusätzlicher Vordienstzeiten jedoch in einer Übergangsbestimmung ausgeschlossen (§ 220 Abs 6). Die neu eintretenden Bediensteten erhalten die Jubiläumswendigung dadurch zwar einige Jahre früher, dafür aber mit einer geringeren Bemessungsgrundlage, so dass insgesamt von einer aufwandsneutralen Regelung auszugehen ist.

Zu § 193:

Da im § 216 die Verweisung auf die Reisegebührenschrift 1955 (RGV) aktualisiert wird, kann auch die auf diese Verweisung Bezug nehmende Bestimmung des § 193 wesentlich vereinfacht werden. Die aktuelle Fassung der RGV weist keine unterschiedlichen Gebührenstufen für einzelne Verwendungsgruppen mehr auf, daher kann die bisher im § 180 Z 1 MagBG 2002 daran anknüpfende Sonderregelung entfallen. Weiters entsprechen die im § 10 RGV vorgesehenen Entschädigungssätze den im Magistratesdienst geltenden Werten, so dass im § 193 nur mehr die einschlägige Verordnungsermächtigung künftig für die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister aufzunehmen ist.

Zu § 194:

Die Gewährung von Vorschüssen und Geldaushilfen ist für Vertragsbedienstete im § 25 VBG und für Beamtinnen und Beamte im § 181 MagBG 2002 geregelt. Diese Bestimmungen unterscheiden sich leicht voneinander. Um unsachliche Unterscheidungen zu vermeiden, wird vorgeschlagen, eine dem § 181 MagBG 2002 entsprechende Bestimmung für beide Bedienstetengruppen gelten zu lassen.

Zu den §§ 195 bis 198:

Gemäß § 23 VBG finden auf Vertragsbedienstete hinsichtlich der Vergütung von Sachleistungen die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen Anwendung. Die hier vorgese-

hene Bestimmungen entsprechen daher inhaltlich den bisher nur für Magistratsbeamtinnen bzw -beamte geltenden §§ 182 bis 185 MagBG 2002.

Zu § 199:

Eine Vergütung für Nebentätigkeiten ist derzeit für Vertragsbedienstete nicht vorgesehen, in der praktischen Anwendung werden aber Nebentätigkeiten in derselben Weise vergütet, wie dies bei Beamtinnen und Beamten gemäß § 186 MagBG 2002 erfolgt. Diese Praxis wird hier abgebildet.

Zu den §§ 200 und 201:

Die Bestimmungen über die Gewährung einer Abfertigung bei der Beendigung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses werden weitgehend unverändert vorgeschlagen (vgl die §§ 187 und 188 MagBG 2002). Die einzige Änderung findet sich im § 201 Abs 4, in dem die Rückzahlungspflicht auf den Fall eingeschränkt wird, dass die Beamtin oder der Beamte ein neues öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft eingeht. Da bei einem neuen privatrechtlichen Dienstverhältnis nur mehr der Anspruch auf die betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“) entsteht, wäre die Verpflichtung, in diesem Fall die Abfertigung zurückzahlen zu müssen, unsachlich.

Zu § 202:

Auf die Abfertigung jener Vertragsbediensteten, die nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“, vgl § 203) einbezogen werden, findet derzeit § 84 VBG Anwendung. § 202 bildet diese geltende Rechtslage weitgehend inhaltlich unverändert ab. Lediglich im Abs 3 wird in der Z 5 entsprechend einer Anregung des Bundeskanzleramtes im Begutachtungsverfahren die Kündigungsfrist an die aktuelle Mindestdauer der Karenzen nach dem MSchG bzw dem VKG angepasst.

Zu § 203:

Die Anwendbarkeit des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) auf Magistratsvertragsbedienstete ergibt sich aus der im § 1 Abs 1 VBO enthaltenen Verweisung auf den § 35 VBG. Die hier vorgeschlagenen Abweichungen und Ergänzungen zum Text dieses Gesetzes entsprechen jenen, die auch für Gemeindevertragsbedienstete gelten (vgl § 120a Gem-VBG). Die für Z 1 vorgeschlagene Formulierung bezieht sich dabei auf den für das Vertragsbedienstetenrecht neuen Begriff des Monatsbezugs und schließt jene Zulagen von der Einberechnung aus, die auch von der bisher geltenden Verweisung auf § 8a VBG nicht umfasst waren. Die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse trifft der Gemeinderat nach Befassung der Personalvertretung (Z 2). Für die im § 7 Abs 4 und 5 BMVSG enthaltenen

Anordnungen über die Beitragsleistungen in entgeltfreien Zeiträumen (Karenz, Familienhospizfreistellung und Bildungskarenz) werden in den Z 3 und 4 Formulierungen vorgeschlagen, die jeden Anschein einer eigenständigen landesrechtlichen Verpflichtung zur Leistung durch den Familienlastenausgleichsfonds vermeiden. Aus kompetenzrechtlichen Gründen können der 2. Teil des BMVSG sowie die §§ 1, 5, 6 Abs 2 und 3, und 11 Abs 4 nicht für anwendbar erklärt werden (Z 5). Auch die im 3. Teil des BMVSG enthaltene Vereinbarung der Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften (§ 47 BMVSG) soll im Magistratesdienst keine Anwendung finden. Die weiteren nach der Z 5 von der Anwendung ausgenommenen Bestimmungen betreffen die Berechnungsgrundlage für die Dienstgeberzahlungen, die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse oder im öffentlichen Dienst nicht anwendbare Bestimmungen über das Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen.

Zu § 204:

Die Regelung der Krankenfürsorgeanstalt der Magistratesbediensteten (KFA) entsprechen weitgehend der geltenden Rechtslage (§ 191 MagBG 2002). Im Hinblick auf die bereits im Jahr 1921, also bereits vor 90 Jahren erfolgte Gründung der KFA wird vorgeschlagen, im Abs 1 die bisher enthaltene Aussage über die Schaffung dieser Einrichtung durch eine solche über deren Führung zu ersetzen. Die Krankenfürsorgeanstalt erbringt Krankenversicherungsleistungen, die gemäß § 2 Abs 1 Z 2 B-KUVG jenen der gesetzlichen Krankenversicherung mindestens gleichwertig sind; die Mitgliedschaft bei dieser Einrichtung hat daher bereits bisher für Magistratesbeamtinnen und -beamten die Ausnahme von der Krankenversicherungspflicht nach dem B-KUVG bewirkt. Die Leistungen der Unfallfürsorge sind nicht von der KFA, sondern von der Stadt als Dienstgeber zu erbringen (§ 191 Abs 5 MagBG 2002); Beamtinnen und Beamte sind daher auch von der gesetzlichen Unfallversicherung ausgenommen (s die Ausnahmebestimmung im § 3 Z 2 B-KUVG).

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Einbeziehung der Vertragsbediensteten in den grundsätzlichen Anwendungsbereich des B-KUVG (vgl § 1 Abs 1 Z 17 lit b sublit aa B-KUVG: „Bedienstete der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden, deren Dienstverhältnis auf einer dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 gleichlautenden landesgesetzlichen Regelung beruht und nach Ablauf des 31. Dezember 2000 begründet wird.“). Damit sind aber auch die Voraussetzungen dafür gegeben, im Weg der Ausnahmebestimmungen des § 2 Abs 1 Z 2 B-KUVG durch die Einbeziehung der Vertragsbediensteten in die KFA auch für diesen Personenkreis die Krankenversicherungspflicht entfallen zu lassen, da die KFA Leistungen erbringt, die den gemäß dem B-KUVG zu erbringenden Krankenversicherungsleistungen zumindest gleichwertig sind. Die Vertragsbediensteten bleiben jedoch nach den Bestimmungen des B-KUVG unfallversichert, da sich die entsprechenden Direktleistungen der Stadt nach wie vor nur auf Beamtinnen und Beamte beziehen sollen (Abs 5).

Die im Abs 2 neu vorgesehenen Ausnahmen von der Mitgliedschaft zur KFA stehen im engen Zusammenhang mit den zu § 1 Abs 3 erläuterten, stark reduzierten Ausnahmebestimmungen. In Hinkunft werden auch Dienstverträge mit nur kurzfristig (zB während der Ferien) oder geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Vertragsbedienstetenrecht unterliegen. Im Zusammenspiel mit der schon dargestellten Einbeziehung der Vertragsbediensteten in die KFA könnte dies zu dem unerwünschten Effekt führen, dass innerhalb eines relativ kurzen Zeitraumes mehrmals ein Wechsel des Krankenversicherungsträgers vorzunehmen wäre. Damit wäre ein beträchtlicher Verwaltungsaufwand ohne erkennbaren Vorteil für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbunden. Daher ist vorgesehen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur befristet oder nur geringfügig beschäftigt werden, keine Mitgliedschaft in der KFA erwerben (Z 3).

Eine weitere Ergänzung stellt die im Abs 4 im Zusammenhang mit den von der Stadt einbehaltenen Beiträgen stehende Klarstellung dar, dass diese Beiträge auch tatsächlich ausschließlich für jene Maßnahmen verwendet werden, für die entsprechend den sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben der Krankenversicherungsträger aufzukommen hätte.

Zu § 205:

Diese Bestimmung entspricht § 191a MagBG 2002; eine Einbeziehung der Vertragsbediensteten ist nicht möglich, da der Inhalt im Vertragsbedienstetenverhältnis dem Kompetenztatbestand Sozialversicherungswesen (Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG) zuzuordnen ist (vgl zB § 214 ASVG).

Zu § 206:

Im Dienstrecht der Landesbeamtinnen- und -beamten (§ 123 L-BG) und der Landesvertragsbediensteten (§ 59 L-BG) besteht bereits jetzt für Landesregierung die Ermächtigung, in Einzelfällen zur Vermeidung von Härtefällen oder aus sonstigen besonders berücksichtigungswürdigen Gründen zusätzliche Leistungen an die Bediensteten zu gewähren. Diese Ermächtigung wird für die Magistratsbediensteten der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister eingeräumt.

Zu § 207:

Die Bestimmungen über die Ruhe- und Versorgungsbezüge bzw die Nebengebührenezulage sind unverändert (§ vgl 192 MagBG 2002). In den Tabellen sind lediglich die durch Zeitablauf nicht mehr aktuellen Zeilen entfallen.

Zu § 208:

Die Verpflichtung der Stadt zum Festhalten der Nebengebührenwerte von Vertragsbediensteten ergibt sich derzeit aus der im § 1 Abs 1 VBO enthaltenen Verweisung auf § 65 des Pensi-

onsgesetzes 1965. An Stelle der bisher vorgesehenen jährlichen Mitteilung der Nebengebührenwerte wird im Sinn einer Harmonisierung der landesrechtlich geregelten Dienstrechte in Anlehnung an das Regelungsvorbild des § 56 Abs 2 L-VBG eine monatliche Übermittlung vorgesehen.

Zu § 209:

Entsprechend den für Landesbedienstete bereits bestehenden Bestimmungen (§ 124 L-BG und § 70b L-VBG) soll auch für Magistratsbedienstete eine Pensionskassenregelung geschaffen werden. Einbezogen werden sollen alle Bediensteten, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Magistratsdienst eintreten und für die daher die bisher in der VBO enthaltene und als Dienstgeberzusage in die Dienstverträge einfließende Altersbeihilfe keine Anwendung mehr findet. Entsprechend dem bereits bestehenden Regelungsmodell für Landesbedienstete sollen die Dienstgeberbeiträge (und allfällige Dienstnehmerbeiträge) einer überbetrieblichen Pensionskasse überwiesen werden. Nähere Details sind Vereinbarungen zwischen der Stadt und den Organen der Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmervvertretung vorbehalten. Die Höchstgrenze, bis zu der freiwillige Dienstnehmerbeiträge geleistet werden können, ergibt sich aus § 3 Abs 4 BPG. Steuerrechtliche Begünstigungen für solche Beiträge ergeben sich aus § 108a Abs 2 EStG.

Zu § 210:

Auf Sonderverträge ist derzeit § 36 VBG sinngemäß anzuwenden. Der in dessen Abs 1 enthaltene Genehmigungsvorbehalt für den Abschluss von Sonderverträgen ist nicht übernommen. Die im § 36 Abs 2 bis 4 VBG enthaltenen Bestimmungen haben in der Dienstrechtspraxis der Stadt keine Bedeutung erlangt und können daher entfallen.

Zu § 211:

Das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) und das Väter-Karenzgesetz (VKG) war bereits bisher auf alle Magistratsvertragsbedienstete anzuwenden, da § 1 Abs 1 VBO auf die „für Vertragsbedienstete des Bundes jeweils geltenden bundesgesetzlichen Vorschriften“ verweist. Da das MSchG bedienstetenschutzrechtliche Bestimmungen enthält, kann seine Geltung landesgesetzlich auf Grund der beschränkten Gesetzgebungskompetenz (Art 21 Abs 2 B-VG) nur für jene Bediensteten angeordnet werden, die nicht in Betrieben (§ 2 Z 2 der Vorlage) beschäftigt sind. Für Bedienstete, die in Betrieben beschäftigt sind, findet das MSchG ohnehin unmittelbar Anwendung (vgl § 1 Abs 2 Z 2 MSchG).

Zu § 212:

Das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG) enthält Bestimmungen über die Rechtsfolgen eines Ausbildungs-, Zivil- oder Präsenzdienstes auf das Dienstverhältnis. Gemäß § 1 Abs 1 Z 1 und 2 APSG ist dieses Gesetz unmittelbar auch auf Bedienstete des Bundes anzuwenden, weshalb davon auszugehen ist, dass sich die im § 1 Abs 1 VBO enthaltene Verweisung auch auf das APSG bezieht und § 212 daher nur die (auch für Vertragsbedienstete) geltende Rechtslage abbildet. Für Beamtinnen und Beamte ergibt sich die sinngemäße Anwendbarkeit des APSG bereits jetzt aus § 196 MagBG 2002.

Zu § 213:

Wie bisher (§ 197 MagBG 2002) und entsprechend der im § 36 Abs 1 des Salzburger Stadtrechtes 1966 getroffenen verfassungsrechtlichen Vorgabe ist die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister die Dienstbehörde im Sinn dieses Gesetzes. Auch die Bestimmung über die Zulässigkeit der Datenverarbeitung (Abs 2) wird inhaltlich unverändert vorgeschlagen, jedoch kann im Hinblick darauf, dass gemäß Anlage 1 der Standard- und Musterverordnung 2004, BGBl II Nr 312/2004, die Personalverwaltung der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände insgesamt zur nicht meldepflichtigen Standardanwendung gemäß § 17 Abs 2 Z 6 des Datenschutzgesetzes 2000 erklärt wurde, die Bestimmung über die verpflichtende Meldung an die Datenschutzkommission zum Zweck der Registrierung im Datenverarbeitungsregister entfallen (bisher § 197 Abs 2 letzter Satz MagBG 2002).

Abs 3 entspricht § 29n VBG, der im Zusammenhang mit der Erlassung des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes, BGBl I Nr 70/1999, eingefügt wurde. In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage (Nr 1574 BlgNR XX. GP, http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/II/II_01574/index.shtml) wird diese Änderung mit Pkt 3 lit b der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) begründet, der jedoch nur vorsieht, dass „ohne Wissen des Arbeitnehmers ... keinerlei Vorrichtung zur quantitativen oder qualitativen Kontrolle verwendet werden“ darf. Zum Umfang dieses Verbotes führen die zitierten Erläuternden Bemerkungen weiter aus:

„Jede verdeckte Kontrollmaßnahme, insbesondere solche zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle der Arbeitsleistung an Bildschirmgeräten, ist als Maßnahme anzusehen, die die Menschenwürde berührt.

Ob eine Kontrollmaßnahme die Menschenwürde berührt oder nicht, ist insbesondere an den zu § 96 Abs 1 Z 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) entwickelten Auslegungsgrundsätzen und der Entscheidungspraxis der Einigungsämter bzw Gerichte zu messen. Demnach kann beispielsweise in einer Telefonnullsperr für Privatgespräche keine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme erblickt werden (Einigungsamt Innsbruck Re 3/85 vom 30. Mai 1995). Die Speicherung, Erfassung und der Ausdruck der Nummer der Nebenstelle, Datum und Uhr-

zeit des Gesprächsendes, Anzahl der Impulse, errechneter Schillingbetrag des einzelnen Gespräches sowie Gesprächsdauer in Minuten oder Stunden ohne Speicherung der gewählten Telefonnummern, weshalb eine Kontrolle der einzelnen Gesprächspartner der Arbeitnehmer nicht möglich ist, stellt keine Beeinträchtigung der Menschenwürde dar (VwGH 9. 11. 1988, 86/01/0069). Hingegen stellt nach einer in der Literatur vertretenen Rechtsauffassung eine mit einem Lohnverrechnungssystem in direkter Verbindung (online) installierte Zeiterfassungsanlage ein die Menschenwürde berührendes technisches System zur Kontrolle der Arbeitnehmer dar. Erfolgt der Betrieb einer Zeiterfassungsanlage und eines Lohnverrechnungssystems in der Weise, dass eine Verknüpfung der erfassten Daten nicht möglich ist, liegt keine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme vor (vgl Teichmann, Zeiterfassung im Betrieb, DRdA, 1987, 227 ff). In einem Gutachten der Personalvertretungs-Aufsichtskommission vom 2. März 1994, GZ G1 – PVAK/94-7, wurde festgestellt, dass gegen eine automationsunterstützte Erfassung der Istzeit durch ein Zeiterfassungsgerät für sich keine rechtlichen Bedenken bestehen.

Während § 10 Abs 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz vorsieht, dass eine Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, dann zulässig ist, wenn diese Maßnahmen durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG geregelt werden, ist eine vergleichbare Lösung für den Bereich des Bundes aus den oben angeführten verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass ein absolutes Zustimmungsrecht der Personalvertretung zu Maßnahmen des Dienstgebers aus verfassungsrechtlichen Gründen (Stellung als oberste Organe) nicht vorgesehen werden kann.“

Da diese Bestimmung der Umsetzung des Gemeinschaftsrechtes dient und überdies im Verweisungsweg bereits bisher für Magistratsvertragsbedienstete gegolten hat, wird eine dem Bundesrecht entsprechende Regelung für beide Bedienstetengruppen vorgeschlagen. Auf § 128 Abs 3 L-BG und § 74 Abs 2 L-VBG wird im Zusammenhang ebenfalls hingewiesen.

Zu § 214:

Mit der Dienstrechts-Novelle 2002, BGBl I Nr 87/2002, wurde im Bundesdienstrecht die Rechtsgrundlage für die Verwendung einer verschlüsselten Personenkennzeichnung der Bundesbediensteten im dienstlichen Zusammenhang geschaffen. § 280a BDG 1979 und § 96a VBG entsprechen der mit dem Verwaltungsreformgesetz 2001, BGBl I Nr 65/2002, im § 13 Abs 4a AVG geschaffenen Rechtsgrundlage für eine verschlüsselte Personenkennzeichnung im elektronischen Verkehr von Verfahrensbeteiligten mit den Behörden. Die im Verfahrensrecht als Ordnungsbegriff für die eindeutige elektronische Identifikation von Verfahrensbeteiligten verwendete Ableitung aus der ZMR-Zahl (§ 16 Abs 4 Meldegesetz 1991) soll dabei als verschlüsselte Personenkennzeichnung von Bediensteten festgelegt werden. Diese Bestimmung

war derzeit im Magistratesdienstrecht nur für Vertragsbedienstete anzuwenden (§ 1 Abs 1 VBO), soll jedoch in Hinkunft für beide Bedienstetengruppen gelten.

Zu § 215:

Die bisher nur im Dienstrecht der Magistratsbeamtinnen bzw -beamten geregelte Rückwirkung von Verordnungen (§ 198 MagBG 2002) soll in Hinkunft auch für Magistratsvertragsbedienstete gelten.

Zu § 216:

Da aus verfassungsrechtlichen Gründen eine dynamische Verweisung auf Bundesnormen unzulässig ist, wird hier jene Normenfassung angegeben, auf die sich die im Gesetz enthaltenen Verweisungen beziehen. Diese Festlegung bezieht sich selbstverständlich nur auf jene Bestimmungen in diesem Gesetz, die inhaltlich tatsächlich eine Verweisung, dh eine Übernahme des Bundesnormenbestandes, bewirken. Wenn lediglich auf eine (unmittelbar anzuwendende) Bundesbestimmung hingewiesen wird (wie zB in den §§ 18, 51 und 214 der Vorlage), bezieht sich dieser Hinweis auf die jeweils geltende Fassung des Gesetzes.

Zu § 217:

Diese Bestimmung zählt alle Richtlinien auf, die im Dienstrecht der Magistratsbeamtinnen und -beamten zu Großteil bereits umgesetzt worden sind (vgl § 199a MagBG 2002); ergänzt sind im Hinblick auf die §§ 2, 22, 30, 44, 162, 164 und 213 Abs 3 die Z 8 bis 13. Der vorliegende Gesetzestext enthält – wie einleitend ausgeführt worden ist – zwar nur wenige inhaltliche Änderungen, er stellt aber im Dienstrecht der Magistratsvertragsbediensteten die erste den gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen entsprechende Umsetzungsmaßnahme dar, da die VBO rechtlich nur ein Beschluss des Gemeinderates und daher von diesem jederzeit änderbar ist. Der bei der Umsetzung des Gemeinschaftsrechtes erforderliche zwingende Charakter der Umsetzungsnorm war daher bisher nicht gegeben.

Zu § 218:

Eine längere Legisvakanz ist trotz des Umfangs des Gesetzesvorhabens und seiner zahlreichen Änderungen nicht vorgesehen, da das Vorhaben im Wesentlichen nur die bestehende Rechtslage abbilden soll und daher trotz seines Umfangs nur geringe inhaltliche Änderungen bewirkt. Das Gesetz soll daher möglichst unverzüglich in Kraft treten.

Zu § 219:

Nach den bisherigen Bestimmungen erlassene Bescheide bleiben unverändert (Abs 1), ausgenommen die Fälle, in welchen die betroffenen Bediensteten einen Antrag auf Neufestsetzung des Vorrückungstichtages gemäß § 220 Abs 4 stellen.

Die im Abs 2 vorgesehene Klarstellung ist erforderlich, da in den mit der Stadt abgeschlossenen Dienstverträgen bisher die Anwendung der VBO, die ihrerseits wieder auf das VBG verweist, vereinbart worden ist. Das Dienstverhältnis auch jener Vertragsbediensteten, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits einen Dienstvertrag mit einem anderen (auf die VBO abstellenden) Inhalt aufweisen, soll in Hinkunft nach diesem Gesetz beurteilt werden. Vertragsinhalte, die den Vorgaben in diesem Gesetz nicht widersprechen oder zu denen dieses Gesetz etwa auf Grund einer fehlenden Regelungskompetenz des Landesgesetzgebers keine Aussagen trifft (zB Pensionsbestimmungen für Vertragsbedienstete), bleiben dagegen weiterhin aufrecht.

Abs 3 enthält die erforderlichen Übergangsbestimmungen für die bestehenden dienstrechtlichen Sonderbehörden bzw -kommissionen usw.

Abs 4 stellt sicher, dass die im § 74 vorgesehenen verlängerten Fristen für das Erlangen eines Urlaubsanspruchs von 240 Stunden nur für neu eintretende Bedienstete gelten, die auch eine entsprechend verbesserte Anrechnung von Vordienstzeiten erfahren (§§ 74 und 164).

Abs 5 sieht die Weitergewährung der einmaligen Entschädigung an jene Bediensteten vor, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits dem Dienststand angehören (vgl die Erläuterungen zu § 192). Der Wortlaut entspricht § 179 Abs 6 MagBG 2002 unter Bedachtnahme auf § 12a VBO.

Zu § 220:

Durch das Ablaufen der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG mit Ablauf des 2. Dezember 2003 müssen die in Anpassung an das „Hütter-Urteil“ erforderlichen Gesetzesänderungen rückwirkend vorgenommen werden. Da die rückwirkende Anwendung auf die Bediensteten nur auf Grund eines Antrages (Abs 4) erfolgt, ist dieser lange Rückwirkungszeitraum verfassungsrechtlich unbedenklich.

Die in diesem Gesetz geschaffene unionrechtskonforme Rechtslage für den Vorrückungstichtag soll nur für neu eintretende Bediensteten gelten soll. Es muss daher für die bereits im Dienststand befindlichen Bediensteten durch eine rückwirkend vorgenommene Änderung des MagBG 2002 (Abs 2 und 3) bzw durch eine Verweisung auf aktuelle Bestimmungen des VBG (Abs 2 Z 2) eine nur für den Rückwirkungszeitraum (dh ab dem 1. Jänner 2004) geltende Rechtslage geschaffen werden, deren alleiniger Zweck es ist, für die Erledigung der Anträge auf Neufestsetzung des Vorrückungstichtages (Abs 4) die Anrechnung der vor dem 18. Lebensjahr liegenden Zeiten sicher zu stellen und gleichzeitig verlängerte Fristen für die erste

Vorrückung zu bewirken. Diese Anträge können auch Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes sowie versorgungsberechtigte Hinterbliebene stellen.

Die Verwendung eines von der Dienstbehörde bzw dem Dienstgeber zur Verfügung zu stellenden Formulars (Abs 5) soll sicher stellen, dass bestimmte erforderliche Daten bereits mit dem Antrag mitgeteilt werden. Dadurch soll der zusätzliche Verwaltungsaufwand, der durch die Vollziehung dieser hochkomplexen Rechtsmaterie entstehen kann, in einem bewältigbaren Rahmen gehalten werden. Im Formular sollen aber auch Informationen für die Bediensteten über die Erfolgsaussichten und den Umfang der möglichen besoldungsrechtlichen Besserstellung durch die Neuberechnung aufgenommen werden.

Der Antrag ist bei Beamtinnen und Beamten nach dem DVG zu behandeln, demzufolge die Bestimmungen des AVG (und damit auch die Bestimmung über die rechtlichen Folgen eines Formmangels im § 13 Abs 3 AVG) Anwendung finden (§ 1 Abs 1 DVG). Wird also ein Antrag ohne Verwendung des Formulars gestellt oder gemäß Abs 4 neu eingebracht, hat die Dienstbehörde mit Verbesserungsauftrag vorgesehen. Wenn dem nicht entsprochen wird, ist der Antrag als unzulässig zurückzuweisen. Es gilt dann die alte Rechtslage weiter (Abs 6). Diese alte Rechtslage gilt unabhängig von der Antragstellung jedenfalls für die Beurteilung, wann das für die Beförderung maßgebliche Dienstalter vorgelegen ist, für das Erreichen des erhöhten Urlaubsanspruchs und für den Anspruch auf die Gewährung einer Jubiläumszulage; diese zeitabhängigen Rechte werden gleichsam „eingefroren“.

Da zwischen dem Hütter-Urteil des EuGH vom 18.6.2009 und dem Tag der Kundmachung dieses Gesetzes ein erheblicher Zeitraum verstrichen sein wird, der sich nicht zu Lasten der anspruchsberechtigten Bediensteten auswirken darf, ordnet Abs 8 einen Ausschluss dieses Zeitraums von der sonst dienstrechtlich geltenden dreijährigen Verjährungsfrist an.

Zur Anlage 1:

Die Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen der Anlage zum MagBG 2002, jedoch mit der Maßgabe, dass im Hinblick auf die Einbeziehung der Vertragsbediensteten auch Anforderungen für die Verwendungsgruppen P4 und P5 vorzusehen sind (§§ 12 und 13); diese entsprechen den gemäß § 6 der Anlage zum Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz den für den Gemeindedienst geltenden Bestimmungen.

Zur Anlage 2:

Diese Anlage fasst die im Jahr 2011 geltenden Gehaltsansätze zusammen. Wie in den Erläuterungen zu § 150 dargelegt, unterscheiden sich die Ansätze der Vertragsbediensteten geringfügig von denen der Beamtinnen und Beamten, die Anlage enthält daher im § 1 die für Beamtinnen und Beamte geltenden Werte. In der die Dienstklasse VIII betreffenden Spalte wurde entsprechend den für Landesbeamtinnen und -beamte geltenden Bestimmungen vier zusätzliche

Gehaltsstufen ergänzt, die nur Beamtinnen oder Beamten in bestimmten leitenden Funktionen offen stehen (Fußnote).

§ 2 bezieht sich auf Vertragsbedienstete; die ab dem Februar 2012 geltenden Gehaltsansätze sind vom Personalamt der Stadt mitgeteilt worden. Auch die im § 3 wiedergegebenen Gehaltstabellen der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen beruhen auf Angaben der Stadt.

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.

