

Nr 368 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(5. Session der 15. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

Gesetz vom....., mit dem das Salzburger Landesverwaltungsgerichtsgesetz, das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz und das Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz geändert werden

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Salzburger Landesverwaltungsgerichtsgesetz, LGBl Nr 16/2013, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr /2016, wird geändert wie folgt:

1. § 22 Abs 3 lautet:

„(3) Die von § 2 Abs 3 Z 3 lit a erfassten Prüfungen oder das Vorliegen einer Lehrbefugnis gemäß § 2 Abs 3 Z 3 lit b ersetzen den erfolgreichen Abschluss der dienstlichen Ausbildung sowohl als Definitivstellungserfordernis als auch als Voraussetzung für weitere dienstrechtliche Maßnahmen.“

2. Im § 32 wird angefügt:

„(6) § 22 Abs 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 tritt mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.“

Artikel II

Das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, LGBl Nr 1, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 94/2015 und authentisch interpretiert durch das Gesetz LGBl Nr 45/2016, wird geändert wie folgt:

1. Im § 1 Abs 1a wird das Wort „verfassungsrechtlich“ durch das Wort „gesetzlich“ ersetzt.

2. § 4e Abs 4 lautet:

„(4) Ein Beamter hat dem Land im Fall der Auflösung des Dienstverhältnisses nach Abs 1 Z 1 bis 5 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn diese Kosten für die betreffende Verwendung am Tag der Beendigung dieser Ausbildung 50 % des Gehaltsansatzes der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, übersteigen. Bei der Ermittlung der Kostenhöhe sind nicht zu berücksichtigen:

1. die Kosten einer dienstlichen Ausbildung iSd 4. Abschnittes des L-VBG;
2. die Kosten, die dem Land aus Anlass der Vertretung des Beamten während der Ausbildung erwachsen sind;
3. die dem Beamten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge bzw das Monatseinkommen mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren.

Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn das Dienstverhältnis aus den im § 3a Abs 3 Z 2 und 5 angeführten Gründen gekündigt worden ist. Die Höhe der zu ersetzenden Ausbildungskosten verringert sich um ein Achtundvierzigstel für jeden Monat, den das Dienstverhältnis nach dem Ende der Ausbildung gedauert hat.“

3. § 5 lautet:

„Anwendung von Bestimmungen des L-VBG

§ 5

Auf die dienstliche Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beamten finden die Bestimmungen des 4. Abschnittes des L-VBG sinngemäß Anwendung. Wenn in den Bestimmungen des 4. Abschnittes des L-VBG implizit oder explizit eine Entscheidung des Dienstgebers vorgesehen ist, hat diese in Bezug auf Beamte

durch einen Bescheid der Dienstbehörde zu ergehen, es sei denn, dem bekundeten Interesse des Beamten wird vollinhaltlich Rechnung getragen. An die Stelle einer vertraglichen Vereinbarung (§ 12 Abs 2 zweiter Satz) tritt ein Bescheid der Dienstbehörde.“

4. Die §§ 5a bis 6d entfallen.

5. Im § 9c Abs 1 lautet:

„(1) Der unmittelbar Vorgesetzte hat in regelmäßigen Abständen mit jedem seiner Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen.“

6. Im § 11e werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. Dem Text wird die Absatzbezeichnung „(1)“ vorangestellt und wird im Abs 1 (neu) Z 3 lit a die Verweisung „gemäß § 11a Abs 3“ durch die Verweisung „gemäß § 11a Abs 3 und 4“ ersetzt.

6.2. Im Abs 2 Z 2 wird das Wort „Auflösung“ durch das Wort „Ausübung“ ersetzt.

7. Im § 13a Abs 1 wird in der Z 1 das Wort „Heeresversorgungsgesetzes“ durch das Wort „Heeresentschädigungsgesetzes“ ersetzt.

8. Im § 14e lauten die Abs 2 und 5:

„(2) Ein Beamter hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn er den Verbrauch durch

1. ein Verhalten, welches die Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses aus einem der in § 3a Abs 3 Z 1, 3 oder 4 genannten Gründe zur Folge hatte,
2. ein Verhalten, welches eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 4e Abs 1 Z 1, 3, 4 oder 5 zur Folge hatte, oder
3. Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des Regelpensionsalters (§ 3d Abs 1) durch Antrag oder Erklärung

unmöglich gemacht hat. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist vom Beamten jedoch insoweit nicht zu vertreten, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

(5) Bemessungsgrundlage für die Urlaubsentschädigung für das laufende Kalenderjahr sind die Bezüge und Vergütungen für den Monat des Ausscheidens aus dem Dienst. Für die vergangenen Kalenderjahre sind die Bezüge und Vergütungen für den Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend. In die Bemessungsgrundlage sind einzurechnen:

1. der volle Monatsbezug,
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrages nach Z 1),
3. eine allfällige Kinderzulage und
4. jene pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch während eines Erholungsurlaubes gebührt hätten.“

9. § 15b Abs 1 lautet:

„(1) Die Zeit einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, zur Gänze wirksam. Die Zeit eines Karenzurlaubes ist, soweit im § 83 Abs 1 Z 3 und Abs 2 nicht anderes bestimmt wird, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.“

10. Im § 15e Abs 1 lautet die lit a:

„a) wegen der notwendigen Pflege

- aa) eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder
- bb) eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten sonstigen nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt, oder“

11. Im § 35 Abs 1 lautet der zweite Satz: „Dabei ist jedoch darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten und der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken.“

12. Im § 52 werden folgende Änderungen vorgenommen:

12.1. Abs 9 lautet:

„(9) Nach dem Ende der mündlichen Verhandlung hat das Erkenntnis ehestmöglich schriftlich zu ergehen.“

12.2. Im Abs 10 wird jeweils die Wortfolge „Verkündung des Erkenntnisses“ durch die Wortfolge „Schließung der mündlichen Verhandlung“ ersetzt.

12.3. Im Abs 11 entfällt der vorletzte Satz.

13. § 57 Abs 4 lautet:

„(4) Das Disziplinarerkenntnis ist gleichzeitig mit der Zustellung an die Parteien der Dienstbehörde zu übermitteln.“

14. § 74 lautet:

„Verwaltungsdienstzulage

§ 74

Dem Beamten gebührt eine ruhegenussfähige Verwaltungsdienstzulage in der Höhe von 209,60 €.“

15. Im § 77 Abs 2 lautet die Tabelle:

1. für Beamte der Sanitätshilfsdienste und der medizinischen Assistenzberufe	76,80 €
2. für Beamte der medizinisch-technischen Dienste	244,10 €
3. für Beamte des Gesundheits- und Krankenpflegedienstes nach dem GuKG und für Hebammen	
a) der Dienstklasse I und II	149,10 €
b) ab der Dienstklasse III	319,00 €”

16. Im § 78a werden die Worte „des Dienstes der Pflegehilfe“ durch die Worte „des Dienstes der Pflegeassistentenberufe“ ersetzt.

17. Im § 83 Abs 1 Z 3 lautet der zweite Satz: „Keine Hemmung tritt jedoch während einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Väter-Karenzgesetz sowie bei Karenzurlauben gemäß den §§ 15a Abs 4 oder 15d ein.“

18. § 88 Abs 1 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(1) Beförderung ist die Ernennung eines Beamten in die nächsthöhere Dienstklasse seiner Verwendungsgruppe. Die Beförderung erfolgt nach Richtlinien, die von der Landesregierung durch Verordnung festzulegen sind.

(1a) Beförderungen können bei Erreichen bestimmter Dienstklassen bzw Gehaltsstufen oder bei Zurücklegen bestimmter Dienstzeiten vorgesehen werden. Wenn in den Richtlinien das Zurücklegen bestimmter Dienstzeiten als Beförderungsvoraussetzung festgelegt wird, sind diese ab dem Beförderungstichtag zu berechnen. Sofern kein Beförderungstichtag (§ 84) festgelegt wurde, gilt der Vorrückungstichtag als Beförderungstichtag. Die im Dienststand verbrachten Zeiten werden für die Beförderung im gleichen Ausmaß wie für die Vorrückung wirksam.“

19. Nach § 88 wird eingefügt:

„Außerordentliche Vorrückung, außerordentliche Beförderung und außerordentliche Aufzählung

§ 88a

(1) Die außerordentliche Vorrückung ist das Vorrücken unter Überspringen einer oder mehrerer Gehaltsstufen. Die außerordentliche Beförderung gewährt Beamten, deren Dienstposten im geltenden Stellenplan nicht als bewertet ausgewiesen ist, jene besoldungsrechtliche Stellung, die der höchsten Dienstklasse der jeweiligen Verwendungsgruppe (A/VIII, B/VII, C/V) von Beamten entspricht, deren Dienstposten als bewertet ausgewiesen ist.

(2) Die außerordentliche Aufzählung ist die Gewährung des Gehaltsansatzes der entsprechenden Gehaltsstufe der höchsten Dienstklasse bereits vor der außerordentlichen Beförderung.

(3) Die im Abs 1 und 2 genannten Maßnahmen erfolgen nach Richtlinien, die von der Landesregierung durch Verordnung zu erlassen sind.“

20. Im § 112 lautet die Z 11:

„11. Der Anspruch auf Reisegebühren für Dienstreisen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer dienstlichen Ausbildung iSd 4. Abschnittes des L-VBG erforderlich werden, gilt abweichend von § 36 Abs 2 auch dann als rechtzeitig geltend gemacht, wenn die Reiserechnung bis zum Ende des Kalendermonats, der der Beendigung des Kurses folgt, vorgelegt wird.“

21. Vor § 126 wird eingefügt:

**„14. Abschnitt
Verfassungsrechtliche Absicherung des Besoldungssystems
(Verfassungsbestimmung)**

§ 125

Die Bestimmungen der §§ 71, 72 bis 78a, 80a bis 87, 88 Abs 1, 2, 3 und 4 sowie 106 bis 109 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 dürfen nicht aufgehoben oder zu Ungunsten der Beamten geändert und nur entweder durch gleichwertige Bestimmungen ersetzt oder zum Vorteil der Beamten, zur zwingenden Umsetzung von EU-Recht oder zur zwingenden Umsetzung von Bundesverfassungsrecht geändert werden.“

22. § 130 lautet:

„Verweisungen auf Bundesrecht

§ 130

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 43/2016;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 75/2016;
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51; Gesetz BGBl I Nr 161/2013;
4. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
5. Ärztegesetz 1998, BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 75/2016;
6. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl Nr 333; Gesetz Nr 64/2016;
7. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 62/2016;
8. Berufsausbildungsgesetz, BGBl Nr 142/1969; Gesetz BGBl I Nr 78/2015;
9. Berufsreifeprüfungsgesetz (BRPG), BGBl I Nr 68/1997; Gesetz BGBl I Nr 75/2015;
10. Betriebspensionengesetz (BPG), BGBl I Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 44/2016;
11. Bundesbezügegesetz, BGBl I Nr 64/1997; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
12. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl Nr 460/1992; Gesetz BGBl I Nr 8/2016;
13. Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl Nr 102/1961; Gesetz BGBl I Nr 89/2012;
14. Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl I Nr 110/1993; Gesetz BGBl I Nr 12/2015;
15. Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl I Nr 165/1999; Kundmachung BGBl I Nr 132/2015;
16. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 77/2016;
17. Entwicklungshelfergesetz, BGBl Nr 574/1983; Gesetz BGBl I Nr 187/2013;
18. Exekutionsordnung (EO), RGBl Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 69/2014;
19. Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), BGBl Nr 340/1993; Gesetz BGBl I Nr 45/2014;
20. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376; BGBl I Nr 53/2016;
21. Gebührenanspruchsgesetz (GebAG), BGBl Nr 136/1975; Gesetz BGBl I Nr 71/2014;

22. Gesetz über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK-G), BGBl I Nr 72/2009; Gesetz BGBl I Nr 52/2015;
23. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; Gesetz BGBl I Nr 75/2016;
24. Hebammengesetz (HebG), BGBl Nr 310/1994; Gesetz BGBl I Nr 8/2016;
25. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
26. Heeresentschädigungsgesetz (HEG), BGBl I Nr 162/2015;
27. Heizkostenabrechnungsgesetz (HeizKG), BGBl Nr 827/1992; Gesetz BGBl I Nr 25/2009;
28. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG), BGBl I Nr 8/1997; Gesetz BGBl I Nr 76/2014;
29. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152; Verordnung BGBl II Nr 424/2015;
30. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG 1984), BGBl Nr 302/1984; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
31. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LLDG 1985), BGBl Nr 296/1985; Gesetz BGBl I Nr 64/2015;
32. Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MABG), BGBl I Nr 89/2012; Gesetz BGBl I Nr 8/2016;
33. Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl Nr 520/1981; Gesetz BGBl I Nr 100/2014;
34. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
35. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Verordnung BGBl II Nr 424/2015;
36. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 68/2015;
37. Psychologengesetz 2013, BGBl I Nr 182; Gesetz BGBl I Nr 9/2016;
38. Reisegebührevorschrift 1955, BGBl Nr 133; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
39. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl Nr 76; Gesetz BGBl I Nr 56/2016;
40. Strafgesetzbuch (StGB), BGBl Nr 60/1974; Gesetz BGBl I Nr 154/2015;
41. Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631; Gesetz BGBl I Nr 65/2016;
42. Strafregistergesetz 1968, BGBl Nr 277; Gesetz BGBl I Nr 107/2014;
43. Überbrückungshilfengesetz (ÜHG), BGBl Nr 174/1963; Gesetz BGBl I Nr 210/2013;
44. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120; Gesetz BGBl I Nr 131/2015;
45. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
46. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr 53; Gesetz BGBl I Nr 33/2013;
47. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
48. Wohnungseigentumsgesetz (WEG), BGBl Nr 149/1948; Gesetz BGBl Nr 417/1975;
49. Wohnungseigentumsgesetz 1975 (WEG 1975), BGBl Nr 417; Gesetz Nr BGBl I Nr 98/2001;
50. Wohnungseigentumsgesetz 2002 (WEG 2002), BGBl I Nr 70; Gesetz BGBl I Nr 87/2015
51. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 146/2015;
52. Zustellgesetz, BGBl Nr 200/1982; Gesetz BGBl I Nr 33/2013.“

23. *Im § 136 wird angefügt:*

„(6) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 treten in Kraft:

1. die §§ 1 Abs 1a, 4e Abs 4, 5, 9c Abs 1, 11e Abs 1 und 2, 13a Abs 1, 14e Abs 2 und 5, 15b Abs 1, 15e Abs 1, 35 Abs 1, 52 Abs 9 und 10, 57 Abs 4, 78a, 83 Abs 1, 88 Abs 1, 88a, 112 und 130 sowie die Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten, gleichzeitig treten die §§ 5a bis 6d außer Kraft;
2. (Verfassungsbestimmung) § 125 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten;
3. § 77 Abs 2 mit 1. Juli 2017;
4. § 74 mit 1. Jänner 2018, wobei eine Valorisierung des festgelegten Betrages gemäß § 80a frühestens mit Wirkung vom gleichen Datum an vorgenommen werden kann.

Bis zur Erlassung von Verordnungen gemäß § 88 Abs 1 oder § 88a Abs 3 kann die Landesregierung Beförderungen und die im § 88a vorgesehenen Maßnahmen weiterhin nach den bis dahin geltenden Richtlinien vornehmen.

(7) § 4e Abs 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 ist nur auf Ausbildungskosten anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmung (Abs 6 Z 1) anfallen.

(8) Beamte, die die Grundausbildung zum im Abs 6 Z 1 festgelegten Zeitpunkt bereits nach den Bestimmungen in der Fassung vor der Novelle LGBl Nr /2017 begonnen haben, können sie bis zum 30. Juni 2019 nach diesen Bestimmungen absolvieren. Beamte, die bis zu dem im Abs 6 Z 1 festgelegten Zeitpunkt keine Grundausbildung begonnen haben oder diese nicht bis spätestens 30. Juni 2019 erfolgreich abgeschlossen haben, haben die dienstliche Ausbildung entsprechend den Bestimmungen der §§ 5 dieses Gesetzes iVm 12 bis 12g L-VBG in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 zu absolvieren. Ausbildungen, die gemäß § 6c L-BG in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes LGBl Nr /2017 (Abs 6 Z 1) angerechnet worden sind, gelten als Ausbildungen gemäß § 5 dieses Gesetzes iVm 12e Abs 1 L-VBG.

(9) § 88 Abs 1a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Beamten, deren Vorrückungstichtag vor dem 28. Februar 2015 gemäß § 84 L-BG iVm § 54 L-VBG, jeweils in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 99/2012, festgelegt worden ist, an Stelle des Vorrückungs- oder Beförderungstichtages jener Tag tritt, der sich ergibt, wenn dem Tag des Dienstantrittes 60 % jener Zeiten vorangestellt werden, die zwischen dem Tag des Dienstantrittes und dem 30. Juni jenes Jahres liegen, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären (Ersatz-Beförderungstichtag). Bei Beamten, deren Vorrückungstichtag auf Grund eines Antrages gemäß § 133 neu festgelegt worden ist, ist der Ersatz-Beförderungstichtag nach § 133 Abs 7 zu berechnen.“

22. In der Anlage werden folgende Änderungen vorgenommen:

22.1. Im I. Teil, Abschnitt A lautet die den Dienstzweig 53 betreffende Zeile:

„53 Dienst der Pflegeassistentenberufe“

22.2. Im II. Teil der Anlage werden folgende Änderungen vorgenommen:

22.2.1. In der lit A wird der mit der Wortfolge „Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis“ beginnende Satz durch folgenden Satz ersetzt: „Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis ist - ausgenommen die Dienstzweige 1 bis 5, 9 sowie 12 bis 14 - der erfolgreiche Abschluss einer der Verwendung entsprechenden dienstlichen Ausbildung (Ablegung der Dienstprüfung).“

22.2.2. In der lit B wird der mit der Wortfolge „Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis“ beginnende Satz durch folgenden Satz ersetzt: „Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis ist - ausgenommen die Dienstzweige 19, 20 und 33 - der erfolgreiche Abschluss einer der Verwendung entsprechenden dienstlichen Ausbildung (Ablegung der Dienstprüfung).“

22.2.3. In der lit C werden im ersten Satz lit b und der zweite Satz durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„b) der erfolgreiche Abschluss einer der Verwendung entsprechenden dienstlichen Ausbildung (Ablegung der Dienstprüfung).

Wenn es im Hinblick auf die Art der Verwendung des Beamten und der für deren Ausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten dem Ausbildungszweck besser entspricht, kann in der Verordnung über die dienstliche Ausbildung für bestimmte Verwendungen festgelegt werden, dass die Erfüllung eines der oder beider vorgenannter Erfordernisse durch die Erfüllung bestimmter anderer gleichwertiger Erfordernisse ersetzt wird oder dass die Erfüllung anderer gleichwertiger Erfordernisse an ihre Stelle tritt.“

22.2.4. In der lit D wird der dritte Satz durch den Satz „Gemeinsames besonderes Definitivstellungserfordernis ist der erfolgreiche Abschluss einer der Verwendung entsprechenden dienstlichen Ausbildung.“ ersetzt und lautet die den Dienstzweig 53 betreffende Zeile:

„53 Dienst der Pflegeassistentenberufe

Die Berechtigung zur Ausübung von Tätigkeiten des Dienstes der Pflegeassistenten oder der Pflegefachassistenten nach dem GuKG.“

Artikel III

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Nr 4, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 115/2015, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Der 4. Abschnitt lautet:

„4. Abschnitt

Dienstliche Aus-, Fort- und Weiterbildung

- § 12 Dienstliche Ausbildung
- § 12a Aufbau des Modullehrgangs
- § 12b Veranstaltungen im Modullehrgang
- § 12c Dienstprüfung
- § 12d Prüfungsverfahren
- § 12e Anrechnung auf die Dienstprüfung und die dienstliche Ausbildung
- § 12f Fort- und Weiterbildung
- § 12g Entschädigung für Prüfer und Vortragende“

1.2. Nach der den § 14 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 14a Verwendungsänderung“

1.3. Die den § 21c betreffende Zeile entfällt.

1.4. Nach der den § 71 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„10a. Abschnitt

Verfassungsrechtliche Absicherung des Besoldungssystems

- § 71a (Verfassungsbestimmung)“““

2. Der 4. Abschnitt lautet:

„4. Abschnitt

Dienstliche Aus-, Fort- und Weiterbildung

Dienstliche Ausbildung

§ 12

(1) Die dienstliche Ausbildung soll dem Vertragsbediensteten die für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten vermitteln, sie erweitern und vertiefen. Die dienstliche Ausbildung besteht

1. bei Vertragsbediensteten des Verwaltungsbereichs (§ 3 Z 13 LB-GG) aus:
 - a). einer Erstorientierung,
 - b). einer praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz und
 - c). einer modularen Ausbildung (Modullehrgang).
2. bei Vertragsbediensteten des medizinischen Bereichs (§ 3 Z 9 LB-GG) aus der Erstorientierung und der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz.

Der Dienstgeber hat für ein entsprechendes Ausbildungsangebot zu sorgen.

(2) Die Teilnahme an der Erstorientierung ist eine Dienstpflicht. Die Absolvierung der modularen Ausbildung kann im Dienstvertrag verpflichtend vereinbart werden.

(3) Die Zulassung zum Modullehrgang kann erst nach einer praktischen Verwendung im Ausmaß von zumindest neun Monaten und der Absolvierung der Erstorientierung erfolgen. Sie ist im Dienstweg schriftlich binnen der vom Dienstgeber bekanntgegebenen Frist zu beantragen. Der Vertragsbedienstete ist zum Modullehrgang jedenfalls zuzulassen, soweit dieser verpflichtend zu absolvieren ist und keine dienstlichen Gründe einer Lehrgangsteilnahme entgegenstehen.

(4) Die dienstliche Ausbildung ist binnen vier Jahren ab Zulassung zum Modullehrgang durch die positive Ablegung einer kommissionellen Prüfung abzuschließen, wenn dem nicht wichtige persönliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen.

Aufbau des Modullehrgangs

§ 12a

(1) Der Modullehrgang besteht aus Kurseinheiten, die jeweils durch die Teilnahme an Veranstaltungen oder durch Selbststudium oder eine Verbindung dieser Ausbildungsarten zu absolvieren sind. Nähere Bestimmungen zum Inhalt und Aufbau der dienstlichen Ausbildung werden durch Verordnung der Landesregierung festgelegt.

(2) Die Verordnung hat die dienstliche Ausbildung je nach dem Erfordernis der Verwendung zu gestalten, insbesondere können auch Schwerpunktbereiche vorgesehen werden. Im Zweifelsfall entscheidet der Dienstgeber, in welcher Form eine modulare Ausbildung vom Vertragsbediensteten zu absolvieren ist.

Veranstaltungen im Modullehrgang

§ 12b

(1) Ist durch Verordnung der Landesregierung die Teilnahme an Veranstaltungen im Modullehrgang vorgesehen, besteht im jeweiligen Modul Anwesenheitspflicht im Ausmaß von zumindest zwei Drittel der Veranstaltungszeit. Ein Modul gilt als absolviert, wenn vom Vortragenden die Anwesenheit und die ausreichende Mitarbeit für diesen Mindestzeitraum bestätigt worden ist. Im Zweifelsfall entscheidet darüber der Dienstgeber.

(2) Wird die Mindestanwesenheitszeit nicht erreicht, kann der Dienstgeber auf Antrag des Vertragsbediensteten feststellen, dass das betreffende Modul als absolviert gilt und einen Prüfungstermin zuteilen, wenn:

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

Wiederholt ein Vertragsbediensteter eine Veranstaltung des Modullehrganges, werden Teilnahmestunden aus einer früheren Veranstaltung des Modullehrganges nicht angerechnet. Hat der Vertragsbedienstete die neuerliche Veranstaltungsteilnahme verschuldet, kann der Dienstgeber anordnen, dass er die Kosten für diese Veranstaltung ganz oder teilweise selbst zu tragen hat.

(3) Bei Vertragsbediensteten, für die auf Grund einer schweren Behinderung die Teilnahme an Veranstaltungen im Modullehrgang oder die dortige Mitarbeit eine unzumutbare Härte darstellen würde, kann der Dienstgeber von Amts wegen oder auf Antrag des Vertragsbediensteten ganz oder teilweise Nachsicht vom Besuch von Veranstaltungen im Modullehrgang oder Nachsicht vom Erfordernis der ausreichenden Mitarbeit erteilen.

(4) Als Vortragende für Veranstaltungen im Modullehrgang sind Personen heranzuziehen, die von ihrer beruflichen Tätigkeit her mit dem vorzutragenden Inhalt in besonderer Weise vertraut sind und Gewähr für eine einwandfreie Vermittlung des Lehrstoffes bieten.

Dienstprüfung

§12c

(1) Zur Überprüfung der erarbeiteten Inhalte im Modullehrgang sind Prüfungen oder schriftliche Arbeiten vorzusehen. Den Abschluss der dienstlichen Ausbildung bildet eine kommissionelle Prüfung.

(2) Die Landesregierung hat zur Abnahme von Prüfungen, der kommissionellen Prüfungen sowie der Bewertung von schriftlichen Arbeiten für die Dauer von fünf Jahren Prüfer zu bestellen. Die Voraussetzungen für die Bestellung als Prüfer sind durch Verordnung der Landesregierung festzulegen, wobei auf die Erfordernisse der Prüfung Bedacht zu nehmen ist.

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

(4) Prüfer sind vor Ablauf ihrer Bestellungsperiode abuberufen, wenn

1. sie es verlangen;
2. sie 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 dauernd vernachlässigt haben; oder
5. die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr bestehen.

(5) Die Bestellung zum Prüfer endet bei rechtskräftiger Verhängung einer Disziplinarstrafe sowie bei Ausscheiden aus dem Dienststand.

(6) Die Landesregierung hat Prüfungskommissionen für die Abhaltung von kommissionellen Prüfungen zu bilden und die erforderlichen Mitglieder sowie einen Vorsitzenden in der Prüfungskommission zu nominieren. Jede Prüfungskommission hat aus mindestens zwei Mitgliedern zu bestehen.

(7) Als Prüfer sollen grundsätzlich die Vortragenden von Veranstaltungen im Modullehrgang oder Personen herangezogen werden, die mit dem Inhalt in besonderer Weise vertraut sind. Solche Personen können auch beratend beigezogen werden.

(8) Die Prüfer sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden. Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Prüfungskommissionen zu unterrichten.

(9) Die Prüfungstermine für die kommissionelle Prüfung bestimmt der Vorsitzende der Prüfungskommission. Die Prüfungstermine für Einzelprüfungen werden vom jeweiligen Einzelprüfer zugewiesen. Die Prüfungstermine sind dem Vertragsbediensteten möglichst bald, spätestens aber drei Wochen vor der Prüfung bekannt zu geben.

Prüfungsverfahren

§ 12d

(1) Bis zum Beginn einer Prüfung kann der Vertragsbedienstete 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 ein Vertragsbediensteter ohne sein Verschulden außer Stande, am festgesetzten Tag zu einer Prüfung zu erscheinen, diese fortzusetzen oder zu beenden, hat der Vorsitzende der Prüfungskommission oder der Einzelprüfer auf Ersuchen des Vertragsbediensteten 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 des Vertragsbediensteten so weit Rücksicht zu nehmen, wie dies mit dem Ausbildungszweck vereinbar ist.

(4) Durch Verordnung der Landesregierung ist zum Prüfungsverfahren Folgendes zu bestimmen:

1. Ob die Prüfungen schriftlich, mündlich oder mit einem schriftlichen und mündlichen Teil abzulegen sind;
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 vom Prüfer zu bestimmen. Der Prüfer hat bei Klausurarbeiten die für die Behandlung der Themen zulässigen Behelfe festzulegen;
3. in welchem Ausmaß schriftliche Arbeiten zu verfassen oder praktische Prüfungen abzulegen sind;
4. in welchen Modulen mündliche Prüfungen vor der Prüfungskommission oder vor Einzelprüfern abzulegen sind;
5. in welchem Zeitraum der Kandidat Einzelprüfungen oder die Prüfung vor der Prüfungskommission wiederholen kann, wenn er die jeweilige Prüfung nicht bestanden hat. Dabei können je nach Verwendung unterschiedliche Fristen bestimmt werden. Eine mehr als dreimalige Wiederholung derselben Prüfung ist nicht zulässig.

(5) Einzelprüfungen können jeweils nach Absolvierung eines Modules abgelegt werden. Die Prüfung vor der Prüfungskommission kann erst abgelegt werden, nachdem alle Module absolviert und die vor Einzelprüfern abzulegenden Prüfungen bestanden worden sind. Bei der mündlichen Prüfung sind Bedienstete des Dienststandes als Zuhörer zugelassen, wenn vom Kandidaten kein Einwand erhoben wird.

(6) Über das Ergebnis der Prüfung einschließlich der Bewertung, ob die Prüfung mit ausgezeichnetem Erfolg abgelegt worden ist, entscheidet bei Einzelprüfungen der Prüfer und sonst die Prüfungskommission in nicht öffentlicher Beratung. Wenn kein einvernehmliches Ergebnis zu erzielen ist, entscheidet die Prüfungskommission mit einfacher Mehrheit der Stimmen, Stimmhaltungen sind unzulässig. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

(7) Über die bestandene Prüfung ist dem Vertragsbediensteten ein Zeugnis auszustellen.

Anrechnung auf die Dienstprüfung und die dienstliche Ausbildung

§ 12e

(1) Hat der Vertragsbedienstete bereits eine andere dienstliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, kann der Dienstgeber bestimmen, dass sich die Dienstprüfung nicht auf jene Modulhalte zu erstrecken hat, die für die bereits abgelegte Prüfung zumindest im gleichen Umfang vorgesehen sind. Gleiches gilt auch für weitere Ausbildungen und Prüfungen, wenn damit eine gleichwertige Ausbildung des Vertragsbediensteten gewährleistet ist.

(2) Ist der Nachweis bestimmter Fähigkeiten einem Vertragsbediensteten bei sonst voller Eignung für den Dienst infolge einer körperlichen Behinderung nicht zumutbar, kann dieser durch den Nachweis von Kenntnissen oder Fähigkeiten anderer Art ersetzt werden.

Fort- und Weiterbildung

§ 12f

Jeder Vertragsbedienstete hat auch nach Absolvierung der dienstlichen Ausbildung und insbesondere bei einer nicht bloß vorübergehenden Änderung des fachlichen Betätigungsfeldes die bestehenden Angebote zur berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung sowie zur Schulung von Führungskräften entsprechend seiner aktuellen oder beabsichtigten dienstlichen Verwendung sinnvoll zu nutzen. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn wichtige persönliche Gründe die Teilnahme an Kursen, Schulen, Vorträgen udgl unzumutbar erscheinen lassen.

Entschädigung für Prüfer und Vortragende

§ 12g

(1) Vortragenden im Sinn dieses Abschnittes gebührt, wenn sie öffentlich Bedienstete sind, eine Entschädigung, deren Höhe je Vortragsstunde durch Verordnung der Landesregierung 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 2,6 % aus dem jeweiligen Gehaltsansatz des Einkommensbandes 1, Einkommensstufe 1 gemäß der Anlage 1 zum LB-GG, nicht überschreiten. Kommt eine Modullehrgangsveranstaltung auf Grund der geringen Teilnehmeranzahl nicht zustande, gebührt den Vortragenden an Stelle der Entschädigung je Vortragsstunde eine Entschädigung je zu betreuendem Vertragsbediensteten, die ebenfalls durch Verordnung der Landesregierung festzulegen ist.

(2) Für Vortragende im Rahmen der Erstorientierung gilt Abs 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass eine Entschädigung nur dann gebührt, wenn die Vortragsleistung mit jener im Modullehrgang vergleichbar ist.

(3) Prüfern im Sinn dieses Abschnittes gebührt eine Entschädigung, deren Höhe je Kandidat durch Verordnung der Landesregierung festzusetzen ist. Dabei sind die Beanspruchung durch die Abnahme der Prüfung sowie der Aufwand, der mit dieser Tätigkeit außerhalb des Prüfungsvorganges verbunden ist (Vorbereitung, Korrektur schriftlicher Arbeiten usw) zu berücksichtigen; die Höhe der Entschädigung darf 3,6 % des jeweiligen Gehaltsansatzes des Einkommensbandes 1, Einkommensstufe 1, gemäß der Anlage 1 zum LB-GG nicht überschreiten.“

3. Nach § 14 L-VBG wird eingefügt:

„Verwendungsänderung

§ 14a

(1) Vertragsbedienstete, deren Verwendung die Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Vollzungsaufgaben umfasst, können ohne ihre Zustimmung von ihrer bisherigen Funktion nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen abberufen werden.

(2) Wenn

1. durch die neue Verwendung in der Laufbahn des Vertragsbediensteten eine Verschlechterung zu erwarten ist;

2. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Vertragsbediensteten nicht mindestens gleichwertig ist oder

3. die Abberufung ohne gleichzeitige Zuweisung einer neuen, gleichwertigen Funktion erfolgt,

ist eine Abberufung ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses (§ 7b Abs 3 L-BG) zulässig. Ein wichtiges dienstliches Interesse ist jedenfalls dann gegeben, wenn die Voraussetzungen für eine verschlechternde Zuordnungsänderung (§ 9 Abs 8 LB-GG) vorliegen.

(3) Bei einer Verwendungsänderung, die gemäß Abs 2 nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses zulässig ist, sind die persönlichen, familiären und sozialen Interessen des Vertragsbediensteten in jenen Fällen zu berücksichtigen, in denen nicht die Voraussetzungen des § 9 Abs 8 Z 1 oder 2 LB-GG gegeben sind. Eine solche Verwendungsänderung ist unzulässig, wenn sie für den Vertragsbediensteten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein anderer geeigneter Bediensteter, bei dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht.

(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 eines Bediensteten oder zur provisorischen Führung der Funktion beendet wird.“

4. § 21a Abs 1 lautet:

„(1) Der Dienstgeber hat nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen schriftlich zu erklären, dass der Vertragsbedienstete im Beobachtungszeitraum (§ 21b Abs 1) den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat (Leistungsfeststellung).“

5. Im § 21b entfällt im Abs 1 und im Abs 2 jeweils der letzte Satz.

6. § 21c entfällt.

7. § 21e lautet:

„Leistungsfeststellung durch den Dienstgeber

§ 21e

(1) Die Leistungsfeststellung ist binnen drei Monaten zu treffen. Der Lauf dieser Frist beginnt im Fall der Einleitung des Verfahrens durch Berichterstattung des Vorgesetzten mit dem Tag des Einlangens des Berichtes und im Fall der Antragstellung durch den Vertragsbediensteten mit dem Tag des Einlangens des Antrages.

(2) Die Leistungsfeststellung hat sich auf das vorangegangene Kalenderjahr zu beziehen. Die Wirkung der Leistungsfeststellung endet drei Jahre ab Abgabe der Dienstgebererklärung, wenn nichts Abweichendes bestimmt ist. Eine Leistungsfeststellung kann auch noch für eine Beförderung zu dem Vorrückungstermin berücksichtigt werden, der auf den Ablauf dieser Frist folgt. Während einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG wird der Ablauf der Frist gehemmt. Innerhalb der Frist kann ein Bericht nach § 21b Abs 1 nicht erstattet und ein Antrag nach § 21d nicht gestellt werden.

(3) Zur Überprüfung der Dienstgebererklärung kann sich der Vertragsbedienstete binnen vier Wochen an das Landesverwaltungsgericht wenden. Auf das Verfahren des Landesverwaltungsgerichtes finden die für Beschwerden gemäß Art 130 Abs 1 Z 1 B-VG geltenden Bestimmungen sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass die Dienstgebererklärung an die Stelle des Bescheides tritt.

(4) Findet der Dienstgeber im Fall eines Verfahrens auf Grund eines Berichtes gemäß § 21b Abs 1 oder eines Antrags des Vertragsbediensteten gemäß § 21d, dass eine Leistungsfeststellung nicht in Betracht kommt, ist das Verfahren einzustellen und der Vertragsbedienstete davon schriftlich zu verständigen. Der Dienstgeber hat dem Vertragsbediensteten vorausgehend Gelegenheit zur Stellungnahme zu den vorliegenden Unterlagen und Ergebnissen sonstiger Ermittlungen, insbesondere zu dem vom Vorgesetzten erstatteten Bericht und zu allfälligen Äußerungen weiterer Vorgesetzter dazu, zu geben. Vor der Einstellung eines Verfahrens hat der Dienstgeber überdies die Stellungnahme eines Beirates einzuholen, der aus einem Landesbediensteten als Vorsitzendem, einem weiteren Landesbediensteten und einem in diese Funktion vom zuständigen Personalvertretungsorgan entsendeten Bediensteten besteht. Für die Überprüfung der schriftlichen Verständigung gilt Abs 3 sinngemäß.“

8. Im § 24 Abs 1 wird in der Z 1 das Wort „Heeresversorgungsgesetzes“ durch das Wort „Heeresentschädigungsgesetzes“ ersetzt.

9. Im § 25 Abs 2 wird die Verweisung „gemäß Abs 1 Z 2 lit a und b sowie Z 3 und 4“ durch die Verweisung „gemäß Abs 1 Z 2 lit a und b sowie Z 3“ ersetzt.

10. § 32 Abs 2 lautet:

„(2) Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubsentschädigung für das laufende Kalenderjahr wird anhand des Entgelts und der Vergütungen für den Monat des Ausscheidens aus dem Dienst ermittelt. Für die vergangenen Kalenderjahre sind das Entgelt und die Vergütungen für den Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend. In die Bemessungsgrundlage sind einzurechnen:

1. das volle Monatsentgelt,
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrages nach Z 1),
3. eine allfällige Kinderzulage und
4. die pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch während eines Erholungsurlaubes gebührt hätten.

Der im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis bestehende Anspruch auf Erholungsurlaub ist zu diesem Zweck in Kalendertage umzurechnen. Einem Kalendertag entspricht dabei bei Vollbeschäftigung das Ausmaß von acht Arbeitsstunden und bei Teilbeschäftigung eine entsprechend der Arbeitszeit gekürzte Stundenzahl.“

11. Im § 33 wird nach dem ersten Satz eingefügt: „Soweit jedoch ein Verbrauch des Urlaubs wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen nicht möglich war, besteht auch in diesem Fall ein Anspruch auf Urlaubsentschädigung.“

12. Im § 36 werden folgende Änderungen vorgenommen:

12.1. Abs 3 lautet:

„(3) Die Zeit eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 35 Abs 4 oder 38 bleibt für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen (§ 53), zur Gänze wirksam.“

12.2. Im Abs 4 wird im Einleitungssatz vor dem Wort „Karenzurlaubes“ das Wort „sonstigen“ eingefügt.

13. § 38 Abs 5 entfällt.

14. Im § 39 Abs 1 lautet die lit a:

- „a) wegen der notwendigen Pflege
- aa) eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - bb) eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten sonstigen nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, oder“

15. § 53 Abs 4 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(4) Beförderung ist das Vorrücken unter Überspringen einer oder mehrerer Entlohnungsstufen. Die Beförderung erfolgt nach Richtlinien, die von der Landesregierung durch Verordnung festzulegen sind.

(5) Beförderungen können bei Erreichen bestimmter Entlohnungsstufen oder bei Zurücklegen bestimmter Dienstzeiten vorgesehen werden. Wenn in den Richtlinien das Zurücklegen bestimmter Dienstzeiten als Beförderungsvoraussetzung festgelegt wird, sind diese ab dem Beförderungsstichtag (§ 54 Abs 1) zu berechnen. Sofern kein Beförderungsstichtag festgelegt wurde, gilt der Vorrückungsstichtag als Beförderungsstichtag. Die im Dienststand verbrachten Zeiten werden für die Beförderung im gleichen Ausmaß wie für die Vorrückung wirksam.“

16. Im § 56 werden folgende Änderungen vorgenommen:

16.1. Abs 3 lautet:

„(3) Den Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I mit Ausnahme der Erzieher und den Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II gebührt eine Verwaltungsdienstzulage in der Höhe von 209,60 €.“

16.2. Im Abs 3d werden die Worte „des Dienstes der Pflegehilfe“ durch die Worte „des Dienstes der Pflegeassistentenberufe“ ersetzt.

17. Im § 64 werden folgende Änderungen vorgenommen:

17.1. Abs 5 lautet:

„(5) Ein Vertragsbediensteter hat dem Land im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs 1 Z 1), durch vorzeitige Auflösung (§ 69) oder durch Kündigung (§ 66) nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn diese Kosten für die betreffende Verwendung am Tag der Beendigung dieser Ausbildung 50 % des Gehaltsansatzes eines Beamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, übersteigen. Bei der Ermittlung der Kostenhöhe sind nicht zu berücksichtigen:

1. die Kosten der dienstlichen Ausbildung iSd § 12 Abs 2;
2. die Kosten, die dem Land aus Anlass der Vertretung des Vertragsbediensteten während der Ausbildung erwachsen sind;
3. die dem Vertragsbediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge bzw das Monatseinkommen mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren.

Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn das Dienstverhältnis aus den im § 66 Abs 2 Z 2, 5 und 7 angeführten Gründen gekündigt worden ist oder der Vertragsbedienstete aus den im § 69 Abs 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist. Die Höhe der zu ersetzenden Ausbildungskosten verringert sich um ein Achtundvierzigstel für jeden Monat, den das Dienstverhältnis nach dem Ende der Ausbildung gedauert hat.“

17.2. Abs 6 entfällt.

18. Im § 66 werden folgende Änderungen vorgenommen:

18.1. Abs 1 lautet:

„(1) Der Dienstgeber kann ein Dienstverhältnis das

1. bei in Betrieben beschäftigten Bediensteten ununterbrochen sieben Jahre;
2. bei sonstigen Bediensteten ununterbrochen zwei Jahre

gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe eines Grundes kündigen.“

18.2. Im Abs 2 lautet die Z 4:

„4. der Vertragsbedienstete aus von ihm zu vertretenden Gründen die im Dienstvertrag vereinbarte dienstliche Ausbildung oder Fachprüfung nicht rechtzeitig erfolgreich abgelegt hat.“

19. Im § 70a werden folgende Änderungen vorgenommen:

19.1. Im Einleitungssatz wird die Wortfolge „Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG)“ durch die Wortfolge „Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG)“ ersetzt.

19.2. Z 1 lautet:

„1. Bemessungsgrundlage für den Beitrag gemäß § 6 Abs 1 BMSVG ist ausschließlich das Monatseinkommen gemäß § 4 Abs 1 und 2 LB-GG, das Monatsentgelt gemäß § 42 Abs 1 dieses Gesetzes, der Ausbildungsbeitrag gemäß § 6 Abs 2 oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung; andere Leistungen des Dienstgebers, wie etwa Sonderzahlungen oder Urlaubsentchädigungen, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.“

19.3. In der Z 2 wird der Kurztitel „BMVG“ durch den Kurztitel „BMSVG“ ersetzt.

19.4. Z 3 lautet:

„3. Anstelle des § 7 Abs 5, 6 und 6a BMSVG gelten folgende Bestimmungen:

- a) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat der Vertragsbedienstete oder der ehemalige Vertragsbedienstete, soweit dieser bei Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges abgesehen vom Geschlecht die Anspruchsvoraussetzungen für Wochengeld gemäß § 162 ASVG (fiktiv) erfüllt hat, Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53% des Kinderbetreuungsgeldes nach dem KBBG.
- b) Für die Dauer einer Pflege- oder Bildungskarenz oder einer gänzlichen Dienstfreistellung nach § 41b (Familienhospizfreistellung) hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53% der Bemessungsgrundlage in Höhe des bezogenen Weiterbildungsgeldes nach dem AIVG bzw in Höhe von 1,53% der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe

des Kinderbetreuungsgeldes nach dem KBGG in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes BGBl I Nr 53/2016.

Diese Ansprüche richten sich an den Dienstgeber, soweit nicht Dritte gesetzlich zur Anspruchserfüllung verpflichtet sind.“

19.5. In der Z 4 wird das Gesetzeszitat „§ 7 Abs 6 BMVG“ durch das Gesetzeszitat „§ 7 Abs 7 BMSVG“ ersetzt.

19.6. Z 5 lautet:

„5. § 1, § 5, § 6 Abs 2, 3 und 5, § 9, § 10 und § 11 Abs 4 BMSVG sind nicht anzuwenden.“

20. Nach § 71 wird eingefügt:

„10a. Abschnitt

Verfassungsrechtliche Absicherung des Besoldungssystems

(Verfassungsbestimmung)

§ 71a

Die Bestimmungen der §§ 42, 43 bis 48, 53 Abs 1 bis 4, 54, 56, 56a und 63 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 dürfen nicht aufgehoben oder zu Ungunsten der Vertragsbediensteten geändert und nur entweder durch gleichwertige Bestimmungen ersetzt oder zum Vorteil der Vertragsbediensteten, zur zwingenden Umsetzung von EU-Recht oder zur zwingenden Umsetzung von Bundesverfassungsrecht geändert werden.“

21. § 76 lautet:

„Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 76

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 75/2016;
2. Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), BGBl Nr 609/1977; Gesetz BGBl I Nr 38/2017;
3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
4. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
5. Ärztegesetz 1998, BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 75/2016;
6. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr 414/1972; Gesetz BGBl I Nr 72/2016;
7. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 62/2016;
8. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 73/2016;
9. Betriebspensionengesetz (BPG), BGBl I Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 44/2016;
10. Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl I Nr 110/1993; Gesetz BGBl I Nr 12/2015;
11. Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl I Nr 165/1999; Kundmachung BGBl I Nr 132/2015;
12. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 77/2016;
13. Entwicklungshelfergesetz, BGBl Nr 574/1983; Gesetz BGBl I Nr 187/2013;
14. Exekutionsordnung (EO), RGBl Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 69/2014;
15. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
16. Gehaltskassengesetz 2001, BGBl Nr 154; Gesetz BGBl I Nr 9/2016;
17. Gesetz über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK-G), BGBl I Nr 72/2009; Gesetz BGBl I Nr 52/2015;
18. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; Gesetz BGBl I Nr 75/2016;
19. Hausbesorgergesetz, BGBl Nr 16/1970; Verordnung BGBl II Nr 59/2014;
20. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
21. Heeresentschädigungsgesetz (HEG), BGBl I Nr 162/2015;

22. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
23. Kriegsoferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152; Verordnung BGBl II Nr 424/2015;
24. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl Nr 172; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
25. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetz (LLVG), BGBl Nr 244/1969; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
26. Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MABG), BGBl I Nr 89/2012; Gesetz BGBl I Nr 8/2016;
27. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
28. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Verordnung BGBl II Nr 424/2015;
29. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 68/2015;
30. Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl Nr 133; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
31. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl Nr 76; Gesetz BGBl I Nr 56/2016;
32. Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631; Gesetz BGBl I Nr 65/2016;
33. Strafregistergesetz 1968, BGBl Nr 277; Gesetz BGBl I Nr 107/2014;
34. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 100/2010; Verordnung BGBl II Nr 59/2014;
35. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
36. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
37. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 146/2015;
38. Zustellgesetz, BGBl Nr 200/1982; Gesetz BGBl I Nr 33/2013.“

22. Im § 87 wird angefügt:

„(5) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 treten in Kraft:

1. die §§ 1 Abs 1a und 1b, 12 bis 12g, 14a, 21a Abs 1, 21b Abs 1, 21e, 24 Abs 1, 25 Abs 2, 32 Abs 2, 33, 36 Abs 2, 39 Abs 1, 53 Abs 4, 56 Abs 3d, 64 Abs 5, 66 Abs 1 und 2, 70a sowie 76 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten, gleichzeitig treten § 36 Abs 3, § 38 Abs 5 und § 21c außer Kraft;
2. (Verfassungsbestimmung) § 71a mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten;
3. § 56 Abs 3 mit 1. Jänner 2018, wobei eine Valorisierung des festgelegten Betrages gemäß § 63 Abs 1 frühestens mit Wirkung vom gleichen Datum an vorgenommen werden kann.

Bis zur Erlassung einer Verordnung gemäß § 53 Abs 4 kann die Landesregierung Beförderungen weiterhin nach den bis dahin geltenden Richtlinien vornehmen.

(6) Vertragsbedienstete, die die Grundausbildung zum im Abs 5 erster Satz genannten Zeitpunkt bereits nach den Bestimmungen in der Fassung vor der Novelle LGBl Nr /2017 begonnen haben, können sie bis zum 30. Juni 2019 nach diesen Bestimmungen ablegen. Vertragsbedienstete, die bis zu dem im Abs 1 Z 1 festgelegten Zeitpunkt keine Grundausbildung begonnen haben oder diese nicht bis spätestens 30. Juni 2019 erfolgreich abgeschlossen haben, haben die dienstliche Ausbildung entsprechend den Bestimmungen der §§ 12 bis 12g in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 zu absolvieren. Ausbildungen, die gemäß § 6c L-BG in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (Abs 5 Z 1) angerechnet worden sind, gelten als Ausbildungen gemäß § 12e Abs 1 dieses Gesetzes.

(7) § 43 Abs 5 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Vertragsbediensteten, deren Vorrückungstichtag vor dem 28. Februar 2015 gemäß § 54 L-VBG in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 99/2012 festgelegt worden ist, an Stelle des Vorrückungs- oder Beförderungstichtages jener Tag tritt, der sich ergibt, wenn dem Tag des Dienstantrittes 60 % jener Zeiten vorangestellt werden, die zwischen dem Tag des Dienstantrittes und dem 30. Juni jenes Jahres liegen, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären (Ersatz-Beförderungstichtag). Bei Vertragsbediensteten, deren geltender Vorrückungstichtag auf Grund eines Antrages gemäß § 83 festgelegt worden ist, ist der Ersatz-Beförderungstichtag nach § 83 Abs 7 zu berechnen.

(8) § 64 Abs 5 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 ist nur auf Ausbildungskosten anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmung (Abs 5 Z 1) anfallen.“

Artikel IV

Das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz, LGBl 94/2015, in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 118/2015 wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 34 betreffenden Zeile eingefügt:

„§ 34a Aufwandsentschädigung“

2. Im § 3 Z 10 lit b wird der Ausdruck „Sanitätshilfsdienst und Krankenpflegehilfe“ durch den Ausdruck „Sanitätshilfsdienst und Pflegeassistentenberufe“ ersetzt.

3. Im § 9 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Im Abs 2 lautet der zweite Satz: „Bei Vorliegen der im Abs 1 genannten Voraussetzungen ist für den Fall, dass eine solche Planstelle für eine erforderliche Zuordnungsänderung nicht gegeben ist, durch eine entsprechende Anpassung im nächstfolgenden Dienstpostenplan Vorsorge zu treffen.“

3.2 Im Abs 8 lautet die Z 1:

„1. das Vorliegen von Feststellungen nach § 13 Abs 1 Z 1;“

3.3 Abs 9 lautet:

„(9) Eine befristete Zuordnungsänderung kann ohne Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Abs 1, 2 oder 8 vorgenommen werden, wenn sie

1. für die Dauer einer zeitlich befristeten Funktion bzw Funktionsausübung; oder
2. für die Dauer von höchstens sechs Monaten

erfolgt. Im Fall der Z 2 sind Verlängerungen der Befristung um jeweils höchstens sechs Monate zulässig. Nach Ablauf der befristeten Zuordnungsänderung wird die oder der Bedienstete wieder in jene Modellstelle eingereiht, in die sie oder er unmittelbar vor der befristeten Zuordnungsänderung eingereiht war.“

4. Im § 11 Abs 1 werden vor dem Wort „Verwendungsabgeltung“ die Worte „nicht ruhegenussfähige“ eingefügt.

5. Im § 13 Abs 1 entfällt die Z 2 und wird in der Z 3 das Zitat „gemäß den §§ 15a Abs 4 Z 1 oder 15d L-BG“ durch das Zitat „gemäß den §§ 15a Abs 4 oder 15d L-BG“ ersetzt.

6. Im § 27 Abs 1 wird nach der Z 6 eingefügt:

„6a. Aufwandsentschädigung (§ 34a)“

7. Nach § 34 wird eingefügt:

„Aufwandsentschädigung

§ 34a

Bedienstete haben Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihnen in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist, soweit sich dieser Mehraufwand nicht bereits aus den in der Modellstellen-Verordnung für jene Modellstelle fest-gelegten Anforderungsarten ergibt. 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 (§ 38) abgegolten."

8. Im § 35 Abs 2 lautet der erste Satz: „Bediensteten der Modellfunktionen medizinische Assistenzberufe, Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Sanitätshilfsdienst und Pflegeassistentenberufe, deren Dienst sowohl die Anforderungen des § 33 als auch des § 34 erfüllt (zB Dienst in Intensiveinheiten), gebührt eine kombinierte Erschwernis- und Gefahrenabgeltung.“

9. § 46 lautet:

„Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 46

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 43/2016;
2. Bundesbezügegesetz (BBezG), BGBl I Nr 64/1997; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;

3. Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl I Nr 165/1999; Kundmachung BGBl I Nr 132/2015;
4. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 77/2016;
5. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
6. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
7. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG), BGBl I Nr 8/1997; Kundmachung BGBl I Nr 83/2015;
8. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
9. Reisegebührevorschrift 1955, BGBl Nr 133; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
10. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
11. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
12. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 146/2015.“

10. Im § 48 erhält der bisherige Text die Absatzbezeichnung „(1)“ und wird angefügt:

„(2) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2017 treten in Kraft:

1. die §§ 3, 9 Abs 2, 8 und 9, 13 Abs 1, 35 Abs 2 und 46 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten;
2. die §§ 11 Abs 1, 27 Abs 1 und 34a mit dem 1. Jänner 2016.“

Artikel V

Das Landesbeamten-Pensionsgesetz, LGBl Nr 17/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 63/2016, wird geändert wie folgt:

1. Im § 25 Abs 7 werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. In der Z 1 werden das Wort „Heeresversorgungsgesetz“ durch das Wort „Heeresentschädigungsgesetz“ und das Wort „Karenzurlaubsgeldgesetz“ durch das Wort „Kinderbetreuungsgeldgesetz“ ersetzt.

1.2. In der Z 3 wird das Zitat „§ 3 des Auslandseinsatzgesetzes“ durch das Zitat „§ 4 des Auslandseinsatzgesetzes“ ersetzt.

2. Im § 33 Abs 4 wird in der Z 2 das Wort „Heeresversorgungsgesetz“ durch das Wort „Heeresentschädigungsgesetz“ ersetzt.

3. Im § 64 Abs 2 Z 1 wird die Verweisung „§§ 19 Abs 2, 20 Abs 2 oder 21 Abs 1“ durch die Verweisung „§§ 18 Abs 2, 19 Abs 1 oder 20 Abs 1“ ersetzt.

4. § 74 lautet:

„Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 74

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 43/2016;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 75/2016;
3. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl Nr 609; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
4. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl Nr 31/1969; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
5. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl Nr 459/1993; Gesetz BGBl I Nr 44/2016;
6. Auslandseinsatzgesetz 2001 (AusIEG 2001), BGBl I Nr 55; Gesetz BGBl I Nr 181/2013;
7. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl Nr 559/1978; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
8. Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG), BGBl Nr 200/1967; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
9. Bezügesetz, BGBl Nr 273/1972; Gesetz BGBl I Nr 164/2015;
10. Bundesbahn-Pensionsordnung 1966 (BB-PO 1966), BGBl Nr 313; Kundmachung BGBl Nr 723/1992;
11. Bundesforste-Dienstordnung 1986, BGBl Nr 298; Gesetz BGBl I Nr 176/2004;

12. Bundesforstgesetz 1996, BGBl Nr 793; Gesetz BGBl I Nr 136/2004;
13. Bundestheaterpensionsgesetz (BThPG), BGBl Nr 159/1958; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
14. Ehegesetz, dRGBI I S 807/1938; Gesetz BGBl I Nr 15/2013;
15. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 77/2016;
16. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
17. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl Nr 560/1978; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
18. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
19. Heeresentschädigungsgesetz (HEG), BGBl I Nr 162/2015;
20. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG); BGBl I Nr 103/2001; Gesetz BGBl I Nr 53/2016;
21. Kriegsoferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152; Verordnung BGBl II Nr 424/2015;
22. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG 1984), BGBl Nr 302/1984; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
23. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LLDG 1985), BGBl Nr 296/1985; Gesetz BGBl I Nr 64/2016;
24. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Verordnung BGBl II Nr 424/2015;
26. Strafgesetzbuch (StGB), BGBl Nr 60/1974; Gesetz BGBl I Nr 154/2015;
27. Studienförderungsgesetz 1992 (StudFG), BGBl Nr 305; Gesetz BGBl I Nr 54/2016;
28. Überbrückungshilfengesetz (ÜHG), BGBl Nr 174/1963; Gesetz BGBl I Nr 210/2013;
29. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
30. Verfassungsgerichtshofgesetz 1953 (VfGG), BGBl Nr 85; Kundmachung BGBl I Nr 78/2016;
31. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr 53; Gesetz BGBl I Nr 33/2013;
32. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 65/2015;
33. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 146/2015.“

5. *Im § 79 wird angefügt:*

„(13) Die §§ 25 Abs 7, 33 Abs 4, 64 Abs 2 und 74 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 tritt mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.“

Artikel VI

Das Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz, LGBl 25/2009, wird geändert wie folgt:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 10 betreffenden Zeile angefügt:*

„§ 11 Inkrafttreten novellierter Bestimmungen“

2. *Im § 3 Abs 1 wird die Z 4 durch folgende Bestimmungen ersetzt:*

„4. die Zuweisung auf Grund von Kooperationen mit Krankenanstalten anderer Rechtsträger notwendig ist; oder

5. die von der Zuweisung betroffenen Landesbediensteten der Zuweisung schriftlich zustimmen.“

3. *Nach § 10 wird angefügt:*

„Inkrafttreten novellierter Bestimmungen

§ 11

§ 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 tritt mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

1.1. Absicherung des „alten“ Gehaltssystems:

Seit dem 1. Jänner 2016 gilt für neu eintretende Salzburger Landesbedienstete ein Gehaltssystem, das sich von den bisher geltenden Bestimmungen grundlegend unterscheidet (Landesbediensteten-Gehaltsgesetz – LB-GG, LGBl Nr 94/2015 idgF). Bedienstete, die am 1. Jänner 2016 bereits Landesbedienstete waren, können sich jederzeit dafür entscheiden, in das neue Gehaltssystem zu wechseln (§ 44 LB-GG, Optionserklärung). Die Freiwilligkeit dieses Wechsels war ein besonderes Anliegen des Gesetzgebers, jede Form der repressiven Einflussnahme auf die Willensbildung wurde daher ausdrücklich verboten (§ 44 Abs 7 LB-GG), dies auch vor dem Hintergrund, dass die bisher im L-BG (§§ 71 ff) und im L-VBG (§§ 42 ff) enthaltenen besoldungsrechtlichen Bestimmungen nur mehr auf einen ständig kleiner werdenden Personenkreis Anwendung finden und irgendwann ihre Bedeutung gänzlich verlieren werden.

Um zu vermeiden, dass ein solcher unerwünschter Druck durch Verschlechterungen des „alten“ Gehaltssystems auf Gesetzesebene ausgeübt wird und um klarzustellen, dass von Seiten des Dienstgebers keine Absicht besteht, diesen zahlenmäßig ständig an Bedeutung verlierenden Personenkreis zu benachteiligen, sollen wesentliche Bestimmungen des „alten“ Gehaltssystems durch Verfassungsbestimmungen so abgesichert werden, dass sie nicht aufgehoben und lediglich zum Vorteil der Bediensteten verändert werden dürfen. Ausgenommen von diesem Verschlechterungsverbot sind Änderungen, die auf Grund von zwingendem Unionsrecht oder zwingendem Verfassungsrecht vorgenommen werden müssen. Die letztgenannte Einschränkung ist an sich selbstverständlich und ergibt sich in einer vom Landesverfassungsgesetzgeber nicht abänderbarer Form ohnehin bereits aus den verfassungs- und unionsrechtlichen Rahmenbedingungen, soll aber ausdrücklich klargestellt werden.

Abgesichert werden sollen folgende Bestimmungen:

- § 71 L-BG bzw § 42 L-VBG: Bestandteile des Monatsbezuges bzw Bezüge der Vertragsbediensteten;
- §§ 72 bis 78a L-BG: Gehaltstabellen und Zulagen mit Ausnahme der Kinderzulage, die auch im neuen Gehaltssystem gewährt wird;
- §§ 43 bis 48 L-VBG: Entlohnungsschema I und II, Entlohnungsgruppen, Einreihung und Überstellung;
- §§ 80a L-BG und 63 L-VBG: Möglichkeit, die gesetzlich festgelegten Beträge durch Verordnung zu erhöhen;
- §§ 81 bis 88 L-BG; § 53 L-VBG: Möglichkeiten, ein höheres Gehalt zu erreichen (im Beamtenrecht) bzw Vorrückung und Beförderung im Vertragsbedienstetenrecht;
- §§ 106 bis 109 L-BG: verschiedene Nebengebühren, die im neuen Gehaltssystem in dieser Form nicht mehr vorgesehen sind;
- §§ 56 und 56a L-VBG: Nebengebühren und Zulagen im Vertragsbedienstetenrecht.

1.2. Absicherung von Vertragsbediensteten bei der Erfüllung hoheitsrechtlicher Aufgaben:

Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt der Novelle besteht in der dienstrechtlichen Absicherung von Vertragsbediensteten. Da ab dem 1. Jänner 2012 Pragmatisierungen nur mehr in wenigen Ausnahmefällen durchgeführt werden können, steht als Rechtsgrundlage für Dienstverhältnisse zum Land im Regelfall nur mehr das Vertragsbedienstetenrecht zur Verfügung, so dass auf lange Sicht die Aufgaben der Landesverwaltung nahezu ausschließlich von Vertragsbediensteten besorgt werden. Die im privatrechtlichen Dienstverhältnis für eine Verwendungsänderung, dh eine Zuweisung eines neuen Aufgabenbereichs, vorgegebenen Rahmenbedingungen werden aber vielfach den praktischen Anforderungen insbesondere im Bereich der Hoheitsverwaltung nicht gerecht. Soweit der Aufgabenbereich von Vertragsbediensteten dienstvertraglich geregelt ist, erfordert jede Änderung dieser Aufgaben eine Änderung des Dienstvertrages und damit die Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten, sofern nicht eine Änderungskündigung von Dienstgeberseite in Betracht kommt. Aufgabenänderungen, die den Dienstvertrag nicht berühren, können dagegen außerhalb des Anwendungsbereiches von § 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes ohne weitere gesetzliche Voraussetzungen durch einfache Weisung des Dienstgebers vorgenommen werden. Im Entwurf wird vorgeschlagen, die Verwendungsänderung von Vertragsbediensteten, die in der Hoheitsverwaltung tätig sind, inhaltlich weitgehend an die für Landesbeamtinnen und Landesbeamte geltenden Bestimmungen (§ 8 iVm § 7b Abs 3 und 4 L-BG) anzugleichen (Art III Z 3). An die Stelle der für das Beamtendienstverhältnis typischen bescheidmäßigen Erledigung tritt bei Vertragsbediensteten die

Möglichkeit, eine arbeitsgerichtliche Entscheidung über die Rechtskonformität einer Verwendungsänderung herbeizuführen.

1.3. Neue dienstliche Ausbildung:

1.3.1. Anlass und Zielsetzung für eine Neuregelung der bisherigen Grundausbildung

Anlass für eine Neuregelung der bislang bestehenden Grundausbildung war ein klarer politischer Auftrag, auf dessen Grundlage seitens der Salzburger Verwaltungsakademie (SVAK) ein pädagogisches Konzept erarbeitet wurde.

Die bisherige Grundausbildung stellte zweifellos das wichtigste ausbildungsbezogene Integrationsinstrument für Bedienstete der öffentlichen Hand dar und bildet die Basis für laufbahnbezogene Weiterentwicklung im Bereich fachlicher, methodischer, persönlicher und sozialer Kompetenzen. Zielsetzung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer war und ist, das systematisch erworbene Verwaltungswissen in die jeweilige berufliche Verwendung bzw Funktion nutzbringend zu integrieren, um so das individuelle Verwaltungshandeln zu professionalisieren und nicht zuletzt um Lösungskompetenzen nachhaltig zu stärken. Als moderner Arbeitgeber setzt das Land Salzburg zur wirkungsvollen Erfüllung des Verwaltungsauftrages auf qualitätsvolle, kompetente und effiziente Dienstleistungen. Der Dienstgeber honorierte dies gegenüber den Bediensteten bislang mit besoldungsrechtlichen Besserstellungen bei erfolgreicher Ablegung der verwendungsbezogenen Dienstprüfung.

Die Anforderungen an eine moderne öffentliche Verwaltung durch bspw. komplexere Aufgabenfelder, zunehmende Effektivitäts- und Effizienzerwartungen und nicht zuletzt durch strategisch orientierte Personalpolitiken verlangen immer mehr nach höheren Qualitätsstandards bei den einzelnen Bediensteten. Eine gehaltvolle Dienstausbildung und gute Prüfungsleistung liegt aber, allein schon aus laufbahnbezogenen Gesichtspunkten im ureigenen Interesse aller Bediensteten.

Die bisherige Grundausbildung des Landes folgte seit Anbeginn weitgehend einem schulischen Modell in Form von Frontalvorträgen mit entsprechenden Prüfungsleistungen, die insgesamt den neuzeitlichen Anforderungen und Entwicklungen (zB Digitalisierung, gesellschaftlicher Wandel, moderne Bildungsstandards) nicht mehr gerecht wurde. Viele Absolventinnen und Absolventen der Grundausbildung beklagten in ihren Rückmeldungen den fehlenden nachhaltigen Nutzen bzw die nicht gesehene Anwendungsmöglichkeit der vermittelten Inhalte für die eigene verwendungsbezogene Tätigkeit. Weiters ist der SVAK eine große Anzahl an Teilnehmern der Grundausbildung bekannt, die den Ausbildungslehrgang zwar absolvierten, allerdings niemals zur kommissionellen Abschlussprüfung angetreten sind oder aufgrund des erstmaligen Nichtbestehens die kommissionelle Prüfung nicht mehr wiederholt und damit auch nicht abgeschlossen haben.

Der Ländervergleich ergibt einen einheitlichen Anspruch aller Landesdienstgeber auf eine landesspezifische Dienstausbildung nach der Neuaufnahme mit meist bis zu einjähriger Praxis am Arbeitsplatz vor Zulassung zum jeweiligen Ausbildungs- oder Verwaltungslehrgang. Schriftliche Fach-, Praxis- oder Projektarbeiten (arbeitsplatzbezogen bzw im jeweiligen Tätigkeitsfeld) mit Defensio vor einer Kommission sind bspw. in den Bundesländern Wien, Steiermark, Vorarlberg und Burgenland bereits vorgesehen, was auch dem generellen Trend innerhalb der neuzeitlichen Erwachsenenbildung zu vermehrter Eigenleistung entspricht und zT auch beachtliche Beiträge zur Weiterentwicklung der jeweiligen Verwaltungen liefert.

Die Neuausrichtung der bisherigen Grundausbildung orientiert sich an Standards des tertiären Sektors sowie generellen Standards der Erwachsenenbildung.

Im Vordergrund der künftigen Ausbildung stehen neben bereits im Vorfeld erarbeiteten (notwendigen) praktischen Kenntnissen am Arbeitsplatz das entsprechende Überblickswissen, vor allem aber das praxisrelevante Fachwissen inklusive Verständnis für die internen Abläufe und die Wirkungszusammenhänge innerhalb der öffentlichen Verwaltung. Die bloße Reproduktion von theoretischem Kurs- und Skriptenwissen ist hinsichtlich einer qualitätsvollen Ausbildung als weiterhin unzulänglich aufzufassen und wäre nur die Fortsetzung schulischer Aufgaben ohne Praxisbezug, Nutzensetzung und Nachhaltigkeit.

Wesentlicher Bestandteil der neuen dienstlichen Ausbildung ist eine Phase der Erstorientierung unmittelbar nach Dienstantritt durch eine vorgeschaltete Erstinformationsveranstaltung, in deren Rahmen auch eine gewisse Compliance-Kultur vermittelt werden soll. Zudem ist im erarbeiteten didaktisch methodischen Konzept der neuen dienstlichen Ausbildung eine Schärfung des Rollenverständnisses der Vortragenden und Prüfer, nicht zuletzt durch ein spezifisches Fortbildungsangebot („Train the trainer“) vorgesehen. Ziel soll ein „lernwirksames Lehren“ (was, wie, womit, wofür, für wen, wozu) auf der Seite der Vortragenden sowie ein „aktives Lernen, Verstehen und Arrangieren“ (Praxisorientierung, aktivierende Methoden) auf der Seite der Ausbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sein, dies durch bewusste Gestaltung der Kommunikation (fallbasierte Diskussion, Reflexion, Teamarbeit) und Vermittlung von Inhalten und Nutzung von Erfahrung (Curriculum, Erfahrungsaustausch) auf erwachsenbildungsgerechte

Weise mit dem Schwerpunkt auf einem Mehr an Eigenleistung (schriftliche Facharbeit). Das neue System der dienstlichen Ausbildung soll sowohl den geforderten Ausbildungszwecken als auch der fachlichen Fortbildung bei einem Wechsel in einen anderen Fachbereich dienen.

Die künftige Betonung der Fachausbildung über definierte Schwerpunktbereiche soll die Dienstgeberinteressen für ein erfolgreiches Arbeiten stärken, sinnstiftend wirken und zu weiteren berufsbegleitenden Laufbahnentwicklungen motivieren, da sie für solche auch die wesentliche Voraussetzung bildet. Durch Anpassung an das neue Gehaltssystem (LB-GG) wird die künftige Dienstausbildung vom ursprünglichen Motiv zur besoldungsrechtlichen Besserstellung entkoppelt und folgt damit dem Anspruch einer berufsbegleitenden Fachausbildung zu Laufbahnbeginn.

1.3.2. Aufbau der neuen dienstlichen Ausbildung

Die gesetzlichen Bestimmungen legen lediglich die Eckpunkte der neuen dienstlichen Ausbildung fest. Die nähere Ausgestaltung erfolgt mittels Verordnung der Landesregierung. Ziel ist es grundsätzlich, dass alle Landesbediensteten die dienstliche Ausbildung in dem Ausmaß absolvieren, in dem dies dienstlich erforderlich ist. Um auf solche dienstlichen Erfordernisse, aber auch auf wichtige persönliche Gründe Bedacht nehmen zu können, ist vorgesehen, dass eine Verpflichtung zur Absolvierung der dienstlichen Ausbildung in den Dienstvertrag aufgenommen werden kann. Für Bedienstete, die in den Salzburger Landeskliniken im medizinischen Bereich verwendet werden, sollen die Bestimmungen über die dienstliche Ausbildung grundsätzlich nicht zur Anwendung gelangen. Die vorgesehenen Erstinformationsveranstaltungen sind hingegen von allen Landesbediensteten verpflichtend zu besuchen. Die dienstliche Ausbildung soll sich an der Verwendung orientieren. So ist angedacht, für Bedienstete des Einkommensbandes 1 (bzw der Entlohnungsgruppen d und e) mittels Verordnung der Landesregierung eine komprimierte Form der Ausbildung vorzusehen.

Zu Beginn der neuen dienstlichen Ausbildung steht die Phase der Erstorientierung. Seitens des Dienstgebers erfolgt hier im Rahmen von Veranstaltungen für alle neu eintretenden Bediensteten eine verpflichtende Erstinformation. Im Übrigen dient die Phase der Erstorientierung der Erlangung von praktischer Erfahrung am Arbeitsplatz, dh in der jeweiligen Dienststelle. Da vor der theoretischen Ausbildung bereits eine gewisse Praxiserfahrung gesammelt werden soll, kann die theoretische Ausbildung künftig erst nach einer Dauer von zumindest neun Monaten in praktischer Verwendung begonnen werden. Die theoretische Ausbildung ist nunmehr modular aufgebaut. Die einzelnen Module sind verpflichtend einerseits durch die Teilnahme an Veranstaltungen oder Selbststudium und andererseits durch die Ablegung von Prüfungen, soweit solche vorgesehen sind, zu absolvieren. Den Abschluss der dienstlichen Ausbildung bildet eine kommissionelle Prüfung. In Hinblick auf die Wichtigkeit der beruflichen Fort- und Weiterbildung sind auch nach Absolvierung der dienstlichen Ausbildung je nach (beabsichtigter) dienstlicher Verwendung und nach den bestehenden Möglichkeiten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen. Hierzu können auch die im Modullehrgang angebotenen Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung besucht werden.

Die Bestimmungen über die neue dienstliche Ausbildung gelangen grundsätzlich nur für neu eintretende Landesbedienstete zur Anwendung. Da diese idR ein vertragliches Dienstverhältnis zum Land Salzburg begründen, waren die erforderlichen gesetzlichen Regelungen anstelle des bisherigen Verweises auf die Bestimmungen im Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987 in das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 aufzunehmen. Diverse Bestimmungen (insbesondere über das Prüfungsverfahren, die Auswahl, Bestellung und Entschädigung von Vortragenden und Prüfern, die Anrechnung von Prüfungen, die Versäumnis von Lehrgangsstunden, den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen) konnten hiebei mit leichten Adaptierungen übernommen werden. Wie bisher werden Prüfer grundsätzlich für eine Dauer von fünf Jahren bestellt. Die Prüfungskommission in Form eines „Prüferpools“, wie sie bislang bestanden hat, ist künftig jedoch nicht mehr vorgesehen. Die Prüfungskommissionen im neuen System der dienstlichen Ausbildung sind zur Abnahme der kommissionellen Prüfungen einzurichten und ersetzen somit begrifflich die bisherigen Prüfungssenate.

1.4. Erhöhung bestimmter Zulagen:

Die Vereinheitlichung der Verwaltungsdienstzulage auf die derzeit (vgl die Verordnung LGBl Nr 25/2017) für die Dienstklassen IV bis XI bzw für die Entlohnungsgruppe a ab der Entlohnungsstufe 9 geltende Höhe (Art II Z 14, Art III Z 16.1) wurde zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervertreterinnen bzw -vertretern vereinbart. Ebenfalls vereinbart wurde das sog „Pflegepaket“, das Besserstellungen im Bereich der Pflegedienstzulage vorsieht (Art II Z 15).

1.5. Weitere Änderungsvorschläge:

Neben diesen Schwerpunkten enthält der Entwurf folgende Änderungsvorschläge:

- Harmonisierung der dienstrechtlichen Pragmatisierungsmöglichkeit mit einfachgesetzlichen Pragmatisierungsgeboten (Art II Z 1);
- Neuregelung des Ausbildungskostensatzes (Art II Z 2, Art III Z 16);
- verpflichtende Durchführung von Mitarbeitergesprächen (Art II Z 5);
- Anpassung der Bestimmungen für die Urlaubsentschädigung an das Besoldungsrecht der Bundesbediensteten (Art II Z 8, Art III Z 10 und 11);
- Möglichkeit der Pflegefreistellung auch für Kinder, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben (Art II Z 10, Art III Z 14);
- Detailänderungen im Disziplinarverfahren (Art II Z 11 und 12);
- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für verschiedene, bisher nur in Richtlinien vorgesehene Möglichkeiten der finanziellen Besserstellung von Bediensteten (Art II Z 16);
- Verlängerung der Frist, innerhalb der ein Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann (Art III Z 18);
- Entfall der Leistungsfeststellung „Unternorm“ im Vertragsbedienstetenrecht (Art III Z 4 bis 7);
- Beitragsleistung zur betrieblichen Vorsorgekasse („Abfertigung neu“) auch bei Pflegekarenz oder Pflegezeit (Art III Z 19.4);
- Klarstellung, dass bei einer befristeten Funktionsausübung auch eine befristete Zuordnungsänderung möglich ist (Art IV Z 3.3);
- redaktionelle Berichtigungen, Anpassungen an bundesrechtliche Änderungen (zB Art II Z 6, 7, 14, 22.1 und 22.2.4, Art III Z 8, 9, 16 und 19, Art V).

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

Die Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Art 21 Abs 1 B-VG.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Das Vorhaben steht nicht im Widerspruch zu unionsrechtlichen Vorgaben.

4. Kosten:

Kostenfolgen werden lediglich für das Land auftreten, Auswirkungen auf andere Gebietskörperschaften sind auszuschließen.

Die Erhöhung bestimmter Zulagen (Art II Z 14, Art III Z 16.1) wird Mehrausgaben zur Folge haben, und zwar für die Verwaltungszulage in der Höhe von ca 2,82 Mio € jährlich (davon entfallen 2,1 Mio € auf die SALK und 720.000 € auf den restlichen Landesdienst) und für die Pflegedienstzulage ca 3.217.000 € jährlich (davon entfallen ca 3,2 Mio € auf die SALK und 17.000 € auf den restlichen Landesdienst). Auch die Berücksichtigung von Zeiten der Pflegekarenz bzw der Pflegezeit im Rahmen der betrieblichen Mitarbeitervorsorge wird zu Mehrkosten in voraussichtlich geringem Umfang führen, deren genaue Höhe nicht abgeschätzt werden kann.

Mit Ausnahme der neugeregelten dienstlichen Ausbildung (vgl die nachstehenden Ausführungen) werden die vorgeschlagenen Änderungen überwiegend als kostenneutral beurteilt bzw sollen – wie etwa die Änderungen im Zusammenhang mit der Rückerstattung von Ausbildungskosten – Einsparungen zur Folge haben. Mehrkosten werden lediglich im Zusammenhang mit der Neuregelung der Urlaubsentschädigung erwartet, wobei auf Grund der geänderten Bemessungsgrundlage von einer Mehrbelastung von ca 100.000,- € im Jahr ausgegangen wird (Verwaltungsbereich 24.000,- € und SALK 76.000,- €).

Die Kosten der neu vorgesehenen Modullehrgänge werden ungefähr jenen der bisherigen Grundausbildung entsprechen, mit ins Gewicht fallenden Mehrkosten wird nicht gerechnet. Für den Bereich der SALK ist aufgrund der vorgesehenen Prüfungsentschädigung mit Mehrkosten von in etwa 5.000 € jährlich zu rechnen, da eine solche Entschädigung in der bisherigen SALK-internen Grundausbildung nicht angefallen ist.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Zum Vorhaben sind Stellungnahmen der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, der Ärztekammer für Salzburg, der Landesgruppe Salzburg des Österreichischen Städtebundes, der Wirtschaftskammer Salzburg, des Zentralbetriebsrats der Anstalten und Betriebe, des Angestelltenbetriebsrates des Landeskrankenhauses, der Personalabteilung des Amtes der Landesregierung, des Zentralausschusses der

Personalvertretung der Landesbediensteten und des Bundeskanzleramtes eingelangt. Diese Stellungnahmen sind im Internet veröffentlicht und können unter der Adresse <https://www.salzburg.gv.at/Stellungnahmen%20zu%20Gesetzentw%C3%BCrften/C-Dienstrechtsnovelle%202016%20inkl%20neue%20dienstliche%20Ausbildung/> im Internet eingesehen werden.

Von der Ärztekammer für Salzburg sowie von den Organen der Dienstnehmervertretung wurde die Neuregelung der Dienstgeberkündigung (Art III Z 18) abgelehnt, wobei auch die vorgesehene Unterscheidung zwischen Bediensteten der SALK und sonstigen Landesbediensteten als unsachlich kritisiert wird. Die sachliche Rechtfertigung dieser Unterscheidung liegt jedoch in der für Bedienstete der SALK möglichen Kündigungsanfechtung gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes, der eine beträchtliche Schutzwirkung zukommt. Solche Kündigungsanfechtungen können auch erfolglos bleiben, da im konkreten Fall eben von den entscheidenden Gerichten keine Sozialwidrigkeit erkannt wird, dies vermag jedoch an der grundsätzlichen Effizienz dieses Instrumentes nichts zu ändern.

Vom Angestelltenbetriebsrat wurden Kettendienstverträge (dh mehrere aufeinanderfolgende befristete Dienstverträge) als Alternative zur erleichterten Dienstgeberkündigung vorgeschlagen. Diese Möglichkeit wurde geprüft, deckt jedoch nach Ansicht der SALK nicht alle in den Erläuterungen zu Art III Z 18 dargestellten Problemaspekte ab. Denn im Gegensatz zur Ansicht des Angestelltenbetriebsrates bzw der von diesem zitierten Rechtsabteilung der GÖD ist eben nicht von Vornherein bestimmbar, wie lange ein Projekt dauern und damit der zeitlich befristete Mehrbedarf an Personal bestehen wird. Da eine Mehrfachbefristung aufgrund der Vorgaben des § 11 L-VBG ausscheidet und damit eben nicht nach zwei Jahren bei Bedarf einfach noch einmal befristet werden kann, bedarf es einer flexiblen Kündigungsmöglichkeit für unbefristete Dienstverhältnisse.

Vom Bundeskanzleramt/Verfassungsdienst und von der Personalvertretung der Landesbediensteten wurde das Fehlen von Übergangsbestimmungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des Ersatzes der Ausbildungskosten kritisiert. Diese Übergangsbestimmungen wurden in der Regierungsvorlage ergänzt und sehen vor, dass die Neuregelung nur für Kosten in Betracht kommt, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes anfallen (Art II Z 23, Art III Z 22).

6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art I Z 1 (§ 22 Abs 3 S.LVwGG)

Die Mitglieder des Landesverwaltungsgerichts stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Salzburg, auf das nach Maßgabe des § 22 S.LVwGG das L-BG anwendbar ist. Im L-BG soll die Absolvierung der dienstlichen Ausbildung künftig nur mehr als Definitivstellungserfordernis vorgesehen sein, darauf ist § 22 Abs 3 S.LVwGG Bedacht zu nehmen. Die Verpflichtung, an der Erstorientierung teilzunehmen und von angebotenen Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung Gebrauch zu machen (§§ 12 Abs 2 und 12f L-VBG) gilt gemäß § 5 L-BG (neu) auch für Richterinnen und Richter.

Zu Art I Z 2 (§ 32 Abs 6 LVwGG):

Die Änderung soll gleichzeitig mit dem Wirksamwerden der Bestimmungen über die neue dienstliche Ausbildung in Kraft treten.

Zu Art II Z 1 (§ 1 L-BG):

§ 1 Abs 1a L-BG ordnet derzeit an, dass öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Land Salzburg ab dem 1. Jänner 2012 nur mehr in verfassungsrechtlich vorgegebenen Fällen begründet werden können. Solche verfassungsrechtlichen Vorgaben enthalten etwa Art 106 B-VG für die Landesamtsdirektorin oder den Landesamtsdirektor sowie die §§ 1 Abs 3 und 2 Abs 3 des Bundesverfassungsgesetzes vom 30. Juli 1925 betreffend Grundsätze für die Einrichtung und Geschäftsführung der Ämter der Landesregierungen außer Wien für die Vertretung der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors und für die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter.

Auf einfachgesetzlicher Ebene ordnet jedoch auch § 2 Abs 2 des Bezirkshauptmannschaften-Gesetzes die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit der Bezirkshauptfrau oder dem Bezirkshauptmann an. Auch diese Funktion soll nach dem Willen des Gesetzgebers durch ein Beamtendienstverhältnis abgesichert werden, dies steht jedoch in einem gewissen Widerspruch zu § 1 Abs 1a L-BG. Um die beiden Bestimmungen zu harmonisieren und gleichzeitig dem einfachen Gesetzgeber auch in sonstigen Fällen, in denen das Erfordernis einer besonderen Unabhängigkeit bei der Aufgabenwahrnehmung gesehen wird, die Normierung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu ermöglichen, wird vorgeschlagen, die entsprechende Vorgabe im L-BG zu ändern und das Erfordernis der verfassungsgesetzlichen Vorgabe durch eine einfachgesetzliche Vorgabe zu ersetzen.

Zu Art II Z 2 und Art III Z 15 (§§ 4e L-BG und 64 Abs 5 und 6 L-VBG):

Derzeit sind von Bediensteten, die den Landesdienst innerhalb von fünf Jahren ab Beendigung einer Ausbildung verlassen, nur jene Ausbildungskosten zurück zu zahlen, die eine Höhe des sechsfachen des Gehaltsansatzes V/2 (das sind im Jahr 2017 15.287,40 €) übersteigen. Die Regelung der Ausbildungskostenrückerstattung findet damit derzeit auf eine äußerst bescheidene Anzahl an Ausbildungen, die vom Dienstgeber im Landesdienst finanziert werden, Anwendung.

Für den Bereich der Privatwirtschaft sieht § 2d des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) überhaupt keine Grenze für die Verpflichtung zum Ausbildungskostenrückerersatz vor, im Gemeindedienst liegt die Grenze bei 50 % des Gehaltes einer Gemeindebeamtin oder eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 (§ 114 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes).

In der SALK spielt die Rückerstattung von Ausbildungskosten in erster Linie bei gemeinsam mit der PMU ins Leben gerufenen Universitätslehrgängen, welche speziell für die Bedürfnisse in einer Krankenanstalt konzipiert sind und bei denen die Kosten zu einem gewissen Teil vom Dienstgeber übernommen werden, sowie bei den erweiterten und speziellen Tätigkeitsbereichen gemäß § 17 iVm § 66 ff GuKG, den sogenannten Sonderausbildungen (zB Kinder- und Jugendlichen-Pflege, Intensivpflege, Pflege im Operationsbereich, Kinderintensivpflege, Pflege bei Nierensatztherapie, Anästhesiepflege, Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege, Krankenhaushygiene) eine Rolle. Die Ausbildungsdauer beträgt 10 Monate (Vollzeit) und wird während des aufrechten Dienstverhältnisses absolviert. Dies hat zur Folge, dass neben den Ausbildungskosten für den Dienstgeber auch die vollen Gehaltskosten – ohne Gegenleistung – entstehen. Die durch die Sonderausbildung erworbene besondere Qualifikation macht diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu begehrten Mitarbeitern am Arbeitsmarkt, so dass durchschnittlich ca 16 % aller Teilnehmer von Sonderausbildungen innerhalb der ersten 5 Jahre nach Beendigung der Ausbildung zu anderen Dienstgebern wechseln.

Auf Anregung der SALK sieht der Entwurf daher eine Senkung der Grenze für die Verpflichtung zum Ausbildungskostenrückerersatz auf 50 % des Gehaltsansatzes V/2 vor. Im Gegenzug wird die Zeitdauer zwischen Beendigung der Ausbildung und Verlassen des Landesdienstes, ab der kein Kostenersatz mehr erfolgt, von fünf Jahren auf vier Jahre (48 Monate) verkürzt. Überdies sinkt die Höhe des Kostenersatzes in jedem Monat der Landesdienstzeit um 1/48 des vollen Betrages, so dass dieser schrittweise absinkt. Anders als in der Privatwirtschaft oder etwa beim Land Steiermark (§ 187a Stmk L-DBR) soll außerdem das während einer Ausbildung fortgezahlte Entgelt weiterhin nicht in die zu erstattenden Ausbildungskosten eingerechnet werden, die Auflistung jener Kostenfaktoren, die nicht rückzuerstatten sind, bleibt unverändert.

Darüber hinaus wird im § 4e Abs 4 Z 1 L-BG sowie im § 64 Abs 5 Z 1 L-VBG in Hinblick auf das Inkrafttreten der neuen dienstlichen Ausbildung eine Begriffsanpassung vorgenommen.

Zu Art II Z 3 und 4 (§§ 5 bis 6d L-BG):

Die dienstliche Ausbildung der Landesbediensteten wird vollständig neu gestaltet und wird in Hinkunft überwiegend im Vertragsbedienstetenrecht geregelt (vgl Art III Z 2). Sollten beamtete Landesbedienstete die dienstliche Ausbildung (noch) absolvieren müssen, da an die Ablegung der Dienstprüfung dienstrechtliche Konsequenzen geknüpft sind, werden die Bestimmungen im L-VBG für anwendbar erklärt. Unabhängig von an die Dienstprüfung gekoppelten dienstrechtlichen Folgen soll aber auch für neu eintretende Beamte (in Betracht kommend in den Fällen des verfassungsrechtlichen Beamtenvorbehalts, vgl Erläuterungen zu Art II Z 1) die Teilnahme an der Erstorientierung und die Fort- und Weiterbildung verpflichtend sein.

Zu Art II Z 5 (§ 9c Abs 1 L-BG):

Im Unterschied zur bundesrechtlichen Regelung des § 45a BDG 1979 sieht § 9c L-BG derzeit keine Verpflichtung der oder des Vorgesetzten zur Führung von Mitarbeitergesprächen vor. Da die Anwendung dieses bewährten und wertvollen Führungs- und Managementinstruments aber keinesfalls in das Ermessen einzelner Bediensteter gestellt sein sollte, wird vorgeschlagen, analog zur Bundesregelung auch im Landesdienst die Verpflichtung zur Führung solcher Gespräche anzuordnen. Die im L-BG vorgenommene Änderung gilt auf Grund der im § 20 Z 2 L-VBG enthaltenen dynamischen Verweisung auch für Vorgesetzte in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Zu Art II Z 6 (§ 11e L-BG):

In dieser Bestimmung werden lediglich redaktionelle Berichtigungen vorgenommen.

Zu Art II Z 7, Art III Z 8 und Art V Z 1 und 2 (§ 13a Abs 1 L-BG, § 24 Abs 1 L-VBG, §§ 25 Abs 7 und 33 Abs 4 LB-PG):

Das Heeresversorgungsgesetz wurde durch das Heeresentschädigungsgesetz, BGBl I Nr 162/2015, aufgehoben bzw ersetzt, diese bundesgesetzliche Änderung wird hier nachvollzogen.

Zu Art II Z 8 und Art III Z 10 und 11 (§§ 14e Abs 4 und 5 L-BG und 32 Abs 2 L-VBG):

Die Bestimmungen über die Urlaubssentschädigung für Landesbedienstete werden an zwei aktuelle höchstgerichtliche Urteile bzw Erkenntnisse angepasst:

In Urteil vom 20. Juli 2016 in der Rechtssache Maschek, C-341/2015, hat der EuGH zum Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten judiziert, dass ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung unabhängig vom Grund für das Ausscheiden aus dem Dienststand nicht ausgeschlossen werden darf, wenn die Beamtin oder der Beamte im Einzelfall wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen überhaupt nicht in der Lage war, den Erholungsurlaub zu verbrauchen. Dementsprechend wird in § 14e Abs. 2 L-BG normiert, dass auch bei Vorliegen eines Ausschlussgrunds dennoch im Einzelfall zu prüfen ist, ob die Beamtin oder der Beamte im fraglichen Zeitraum urlaubsfähig war. Die Befugnis der Dienstbehörde nach § 10 Abs 2 L-BG, die Beamtin oder den Beamten anlässlich einer Krankmeldung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, bleibt davon unberührt. Die vorgeschlagene Formulierung entspricht jener, die der Bundesgesetzgeber mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2016, BGBl I Nr 119, im § 13e Abs 2 des Gehaltsgesetzes 1956 hergestellt hat.

Überdies wird im § 14e Abs 2 L-BG klargestellt, dass die Urlaubersatzleistung bei Beamtinnen und Beamten nur mehr gebühren soll, wenn die Versetzung in den Ruhestand entweder nach Ablauf des 65. Lebensjahres erfolgt, dh wenn das im § 3d Abs 1 L-BG vorgesehene Regelpensionsalter erreicht wird, oder wenn eine Dienstunfähigkeit vorliegt. Nur in diesen Fällen ist die Ruhestandsversetzung nicht von einer Erklärung oder einem Antrag der oder des Bediensteten abhängig, so dass eine Abgeltung für nicht konsumierten Urlaub gerechtfertigt erscheint.

Im Urteil vom 18.09.2015, GZ 2015/12/0017, verweist der Verwaltungsgerichtshof auf die Judikatur des EuGH, wonach das „gewöhnliche Arbeitsentgelt“, welches die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei bezahltem Jahresurlaub erhält, für die Berechnung der Urlaubersatzleistung maßgeblich ist (EuGH Urteil 20. Jänner 2009, Rs C-350/06 ua, Schultz-Hoff). Dies führt dazu, dass die Urlaubersatzleistung die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer so stellen muss, als hätte sie oder er den Anspruch auf Erholungsurlaub während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt. In die Bemessung des Anspruches sind daher auch jene Sonderzahlungen aliquot miteinzubeziehen, die bei Inanspruchnahme des unionsrechtlich gebotenen Mindestmaßes an Erholungsurlaub von vier Wochen (aliquot) fortzuzahlen gewesen wären. Aufgrund der angeführten Rechtsprechung passte der Bundesgesetzgeber in der Dienstrechts-Novelle 2016, BGBl I Nr 64/2016, die Bestimmungen des § 13e GehG und des § 28b VBG betreffend die Urlaubersatzleistung dahingehend an, dass künftig neben dem vollen Monatsbezug auch die aliquoten Sonderzahlungen (dh eines Sechstels des vollen Monatsbezuges), eine allfällige Kinderzulage und die pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch während eines Erholungsurlaubes gebührt hätten, in die Bemessungsgrundlage einzurechnen sind. Den unionsrechtlichen Vorgaben ist auch im Bereich der Landesverwaltung zu entsprechen. Die Regelungen des Bundes zur Urlaubersatzleistung werden daher übernommen.

Zu Art II Z 9 und 17 sowie Art III Z 12 und 13 (§§ 15b Abs 1 und 83 Abs 1 L-BG, 36 Abs 2 bis 4 sowie 38 Abs 5 L-VBG):

Im Rahmen der diskriminierungsfreien Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung ist im § 13 Abs 1 Z 3 LB-GG auch eine Anpassung hinsichtlich der Bewertung von Karenz(urlaubs)zeiten erfolgt, die auch im Besoldungsrecht jener Landesbeamten und der Landesvertragsbediensteten, die nicht dem LB-GG unterliegen, nachvollzogen werden muss. Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Väter-Karenzgesetz bleiben zur Gänze für alle zeitabhängigen Rechte wirksam, bestimmte Karenzurlaube aus familiären Gründen werden zur Gänze als Vorrückungszeiten (jedoch nicht für sonstige zeitabhängige Rechte) gerechnet. Für Dienstfreistellungen im Rahmen einer Familienhospizkarenz (§§ 15h L-BG und § 41b L-VBG) bleiben die bisher geltenden Sonderregelungen (§ 15h Abs 2 L-BG und § 41b Abs 2 L-VBG) aufrecht. Alle anderen Karenzurlaube werden zB für Vorrückungs- oder Beförderungsfristen nicht berücksichtigt.

Zu Art II Z 10 und Art III Z 14 (§§ 15e Abs 1 L-BG und 39 Abs 1 L-VBG):

Mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012, BGBl I Nr 3/2013, wurden ua Änderungen im § 16 des Urlaubsgesetzes vorgenommen, der die für die Privatwirtschaft geltenden Bestimmungen über die Pflegefreistellung regelt. Diese Änderungen bezweckten vor allem eine Anpassung an geänderte Familienformen wie zB Patchwork-Familien und an die Möglichkeit der gemeinsamen Obsorge nach einer Schei-

dung. Nach der bisherigen Rechtslage hatte im Fall einer Scheidung oder Trennung der Eltern nur jener Elternteil Anspruch auf Pflegefreistellung, mit dem das erkrankte Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt. Dass sich das erkrankte Kind (Wahl- oder Pflegekind) vorübergehend beim anderen Elternteil aufhält, änderte daran nichts. Nach dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 hat nunmehr im Fall der notwendigen Pflege eines Kindes auch jene Arbeitnehmerin oder jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt (§ 16 Abs 4 des Urlaubsgesetzes). Diese Anpassung an geänderte Lebensumstände der Bediensteten soll auch im Landesdienst nachvollzogen werden.

Zu Art II Z 11 (§ 35 L-BG):

Mit der Dienstrechts-Novelle 2008, BGBl I Nr 147, wurde für Bundesbedienstete im § 93 BDG 1979 der Gesichtspunkt der Generalprävention neben dem der Spezialprävention im Zusammenhang mit der Strafbemessung im Disziplinarrecht verankert. Diese Änderung soll auch für Landesbeamtinnen und -beamte nachvollzogen werden. Zu den hinter der Änderung stehenden Überlegungen führt die Regierungsvorlage zur Dienstrechtsnovelle 2008, BlgNR 1 XXIV. GP (<http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV-/I/00001/index.shtml>) folgendes aus:

„Die Novellierungen dieser Bestimmungen erfolgen vor dem Hintergrund der Entscheidung des VwGH VS 14. 11. 2007, 2005/09/0115, mit der dieser eine Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung zum so genannten ‚Untragbarkeitsgrundsatz‘ vollzogen und gleichzeitig neue Vorgaben für die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung entwickelt hat. Der früheren Rechtsprechung zufolge war es bei einer besonderen Schwere einer Dienstpflichtverletzung unter Berücksichtigung allfälliger Milderungsgründe nicht mehr notwendig, der Frage nachzugehen, ob eine Entlassung aus spezialpräventiven Gründen tatsächlich erforderlich ist (vgl etwa VwGH 22. 6. 2005, 2003/09/0087). In seiner neuen Rechtsprechung postuliert der VwGH unter Berufung auf den derzeitigen Wortlaut des § 93 Abs 1 BDG 1979 hingegen, dass auch in diesem Fall bei der Strafbemessung spezialpräventiven Erwägungen besondere Bedeutung zukommt. Der VwGH verlangt von den zur Entscheidung berufenen Disziplinarbehörden, selbst in den gravierendsten Fällen genauere Überlegungen dazu anzustellen, ob eine Strafe auch aus spezialpräventiven Gründen erforderlich ist, und dabei unter Hinweis auf die Möglichkeit einer Versetzung insbesondere zur Frage, ob der betroffene Beamte oder die betroffene Beamtin auch anderwärtig eingesetzt werden kann. Da auf diese Weise der Grundidee des Beamendisziplinarrechtes, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und das dafür erforderliche Ansehen der Beamtenschaft sicherzustellen (vgl VwGH 15. 9. 2004, 2002/09/0152 ua), nur noch schwer Genüge getan werden kann, soll mit dem gegenständlichen Entwurf eine Adaptierung der disziplinarrechtlichen Strafbemessungsvorschriften erfolgen.

Dies geschieht in der Weise, dass bei disziplinarrechtlichen Entscheidungen nicht mehr nur das Erfordernis der Spezialprävention, sondern auch der Generalprävention als gleichwertige Funktion des Disziplinarstrafrechtes berücksichtigt werden soll. Dies soll es in Hinkunft auch ermöglichen, bei besonders schweren Dienstpflichtverletzungen allein schon aus generalpräventiven Erwägungen eine Entlassung auszusprechen. In Fällen, in denen eine Entlassung aus generalpräventiven Gründen erforderlich ist, wird die Disziplinarbehörde daher – anders als nach der derzeitigen Rechtsprechung – nicht gehalten sein zu überprüfen, ob es für den betroffenen Beamten oder die betroffene Beamtin noch eine andere Verwendungsmöglichkeit gibt.

Mit der gegenständlichen Novellierung wird gleichzeitig dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich beim Disziplinarrecht der Beamten, anders als beim gerichtlichen Strafrecht, um kein ‚Typenstrafrecht‘ handelt, in dem bereits der Gesetzgeber generalpräventive Gesichtspunkte bei der Ausgestaltung der Strafdrohungen einbezieht (dazu Ebner, in: Höpfel/Ratz [Hrsg], Wiener Kommentar zum Strafgesetzbuch, 2. Aufl, 45. Lfg, § 32 StGB, Rz 25). Des Weiteren erfolgt dadurch eine Angleichung an das Disziplinarrecht der Richter und Staatsanwälte, da der Rechtsprechung des OGH zufolge bei der Verhängung von Disziplinarstrafen sowohl Erwägungen der Spezial- als auch der Generalprävention maßgeblich sind (vgl etwa OGH 4. 12. 1999, Ds 7/80; 27. 2. 2004, Ds 9/03).“

Zu Art II Z 12 und 13 (§§ 52 und 57 L-BG):

In Salzburg existiert schon seit längerem keine Disziplinarcommission mehr, die sich am Schluss des mündlichen Verhandlung zur Beratung zurückzieht, so wie dies im Disziplinarrecht des Bundes noch vorgesehen ist (siehe § 124 Abs 11 BDG 1979). Dem erkennenden (verhandelnden) Organwalter kommt somit die alleinige Verantwortung für die Beweiswürdigung und die rechtlich Subsumtion zu. Die Durchführung der mündlichen Verhandlung, die Abfassung des Protokolls usw während einer mündlichen Disziplinarverhandlung sind sehr herausfordernd; eine sofortige Verkündung des Disziplinarerkenntnisses bedingt eine sehr schnelle Reaktion auf das eben Gehörte und erschwert eine ausreichende und vertiefte Beweiswürdigung. Daher soll vergleichbar dem § 62 AVG auch die schriftliche Erlassung des Disziplinarbescheides ermöglicht werden.

Zu Art II Z 14 und 15 und Art III Z 16.1 (§§ 74 und 77 Abs 2 L-BG, § 56 Abs 3 L-VBG):

Diese Bestimmungen regeln die im Pkt 1.4 der Erläuterungen dargestellte Erhöhung bestimmter Zulagen im Landesdienst (Verwaltungsdienstzulage und Pflegedienstzulage).

Zu Art II Z 16, Z 22.1 und 20.2.4, Art III Z 16.2 und Art IV Z 2 (§ 78a und Anlage L-BG, § 56 Abs 3d L-VBG, § 3 LB-GG):

Die mit 1. September 2016 in Kraft getretene GuKG-Novelle, BGBl I Nr 75/2016, sieht das Ersetzen der Pflegehilfe durch die Pflegeassistentenberufe (Pflegeassistent, Pflegefachassistent) vor. Diese Änderung muss auch in den dienstrechtlichen Vorschriften berücksichtigt werden.

Zu Art II Z 18 und Art III Z 15 (§§ 88 L-BG und 53 Abs 4 L-VBG):

Für Bedienstete, die vor dem 1. März 2015 in den Landesdienst eingetreten sind und keinen Antrag auf Neuberechnung der Vordienstzeiten gestellt haben, wurde kein Beförderungsstichtag berechnet, da vor dem Inkrafttreten der Novelle LGBl Nr 66/2015 auf gesetzlicher Ebene kein Zusammenhang zwischen Dienstzeit und Beförderung bestanden hat. Für jene Bediensteten, für die kein Beförderungsstichtag besteht, muss daher festgelegt werden, welche Zeiten für die Beförderung relevant sind, wobei sich der Vorrückungsstichtag als Ersatz für den Beförderungsstichtag anbietet. Dazu wird auch eine Übergangsbestimmung für jene Bediensteten vorgeschlagen, deren Vorrückungsstichtag zwischen dem 1. Jänner 2013 und dem 28. Februar 2015 erstmals festgelegt worden ist (§ 136 Abs 9 L-BG und § 87 Abs 7 L-VBG).

Zu Art II Z 19 (§ 88a L-BG):

Zur Absicherung des bisherigen Gehaltssystems sollen auch die rechtlichen Grundlagen für jene Maßnahmen, die schon bisher zusätzlich zu Beförderungen im Sinne des § 88 vorgenommen werden konnten, neu gestaltet werden. Bei Vertragsbediensteten war die Beförderung schon bislang als Überspringen von einer oder mehrerer Entlohnungsstufen in § 53 L-VBG definiert. Bei Beamtinnen und Beamten war das Vorrücken unter Überspringen einer oder mehrerer Gehaltsstufen (außerordentliche Vorrückung) bei Vollendung bestimmter Zeiten bzw bei Erreichen bestimmter Gehaltsstufen bisher auf Grundlage der von der Landesregierung beschlossenen Beförderungsrichtlinien mit Regierungsbeschluss ebenfalls langjährig geübte Praxis, welche daher Aufnahme in den Gesetzestext finden sollen. Ebenso sollen die bisher ausschließlich mit Regierungsbeschluss gewährten außerordentlichen Beförderungen und außerordentlichen Aufzählungen zukünftig gesetzlich vorgesehen und durch Verordnung der Landesregierung konkret ausgestaltet werden.

Zu Art II Z 20 und Z 22.2. (§ 112 L-BG und Anlage):

Im Hinblick auf das Inkrafttreten der Bestimmungen über die neue dienstliche Ausbildung wird eine Begriffsanpassung vorgenommen.

Zu Art II Z 21 und Art III Z 20 (§§ 125 L-BG und 71a L-VBG):

Diese Bestimmungen enthalten die im Punkt 1 der Erläuterungen bereits dargestellte verfassungsrechtliche Absicherung von wesentlichen Punkten des „alten“ Gehaltssystems. Die im §125 L-BG und § 71a L-VBG vorgesehenen Verfassungsbestimmungen sichern die Weitergeltung des alten Gehaltssystems mittels eines Verschlechterungsverbot ab.

Die im Art II Z 20 enthaltene Anführung des § 56 Abs 1 L-VBG, der sich auf alle im Rahmen der Beamtenbesoldung gebührenden Nebengebühren bezieht, ist dabei eingeschränkt auf jene Bestimmungen zu verstehen, die auch im L-BG verfassungsrechtlichen Schutz genießen.

Zu Art II Z 22, Art III Z 21, Art IV Z 9 und Art V Z 4 (§§ 130 L-BG, 76 L-VBG, 46 LB-GG und 74 LB-PG):

Die Zitate jener Bundesnormen, auf die der Gesetzestext statisch verweist, werden aktualisiert.

Zu Art II Z 23 und Art III Z 22 (§§ 136 L-BG und 87 L-VBG):

Die meisten Änderungen sollen mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten, also möglichst unverzüglich in Kraft treten. Für die Erhöhung der Pflegedienstzulage ist ein verfassungsrechtlich unbedenkliches rückwirkendes Inkrafttreten mit 1. Juli 2017 vorgesehen, die Anhebung der Verwaltungsdienstzulage erfolgt mit den nächsten Jahreswechsel, wobei ein allfälliges neues Gehaltsabkommen mitberücksichtigt wird und die im Gesetz neu festgelegten Beträge daher gleichzeitig mit ihrem Wirksamwerden bereits von der Landesregierung durch Verordnung wieder angehoben werden können. Derzeit werden die Grundlagen für die Erlassung einer Beförderungsverordnung erarbeitet. Um bis zum Abschluss dieser Arbeiten den Bediensteten des Landes keine Nachteile entstehen zu lassen, soll die Landesregierung ermächtigt werden, die bisher (dh auf der Basis von Regierungsbeschlüssen) geübte Beförderungspraxis weiterzuführen (§ 136 Abs 6 L-BG, § 87 Abs 5 L-VBG).

§ 136 Abs 7 L-BG bzw § 87 Abs 8 L-VBG enthält die von verschiedenen Stellen im Begutachtungsverfahren angeregte Klarstellung, dass die verschärften Bestimmungen über den Ersatz der Ausbildungskosten (Art II Z 2, Art III Z 17) nur für jene Kosten in Betracht kommt, die nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmungen anfallen.

Die neue dienstliche Ausbildung soll grundsätzlich für alle neu eintretenden Landesbediensteten gelten (siehe Erläuterungen zu den §§ 12 ff L-VBG). Aber auch jene Bediensteten, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bestimmungen über die neue dienstliche Ausbildung bereits im Dienststand befinden, mit der dienstlichen Ausbildung nach den bisher geltenden Bestimmungen jedoch noch nicht begonnen haben, sollen – nicht zuletzt aus verwaltungsökonomischen Gründen - bereits die neue dienstliche Ausbildung absolvieren. Jene Bediensteten, die bereits mit der dienstlichen Ausbildung nach den „alten“ Bestimmungen (also in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle) begonnen haben, können diese bis zum 30. Juni 2019 nach den alten Bestimmungen abschließen (§ 136 Abs 8 L-BG und § 87 Abs 6 L-VBG).

Die im § 136 Abs 9 L-BG und im § 87 Abs 7 L-VBG vorgesehene Übergangsbestimmung betrifft jene Bediensteten, deren Vorrückungstichtag auf Grund jener nur kurzzeitig geltenden Rechtslage bestimmt worden ist, die das Gesetz LGBl Nr 99/2012 hergestellt hat. Diese Bediensteten erhielten gemäß dem auch für Beamtinnen und Beamte bis zum 1. März 2015 geltenden § 54 Abs 2 Z 1 L-VBG pauschal bis zu drei Jahre, in der Entlohnungsgruppe (a) Höherer Dienst bis zu sieben Jahre zur Gänze als Vordienstzeiten angerechnet, eine Klarstellung, welche Zeiten für die Beförderung maßgeblich sein sollen, erfolgte jedoch nicht. Diese Ergänzung wird hier vorgenommen und angeordnet, dass die zur Gänze hinzugerechneten drei bzw sieben Jahre bei der Berechnung eines Beförderungszeitraums außer Betracht bleiben.

Zu Art III Z 1 (Inhaltsverzeichnis L-VBG):

Die Änderungen werden auch im Inhaltsverzeichnis nachvollzogen.

Zu Art III Z 2 (4. Abschnitt bzw §§ 12 bis 12g L-VBG):

Zu grundsätzlichen Erwägungen im Zusammenhang mit der Neugestaltung der dienstlichen Ausbildung wird auf Pkt 1.3 der Erläuterungen verwiesen. Bisher ist die Ausbildung im Dienstrecht der Landesbeamtinnen und -beamten geregelt, obwohl die Grundausbildung überwiegend bzw nahezu ausschließlich von Vertragsbediensteten absolviert wird. Die neuen Bestimmungen orientierten sich daher zwar inhaltlich an den §§ 5 bis 6d L-BG, werden aber in das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten einbezogen.

Zu § 12 L-VBG:

Abs 1 normiert für Bedienstete des Verwaltungsbereichs und für Bedienstete des medizinischen Bereichs (§ 3 Z 9 und 13 LB-GG) unterschiedliche Ausbildungspflichten. Die Teilnahme an der Erstorientierung ist für alle Bediensteten verpflichtend, aber nur im Verwaltungsbereich kann auch die verpflichtende Teilnahme am Modullehrgang im Dienstvertrag vereinbart werden.

Bei der Vereinbarung im Dienstvertrag kann insbesondere auf die dienstlichen Erfordernisse im jeweiligen Tätigkeitsbereich sowie wichtige persönliche Gründe Bedacht genommen werden. Die dienstlichen Erfordernisse können sich dabei an der gegenwärtigen oder an einer beabsichtigten zukünftigen Verwendung orientieren. Als wichtige persönliche Gründe kommen insbesondere Krankheit oder Beeinträchtigungen der oder des Bediensteten in Betracht. Die Teilnahme am Lehrgang kann zum Dienstantritt, aber auch zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart werden, da das Gesetz im § 12 Abs 3 als Zulassungsvoraussetzung lediglich eine Mindestdauer, jedoch keine Höchstdauer der praktischen Verwendung vorsieht.

Für alle Bediensteten verpflichtend ist hingegen die Teilnahme an der Erstorientierung. In dieser Erstinformationsveranstaltung sollen Inhalte allgemeiner dienstlicher Natur vermittelt werden, die unabhängig von der konkreten Verwendung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes wertvoll sind. Da die Phase der Erstorientierung zwingend zu Beginn der dienstlichen Ausbildung stehen soll und insbesondere im Rahmen der Erstinformationsveranstaltung wichtige Informationen in Bezug auf den Dienstantritt vermittelt werden, ist die Zulassung zum Modullehrgang an die Teilnahme an dieser Veranstaltung geknüpft. Erstinformationsveranstaltungen sollen auch unter diesem Gesichtspunkt in ausreichendem Ausmaß und möglichst zeitnah dem Dienstantritt angeboten werden.

Das Land als Dienstgeber ist, nicht zuletzt im Hinblick auf die nunmehrige mögliche Verpflichtung zur Absolvierung der dienstlichen Ausbildung, seinerseits dazu verpflichtet, für entsprechende Ausbildungsmaßnahmen vorzusorgen. Bedienstete, mit denen die Absolvierung der dienstlichen Ausbildung vertraglich vereinbart wurde, sind vom Dienstgeber zum Modullehrgang zuzulassen. Darüber hinaus können nach Möglichkeit auch Bedienstete zum Modullehrgang zugelassen werden, mit denen eine solche Vereinbarung nicht getroffen wurde.

Zu § 12a:

Nicht jedes einzelne Lehrgangsmodul muss in einer Kursveranstaltung unterrichtet werden, die Durchführungsverordnung kann auch andere Lehr- oder Lernmethoden festlegen. Die Verordnungsinhalte sollen sich an den unterschiedlichen Verwendungen der Bediensteten orientieren und so etwa auch verschiedene Ausbildungsniveaus abdecken.

Zu § 12b:

Die Bestimmungen über die Anwesenheitspflicht und die Beurteilung, ob eine Kursveranstaltung erfolgreich absolviert worden ist, entsprechen weitgehend dem bisher geltenden § 5b Abs 3 bis 6 L-BG. Die Anwesenheitspflicht im Ausmaß von zumindest zwei Drittel ist in jedem Modul, in dem eine Veranstaltung angeboten wird, zu erfüllen.

Zu § 12c:

Die Regelungen über die Dienstprüfung orientieren sich an den §§ 6 und 6a L-BG.

Den Abschluss der dienstlichen Ausbildung soll wie auch bisher eine kommissionelle Prüfung bilden. Auch bislang war das Verfassen einer Hausarbeit als Teil einer schriftlichen Prüfung möglich; dem Verfassen einer schriftlichen Arbeit soll im neuen System der dienstlichen Ausbildung jedoch ein höherer Stellenwert eingeräumt werden.

Auch künftig werden Prüferinnen und Prüfer für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Die Unterscheidung in Prüfungskommissionen und Prüfungssenate entfällt, alle bestellten Prüferinnen und Prüfer bilden einen „Prüferpool“. Prüfungskommissionen werden individuell für jede Prüfung zusammengesetzt.

Zu § 12d:

§ 12d L-VBG entspricht weitgehend dem bisherigen § 6b L-BG. Nicht mehr vorgesehen ist die Möglichkeit, dass die oder der Vorsitzende im Rahmen der kommissionellen Prüfung Fragen aus allen Gegenständen (nunmehr Modulen) stellen und an Einzelprüfungen teilnehmen und Fragen stellen kann, da dies einerseits nicht der gelebten Praxis entspricht und andererseits für überschießend erachtet wird.

Bevor die kommissionelle Prüfung abgelegt werden kann, sind alle Module des Modullehrganges in dem Sinn erfolgreich zu absolvieren, dass die oder der Bedienstete an den angebotenen Veranstaltungen im ausreichenden Maß teilgenommen und die vorgesehenen Prüfungen bestanden hat.

Grundsätzlich sollen Prüfungskommissionen über das Bestehen oder Nichtbestehen von Prüfungen sowie über das Vorliegen eines ausgezeichneten Erfolges einvernehmlich entscheiden, es sind jedoch auch Mehrheitsentscheidungen möglich. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

Zu § 12e:

Diese Bestimmung beruht inhaltlich auf § 6c L-BG, auf die Anrechnung von Prüfungen oder Prüfungsteilen ist jedoch bereits bei der darüber zu erzielenden vertraglichen Einigung Bedacht zu nehmen.

Wird die Absolvierung einer Dienstausbildung nicht für erforderlich erachtet, weil etwa bereits eine dienstliche Ausbildung bei einer Gebietskörperschaft oder aber eine sonstige in Bezug auf die jeweilige Tätigkeit als gleichwertig zu erachtende Ausbildung der oder des Bediensteten absolviert wurde, kann eine vertragliche Verpflichtung unterbleiben. Das Erfordernis der Absolvierung der dienstlichen Ausbildung bzw von Teilen derselben soll im Einzelfall beurteilt werden können, was auch dem Grundgedanken entspricht, dass möglichst alle Bediensteten eine an ihrer Verwendung orientierte Ausbildung absolvieren sollen.

Haben Bedienstete die dienstliche Ausbildung bereits abgeschlossen und streben nunmehr eine höherwertige Verwendung an, kann die Absolvierung der dienstlichen Ausbildung bzw von Teilen der dienstlichen Ausbildung in einem höheren Niveau in einem Nachtrag zum Dienstvertrag vereinbart werden.

Zu § 12f:

Die Verpflichtung zur berufsbegleitenden Fortbildung ist bereits im § 6d L-BG vorgesehen.

Grundsätzlich sollen Bedienstete regelmäßig Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen besuchen, die sich an der konkreten bzw der beabsichtigten Verwendung orientieren, wenn dem nicht wichtige persönliche Gründe (wie insbesondere Krankheit oder Beeinträchtigung der oder des Bediensteten) entgegenstehen.

Die Veranstaltungen des Modullehrganges können auch zur Fort- und Weiterbildung von Bediensteten besucht werden. Diese Bediensteten unterliegen dabei nicht den Bestimmungen über die dienstliche Ausbildung (insbesondere haben sie keine Prüfungen zu absolvieren oder Arbeiten zu verfassen).

Bedienstete, deren fachliches Betätigungsfeld sich nicht nur vorübergehend ändert (zB Versetzung oder Verwendungsänderung) sollen nach Möglichkeit einen für die einschlägige Fachausbildung definierten Schwerpunktbereich des Modullehrganges, soweit ein solcher vorgesehen ist, als Fortbildung absolvieren, auch dies ohne Prüfung oder schriftliche Arbeit. Im Falle von Dienstverhältnissen, in denen eine mehrmalige Änderung des Betätigungsfeldes schon aufgrund der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses zwingend vorgesehen ist (zB bei Ausbildungsjuristinnen und -juristen) soll eine solche Fortbildung jedenfalls bei Feststehen der endgültigen Verwendung absolviert werden.

Zu § 12g:

Diese Bestimmung fasst verschiedene Bestimmungen über die Entlohnung von Prüferinnen und Prüfern sowie von Vortragenden zusammen. Vortragende im Rahmen der Erstinformationsveranstaltung erhalten nur dann eine Entschädigung für die Vortragsleistung, wenn diese mit jener im Modullehrgang inhaltlich und zeitlich vergleichbar ist.

Da insbesondere bei der Absolvierung von Schwerpunktbereichen davon auszugehen ist, dass Veranstaltungen aufgrund der jeweils zu geringen Teilnehmerzahl nicht zustande kommen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer allerdings auch bei Entfall der Veranstaltung und somit der Vortragsleistung zu betreuen sind, wird auch für solche Betreuungsleistungen eine Entschädigung vorgesehen.

Zu Art III Z 3 (§ 14a L-VBG):

Das Vertragsbedienstetenrecht enthält derzeit keine Bestimmungen über die Verwendungsänderung im Sinn einer dauernden Zuweisung eines neuen Aufgabenbereiches an Stelle der bisher zu erfüllenden Aufgaben. Lediglich die Versetzung an einen anderen Dienstort, die Dienstzuteilung (= vorübergehende Zuweisung zu einer anderen Dienststelle) und die Entsendung sind in den §§ 13 bis 15 L-VBG geregelt. Ergänzend ist noch zu beachten, dass gemäß § 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes für die in Betrieben beschäftigten Landesbediensteten Verwendungsänderungen generell dem Betriebsrat mitzuteilen sind; bei verschlechternden Verwendungsänderungen (qualifizierten Verwendungsänderungen in der Diktion des Dienstrechtes) besteht ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates. Im Anwendungsbereich des Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetzes (L-PVG) besteht ein Mitwirkungsrecht des Zentralausschusses, mit dem eine gegen den Willen der oder des Betroffenen erfolgende Verwendungsänderung zu verhandeln ist (§ 10 Abs 2 lit a L-PVG).

Im Zusammenhang mit dem Entfall der Pragmatisierung im Landesdienst ab dem 1. Jänner 2012 (§ 1 Abs 1a L-BG) wird diese Rechtslage als nicht mehr angemessen erachtet, da die Unvoreingenommenheit der entscheidenden Bediensteten einen wesentlichen Beitrag zur weiteren Gewährleistung erhöhter Rechtssicherheit im Verwaltungshandeln des Landes gegenüber der Allgemeinheit darstellt. Im Entwurf wird vorgeschlagen, die Verwendungsänderung von Vertragsbediensteten, die mit Aufgaben der Hoheitsverwaltung betraut sind, inhaltlich weitgehend an die für Landesbeamtinnen und Landesbeamte geltenden Bestimmungen (§ 8 iVm § 7b Abs 3 und 4 L-BG) anzugleichen. An die Stelle der für das Beamtendienstverhältnis typischen bescheidmäßigen Erledigung tritt bei Vertragsbediensteten die Möglichkeit, eine arbeitsgerichtliche Entscheidung über die Rechtskonformität einer Verwendungsänderung herbeizuführen.

Das Vertragsbedienstetenrecht wird daher um Bestimmungen ergänzt, die eine qualifizierte Verwendungsänderung im Wesentlichen nur mehr unter jenen Bedingungen zulassen, die auch für das Beamtendienstverhältnis gelten (vgl die §§ 8 und 7b L-BG).

Bediensteten, die hoheitliche Aufgaben besorgen, soll ein erhöhtes Ausmaß an Unabhängigkeit und Unvoreingenommenheit gewährleistet und durch den normierten Versetzungsschutz abgesichert werden. Als Maßstab für die Frage, ob eine Aufgabe in diesem Sinn als Teilnahme an hoheitlichen Vollzugsaufgaben zu werten ist, bietet sich die Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu § 1 Abs 1 des Amtshaftungsgesetzes an, da die dort vorgenommene Einschränkung auf Maßnahmen „in Vollziehung der Gesetze“ ebenfalls als Beschränkung auf hoheitliches Staatshandeln verstanden wird. Neben Aufgaben der klassischen Hoheitsverwaltung, die durch die verwendeten Rechtsformen (Bescheid, Verordnung) eindeutig abgrenzbar sind, gelten daneben noch auch nach außen hin neutrale, tatsächliche Verhaltensweisen als Maßnahmen der Hoheitsverwaltung, wenn sie einen engen inneren oder äußeren Zusammenhang mit einer bestimmten zu vollziehenden Materie aufweisen, die ihrem Wesen nach hoheitlicher Natur ist („Zusammenhangstheorie“, *Cohen*, Amtshaftung bei schlichter Hoheitsverwaltung, JBl 2014 163, 165). In diesem Sinn wurden etwa Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Unterricht an öffentlichen Schulen (OGH 1 Ob 75/15h) und die Erfüllung der dem Bundesheer übertragenen Aufgaben (OGH 1 Nc 44/14g) durchgehend als Hoheitsverwaltung bewertet, während dies im Bereich der Kinder- und Jugendwohlfahrt differenzierter gesehen wird. Die Ergreifung vorläufiger Maßnahmen der Pflege und Erziehung gemäß § 211 Abs 1 2. Satz ABGB durch den Jugendwohlfahrtsträger wurde trotz der verwendeten privatrechtlichen Maßnahmen als hoheitliche Vollziehung beurteilt (OGH 1 Ob 49/05w, OGH 1 Ob 58/05v, OGH 4 Ob 45/14t),

während die Aufgaben des Jugendwohlfahrtsträgers im Zusammenhang mit Inlandsadoptionen (§ 196 Abs 1 Z 4 ABGB) der Privatwirtschaftsverwaltung zuzuordnen sind (OGH 4 Ob 45/14t). Amtssachverständige werden vom OGH als Organe der handelnden Behörden angesehen und daher der Hoheitsverwaltung im klassischen Sinn zugerechnet (EvBl 1972/315; SZ 58/42; OGH 1 Ob 49/05w).

Nicht der hoheitlichen Verwaltung zugerechnet werden alle anderen Bereiche der Privatwirtschaftsverwaltung, wozu insbesondere auch die Förderabwicklungen, die Instandhaltungen und dgl zu zählen sind.

Die im neuen § 14a Abs 1 enthaltene Auflistung jener Fälle, in denen eine Verwendungsänderung ohne Zustimmung der oder des Vertragsbediensteten nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses vorgenommen werden kann, entspricht den für eine qualifizierte (dh einer Versetzung gleichzuhaltenden) Verwendungsänderung bei Landesbeamtinnen und Landesbeamten geltenden Anforderungen (§ 8 Abs 3 und 4 L-BG). Die Definition des wichtigen dienstlichen Interesses enthält § 7b Abs 3 L-BG in Form einer demonstrativen Aufzählung von Anwendungsfällen. Für das Vertragsbedienstetenverhältnis, in dem kein Disziplinarverfahren (§ 7b Abs 3 Z 4 L-BG) vorgesehen ist, kommen grundsätzlich nur die im § 7b Abs 3 Z 1 bis 3 L-BG aufgezählten Fälle (Organisationsänderung, Fehlen von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, mangelhafte Leistung) in Betracht. Da die Auflistung demonstrativ gehalten ist, wird ein wichtiges dienstliches Interesse aber auch noch dann angenommen werden können, wenn zB beim Vorliegen von Kündigungsgründen (§ 66 L-VBG) eine Verwendungsänderung an Stelle einer eigentlich möglichen Kündigung vorgenommen wird.

Die im Abs 2 angeordnete Berücksichtigung der persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse entspricht inhaltlich den auch für eine qualifizierte Verwendungsänderung geltenden Vorgaben des § 8 Abs 2 und 3 iVm § 7b Abs 4 L-BG. Die im Abs 3 vorgesehenen Ausnahmen für eine bloß vorübergehende Verwendungsänderung und für die Beendigung einer Vertretungsfunktion oder einer von vornherein nur provisorischen Funktionszuweisung entsprechen § 8 Abs 4 L-BG, wobei vorübergehende Höherverwendungen nicht nur bei verhinderten oder dauerhaft ausgeschiedenen Bediensteten, sondern in der Praxis auch zB bei unbezahlten Karenzurlauben, freiwilligen Entsendungen des oder der Bediensteten zu anderen Dienstgebern (zB Bund), Sabbatical und dgl stattfinden kann. Die Beendigung der interimistischen Ausübung von höherwertigen Verwendungen ist ebenfalls ohne Anwendung des § 14a Abs 1 zulässig.

Zu Art III Z 4 bis 7 (§§ 21a, 21b, 21c und 21e L-VBG) sowie Art IV Z 3.2 und 5 (§§ 9 Abs 8 und 13 LB-GG):

Das in Abschnitt 6a des L-VBG geregelte Leistungsfeststellungsverfahren für Vertragsbedienstete des Landes sieht bisher auch die Möglichkeit einer auf „Unternorm“ lautenden Leistungsfeststellung vor. Diese Bestimmung steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu § 66 Abs 2 Z 3 L-VBG, der bei Nichterreichen des angemessenen Arbeitserfolges eine Kündigungsmöglichkeit des Dienstgebers vorsieht, wobei dieser Kündigung eine Ermahnung vorausgehen hat. Auch die Praxis hat gezeigt, dass die Bestimmungen über die negative Leistungsfeststellung in der Vergangenheit weitgehend unangewendet geblieben sind. Das aufwändige Verfahren zur Leistungsfeststellung „Unternorm“ soll daher aus den genannten Gründen, aber auch aus Deregulierungsgesichtspunkten, ersatzlos entfallen.

Zu Art III Z 9 (§ 25 Abs 2 L-VBG):

In dieser Bestimmung werden lediglich redaktionelle Berichtigungen vorgenommen.

Zu Art III Z 18 (§ 66 L-VBG):

Die Möglichkeit des Dienstgebers, ein Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen zu kündigen, soll im Verwaltungsbereich auf zwei Jahre verlängert werden. In Betrieben, in denen die Bediensteten zusätzlichen arbeitsverfassungsrechtlich Schutz dadurch genießen, dass der Betriebsrat über die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit (§ 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes) verfügt, ist eine Anhebung dieser Frist auf sieben Jahre vorgesehen.

Das Land Salzburg als Dienstgeber hat in den letzten Jahren viele Anstrengungen unternommen, um den Landesbediensteten marktkonforme Bedingungen zu bieten, zuletzt durch die Einführung eines modernen Gehaltssystems (LB-GG, LGBl Nr 94/2015 idGF). Während es in der Privatwirtschaft aber bei gleichen Gehältern jederzeit möglich ist, sich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Kündigung zu trennen, genießen die Landesbediensteten einen hohen Kündigungsschutz. Eine Lockerung des Kündigungsschutzes in der vorgeschlagenen Art und Weise erscheint aus folgenden Gründen sachlich gerechtfertigt:

Aufgrund der geltenden Vorgabe, dass Dienstnehmer nur im ersten Jahr ihres Dienstverhältnisses ohne Angabe von Gründen gekündigt werden können, werden Bedienstete nach ca 8 bis 10 Monaten von der oder dem jeweiligen Vorgesetzten im Hinblick auf die Fortsetzung des Dienstverhältnisses beurteilt. Fällt diese Beurteilung negativ aus, was nicht nur in der Person oder der fachlichen Qualifikation der oder des Bediensteten liegen muss, kann der oder dem Bediensteten derzeit nicht die Möglichkeit geboten werden,

sich in einen anderen Bereich versetzen zu lassen (vor allem im Bereich der Pflege in der SALK), um ihr eine zweite Chance einzuräumen, da es nicht möglich ist, in dem knappen Zeitraum bis zum Ablauf des ersten Dienstjahres die Bedienstete oder den Bediensteten auf der neuen Dienststelle ausreichend zu beurteilen. Die Konsequenz ist, sich von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eher noch rechtzeitig, dh innerhalb des ersten Jahres, zu trennen, als eine neuerliche Beurteilung an einem anderen Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Vor allem im Bereich der SALK tritt immer wieder die Situation auf, dass aufgrund eines Umbaus oder der Einführung eines neuen Systems zeitlich befristet ein höherer Personalbedarf besteht. Da ungewiss ist, wie lange der höhere Bedarf konkret bestehen wird, ist eine entsprechende Befristung der Dienstverhältnisse nicht möglich. Aufgrund des derzeitigen engen Kündigungsschutzes muss daher auf die Arbeitskräfteüberlassung (§ 135 der Gewerbeordnung 1994) zurückgegriffen werden, um die Situation in der erforderlichen Flexibilität bewältigen zu können.

In den Krankenanstalten der SALK werden darüber hinaus viele medizinisch-wissenschaftliche Projekte drittmittelfinanziert. Zur Durchführung dieser Projekte muss meist zusätzliches Personal eingestellt werden. Die Drittmittelzusagen sind jedoch grundsätzlich auf einen kürzeren Zeitraum (zB ein Jahr) befristet und werden dann – solange noch Geld zur Verfügung steht – für den nächsten Zeitraum verlängert.

Eine gleichlaufende, mehrmalige Befristung des Dienstverhältnisses einer für das Projekt aufgenommenen Person ist jedoch aufgrund der derzeitigen dienstrechtlichen Bestimmungen nicht möglich. Ein unbefristetes Dienstverhältnis ist andererseits aufgrund des Kündigungsschutzes ebenfalls keine Alternative. Die unbefriedigende Konsequenz ist, dass die neu aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ablauf der (ersten) Befristung des Dienstverhältnisses nicht mehr beschäftigt werden können und damit nicht mehr für das Projekt zur Verfügung stehen.

Es ist nicht beabsichtigt, in willkürlicher Art und Weise Kündigungen aussprechen zu können, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates (und der Personalvertretung) bleiben ohnehin unberührt. Es bedarf jedoch – vor allem in den oben angeführten Beispielen – einer höheren Flexibilität im Umgang mit der Beendigung von Dienstverhältnissen, um dem gesetzlichen Auftrag einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Aufgabenerfüllung nachkommen zu können.

Die nicht rechtzeitige Ablegung einer im Dienstvertrag vereinbarten Fachprüfung (Z 18.2) stellt schon bisher einen Kündigungsgrund für den Dienstgeber dar. Aufgrund dieser Bestimmung besteht schon jetzt die Möglichkeit, auch zB die nicht rechtzeitige Absolvierung der Grundausbildung als Kündigungsgrund in den Dienstvertrag aufzunehmen. Um klarzustellen, dass auch die nicht rechtzeitige Absolvierung der neu konzipierten dienstlichen Ausbildung als Kündigungsgrund in den Dienstvertrag aufgenommen werden kann, wird dies im Gesetz ergänzt. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass dieser Kündigungsgrund nur dann zur Anwendung kommen kann, wenn die Bediensteten ein Verschulden an der nicht rechtzeitigen Absolvierung trifft. Ist die Absolvierung hingegen aus Gründen, die nicht von der oder dem Bediensteten zu vertreten sind, nicht erfolgt (zB beim Fehlen entsprechender Fachprüferinnen und -prüfer), kann dieser Kündigungsgrund selbstverständlich keine Anwendung finden.

Zu Art III Z 19 (§ 70a L-VBG):

Bei der Vollziehung der Bestimmungen über die „Abfertigung neu“ sind einige Unklarheiten aufgetreten, die gesetzlich klargestellt werden sollen. In der Z 19.1 und 19.3 bis 19.6 werden lediglich Zitate aktualisiert. In der Z 19.2 wird zur Vermeidung von Interpretationsschwierigkeiten genau definiert, welche Leistungen zur Bemessungsgrundlage zählen. Diese Aufzählung entspricht auch der bisherigen Vollzugspraxis.

Zu Art IV Z 1 (Inhaltsverzeichnis LB-GG):

Die in Art IV Z 7 neu vorgesehene Aufwandsentschädigung ist auch im Inhaltsverzeichnis zu berücksichtigen.

Zu Art IV Z 3.1 (§ 9 Abs 2 LB-GG):

In dieser Bestimmung wird lediglich eine redaktionelle Berichtigung vorgenommen.

Zu Art IV Z 3.3 (§ 9 LB-GG):

Für Fälle, in denen (höhere) Funktionen zeitlich begrenzt ausgeübt werden, soll es die Möglichkeit geben, eine befristete Zuordnungsänderung auch über die Dauer von 6 Monaten hinaus gewähren zu können. Nach der jetzigen Rechtslage müsste man, wenn die jeweilige Planstelle nicht dauerhaft frei ist (keine Abberufung von der jeweiligen Planstelle), die Zuordnungsänderung alle sechs Monate wiederholen und neu befristen.

Zu Art IV Z 4 (§ 11 Abs 1 LB-GG):

Die auch im neuen Gehaltssystem vorgesehene Verwendungsabgeltung soll so wie bisher im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht ruhegenussfähig sein (vgl § 76 L-BG).

Zu Art IV Z 6 und 7 (§§ 27 Abs 1 und 34a LB –GG):

Bei der Einführung des neuen Gehaltssystems wurde die Möglichkeit, eine Aufwandsentschädigung zu gewähren, nicht für erforderlich erachtet, da die mit der jeweiligen Stelle typischerweise verbundenen (besonderen) Anforderungen grundsätzlich bereits im Grundeinkommen berücksichtigt sind. Vor diesem Hintergrund ist insbesondere eine gesonderte Abgeltung für Bekleidung im neuen Gehaltssystem nicht mehr vorgesehen. Die Vollzugspraxis hat allerdings gezeigt, dass dieses Grundeinkommen nicht in jedem Fall zu einer angemessenen Abdeckung des Zusatzaufwandes führt (zB Fahrten mit dem Privat-PKW im Interesse des Dienstgebers, die nicht gemäß § 38 LB-GG abgerechnet werden können). Für solche Konstellationen wird auch im neuen Gehaltssystem eine Abgeltungsmöglichkeit vorgesehen, die rückwirkend mit 1. Jänner 2016 in Kraft treten soll. Entsteht der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer ein Mehraufwand, der überwiegend auf eigene Interessen der oder des Bediensteten zurückzuführen ist (zB Einrichtung eines Telearbeitsplatzes aus privaten Gründen), gebührt hingegen keine Aufwandsentschädigung, da die Ursache des Mehraufwandes nicht in den dienstlichen Erfordernissen begründet ist.

Zu Art IV Z 8 (§ 35 Abs 2 LB-GG):

Den Bediensteten der Modellfunktion „Medizinische Assistenzberufe“ soll auf Grund einer Anregung der SALK ebenfalls eine kombinierte Erschwernis- und Gefahrenabgeltung gewährt werden können.

Zu Art V Z 1.2 und 3 (§§ 25 Abs 7 Z 3 und 64 Abs 2 Z 1 LB-PG):

In diesen Bestimmungen werden lediglich redaktionelle Berichtigungen vorgenommen.

Zu Art VI Z 2 (§ 3 ZuBeG):

Seit dem Inkrafttreten der SKAG-Novelle LGBl Nr 96/2012 mit 1. Jänner 2013 sind Kooperationen zwischen verschiedenen Krankenanstalten erheblich erleichtert worden und sollen aufgrund des Kostendrucks im Gesundheitsbereich auch verstärkt vorgenommen werden. Im Rahmen dieser Kooperationen wird mitunter auch die Zuweisung von Landesbediensteten (besonders im ärztlichen Bereich) vereinbart, um Versorgungslücken zu schließen, um Synergieeffekte zu nutzen oder Aufgaben der anderen Krankenanstalt zu übernehmen. Diese Zuweisung wird durch die vorgeschlagene Änderung ermöglicht.

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.