

Nr 32 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages  
6. Session der 16. Gesetzgebungsperiode

## **Vorlage der Landesregierung**

### **Gesetz vom ....., mit dem das Magistrats-Bedienstetengesetz geändert wird**

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Das Magistrats-Bedienstetengesetz, LGBl Nr 51/2012, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 116/2021, wird geändert wie folgt:

1. Das Inhaltsverzeichnis lautet:

#### **„Inhaltsverzeichnis**

##### **1. Abschnitt**

##### **Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

##### **2. Abschnitt**

##### **Beginn und Ende des Dienstverhältnisses**

##### **1. Unterabschnitt**

##### **Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte**

- § 3 Ernennung und Ernennungserfordernisse
- § 4 Anerkennung fremder beruflicher Eignungsnachweise
- § 5 Ernennungsbescheid
- § 6 Begründung des Dienstverhältnisses
- § 7 Angelobung
- § 8 Ernennung im Dienstverhältnis
- § 9 Provisorisches Dienstverhältnis
- § 10 Definitives Dienstverhältnis
- § 11 Definitivstellungserfordernisse im Gehaltssystem alt
- § 12 Übertritt in den Ruhestand
- § 13 Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung oder auf Antrag
- § 14 Sonderbestimmungen für Beamtinnen und Beamte mit langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit
- § 15 Sonderbestimmungen für Schwerarbeitszeiten
- § 15a Sonderbestimmungen für Bedienstete der Berufsfeuerwehr
- § 16 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit
- § 17 Wiederaufnahme in den Dienststand
- § 18 Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 19 Austritt
- § 20 Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

##### **2. Unterabschnitt**

##### **Bestimmungen für Vertragsbedienstete**

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

§ 29 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

### **3. Unterabschnitt**

§ 30 Betriebsübergang

### **3. Abschnitt**

#### **Dienstliche Aus- und Fortbildung**

§ 31 Allgemeine Bestimmungen

§ 32 Grundausbildung

§ 33 Ausbildungslehrgang

§ 34 Prüfungsverordnung

§ 35 Bestimmungen über Prüferinnen und Prüfer, Prüfungstermine

§ 36 Prüfungsverfahren

§ 37 Anrechnung auf die Dienstprüfung und die Grundausbildung

§ 38 Berufsbegleitende Fortbildung und Schulung von Führungskräften

### **4. Abschnitt**

#### **Verwendung der Bediensteten**

§ 39 Einkommensschemas, Berufsfamilien, Modellfunktionen und Modellstellen

§ 39a Aufgaben der Bediensteten

§ 39b Zuordnung der Modellstelle, Überprüfung der Zuordnung

§ 39c Telearbeit

§ 40 Nebentätigkeit

§ 41 Versetzung

§ 42 Dienstzuteilung

§ 43 Verwendungsänderung im Gehaltssystem alt

§ 43a Zuordnungsänderung im Gehaltssystem neu

§ 43b Probeweise Zuordnung im Gehaltssystem neu

§ 44 Dienstzuweisung

§ 45 Verwendungsbeschränkungen

### **5. Abschnitt**

#### **Dienstplichten der Bediensteten**

§ 46 Allgemeine Dienstplichten

§ 47 Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten

§ 48 Dienstplichten der Vorgesetzten und der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

§ 49 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

§ 50 Amtsverschwiegenheit

§ 51 Befangenheit

§ 52 Abwesenheit vom Dienst

§ 53 Ärztliche Untersuchung

§ 54 Meldepflichten

§ 55 Dienstweg

§ 56 Wohnsitz und Dienstort

§ 57 Nebenbeschäftigung

§ 58 Gutachten

§ 59 Geschenkkannahme

§ 60 Dienstkleidung, Dienstabzeichen und sonstige Sachbehelfe

§ 61 Pflichten der Beamtin oder des Beamten des Ruhestands

### **6. Abschnitt**

#### **Dienstzeit, Urlaub und Dienstfreistellung**

§ 62 Begriffsbestimmungen

§ 63 Dienstplan

§ 64 Mehrdienstleistung

§ 65 Höchstgrenzen der Dienstzeit

§ 66 Ruhepausen

§ 67 Tägliche Ruhezeiten, Wochenruhezeit

§ 68 Nachtarbeit

§ 69 Ausnahmebestimmungen

- § 70 Bereitschaft und Journaldienst
- § 71 Teilbeschäftigung aus beliebigem Anlass
- § 72 Teilbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes
- § 72a Pfl egeteilzeit
- § 72b Bildungsteilzeit
- § 73 Änderung und vorzeitige Beendigung der Teilbeschäftigung
- § 74 Ausmaß des Erholungsurlaubs
- § 75 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete mit Behinderung
- § 76 Änderung des Urlaubsausmaßes
- § 77 Berücksichtigung von Vertragsdienstzeiten und des Erholungsurlaubs aus einem Vertragsbedienstetenverhältnis
- § 78 Verbrauch des Erholungsurlaubs
- § 79 Verfall des Erholungsurlaubs
- § 80 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
- § 81 Erkrankung oder Unfall während des Erholungsurlaubs
- § 82 Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts
- § 83 Ansprüche der Vertragsbediensteten bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 83a Urlaubersatzleistung bei Beamtinnen und Beamten
- § 84 Sonderurlaub
- § 85 Karenzurlaub
- § 86 Berücksichtigung des Karenzurlaubs für zeitabhängige Rechte
- § 87 Auswirkung des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 87a Frühkarenzurlaub
- § 88 Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder einer bzw eines pflegebedürftigen Angehörigen
- § 89 Bildungskarenz
- § 90 Pflegefreistellung
- § 91 Freistellung unter Festlegung einer Rahmenzeit
- § 92 Familienhospizfreistellung
- § 93 Allgemeine Dienstfreistellung gegen Refundierung
- § 94 Dienstbefreiung für Kuraufenthalte und Aufenthalte in Genesungsheimen

## **7. Abschnitt**

### **Weitere Rechte von Bediensteten**

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

## **8. Abschnitt**

### **Leistungsfeststellung**

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

## **9. Abschnitt**

### **Bedienstete in politischen Funktionen**

- § 107 Freie Zeit bei Wahlbewerbung
- § 108 Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag
- § 109 Außerdienststellung wegen Ausübung bestimmter anderer Funktionen
- § 110 Dienstfreistellung wegen Ausübung von Gemeindefunktionen
- § 111 Ruhegenussfähige Zeiten

## 10. Abschnitt

### Disziplinäre Verantwortlichkeit der Beamtinnen und Beamten

- § 112 Dienstpflichtverletzungen
- § 113 Disziplinarstrafen
- § 114 Strafbemessung
- § 115 Verjährung
- § 116 Zusammentreffen von gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren Handlungen mit Dienstpflichtverletzungen
- § 117 Disziplinarbehörde
- § 118 Senatsentscheidungen des Landesverwaltungsgerichts in Disziplinarverfahren
- § 119 *(Anm: entfallen auf Grund LGBl Nr 106/2013)*
- § 120 Disziplinaranwältin oder Disziplinaranwalt
- § 121 Disziplinarverfahren, Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes
- § 122 Parteien
- § 123 Verteidigung
- § 124 Zustellungen
- § 125 Disziplinaranzeige
- § 126 Selbstanzeige
- § 127 Suspendierung
- § 128 Einleitung des Disziplinarverfahrens
- § 129 Strafanzeige und Unterbrechung des Disziplinarverfahrens
- § 130 Einstellung des Disziplinarverfahrens
- § 131 Mündliche Verhandlung
- § 132 Wiederholung der mündlichen Verhandlung
- § 133 *(Anm: entfallen auf Grund LGBl Nr 106/2013)*
- § 134 Mündliche Verhandlung in Abwesenheit der oder des Beschuldigten
- § 135 *(Anm: entfallen auf Grund LGBl Nr 106/2013)*
- § 136 Disziplinarerkenntnis
- § 137 Beschwerde des Beschuldigten
- § 138 *(Anm: entfallen auf Grund LGBl Nr 106/2013)*
- § 139 Außerordentliche Rechtsmittel
- § 140 Vollzug des Disziplinarerkenntnisses
- § 141 Kosten
- § 142 Ratenbewilligung und Verwendung der Geldstrafen und Geldbußen
- § 143 Mitteilungen an die Öffentlichkeit
- § 144 Auswirkung von Disziplinarstrafen
- § 145 Abgekürztes Verfahren, Disziplinarverfügung
- § 146 Einspruch
- § 147 Verantwortlichkeit für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands
- § 148 Disziplinarstrafen für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands
- § 149 Aufbewahrung der Akten

## 11. Abschnitt

### Bestimmungen über den Monatsbezug

#### 1. Unterabschnitt

##### Bezüge im Gehaltssystem alt

- § 149a Anwendungsbereich der §§ 150 bis 157a
- § 150 Bestandteile des Monatsbezugs
- § 151 Gehalt
- § 152 Dienstalterszulage
- § 153 Verwaltungsdienstzulage
- § 154 Verwendungszulage
- § 155 Verwendungsabgeltung
- § 156 Pflegedienstzulage
- § 157 Pflegedienst-Chargenzulage
- § 157a Zulagen für Bedienstete des Entlohnungsschemas 2
- § 158 *(Anm: entfallen auf Grund von LGBl Nr ...../2022)*
- § 159 *(Anm: entfallen auf Grund von LGBl Nr ...../2022)*

## 2. Unterabschnitt

### Erreichen eines höheren Gehalts im Gehaltssystem alt

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

### 2a. Unterabschnitt

#### Bezüge im Gehaltssystem neu

- § 168a Anwendungsbereich der §§ 168a bis 168h, Optionserklärung
- § 168b Monatsbezug und Sonderzahlung
- § 168c Einstufung und Erfahrungsanstieg
- § 168d Hemmung des Erfahrungsanstiegs
- § 168e Erschwernisabgeltung
- § 168f Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung
- § 168g Einstufung nach Zuordnungsänderungen
- § 168h Wahrungszulage bei Rückreihungen

## 3. Unterabschnitt

### Gemeinsame Bestimmungen für das Gehaltssystem alt und das Gehaltssystem neu

- § 169 Anfall und Einstellung des Monatsbezugs
- § 170 Fortzahlung während einer Präsenzdienstleistung
- § 171 Auszahlung
- § 172 Kürzung und Entfall der Monatsbezüge
- § 173 Abzug von Beiträgen
- § 174 Ansprüche der oder des Vertragsbediensteten bei Dienstverhinderung
- § 175 Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 176 Verjährung
- § 177 Wiederaufnahme in den Dienststand
- § 177a Kinderzulage
- § 177b Pensionsbeitrag der Beamtinnen und Beamten
- § 177c Erhöhung der Bezüge

## 12. Abschnitt

### Nebengebühren

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

### 13. Abschnitt

#### Weitere Leistungen der Stadt

- § 194 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 195 Sachleistungen
- § 196 Vergütung für Dienst- und Naturalwohnungen
- § 197 Betriebskosten
- § 198 Abrechnung
- § 199 Vergütung für Nebentätigkeit
- § 199a Teuerungszulagen
- § 200 Abfertigung der Beamtinnen und Beamten
- § 201 Höhe der Abfertigung der Beamtinnen und Beamten
- § 202 Abfertigung der Vertragsbediensteten
- § 203 Betriebliche Mitarbeitervorsorge für Vertragsbedienstete
- § 204 Kranken- und Unfallfürsorge
- § 205 Zuwendung beim Tod einer Beamtin oder eines Beamten
- § 206 Zusätzliche besoldungsrechtliche Maßnahmen

### 14. Abschnitt

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

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

### 15. Abschnitt

- § 210 Sonderverträge

### 16. Abschnitt

#### Schlussbestimmungen

- § 211 Bestimmungen über Mutterschutz, Karenzen und Karenzurlaube aus Anlass der Mutter- oder Vaterschaft
- § 212 Arbeitsplatzsicherung
- § 213 Dienstbehörde; Ermächtigung zur Datenverarbeitung
- § 214 Elektronische Personenkennzeichnung
- § 215 Rückwirkung von Verordnungen
- § 216 Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht
- § 217 Umsetzungshinweis
- § 218 In- und Außerkrafttreten
- § 219 Allgemeine Übergangsbestimmungen
- § 220 Übergangsbestimmungen zur Neuregelung des Vorrückungstichtages
- § 221 Inkrafttreten novellierter Bestimmungen und Übergangsbestimmungen dazu
- § 222 Inkrafttreten der Novelle LGBI Nr /2022 und Übergangsbestimmungen dazu

### Anlage 1

#### Dienstzweige, besondere Ernennungserfordernisse, Definitivstellungserfordernisse im Gehaltssystem alt

##### 1. Teil

#### Dienstzweige

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

##### 2. Teil

#### Besondere Ernennungserfordernisse, Definitivstellungserfordernisse

- § 5 Verwendungsgruppe A (Höherer Dienst)
- § 6 Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst)
- § 7 Verwendungsgruppe C (Fachdienst)
- § 8 Verwendungsgruppe D (Mittlerer Dienst)
- § 9 Verwendungsgruppe P 1

- § 10 Verwendungsgruppe P 2
- § 11 Verwendungsgruppe P 3
- § 12 Verwendungsgruppe P 4
- § 13 Verwendungsgruppe P 5
- § 14 Verwendungsgruppe kp

## Anlage 2

### Gehalt der Bediensteten im Gehaltssystem alt

- § 1 Gehalt der Beamtinnen und Beamten des Entlohnungsschemas 1
- § 2 Gehalt der Vertragsbediensteten
- § 3 Gehalt der Bediensteten des Entlohnungsschemas 2

## Anlage 3

### Einreihungspläne und Beschreibung der Modellfunktionen

## Anlage 4

### Gehalt der Bediensteten im Gehaltssystem neu“

2. § 2 lautet:

#### „Begriffsbestimmungen

##### § 2

Die nachstehenden Begriffe haben bei der Verwendung in diesem Gesetz die jeweils angegebene Bedeutung:

#### **A. Allgemeine Begriffe:**

1. Arbeitsplatz: die Summe ständig anfallender Funktionen hoheitlicher oder auch nicht hoheitlicher Art (Verwendungen), die – insgesamt als eine Arbeitseinheit innerhalb der Magistratsorganisation gesehen und im Stellenplan ausgewiesen – einen ständig beschäftigten Funktionsinhaber nach allgemeiner Meinung voll auslastet. Haushaltsrechtlich entspricht ein Arbeitsplatz einer Planstelle.
2. Beamtinnen und Beamte: Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt stehen.
3. Berufsfamilie: eine Gruppe zueinander facheinschlägiger Modellstellen bzw Modellfunktionen; jede Modellstelle gehört zumindest einer Berufsfamilie an.
4. Betriebe der Stadt: Dienststellen, die
  - a) nach privatwirtschaftlichen oder kaufmännischen Gesichtspunkten geführt werden und
  - b) auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung ausgerichtet sind oder bei denen im Versorgungsinteresse der Öffentlichkeit auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung verzichtet wird.
5. Dienststellen: Ämter, Amtsstellen, Abteilungen und andere Verwaltungsstellen, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit bilden.
6. Einreihungspläne: strukturierte Übersichten über sämtliche derzeit im Magistratsdienst bestehenden Modellstellen und –funktionen, geordnet nach Berufsfamilien.
7. Modellfunktion: Jede Modellstelle ist einer Modellfunktion zugeordnet. Diese kann aus einer, aber auch aus mehreren funktionell gleichartigen Modellstellen bestehen, die sich jedoch hinsichtlich der Anforderungen unterscheiden.
8. Modellstelle: Abstrakte Darstellung der Aufgaben und Anforderungen aller Bediensteten mit annähernd vergleichbaren Arbeitsplätzen, die in einem Modellstellenprofil beschrieben wird.
9. Vertragsbedienstete: Personen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt stehen und nicht gemäß § 1 Abs 3 von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen sind.

#### **B. Besoldungsrechtliche Begriffe:**

1. Einkommensband: aus Einkommensstufen bestehende Einkommenstabelle, die einen Bestandteil des Einkommensschemas bildet.
2. Einkommensstufe: konkreter Eurowert, der einer oder einem Bediensteten innerhalb eines Einkommensbandes auf Grund des Erfahrungsanstiegs und der sonst angerechneten Vordienstzeiten gebührt.
3. Einkommensschemas: die in der Anlage 3 abgebildete, aus Einkommensbändern bestehende tabellarische Auflistung der im Magistratsdienst ohne Abschluss von Sonderverträgen möglichen Geh-

älter der vollbeschäftigten Bediensteten im Gehaltssystem neu. Beziehen sich Hinweise im Gesetztext auf das Schema 1, wird dies mit der Kurzbezeichnung „aus S 1“ zum Ausdruck gebracht; gleiches gilt für das Schema 2.

4. Erfahrungsanstieg: die in einer Modellstelle oder -funktion verbrachte Zeit sowie jene Zeiten, die gemäß § 168c als einschlägige oder nützliche Beschäftigungszeiten oder als Karenzzeiten angerechnet worden sind.
5. Gehaltssystem alt: das im Magistratsdienst bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl Nr ...../2022 anzuwendende, auf Verwendungsgruppen, Dienstklassen und Gehaltsstufen basierende Entlohnungskonzept.
6. Gehaltssystem neu: das im Magistratsdienst mit dem Gesetz LGBl Nr ...../2022 eingeführte, auf Modellstellen, Einkommensbänder und Einkommensstufen beruhende Entlohnungskonzept.“

3. Im § 3 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Abs 1 lautet:

„(1) Ernennung ist die bescheidmäßige Verleihung einer Planstelle bzw eines Arbeitsplatzes. Änderungen des Arbeitsplatzes, die keine Zuordnung zu einer anderen Modellstelle bewirken (zB bei vorübergehend höherwertiger oder probeweiser Verwendung, Dienstzuteilungen, vorübergehende Aufgabenbesorenung nach § 39a Abs 4) sind keine Ernennungen auf einen anderen Arbeitsplatz.“

3.2. Abs 4 lautet:

- „(4) Besondere Ernennungserfordernisse ergeben sich
1. im Gehaltssystem neu aus der Zugangsverordnung (§ 39 Abs 6);
  2. im Gehaltssystem alt aus der Anlage 1.“

3.3. Abs 5 lautet:

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

4. Im § 5 Abs 1 werden die Worte „die Planstelle“ durch den Ausdruck „der Arbeitsplatz“ ersetzt.

5. Im § 8 werden folgende Änderungen vorgenommen:

5.1. Im Abs 1 lautet der erste Satz: „Ernennungen auf Arbeitsplätze einer höheren Dienstklasse (im Gehaltssystem alt) oder einer höherwertigen Modellstelle/Modellfunktion (im Gehaltssystem neu) sind mit Wirksamkeit vom 1. Jänner oder 1. Juli vorzunehmen.“

5.2. Abs 2 lautet:

„(2) Die Ernennung auf einen Arbeitsplatz einer niedrigeren Verwendungsgruppe (im Gehaltssystem alt) als jener, der die Beamtin oder der Beamte bisher angehört hat, bedarf ihrer oder seiner schriftlichen Zustimmung. Auf Rückreitungen im Gehaltssystem neu findet § 43a Abs 4 Anwendung.“

6. Im § 10 werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. Im Abs 1 lautet die Z 1:

- „1. bei Bediensteten im Gehaltssystem alt die für ihren oder seinen Arbeitsplatz vorgesehenen Definitivstellungserfordernisse erfüllt und“

6.2. Die Abs 2 und 3 lauten:

„(2) In die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses können Vordienstzeiten ganz oder zum Teil eingerechnet werden, die für den Erfahrungsanstieg berücksichtigt wurden.

- (3) Bei der Beamtin oder dem Beamten, die bzw der zu Beginn seines Dienstverhältnisses unmittelbar
1. auf einen höheren als den für sie oder ihn in Betracht kommenden niedrigsten Arbeitsplatz ernannt oder
  2. in eine höhere als die auf Grund des Erfahrungsanstiegs in Betracht kommende Einkommensstufe eingereiht wurde,

kann die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses verkürzt werden.“



7. Im § 11 werden folgende Änderungen vorgenommen:

7.1. Die Überschrift lautet:

**„Definitivstellungserfordernisse im Gehaltssystem alt“**

7.2. Abs 1 lautet:

„(1) Die Definitivstellungserfordernisse im Gehaltssystem alt sind in der Anlage 1 zu diesem Gesetz geregelt.“

7.2. Im Abs 2 wird nach der Wortfolge „Die besonderen Ernennungs- und die Definitivstellungserfordernisse“ die Wortfolge „im Gehaltssystem alt“ eingefügt.

7a. § 12 Abs 1 lautet:

„(1) Die Beamtin bzw der Beamte tritt mit Ablauf des Monats, in dem sie bzw er den 780. Lebensmonat vollendet (Regelpensionsalter), in den Ruhestand.“

8. Im § 21 Abs 4 wird der Ausdruck „Vertragsbedienstete der Verwendungsgruppen D, P 5 und P 4“ durch den Ausdruck „Vertragsbedienstete, die in die Einkommensbänder 1 bis 3 aus S 1 oder S 2 eingereiht sind,“ ersetzt.

9. Im § 22 Abs 2 lautet die Z 5:

„5. für welche Beschäftigungsart die bzw der Vertragsbedienstete aufgenommen wird, welchem Einkommensschema und welcher Modellfunktion oder Modellstelle die Aufgaben zugeordnet werden und in welches Einkommensband und in welche Einkommensstufe sie oder er daher eingestuft wird;“

10. Im § 24 Abs 1 lauten die Z 7 und 8:

„7. durch Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als Richterin oder Richter eines Landesverwaltungsgerichts oder zum Bund als Richterin oder Richter des Bundesverwaltungsgerichts oder des Bundesfinanzgerichts;

8. bei Dienstverhältnissen, die auf bestimmte Zeit eingegangen worden sind, mit dem Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurden, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die sie abgestellt waren, oder durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist, wenn eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde,“

10a. § 26 Abs 1 lautet:

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

11. Im § 30 Abs 1 wird im ersten Satz der Klammerausdruck „(§ 217 Z 9)“ durch den Klammerausdruck „(§ 217 Z 7)“ ersetzt.

12. § 39 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

**„Einkommensschemas, Berufsfamilien, Modellfunktionen und Modellstellen**

**§ 39**

(1) Im Magistratesdienst bestehen im Gehaltssystem neu die Einkommensschemas S 1 und S 2. Jedem Einkommensschema ist ein Einreihungsplan zugeordnet, in dem die im Magistratesdienst bestehenden Berufsfamilien und Modellfunktionen einschließlich deren Zuordnung zu den Einkommensbändern dargestellt sind. (Anlage 3).

(2) Dem Einreihungsplan für das Einkommensschema S 1 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Führung, bestehend aus den Modellfunktionen

- a) Führung I
- b) Führung II
- c) Führung IIIA
- d) Führung IIIB
- e) Führung IV

2. Führung Kindergarten, bestehend aus der Modellfunktion Leitung einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung

- 3 . Führung Langzeitpflege, bestehend aus der Modellfunktion Führungsfunktionen Betreuung und Pflege Seniorenwohnhäuser
4. Führung Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Stellvertretende Branddirektorin bzw. Stellvertretender Branddirektor
  - b) Feuerwehroffizierin bzw. Feuerwehroffizier
5. Verwaltung/Administration, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte
  - b) Verwaltung/Administration Spezialistin bzw. Spezialist
  - c) Verwaltung/Administration Sachbearbeitung
  - d) Verwaltung/Administration Fachbearbeitung
  - e) Verwaltung/Administration Servicedienste
6. Technik, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Technische Expertin bzw. Experte
  - b) Technische Spezialistin bzw. Spezialist
  - c) Technische Sachbearbeitung
  - d) Technische Fachbearbeitung
7. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistin bzw. Spezialist
  - b) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung
- 8 . Kindergarten, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Elementarpädagogin bzw. Elementarpädagoge
  - b) Pädagogische Fachkraft
  - c) Zusatzkräfte
9. IKT, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) IKT Systemberatung
  - b) IKT Systementwicklung
  - c) IKT Systemadministration und Systembetrieb
  - d) IKT Support

(3) Dem Einreichungsplan für das Einkommensschema S 2 sind folgende mit besonderen Erschwernissen (Abs 4) verbundene Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Infrastruktur, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Anlagenbetreuung Infrastruktur
  - b) Infrastruktur FacharbeiterInnen
  - c) Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste
2. Langzeitpflege, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Gehobener Dienst für Gesundheits-und Krankenpflege/Pflegeexperte/in
  - b) Gehobener Medizinischer Technischer Dienst (GMTD)
  - c) Pflege- und Sozialbetreuung
  - d) Alltagsbegleitung/-betreuung
- 3 . Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Charge
  - b) Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann

(4) Erschwernisse im Sinn der Abs. 3 sind:

1. Umwelteinflüsse wie beispielsweise Umgebungseinflüsse (Geruch, Schmutz, Körperflüssigkeiten, chemische Einflüsse, radioaktive Strahlung, Ansteckungsgefahr, Infektionsgefahr), chemische Einflüsse, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Konzentration zur Vermeidung von Schäden bzw Unfällen und/oder
2. besondere körperliche Beanspruchung wie beispielsweise schwere Hand- und Armarbeit im Stehen oder Gehen, Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten in Zwangshaltung, lang andauernder, erschwelter Einsatz des ganzen Körpers.

(5) Der Gemeinderat hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festzulegen und einem Einkommensband zuzuordnen (Modellstellen-Verordnung). Für die Zuordnung

der Modellstellen sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen gemäß Anlage 3 zu diesem Gesetz heranzuziehen.

(6) Der Gemeinderat hat für alle Modellfunktionen, mit Ausnahme der Modellfunktionen der Berufsfamilien Führung, Führung Kindergarten, Führung Langzeitpflege und Führung Feuerwehr durch Verordnung die für die Einreihung erforderliche Ausbildung und die erforderliche einschlägige oder nützliche Erfahrung festzulegen (Zugangsverordnung), soweit die Voraussetzungen nicht durch Berufsgesetze geregelt sind. Die Einschlägigkeit oder Nützlichkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit der jeweiligen Modellfunktion verbunden sind.

(7) Alle Arbeitsplätze im Magistratesdienst sind nach Maßgabe der Abs 1 bis 3 und jeweils aktuellen Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen und Organigrammen jeweils einer Berufsfamilie, innerhalb dieser einer Modellfunktion und innerhalb der Modellfunktion einer konkreten Modellstelle zuzuordnen.

### **Aufgaben der Bediensteten**

#### **§ 39a**

(1) Jede oder jeder Bedienstete, die bzw der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit einem Arbeitsplatz zu betrauen, der

1. bei Bediensteten im Gehaltssystem alt ihrer bzw seiner Verwendungsgruppe und
2. bei Bediensteten im Gehaltssystem neu ihrer bzw seiner Modellstelle/Modellfunktion

entspricht. Soweit nicht zwingende dienstliche Rücksichten entgegenstehen, darf eine Bedienstete oder ein Bediensteter nur mit gleichwertigen oder annähernd gleichwertigen Aufgaben betraut werden.

(2) Bedienstete dürfen nur mit Arbeitsplätzen betraut werden, für die die gesetzlichen und die in der Zugangsverordnung gemäß § 39 Abs 6 festgelegten Voraussetzungen der Modellstelle, der der Arbeitsplatz zugeordnet ist, erfüllt werden.

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

(4) Die Bediensteten sind verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen des betreffenden Arbeitsplatzes gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist.

### **Zuordnung der Modellstelle, Überprüfung der Zuordnung**

#### **§ 39b**

(1) Die Zuordnung der Modellstelle erfolgt im Gehaltssystem neu

1. bei Vertragsbediensteten im Dienstvertrag;
2. bei Beamtinnen und Beamten im Ernennungsbescheid.

(2) Die Dienstbehörde bzw die Dienstgeberin kann eine bestehende Zuordnung zu einer Modellstelle von Amts wegen überprüfen, wenn Zweifel an der Richtigkeit der Zuordnung bestehen. Eine solche Überprüfung kann auch durch Dienstvorgesetzte im Dienstweg angeregt werden.

(3) Allfällige Änderungen des Stellenplans, die auf Grund einer Zuordnungsänderung erforderlich werden, sind bei der Erstellung des nächstfolgenden Haushaltsvoranschlags zu berücksichtigen.

(4) Vor Rückreihungen gemäß § 43a Abs 4 Z 2 bis 6 hat die Dienstbehörde bzw die Dienstgeberin auf Antrag der oder des betroffenen Bediensteten eine Stellungnahme der Bewertungskommission einzuholen.

(5) Der Bewertungskommission gehören an:

- a) als Vorsitzende bzw Vorsitzender die Magistratesdirektorin bzw der Magistratesdirektor oder eine von ihr oder ihm bestimmte Stellvertretung,
- b) der bzw die Leiterin des Personalamts, oder eine von ihr oder ihm bestimmte Stellvertretung,
- c) der bzw die Vorsitzende des Hauptausschusses der Personalvertretung, oder eine von ihr oder ihm bestimmte Stellvertretung.

(6) Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Der Gemeinderat ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Kommission zu unterrichten.

(7) Die Mitglieder der Kommission haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihrer Funktion bekannt gewordenen Tatsachen Verschwiegenheit zu bewahren.

(8) Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung der Kommission, insbesondere über die Einberufung der Sitzungen, das Anwesenheitserfordernis bei Beschlussfassungen und Protokollierungen, sind in einer Geschäftsordnung festzulegen, die von der oder dem Vorsitzenden der Kommission im Einvernehmen mit den Kommissionsmitgliedern zu erlassen ist. Darin ist auch zu bestimmen, welche Dienststelle die Aufgaben der Geschäftsstelle wahrzunehmen hat.“

13. Der bisherige § 39a erhält die Bezeichnung „§ 39c“.

14. Im § 41 Abs 2 Z 2 lauten die lit a und b:

- „a) bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflassung von Arbeitsplätzen;
- b) bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Abteilung, für den keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, wenn die Beamtin oder der Beamte die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist;“

15. § 43 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

#### **„Verwendungsänderung im Gehaltssystem alt**

##### **§ 43**

(1) Wird die Beamtin oder der Beamte im Gehaltssystem alt von ihrem bzw seinem bisherigen Arbeitsplatz abberufen, ist ihr bzw ihm gleichzeitig oder, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung ein neuer Arbeitsplatz in ihrer oder seiner Abteilung zuzuweisen. § 127 wird dadurch nicht berührt.

(2) Die Abberufung der Beamtin oder des Beamten von ihrem oder seinem bisherigen Arbeitsplatz unter Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn der neue Arbeitsplatz dem bisherigen nicht mindestens gleichwertig ist. Als gleichwertig gilt jeder Arbeitsplatz, der zu keiner besoldungsrechtlichen Laufbahnverschlechterung führt.

(3) Einer Versetzung ist ferner die Abberufung der Beamtin oder des Beamten von ihrem bzw seinem bisherigen Arbeitsplatz ohne gleichzeitige Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes gleichzuhalten.

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

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

#### **Zuordnungsänderung im Gehaltssystem neu**

##### **§ 43a**

(1) Eine Zuordnungsänderung ist vorzunehmen, wenn eine Bedienstete oder ein Bediensteter dauernd, nicht nur vorübergehend, mit Aufgaben betraut werden soll, die sich von ihren bzw seinen bisherigen Aufgaben so wesentlich unterscheiden, dass sie einer anderen Modellstelle zuzuordnen sind. Eine Dienstzuteilung (§ 42) berührt die Zuordnung zu einer Modellstelle nicht. Eine solche Zuordnungsänderung ist abgesehen von den Bestimmungen des Abs 3 nur zulässig, wenn die bzw. der Bedienstete sämtliche für die neue Modellstelle vorgesehenen Anforderungen erfüllt.

(2) Zuordnungsänderungen werden unterschieden in:

1. Höherreihungen: Zuordnung zu einer Modellstelle, mit der ein höheres Gehalt verbunden ist;
2. Rückreihungen: Zuordnung zu einer Modellstelle, mit der ein niedriges Gehalt verbunden ist;
3. Umreihungen: Zuordnungen zu einer Modellstelle, mit der ein gleich hohes Gehalt verbunden ist.

Für die Beurteilung, ob das mit der Modellstelle verbundene Gehalt höher, niedriger oder gleich hoch ist, ist ausschließlich die Summe aus dem Gehalt gemäß § 168b und der Erschwernisabgeltung gemäß § 168c maßgebend. Eine in diesem Sinn mit einem höheren Gehalt verbundene Modellstelle gilt als höherwertige Modellstelle.

(3) Höherreihungen und Umreihungen sind bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses zulässig. Eine Zuordnungsänderung einer bzw eines Bediensteten in eine Modellstelle, für die die Absolvierung einer Grundausbildung erforderlich ist, kann ohne absolvierte Grundausbildung unter der Bedingung erfolgen, dass die bzw. der Bedienstete die Grundausbildung innerhalb einer angemessenen Frist erfolgreich absolviert. Diese Frist darf drei Jahre nicht übersteigen. Sie kann aus berücksichtigungswürdigen Gründen einmal erstreckt werden. Bei der Bemessung der Frist ist auf den Umfang und die Art der Ausbildung Bedacht zu nehmen. Wird die Grundausbildung nicht innerhalb der eingeräumten Frist erfolgreich absolviert, tritt die Zuordnungsänderung in jene Modellstelle ein, aus der die bzw. der Bedienstete seinerzeit umgereicht

bzw. höherrangig worden war. Die bzw der Bedienstete ist dann so zu behandeln, als ob die im ersten Satz genannte Zuordnungsänderung unterblieben wäre. § 168h (Wahrungszulage bei Rückreihung) ist nicht anzuwenden.

(4) Eine Rückreihung ist zulässig

1. auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung der bzw. des Bediensteten;
2. als unmittelbare Folge des Entfalles oder der Verminderung der Aufgaben der oder des Bediensteten oder der Organisationsänderung einer Dienststelle;
3. bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses;
4. wenn eine bestehende Zuordnung nicht im Einklang mit den rechtlichen Bestimmungen steht;
5. bei Vertragsbediensteten beim Vorliegen von Kündigungs- oder Entlassungsgründen;
6. wenn die weitere Belassung der bzw. des Bediensteten in ihrer bzw. seiner bisherigen Verwendung angesichts der Verletzung ihrer bzw. seiner Dienstpflichten nicht zu vertreten ist;
7. das Vorliegen von Feststellungen gemäß § 97 Abs. 1 Z. 3;
8. bei Beamtinnen und Beamten zudem wenn eine Disziplinarstrafe (§ 113) rechtskräftig verhängt worden ist und wegen der Art und Schwere der von ihr bzw ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Zuordnung zur bisherigen Modellstelle nicht vertretbar erscheint;
9. bei Nichtablegung einer für die dienstrechtliche Stellung der oder des Bediensteten maßgebenden Prüfung innerhalb der dafür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des fruchtlosen Ablaufs der Frist bis zum Nachholen der Prüfung.

(5) Zuordnungsänderungen werden mit dem der Zuordnung zur neuen Modellstelle folgenden Monatsersten wirksam. Ist der Zuordnung jedoch eine probeweise Zuordnung gemäß § 43b vorangegangen, wird die Höherreihung mit dem Ablauf des Zeitraums der probeweisen Zuordnung folgenden Monatsersten wirksam.

### **Probeweise Zuordnung im Gehaltssystem neu**

#### **§ 43b**

(1) Soll eine Bedienstete bzw ein Bediensteter dauerhaft in einer höherwertigen Modellstelle oder einer gleichwertigen Modellstelle einer anderen Modellfunktion verwendet werden, kann der Höherreihung bzw der Umreihung eine bis zu sechs Monate dauernde probeweise Zuordnung auf dem betreffenden Arbeitsplatz vorangehen. Die probeweise Zuordnung bewirkt keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung.

(2) Erweist sich die bzw der Bedienstete während der probeweisen Zuordnung als nicht geeignet, ist die probeweise Zuordnung unverzüglich zu beenden und die bzw der Bedienstete ihrer bzw. seiner bisherigen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung entsprechend zu verwenden. Im Fall der Eignung ist sie bzw. er der betreffenden Modellstelle zuzuordnen sowie im Fall der Höherreihung in das dieser Modellstelle zugeordneten Einkommensband einzureihen.

(3) Abs 1 bis 2 sind nicht anzuwenden, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter mit einer in § 36 Abs 2 lit a und Abs 4 Salzburger Stadtrecht 1966 genannten Funktion betraut wird.“

*15a. § 45 Abs 1 lautet:*

„(1) Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit mit Österreich voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Bediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Eine solche Verwendung ist insbesondere die Verwendung als Führungskraft einer Organisationseinheit, die mit der Besorgung hoheitlicher Aufgaben betraut ist.“

*16. Im § 62 Abs 1 lit a wird das Zitat „§ 64 Abs 7“ durch das Zitat „§ 64 Abs 6“ ersetzt.*

*16a. Im § 75 Abs 1 wird in der Z 1 das Wort „Heeresversorgungsgesetzes“ durch das Wort „Heeresentschädigungsgesetzes“ ersetzt.*

*17. Im § 76 Abs 2 wird im ersten Satz das Zitat „§ 74 Abs 9“ durch das Zitat „§ 74 Abs 6“ ersetzt.*

*18. Im § 83 wird im Abs 2 und im Abs 5 jeweils nach dem Ausdruck „das Gehalt,“ der Ausdruck „die Erschwernisabgeltung (§ 168e)“ eingefügt.*

*19. Im § 86 werden folgende Änderungen vorgenommen:*

*19.1. Im Abs 1 wird das Zitat „§ 163 Abs 1 Z 3 und Abs 2 und 3“ durch das Zitat „Abs 2 bis 4“ ersetzt.*

19.2. Im Abs 5 wird das Zitat „Abs 2 Z 2“ durch das Zitat „Abs 3 Z 2“ ersetzt.

19a. Im § 90 wird angefügt:

„(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) haben auch jene Bediensteten Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs 1 Z 1, Abs 5 und 7, die nicht mit dem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt leben.“

19b. Im § 115 Abs 5 wird das Zitat „Abs 1 und 2“ durch das Zitat „Abs 1 Z 2“ ersetzt.

20. Im § 120 Abs 2 wird das Zitat „§ 118 Abs 2 bis 4“ durch das Zitat „§ 118 Abs 2 und 3“ ersetzt.

21. Im 11. Abschnitt lautet die Überschrift des 1. Unterabschnittes:

### **„1. Unterabschnitt**

#### **Bezüge im Gehaltssystem alt“**

22. Vor § 150 wird eingefügt:

#### **„Anwendungsbereich der §§ 150 bis 157a**

##### **§ 149a**

Die §§ 150 bis 157a sind nur auf Bedienstete anzuwenden, deren Dienstverhältnis zur Stadt Salzburg vor dem 1. Jänner 2023 begonnen hat und die keine Optionserklärung (§ 168a) abgegeben haben.

22a. § 154 Abs 3 lautet:

„(3) Durch die Verwendungszulage nach Abs 1 Z 3 gelten alle Mehrleistungen der Bediensteten in mengenmäßiger und nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen auch in zeitlicher Hinsicht als abgegolten. Bei der Bemessung der Zulagenhöhe kann unter Bedachtnahme auf die durchschnittlich von Bediensteten mit vergleichbarer Verantwortung zu leistenden zeitlichen Mehrleistungen ein Grenzwert festgelegt werden, ab dessen Überschreitung Mehrdienstleistungen nach Maßgabe der sonst geltenden Bestimmungen entweder in Freizeit oder nach besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugelten sind.“

23. Die §§ 158, 159 und 160 (alt) entfallen.

24. Im 11. Abschnitt lautet die Überschrift des 2. Unterabschnittes:

### **„2. Unterabschnitt**

#### **Erreichen eines höheren Gehalts im Gehaltssystem alt“**

25. Vor § 161 wird eingefügt:

#### **„Anwendungsbereich der §§ 161 bis 168**

##### **§ 160**

Die §§ 161 bis 168 sind nur auf Bedienstete anzuwenden, deren Dienstverhältnis zur Stadt Salzburg vor dem 1. Jänner 2023 begonnen hat und die keine Optionserklärung (§ 168a) abgegeben haben.“

26. Nach § 168 wird eingefügt:

### **„2a. Unterabschnitt**

#### **Bezüge im Gehaltssystem neu**

#### **Anwendungsbereich der §§ 168b bis 168h, Optionserklärung**

##### **§ 168a**

(1) Dieser Unterabschnitt ist auf folgende Bedienstete anzuwenden:

1. Vertragsbedienstete in einem diesem Unterabschnitt unterliegenden privatrechtlichen Dienstverhältnis;
2. Beamtinnen und Beamte,
  - a) die aus einem diesem Unterabschnitt unterliegenden privatrechtlichen Dienstverhältnis in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt übernommen werden, oder
  - b) mit denen ein diesem Unterabschnitt unterliegendes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis neu begründet wird.

3. Bedienstete, die eine wirksame Optionserklärung gemäß Abs 2 und 3 abgegeben haben.

Ein Dienstverhältnis unterliegt dann im Sinn der Z 1 und 2 diesem Unterabschnitt, wenn es nach dem 31. Dezember 2022 begründet worden ist.

(2) Nicht von Abs 1 Z 1 oder 2 umfasste Bedienstete können

1. als Beamtin oder Beamter gegenüber der Dienstbehörde bzw
2. als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter gegenüber dem Dienstgeber

schriftlich erklären, dass sich ihre besoldungsrechtliche Einstufung und Stellung nach diesem Unterabschnitt bestimmen soll (Optionsrecht). Eine solche schriftliche Erklärung kann nur einmal abgegeben werden und ist unwiderruflich. Sie ist unwirksam, wenn ihr eine Bedingung beigefügt worden ist. Die Optionserklärung wird mit Beginn des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats wirksam. Abweichend davon kann bei im Jahr 2023 abgegebenen Erklärungen die oder der Bedienstete entscheiden, dass die Erklärung rückwirkend zum 1. Jänner 2023 wirksam werden soll.

(3) Durch die Erklärung gemäß Abs 2 erlangen die betreffenden Bediensteten die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung, die sich aus der Zuordnung ihres Arbeitsplatzes zu einer Modellstelle nach § 39 Abs 7 und in der Folge unter Anwendung des § 168b und § 168c ergibt, als würde fiktiv das Dienstverhältnis mit dem Tag der Wirksamkeit der Erklärung neu begründet werden. Die Zuordnung begründet jedoch kein neues Dienstverhältnis. Gemeinsam mit der Optionserklärung sind die zum Nachweis dafür erforderlichen Unterlagen gemäß § 168c Abs 4 vorzulegen. Die übrigen Bestimmungen des § 168c sind sinngemäß anzuwenden.

(4) Modellstelle, daraus resultierendes Einkommensschema und Einkommensband sowie die Einkommensstufe sind

1. bei Beamtinnen und Beamten durch Bescheid festzulegen bzw
2. der oder dem Vertragsbediensteten schriftlich bekannt zu geben. Mit der Zustellung des Schreibens der Dienstgeberin an die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten gilt der Dienstvertrag als zu dem sich aus Abs 2 ergebenden Zeitpunkt geändert (Nachtrag zum Dienstvertrag).

### **Monatsbezug und Sonderzahlung**

#### **§ 168b**

(1) Die Bediensteten haben Anspruch auf Monatsbezüge.

(2) Der Monatsbezug besteht aus:

1. dem Gehalt, das außer in den in Abs 4 und 5 genannten Fällen durch das Einkommensschema und das Einkommensband, dem die maßgebende Modellstelle zuzuordnen ist (§ 39b), sowie durch die Einkommensstufe bestimmt ist (Einstufung gemäß § 168c), und
2. folgenden allfälligen Bezugsbestandteilen:
  - a) der Erschwernisabgeltung (§ 168e),
  - b) der Kinderzulage (§ 177a),
  - c) der Wahrungszulage bei Rückreihung (§ 168h);
  - d) der Entlohnung bei vorübergehend höherwertiger oder probeweiser Zuordnung (168f) und
  - e) der Zulage der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors gemäß § 32 Abs 5 des Salzburger Stadtrechtes 1966.

(3) Die Gehälter der Einkommensbänder der Einkommensschemas S 1 und S 2 sind in der Anlage 4 festgelegt.

(4) Abweichend von Abs 1 gebührt:

1. Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausnahme von Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten ein Gehalt in der Höhe von 40 % des Gehalts der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1;
2. Ferialkräften, dh Schülerinnen oder Schülern sowie Studentinnen und Studenten, die in den Ferien für höchstens zwei Monate beschäftigt werden, ein Gehalt in der Höhe von 60 % des Gehalts der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1;
3. Personen, die zur Unterstützung bei der Bewältigung der Covid-19 Pandemie beschäftigt werden, ein Gehalt in der Höhe von 100 % des Gehalts der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes aus S 1.

(5) Außer dem Monatsbezug gebührt der oder dem Bediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezuges, die ihr bzw ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht die oder der Bedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung

gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges (zB wegen Karenzurlaub, wegen Beschäftigung nicht im vollen Beschäftigungsausmaß), so gebührt ihr oder ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienststand (bei Beamtinnen und Beamten) bzw dem Dienstverhältnis (bei Vertragsbediensteten) jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

(6) Mit dem Monatsbezug sind bei vollbeschäftigten Bediensteten, die den Modellfunktionen Führung I, II, IIIa und IIIb zugeordnet sind, auch die in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen abgegolten, wobei in den Modellfunktionen Führung I 10%, Führung II 8 % und in den Modellfunktionen Führung IIIa und IIIb 5% des Monatsbezuges als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen gelten.

### **Einstufung und Erfahrungsanstieg**

#### **§ 168c**

(1) Das Gehalt der oder des Bediensteten beginnt jeweils in der ersten Einkommensstufe des Einkommensbandes der Modellstelle, der ihr oder sein Arbeitsplatz zugeordnet ist. Die Abgeltung des Erfahrungsanstieges erfolgt dadurch, dass die oder der Bedienstete in die nächsthöhere Einkommensstufe des Einkommensbandes vorrückt, wenn sie oder er die für das Erreichen der vorgesehenen Dauer in der aktuellen Einkommensstufe (Verweildauer) vollendet hat. Die Vorrückung wird mit dem der Vollendung der Verweildauer folgenden Monatsersten wirksam.

(2) Die Verweildauer gemäß Abs 1 beträgt in den Einkommensstufen 1 und 2 jeweils zwei Jahre, in der Einkommensstufe 3 drei Jahre, in den Einkommensstufen 4 und 5 jeweils vier Jahre und in den Einkommensstufen 6, 7 und 8 fünf Jahre.

(3) Folgende Vordienstzeiten sind für den Erfahrungsanstieg anrechenbar:

1. Zeiten einer berufseinschlägigen Tätigkeit sind zu 100 % anrechenbar. Die Berufseinschlägigkeit ist anhand jener Aufgaben zu beurteilen, mit denen der bzw die Bedienstete am Tag der Aufnahme betraut ist.
2. Zeiten einer nützlichen Tätigkeit sind bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren anrechenbar. Eine Tätigkeit ist nützlich, wenn durch sie fachliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben wurden, durch die bereits mit Aufnahme der Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz eine fachlich höhere Qualität des Arbeitserfolges zu erwarten ist, als dies ohne diese zusätzlichen Zeiten der Vortätigkeit der Fall wäre.
3. Zeiten einer Karenz gemäß § 15 Abs 1 MSchG bzw § 2 Abs 1 VKG im Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten.

Die mehrfache Anrechnung desselben Zeitraumes gemäß Z 1 bis 3 ist nicht zulässig. Übersteigen Zeiten gemäß Z 1 und Z 2 gemeinsam den Zeitraum von 10 Jahren, werden von den darüber hinausgehenden Zeiten nur solche gemäß Z 1 berücksichtigt. Zur vereinfachten Berechnung können die anrechenbaren Zeiten auf jeweils volle Monate aufgerundet werden.

(4) Die oder der Bedienstete ist anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt nachweislich über die Möglichkeit der Berücksichtigung der in Abs 3 genannten anrechenbaren Vordienstzeiten zu belehren. Teilt die oder der Bedienstete innerhalb von drei Monaten nach dieser Belehrung die angesprochenen Zeiten nicht mit, ist eine spätere Berücksichtigung unzulässig. Die oder der Bedienstete hat die Zeiten (zB durch Dienstzeugnisse und Arbeitsplatzbeschreibungen) innerhalb von drei Monaten nach der Belehrung nachzuweisen. Diese Frist kann bei Glaubhaftmachung berücksichtigungswürdiger Gründe einmalig um drei Monate verlängert werden. Gelingt der Nachweis innerhalb der Frist nicht, ist eine Berücksichtigung unzulässig.

(5) Die Dienstgeberin bzw die Dienstbehörde hat aufgrund der Mitteilung nach Abs 4 und bei Vorliegen entsprechender Nachweise bei Vertragsbediensteten die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen. Die Feststellung ist der oder dem Vertragsbediensteten unter Anschluss eines Hinweises auf nachfolgende Fristen nachweislich und schriftlich mitzuteilen. Nach erfolgter Mitteilung ist eine unrichtige Nichtanrechnung von Vordienstzeiten von der oder dem Vertragsbediensteten

1. bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Tag der Mitteilung über die Feststellung der anrechenbaren Vordienstzeiten bei der Dienstgeberin schriftlich geltend zu machen und
2. bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Tag der Geltendmachung nach Z 1 gerichtlich geltend zu machen,

widrigenfalls diese Vordienstzeiten nicht zu berücksichtigen sind. Die Berichtigung einer unrichtigen Anrechnung durch die Dienstgeberin hat durch erneute Mitteilung zu erfolgen.



(6) Die Feststellung nach Abs 5 hat bei Beamtinnen und Beamten mit Bescheid zu erfolgen. Die Fristen nach Abs 5 Z 1 und 2 sind nicht anzuwenden.

(7) Soweit es zur Gewinnung einer besonders qualifizierten und erfahrenen Person (zB bei Vorliegen von Zusatzausbildungen oder -qualifikationen, die für die Aufgabenerfüllung besonders wertvoll sind) für eine bestimmte Modellstelle notwendig ist, kann die Dienstbehörde oder die Dienstgeberin aus freiem Ermessen einmalig die Einstufung anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis um eine Einkommensstufe, höchstens jedoch um drei Jahre, verbessern.

### **Hemmung des Erfahrungsanstiegs**

#### **§ 168d**

(1) Der Erfahrungsanstieg wird in folgenden Fällen gehemmt:

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

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

2. Durch Nichtablegung einer für die dienstrechtliche Stellung der oder des Bediensteten maßgebenden Prüfung innerhalb der dafür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des fruchtlosen Ablaufs der Frist bis zum Nachholen der Prüfung. Wird jedoch die oder der Bedienstete wegen Nichtablegens der Prüfung rückgereiht, gilt für diese Modellstelle die Hemmung als nicht eingetreten.
3. Durch den Antritt eines Karenzurlaubs mit Ausnahme von Karenzen nach dem MSchG oder dem V-KG (§ 86 Abs 2), soweit nicht gemäß § 86 Abs 3 anderes verfügt wurde.

(2) Die Zeit der Hemmung ist für die Berechnung der im § 168c Abs 2 genannten Fristen nicht zu berücksichtigen. Zeiten einer Karenz gemäß § 85 Abs 4 Z 1 werden mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

### **Erschwernisabgeltung**

#### **§ 168e**

(1) Aufgrund der mit der Tätigkeit verbundenen besonderen Erschwernisse (§ 39 Abs. 4) gebührt den im Einkommensschema S 2 eingereihten Bediensteten eine Erschwernisabgeltung von monatlich 360 € auf Basis eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses.

(2) Die Erschwernisabgeltung ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

### **Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung**

#### **§ 168f**

(1) Erfüllt die oder der Bedienstete Aufgaben, die einer Modellstelle den Berufsfamilien „Führung“, „Führung Langzeitpflege“ und „Führung Kindergarten“ zugeordnet sind, nicht dauernd, aber mindestens durch 30 aufeinander folgende Kalendertage, in der Berufsfamilie „Führung Langzeitpflege“ jedoch mindestens durch 10 aufeinander folgende Arbeitstage, gebührt ihr bzw ihm eine nicht ruhegenussfähige Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger Zuordnung, wenn die vorübergehende Erfüllung solcher Aufgaben nicht bei der Festlegung der Anforderungen in der Modellstellen-Verordnung der der oder dem Bediensteten zugewiesenen Modellstelle berücksichtigt worden ist.

(2) Die Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger Zuordnung beträgt 50%, in der Modellfunktion „Führung Langzeitpflege“ jedoch 100%, der Differenz zwischen dem Monatseinkommen der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes der oder des Bediensteten und der Einkommensstufe 1 jenes Einkommensbandes, dem die Aufgaben zuzuordnen sind.

(3) Wird die oder der Bedienstete gemäß § 43b probeweise einer höherwertigen Modellstelle zugeordnet, gebührt auf die Dauer dieser Zuordnung das Gehalt, das gebühren würde, wenn sie bzw er bereits bei Beginn der probeweisen Zuordnung der höherwertigen Modellstelle zugeordnet worden wäre.

### **Einstufung nach Zuordnungsänderungen**

#### **§ 168g**

(1) Eine Zuordnungsänderung gemäß § 43a Abs. 2 Z 1 und 2 (Höher- bzw. Rückreihung) bewirkt die Einreihung der bzw des Bediensteten in das der neuen Modellstelle zugeordnete Einkommensschema und

Einkommensband. Die Zuordnungsänderung gemäß § 43a Abs 2 Z 3 (Umreihung) hat nur die im Abs 2 genannten Änderungen der besoldungsrechtlichen Stellung zur Folge.

(2) Eine mit einem Wechsel des Einkommensschemas verbundene Umreihung bewirkt die Einreihung der bzw des Bediensteten in das der neuen Modellstelle zugeordnete Einkommensschema und Einkommensband, wobei keine Änderung der Einstufung, des für den Erfahrungsanstieg im neuen Einkommensbandes maßgebenden Zeitraums sowie (unter Berücksichtigung des § 43a Abs 2 zweiter Satz) des der bzw dem Bediensteten gebührenden Gehaltes eintritt.

(3) Für die Einstufung bei einer Höherreihung gelten folgende Bestimmungen:

1. Mit dem Wirksamwerden der Höherreihung (§ 43a Abs 5) ist die oder der Bedienstete in jene Einkommensstufe des Einkommensbandes der neuen Modellstelle einzustufen, die betragsmäßig unter Einbeziehung einer allenfalls vorgesehenen Erschwernisabgeltung (§ 168e) dem Vergleichseinkommen (Z 2) entspricht. Wenn betragsmäßig keine dem Vergleichseinkommen genau entsprechende Einkommensstufe besteht, ist jene zu wählen, die dieses Vergleichseinkommen im geringsten Ausmaß überschreitet. Eine Einstufung kann jedoch höchstens in die letzte Einkommensstufe des Einkommensbandes der neuen Modellstelle erfolgen.
2. Für die Berechnung des Vergleichseinkommens sind als erster Schritt dem aktuellen Gehalt der bzw des Bediensteten allfällige vor Beginn der Zuordnung auf den höherwertigen Arbeitsplatz gebührende Bezugsbestandteile gemäß § 168e (Erschwernisabgeltung), § 168h (Wahrungszulage bei Rückreihung) hinzuzurechnen. Ein allfälliger Bezugsbestandteil gemäß § 168f (Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung) ist nicht zu berücksichtigen. Sodann ist zu ermitteln, um wie viele Einkommensbänder die oder der Bedienstete höher eingereiht werden soll, und diese Zahl mit 3 zu multiplizieren. Daraus ergibt sich der Prozentsatz, um den der Ausgangswert zur Ermittlung des Vergleichseinkommens zu erhöhen ist; der Höchstwert für diesen Prozentsatz beträgt 12 %.
3. Der für das Erreichen der nächsten Einkommensstufe im neuen Einkommensband maßgebende Zeitraum (Verweildauer gemäß § 168c Abs 2) beginnt, soweit sich aus der Z 4 nichts anderes ergibt, an dem der Zuordnung zur neuen Modellstelle bzw dem Beginn der probeweisen Zuordnung folgenden Monatsersten.
4. Hätte die oder der Bedienstete die nächste Einkommensstufe im bisherigen Einkommensband früher als zu dem sich aus der Z 3 ergebenden Zeitpunkt erreicht, verbessert sich ihre oder seine besoldungsrechtliche Stellung ab dem Wirksamwerden der Höherreihung um jenen Zeitraum, der erforderlich ist, um die nächste Einkommensstufe zum selben Zeitpunkt wie im bisherigen Einkommensband zu erreichen.

(4) Für die Einstufung bei einer Rückreihung gelten folgende Bestimmungen:

1. Soweit nicht Z 2 Anwendung findet, erhält die oder der Bedienstete im Einkommensband der neuen Modellstelle jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die gesamten für den Erfahrungsanstieg relevanten Zeiten im neuen Einkommensband berücksichtigt werden.
2. Bei Rückreihungen nach einer vorher erfolgten Höherreihung erhält die oder der Bedienstete
  - a) wenn die Rückreihung in ein Einkommensband einer Modellstelle erfolgt, in die sie oder er bereits früher eingereiht war, abweichend von Z 1, jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die seither erfolgte(n) Zuordnungsänderung(en) unterblieben wäre(n) und
  - b) wenn die Rückreihung in ein Einkommensband einer Modellstelle erfolgt, in die sie oder er bisher noch nicht eingereiht war, abweichend von Z 1 jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die letzte Höherreihung sowie allfällige seither erfolgte Zuordnungsänderungen unterblieben wären und sie oder er stattdessen aus dem ursprünglichen Einkommensband direkt in das neue Einkommensband eingereiht worden wäre.

### **Wahrungszulage bei Rückreihungen**

#### **§ 168h**

(1) Ist bei einer Rückreihung das Gehalt um mehr als 10% gemindert, gebührt eine Wahrungszulage, wenn die Rückreihung

1. im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung erfolgt ist;
2. auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen erfolgt ist, die auf einen Arbeitsunfall (sofern dieser nicht vorsätzlich herbeigeführt wurde) oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen sind,
3. im wichtigen dienstlichen Interesse erfolgt ist.

(2) Die Höhe der Wahrungszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Gehalt, das der jeweils aktuellen besoldungsrechtlichen Stellung der bzw des Bediensteten entspricht und dem um 10% reduzierten

Gehalt, auf das die oder der Bedienstete am Tag vor der Zuordnungsänderung Anspruch hatte (Vergleichseinkommen).

(3) Bei der Ermittlung der Gehaltsminderung gemäß Abs 1 und der Gehaltsdifferenz gemäß Abs 2 sind dem Gehalt der bzw. des Bediensteten die Erschwernisabgeltung, die ihr bzw. ihm auf Grund der neuen besoldungsrechtlichen Stellung gebührt, und dem Vergleichseinkommen die mit der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung verbundene Erschwernisabgeltung hinzuzurechnen. Eine allenfalls gebührende Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung gemäß § 168f ist nicht zu berücksichtigen.

(4) Der Anspruch auf Wohnungszulage nach Abs 1 erlischt spätestens ein Jahr nach der Rückkehrung.

(5) Dieser Bezugsbestandteil ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.“

27. Die Überschrift des 3. Unterabschnittes lautet:

### **„3. Unterabschnitt**

#### **Gemeinsame Bestimmungen für das Gehaltssystem alt und das Gehaltssystem neu“**

28. § 177 lautet:

#### **„Wiederaufnahme in den Dienststand**

##### **§ 177**

Wird eine Beamtin oder ein Beamter des Ruhestands wieder in den Dienststand aufgenommen und ist damit keine Beförderung oder Zuordnungsänderung verbunden, gebührt ihr bzw. ihm die besoldungsrechtliche Stellung, die sie bzw. er im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand gehabt hat. Der Beamtin oder dem Beamten ist in der Gehaltsstufe oder Einkommensstufe, die sie bzw. er anlässlich der Wiederaufnahme in den Dienststand erhält, die Zeit anzurechnen, die sie bzw. er vor der Versetzung in den Ruhestand in dieser Gehaltsstufe oder Einkommensstufe verbracht hat, soweit sie nach den damals geltenden Vorschriften für die Vorrückung oder den Erfahrungsanstieg wirksam gewesen ist.“

29. Nach § 177 wird eingefügt:

#### **Kinderzulage**

##### **§ 177a**

(1) Eine Kinderzulage von 15,13 € monatlich gebührt, soweit im Abs 6 nicht anderes bestimmt ist, für jedes der folgenden Kinder:

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

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

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

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

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

(5) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter hat keinen Anspruch auf die Kinderzulage für ihr bzw. sein uneheliches Kind, wenn es nicht ihrem bzw. seinem Haushalt angehört und sie bzw. er, abgesehen von der

Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, für das Kind nicht einen Unterhaltsbeitrag leistet, der mindestens so hoch ist wie die Kinderzulage.

(6) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Bedienstete der Stadt für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage, gilt für den Anspruch auf Kinderzulage folgende Reihung:

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

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

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

### **Pensionsbeitrag der Beamtinnen und Beamten**

#### **§ 177b**

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

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

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

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23
ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32
ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59
ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

\* Der Grenzwert beträgt 4.860,00 €. Dieser Wert ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister jährlich zu Jahresanfang, beginnend für das Jahr 2017, im gleichen Ausmaß zu erhöhen, in dem die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhöht wird.

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

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23
ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32
ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59
ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

\* Der Grenzwert beträgt 4.860,00 €. Dieser Wert ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister jährlich zu Jahresanfang, beginnend für das Jahr 2017, im gleichen Ausmaß zu erhöhen, in dem die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhöht wird.

(3) Die Bemessungsgrundlage besteht:

1. im Gehaltssystem alt aus:

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

2. im Gehaltssystem neu aus:

- a) dem Gehalt;
- b) der Erschwernisabgeltung;
- c) der Wahrungszulage bei Rückreihung;
- d) den anspruchsbegründenden Nebengebühren (§ 61 LB-PG).

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

(4) Für Zeiträume, in denen

1. die Beamtinnen und Beamten nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt sind oder
2. die Beamtinnen und Beamten eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG 1979 oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen,

umfasst die Bemessungsgrundlage die im Abs 3 Z 1 lit a bis c und Abs 3 Z 2 lit a und b angeführten Geldleistungen in der Höhe, wie sie sich aus § 172 ergibt.

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

1. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Betreuung eines unter § 72 Abs 1 fallenden Kindes bis längstens zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes;
2. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Pflege eines Kindes mit Behinderung (§ 88) bis längstens zum Ablauf des 40. Lebensjahres des Kindes;
3. während einer Rahmenzeit nach § 91 Abs 2 und für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 92 Abs 1 Z 2;
4. für Zeiten einer Teilbeschäftigung gemäß den §§ 72, 72a und 72b, längstens jedoch für insgesamt zehn Jahre.

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

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

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

(9) Der Pensionsbeitrag ist von den Bezügen einzubehalten. Soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, haben die Beamtinnen und Beamten für die Monate der ruhegenussfähigen Magistratesdienstzeit, in denen ihnen keine Bezüge gebühren, die Pensionsbeiträge einzuzahlen. In diesem Fall kann die Dienstbehörde aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen Zahlungserleichterungen (Stundung, Ratenzahlung)

gewähren. Bescheide, mit denen Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken.

(10) Die Beamtinnen und Beamten können schriftlich erklären, den Pensionsbeitrag für Zeiten eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines unter § 85 Abs 4 fallenden Kindes bis längstens zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes zu entrichten. Diese Erklärung kann nur für Karenzurlaube abgegeben werden, die unmittelbar an Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz anschließen. Der Bemessung des Pensionsbeitrages ist in diesem Fall die letzte vor Antritt der Karenz nach dem MSchG oder dem VKG liegende Bemessungsgrundlage (Abs 3) zu Grunde zu legen. War die Beamtin oder der Beamte zu dieser Zeit teilbeschäftigt, finden die Abs 5 und 6 sinngemäß Anwendung.

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

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

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

### **Erhöhung der Bezüge**

#### **§ 177c**

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

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

30. Im § 178 werden folgende Änderungen vorgenommen:

30.1. Abs 1 lautet:

„(1) Folgende Nebengebühren sind vorgesehen:

Bezeichnung der Nebengebühr:	Gehaltssystem alt:	Gehaltssystem neu:
1. Überstunden- und Mehrstundenvergütung (§ 180)	x	x
2. Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan (§ 181)	x	-
3. Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage, § 182)	x	x
4. Jouraldienstzulage (§ 183)	x	x
5. Bereitschaftsentschädigung (§ 184)	x	x
6. Mehrleistungszulage (§ 185)	x	-
7. Belohnung (§ 186)	x	x
8. Erschwerniszulage (§ 187)	x	-
9. Gefahrenzulage (§ 188)	x	-
10. Aufwandsentschädigung (§ 189)	x	-
11. Fehlgeldentschädigung (§ 190)	x	x
12. Jobticket und Fahrtkostenzuschuss (§ 191)	x	x
13. Jubiläumswendung (§ 192)	x	x
14. Reisegebühren (§ 193)	x	x
15. Vergütung für Nebentätigkeit (§ 199)	x	x

x = kann gewährt werden

- = kann nicht gewährt werden

Ein Anspruch auf eine Nebengebühr kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.“

30.2. Abs 3 lautet:

„(3) Die Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedachtnahme auf Abs 5 angemessen zu sein und ist nach folgenden Bestimmungen festzusetzen:

1. Bei Einzelpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts zuzüglich einer allfälligen Erschwernisabgeltung, Dienstalterszulage, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulage und Teuerungszulage festzusetzen.
2. Bei Gruppenpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten
  - a) der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) im Gehaltssystem alt und
  - b) der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1 im Gehaltssystem neu festzusetzen.
3. Nebengebühren gemäß Abs 1 Z 2, 4 bis 6, 8 und 9 sind in einem Prozentsatz des Gehalts
  - a) der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) im Gehaltssystem alt und
  - b) der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1 im Gehaltssystem neu festzusetzen.
4. Die übrigen Nebengebühren sind in einem Eurobetrag festzusetzen.“

30.4. Im Abs 5 lautet der zweite Satz: „Sind Bedienstete aus einem anderen Grund länger als 30 Tage vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr ab dem 30. Tag für jeden weiteren Tag der Dienstabwesenheit.“

31. Im § 179 werden folgende Änderungen vorgenommen:

31.1. Im Abs 1 entfällt am Ende der Z 2 das Wort „oder“ und wird nach der Z 3 eingefügt:

„4. Bedienstete gemäß § 92 teilbeschäftigt oder gänzlich dienstfreigestellt sind,“

31.2. Im Abs 2 wird im zweiten Satz der Ausdruck „Abs 1 Z 1 bis 3“ durch den Ausdruck „Abs 1 Z 1 bis 4“ ersetzt.

32. Im § 180 Abs 3 lautet der zweite Satz: „Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Gehalt zuzüglich einer Erschwernisabgeltung und einer allfälligen im § 178 Abs 3 angeführten Zulage der oder des Bediensteten.“

33. Im § 183 Abs 2 wird angefügt: „Die Festlegung kann in einer nach Modellstellen unterschiedlichen Höhe erfolgen.“

34. § 191 lautet:

**„Jobticket und Fahrkostenzuschuss**

**§ 191**

(1) Die Dienstgeberin kann Bedienstete entweder

1. durch ein Jobticket nach Abs 4 oder
2. durch einen Fahrkostenzuschuss nach den Abs 5 bis 7

unterstützen. Beide Leistungen werden nur auf Antrag der oder des Bediensteten und nur in jenen Fällen gewährt, in denen die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung der oder des Bediensteten mehr als zwei Kilometer beträgt. Für Zeiträume, für die ein Jobticket gewährt wird, kann kein Fahrkostenzuschuss bezogen werden. Der Dienstgeber darf für Zeiträume, in denen ein Fahrkostenzuschuss bezogen wird, kein Jobticket gewähren.

(2) Als Fahrkarte im Sinn der nachstehenden Bestimmungen gilt das billigste, nicht ermäßigte Jahresticket der Salzburger Verkehrsverbund GmbH für die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung der oder des Bediensteten. Für den Fall, dass die nächstgelegene Wohnung außerhalb des Landes Salzburg liegt und mit Verkehrsmitteln der Salzburger Verkehrsverbund GmbH nicht erreicht werden kann, ist der Berechnung die der Wohnung nächstgelegene, von der Salzburger Verkehrsverbund GmbH versorgte Haltestelle zu Grunde zu legen und werden die Kosten für die Beförderung durch das günstigste Massenbeförderungsmittel für die Berechnung fiktiv um 100 € erhöht. Kosten für einen Ermä-

ßigungsausweis eines öffentlichen Beförderungsmittels sind nicht zu berücksichtigen. An die Stelle Salzburger Verkehrsverbund GmbH kann im Sinn der vorstehenden Bestimmungen ein Rechtsnachfolger dieser Gesellschaft treten, der vergleichbare Aufgaben im öffentlichen Personennahverkehr wahrnimmt.

(3) Bedienstete haben alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruches auf Leistungen gemäß Abs 1 oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen einer Woche schriftlich zu melden. Wird die Meldung später erstattet, gebühren Leistungen oder deren Erhöhung von dem der Meldung folgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an. In den übrigen Fällen wird die Neubemessung der Leistung mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung an einem Monatsersten erfolgte, mit diesem Tag wirksam.

(4) Wenn nach lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen Begünstigungen für die Beförderung zur Dienststelle oder ein Zuschuss des Dienstgebers zu den Beförderungskosten vorgesehen sind (Jobticket), kann den Bediensteten auf Antrag eine Fahrkarte zur Verfügung gestellt oder ein Zuschuss zu den Kosten einer Fahrkarte gewährt werden, wobei in beiden Fällen

1. bei Bediensteten mit Behinderung im Sinn von Abs 6 Z 1 100 % und
2. in sonstigen Fällen 50 % der Kosten

von der Stadt getragen werden. Die Stadt kann vergleichbare Leistungen auch für solche Lehrlinge gewähren, die nach bundesrechtlichen Bestimmungen keinen Anspruch auf Freifahrten oder Fahrtenbeihilfen für die Beförderung zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte haben.

(5) Der Zuschuss nach Abs 4 kann unter Bedachtnahme auf die Berechnungsgrundsätze des Abs 2 auch zum Kauf eines Jahrestickets eines anderen Unternehmens gewährt werden, wenn dieses Unternehmen Aufgaben im öffentlichen Personennahverkehr wahrnimmt, die mit jenen der Salzburger Verkehrsverbund GmbH vergleichbar sind.

(6) Ein Fahrtkostenzuschuss ist eine monatliche Nebengebühr, die auf Antrag der Bediensteten gewährt wird, wenn die Wegstrecke zwischen Wohnung und Dienstort (Abs 1) an zumindest drei Arbeitstagen in der Woche regelmäßig zurückgelegt wird. Der Fahrtkostenzuschuss ist in drei verschiedenen Ausprägungen zu gewähren, die sich jeweils in den zusätzlich zu Abs 2 erforderlichen Voraussetzungen und in der Höhe der Nebengebühr unterscheiden:

Ausprägung:	Zusätzliche Voraussetzung:	Höhe in %*
1	Der oder dem Bediensteten ist die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels auf Grund einer Behinderung (§ 2 Abs 1 Z 1 lit b und c der Pendlerverordnung).	100
2	Der oder dem Bediensteten ist die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels aus anderen Gründen nicht zumutbar (§ 2 Abs 1 Z 1 lit a und Z 2 der Pendlerverordnung). Jedenfalls als unzumutbar gilt eine tägliche Wegzeit von mehr als zwei Stunden.	60
3	Keine der Voraussetzungen nach Z 1 oder 2 liegt vor, aber die Wohnung (Abs 1) liegt in einer anderen Gemeinde als der Dienstort.	35

\* Bezieht sich auf die Kosten einer Fahrkarte gemäß Abs 2. Die Höhe der monatlichen Nebengebühr beträgt ein Zwölftel des errechneten Betrages.

(7) Auf das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 178 Abs 5 anzuwenden. Der Fahrtkostenzuschuss ruht weiters während eines Zeitraums, für den Bedienstete Anspruch auf Leistungen nach den §§ 22 oder 34 der Reisegebührevorschrift 1955 iVm § 193 haben.

(8) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung. Der Auszahlungsbetrag ist auf den nächsten durch 10 teilbaren Centbetrag zu runden; dabei sind Beträge ab einschließlich 5 Cent aufzurunden und Beträge unter 5 Cent abzurunden.“

35. § 192 Abs 4 lautet:

„(4) Haben Beamtinnen und Beamte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und sind sie gestorben, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, kann die Jubiläumszuwendung den gesetzlichen Erbinnen und Erben, zu deren Unterhalt die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.“

35a. Im § 197 Abs 4 wird das Wort „Heizkostenabrechnungsgesetzes“ durch den Ausdruck „Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetzes“ ersetzt.

36. Im § 199a entfällt im vorletzten Satz der Klammerausdruck „(§ 150 Abs 2)“.



37. Im § 203 lautet die Z 1:

„1. Entgelt im Sinn des § 6 Abs 1 BMVSG ist der Monatsbezug gemäß § 150 Abs 2 bzw § 168b Abs 2 ohne Dienstalterszulage und Kinderzulage oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung.“

38. Im § 209 Abs 3 lautet der zweite Satz: „Die Bemessungsgrundlage ist der Monatsbezug und die Sonderzahlung.“

39. § 216 Abs 1 lautet:

„(1) 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 175/2021;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 108/2022;
3. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl I Nr 142/2004; Gesetz BGBl I Nr 158/2020;
4. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51; Gesetz BGBl I Nr 58/2018;
5. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 78/2021;
6. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl Nr 333; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
7. Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG), BGBl Nr 200/1967; Gesetz BGBl I Nr 92/2022;
8. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 199/2021;
9. Betriebspensionsgesetz (BPG); BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
10. Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung, BGBl I Nr 68/1997; Gesetz BGBl I Nr 15/2022;
11. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl Nr 460/1992; Gesetz BGBl I Nr 82/2022;
12. Bundesgesetz über die Regelung der medizinisch-technischen Fachdienste und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl Nr 102/1961; Gesetz BGBl I Nr 89/2012;
13. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 138/2022;
14. Exekutionsordnung (EO), RGBl Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 61/2022;
15. Fachhochschulgesetz (FHG), BGBl Nr 340/1993; Gesetz BGBl I Nr 177/2021;
16. Gebührenanspruchsgesetz 1975, (GebAG 1975), BGBl Nr 136; Gesetz BGBl I Nr 202/2021;
17. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; Gesetz BGBl I Nr 128/2022;
18. Heeresentschädigungsgesetz (HEG), BGBl Nr 120/2016; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
19. Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetz (HeizKG), BGBl Nr 827/1992; Gesetz BGBl I Nr 101/2021;
20. Kriegsoferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152; Gesetz BGBl I Nr 210/2021;
21. Lebensmittelsicherheits- und Verbraucherschutzgesetz (LMSVG), BGBl I Nr 13/2006; Gesetz BGBl I Nr 289/2022;
22. Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl Nr 520/1981; Gesetz BGBl I Nr 59/2021;
23. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 87/2022;
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 210/2021;
25. Pendlerverordnung, BGBl II Nr 276/2013; BGBl II Nr 275/2022;
26. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 36/2022;
27. Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBl Nr 133; Gesetz BGBl I Nr 153/2020;
28. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631; Gesetz BGBl I Nr 243/2021;
29. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 138/2012;
30. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120/2002; Gesetz BGBl I Nr 13/2011 und Kundmachung BGBl I Nr 177/2021;
31. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 153/2020;
32. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl Nr 86; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
33. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr 53; Gesetz BGBl I Nr 14/2022;
34. Wohnungseigentumsgesetz, BGBl Nr 149/1948; Gesetz BGBl Nr 417/1975;
35. Wohnungseigentumsgesetz 1975, BGBl Nr 417; Gesetz BGBl I Nr 98/2001;

36. Wohnungseigentumsgesetz 2002 (WEG 2002), BGBl I Nr 70; Gesetz BGBl I Nr 222/2021;

37. Zustellgesetz (ZuStG), BGBl Nr 200/1982; Gesetz BGBl I Nr 42/2020.“

40. Im § 217 wird nach der Z 4 eingefügt:

„4a. Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, Abl Nr L 014 vom 20. Jänner 1998;“

41. Nach § 221 wird angefügt:

### **„Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl Nr /2022**

#### **§ 222**

(1) Das Inhaltsverzeichnis und die §§ 2, 3 Abs 1, 4 und 5, 5 Abs 1, 8 Abs 1 und 2, 10 Abs 1, 2 und 3, 11 Überschrift, Abs 1 und 2, 12 Abs 1, 21 Abs 4, 22 Abs 2, 24 Abs 1, 26 Abs 1, 30 Abs 1, 39 bis 39c, 41 Abs 2, 43 bis 43b, 45 Abs 1, 62 Abs 1, 75 Abs 1, 76 Abs 2, 83 Abs 2 und 5, 86 Abs 1 und Abs 5, 90 Abs 9, 115 Abs 5, 120 Abs 2, die Überschriften des 1., 2., 2a. und 3. Unterabschnitts im 11. Abschnitt, die §§ 149a, 154 Abs 3, 160, 168a bis 168h, 177, 177a, 177b, 177c, 178 Abs 1, Abs 3 und Abs 5, 179 Abs 1 und 2, 180 Abs 3, 183 Abs 2, 191, 192 Abs 4, 197 Abs 4, 199a, 203, 209 Abs 3, 216, 217 sowie die Anlagen 1, 2, 3 und 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr /2022 sowie der durch dieses Gesetz bewirkte Entfall der §§ 158 und 159 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft. § 168b Abs 4 Z 3 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2025 außer Kraft.

(2) Verordnungen des Gemeinderates nach den durch das Gesetz LGBl Nr ...../2022 geänderten Bestimmungen können bereits vor dem 1. Jänner 2023 beschlossen werden, dürfen jedoch frühestens mit diesem Datum in Kraft gesetzt werden. Die in der Anlage 4 festgelegten Beträge sowie die sonst in diesem Gesetz festgelegten Geldbeträge können gemäß § 177c erstmalig für das Jahr 2023 (dh mit Wirkung ebenfalls frühestens ab 1. Jänner 2023) erhöht werden.

(3) Ab dem Inkrafttreten von § 168c in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr ...../2022 können keine Anträge gemäß § 220 Abs 4 mehr gestellt werden. Alle Bediensteten, die bis zu diesem Zeitpunkt einen Antrag gemäß § 220 Abs 4 gestellt haben, können unabhängig von der Art der Erledigung dieses Antrages einen (neuerlichen) Antrag auf Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages gemäß den Abs 5 ff stellen.

(4) Die Verlängerung eines am 1. Jänner 2023 bereits bestehenden befristeten Dienstverhältnisses ist keine Neubegründung des Dienstverhältnisses im Sinn von § 168a Abs 1 Z 1 dieses Gesetzes.

(5) Nicht von § 168a Abs 1 umfasste Bedienstete können

1. als Beamtin oder Beamter gegenüber der Dienstbehörde oder

2. als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter gegenüber der Dienstgeberin

schriftlich die Neufestsetzung ihres Vorrückungsstichtages unter sinngemäßer Anwendung des § 168c Abs 3 beantragen. Antragsberechtigt sind Bedienstete, deren Vorrückungsstichtag ab dem 1. Jänner 1995 festgestellt worden ist und deren Besoldungslaufbahn sich noch immer nach dem Vorrückungsstichtag richtet; insbesondere Bedienstete, die nicht befördert oder überstellt worden sind.

(6) Anträge gemäß Abs 3 sind unter Verwendung des von der Dienstbehörde oder der Dienstgeberin zur Verfügung zu stellenden Formulars und unter Anfügung der gemäß § 168c Abs 4 erforderlichen Unterlagen innerhalb von zwölf Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes LGBl Nr /2022 zu stellen. Wird ein Antrag ohne Verwendung des Formulars oder ohne ausreichende Belegung durch Unterlagen gestellt, hat die Dienstbehörde oder die Dienstgeberin von Amts wegen die Behebung des Mangels zu veranlassen und der Antragstellerin oder dem Antragsteller die Behebung des Mangels innerhalb einer Frist von drei Monaten mit der Wirkung aufzutragen, dass das Anbringen nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist als zurückgezogen gilt. Bei korrekter Antragstellung gilt der Antrag als ursprünglich richtig eingebracht.

(7) Die im § 168c Abs 3 aufgezählten Zeiten sind dem Tag des Dienstantritts zur Gänze voranzustellen. Eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages ist jedoch nur vorzunehmen, wenn eine fiktive Besoldungslaufbahn, die auf der Grundlage der voranzustellenden Zeiten und unter Berücksichtigung der im Hinblick auf die dienstlichen Leistungen der Antragstellerin oder des Antragstellers möglichen Beförderungen zu ermitteln ist, zu einer tatsächlichen Besserstellung gegenüber der im Zeitpunkt der Antragstellung (bzw im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Magistratesdienst bei ehemaligen Bediensteten) innegehabten besoldungsrechtlichen Stellung führt. Sofern gleichwertige Beschäftigungszeiten bereits bei der Begründung des Dienstverhältnisses durch eine Maßnahme gemäß § 206 oder durch sondervertragliche Bestimmungen berücksichtigt wurden, sind diese besoldungsrechtlichen Besserstellungen bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung zu berücksichtigen.

(8) Der neu ermittelte Vorrückungsstichtag ist

1. bei Beamtinnen und Beamten mit Bescheid festzulegen und
2. bei Vertragsbediensteten der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich mitzuteilen.“

42. Die Überschrift der Anlage 1 lautet:

**„Anlage 1**

**Dienstzweige, besondere Ernennungserfordernisse, Definitivstellungserfordernisse im Gehaltssystem alt“**

42a. In der Anlage 1 werden im § 5 Abs 1 Z 2 das Wort „Fachhochschul-Studiengesetzes“ und im § 6 Abs 1 das Wort „Fachhochschulstudiengesetzes“ jeweils durch das Wort „Fachhochschulgesetzes“ ersetzt.

43. Die Überschrift der Anlage 2 lautet:

**„Anlage 2**

**Gehalt der Bediensteten im Gehaltssystem alt“**

44. Nach Anlage 2 wird angefügt:





## II. Teil

### Beschreibung der Modellfunktionen:

#### Einkommensschema S1

##### 1. Berufsfamilie Führung

Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/8 bis S 1/10	Führung IV	Die Modellfunktion „Führung IV“ umfasst die direkte Fach- und allenfalls auch Personalführung von unterstellten ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei manuellen Tätigkeiten oder Detailarbeiten in einem abgegrenzten Sachgebiet, die Anweisung und Kontrolle von Aufgaben und die Mitarbeit in der operativen Arbeitsausführung. Umfasst ist das Erstellen von Aufgaben für das Team und auch Personalverantwortung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der Führungsverantwortung.
S 1/12 bis S 1/15	Führung IIIB	Die Modellfunktion „Führung IIIB“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder Führungskräften der Führung IV, die Ausführung und Kontrolle anspruchsvoller Sachaufgaben und täglicher Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der Handlungskompetenz.
S 1/16 bis S 1/18	Führung IIIA	Die Modellfunktion „Führung IIIA“ umfasst die direkte Personal- und Fachführung von unterstellten Fachführungskräften oder die direkte Personal- und Fachführung von unterstellten ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die hauptverantwortliche dispositive und konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen und die Planung komplexer Prozeduren, die Entwicklung umfassender magistratsweiter Expertisen, strategischer Konzepte, Projektstudien und Gutachten auf Expertinnen- und Expertenebene. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Wirkungsart.
S 1/21 und S 1/22	Führung II	Die Modellfunktion „Führung II“ knüpft unmittelbar an die Geschäftseinteilung des Magistrates an und umfasst grundsätzlich alle Amtsleitungen mit Ausnahme jener, die der Modellfunktion „Führung I“ zugeordnet sind. Sie umfasst insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel, Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht und bei der Personalbeschaffung die Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung. Umfasst sind bei der Personalbetreuung und -entwicklung die Personalbeurteilung, das Erkennen von Qualifikation und Fähigkeiten, das Führen

		von MitarbeiterInnengesprächen, die Förderung, Karriereplanung, und Fortbildung von MitarbeiterInnen.
S 1/24	Führung I	Die Modellfunktion „Führung I“ knüpft unmittelbar an die Geschäftseinteilung des Magistrates an und umfasst alle Abteilungsleitungen sowie die Organisationseinheiten mit Querschnittsfunktion im gesamten Magistrat, das sind Organisation, Personalamt, IKT und Kontrollamt. Sie umfasst insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie Strategische Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht, bei der Personalbeschaffung die Mitwirkung bei der Ausschreibung, Auswahl und Einführung, insbesondere für die Führungsebenen; bei der Personalbetreuung und –entwicklung die Personalbeurteilung, das Erkennen von Qualifikation und Fähigkeiten, das Führen von MitarbeiterInnengesprächen und die Förderung, Karriereplanung und Fortbildung von MitarbeiterInnen, insbesondere für die Führungsebenen

2. Berufsfamilie Verwaltung/Administration		
Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/1 bis S 1/3	Verwaltung/Administration Servicedienste	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ umfasst die Ausführung von einfachen Routinearbeiten im Verwaltungsbereich, wie etwa bei den Aufgabenbereichen Poststelle, Dateneingabe, Schreibkraft, Telefonvermittlung, Empfang, Amtsgehilfinnen und Amtsgehilfen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Auftragscharakter und der Selbstständigkeit. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.
S 1/4 bis S 1/6	Verwaltung/Administration Fachbearbeitung	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachbearbeitung“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich, wie etwa Formularbearbeitung, Detailabklärungen, Inkasso, Erteilung von Routineauskünften, Fakturierung, Eingangskontrolle, Kontierung, Sekretariat-Routine und Protokollierungsaufgaben. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzspektrum und dem Handlungsspielraum. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.
S 1/7 bis S 1/10	Verwaltung/Administration Sachbearbeitung	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen nach Musterabläufen, Richtlinien und Gesetzen innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich sowie Abklärungen, standardisierte Analysen, Berichterstattungen und die Verfassung von standardisierten Bescheiden, Gutachten, Stellungnahmen, Analysen und Berichten, weiters die Mitwirkung

		in verschiedenen Sachbereichen wie beispielsweise umfassende Korrespondenz, Dispositionen inklusive dazu erforderlicher Abklärungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Handlungskompetenz. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.
S 1/11 bis S 1/14	Verwaltung/Administration Spezialistin bzw. Spezialist	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialist bzw. Spezialistin“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb eines Fachgebietes und erfordert umfassende, systematische Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sowie die Fähigkeit zu analysieren und strukturiert zu recherchieren. Umfasst sind weiters die Erarbeitung von Analysen und Stellungnahmen, die Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten und die Verfassung von Gutachten, Berichten und Bescheiden in komplexeren Aufgabenstellungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Grad der Fachführung und der Komplexität im Fachbereich. Allfälliger erhöhter Kundinnen- und Kundenkontakt ist zu berücksichtigen.
S 1/15 bis S 1/17	Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte“ umfasst die hauptverantwortliche dispositive und konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen, die Entwicklung umfassender magistratsweiter Expertisen (Gutachten) und Standards sowie die Planung komplexer Prozeduren. Die Aufgaben und Aufträge haben häufig Projektcharakter, wobei in anspruchsvoller Situation auch die Entwicklung von Strategien erforderlich ist. Weiters sind Entscheidungsgrundlagen nach Prüfung der Sachverhaltsdarstellung zu erstellen. Dabei ist eine tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen, gesetzlichen Grundlagen und mehrjährige einschlägige oder nützliche Erfahrung erforderlich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess und dem Handlungsspielraum.

## 3. Berufsfamilie Technik

Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/4 bis S 1/6	Technische Fachbearbeitung	Die Modellfunktion „Technische Fachbearbeitung“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Sachgebietes in der Technik wie die Erstellung von Listen, Detailzeichnungen, Arbeitspapieren etc. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.
S 1/7 bis S 1/10	Technische Sachbearbeitung	Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ umfasst die eigenständige Bearbeitung von



		<p>fallbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb zugewiesener Sachgebiete, Analysen und Hinterfragung von Sachverhalten, auch in direktem Kontakt mit Dritten. Umfasst sind weiters auch die Verfassung von standardisierten Gutachten, Stellungnahmen, Analysen sowie Berichten und technischen Dokumentationen. Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sind erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus Abklärungen, Information, Koordination mit externen oder internen Partnern und Entscheidungskompetenz.</p>
S 1/11 bis S 1/14	Technische Spezialistin bzw. Technischer Spezialist	<p>Die Modellfunktion „Technische Spezialistin bzw. Technischer Spezialist“ umfasst die Bearbeitung von komplexen Aufgabenstellungen, Planerstellung, Erstellen von Unterlagen und Projektierungsunterstützung, wobei die Ausführungen häufig Projektcharakter haben, die Erarbeitung von Analysen und Stellungnahmen, Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten, Verfassung von Gutachten, Berichten und technischen Dokumentationen in komplexeren Aufgabenstellungen. Eine umfassende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen ist erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Aufgabentiefe.</p>
S 1/15 bis S 1/17	Technische Expertin bzw. Technischer Experte	<p>Die Modellfunktion „Technische Expertin bzw. Technischer Experte“ umfasst die umfassende konzeptionelle, hauptverantwortliche Bearbeitung von komplexen, oft auch kontroversiellen Aufgabenstellungen sowie die inhaltliche Ausarbeitung von grundsätzlichen, strategischen Konzepten, Erstellung von magistratsweiten Expertisen (Gutachten), Projektstudien, Masterplänen und Gutachten auf magistratsweiter Expertinnen- und Expertenebene. Eine qualifizierte Ausbildung und die tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen sind erforderlich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgaben- oder Projektcharakter und dem Einsatzspektrum und dem Lösungsprozess.</p>

4. Berufsfamilie Soziale Arbeit/Sozialer Dienst		
Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/9 und S 1/10	Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung“ umfasst den selbstständigen Aufgabenbereich in der Pflege, Beratung und Betreuung von Klientinnen und Klienten, die Beratung, Vermittlung und Organisation von Maßnahmen, die Betreuung in sozialproblemati-

		<p>schen Fällen sowie die Resozialisierung einschließlich Ämterkontakt, Intervention und Dokumentation.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess. Allfällige Fachführung und allfälliges erhöhtes Konfliktpotenzial sind zu berücksichtigen.</p>
S 1/11 bis S 1/13	Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistin bzw. Spezialist	<p>Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistin bzw. Spezialisten“ umfasst die Abklärung und Einleitung von Schutzmaßnahmen auf Basis gesetzlicher Grundlagen, die Beurteilung und Einleitung von Therapie- und Sozialisierungsmaßnahmen, das Krisenmanagement, eigenverantwortliche und rasche Entscheidungen in Krisensituationen sowie Begutachtungs-, Bewilligungs- und Aufsichtsaufgaben. Es besteht hohes Konfliktpotential.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess.</p>

#### 5. Berufsfamilie Führung Kindergarten

Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/12 und S 1/13	Leitung einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung	<p>Die Modellfunktion „Leitung einer Kinderbildungs- und -Betreuungseinrichtung“ umfasst die pädagogische und administrative Leitung einer institutionellen Einrichtung im Sinn des S.KBBG und des Dienstauftrages des Magistrats.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Gruppengröße..</p>

#### 6. Berufsfamilie Kindergarten

S1/3und S1/4	Zusatzkräfte	<p>Die Modellfunktion „Zusatzkräfte“ umfasst die fachlich qualifizierte Unterstützung der Pädagoginnen und Pädagogen bei der elementaren Bildung und Betreuung in den Gruppen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzbreite.</p>
S 1/6 und S 1/7	Pädagogische Fachkraft	<p>Die Modellfunktion "Pädagogische Fachkraft" umfasst die fachlich qualifizierte, weitgehend selbständige elementarpädagogische Bildungs- und Betreuungsarbeit, die auf Basis des Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes und des bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplanes für elementare Bildungseinrichtungen durchzuführen ist.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum.</p>
S 1/8 bis S 1/10	Elementarpädagogin bzw. Elementarpädagoge	<p>Die Modellfunktion „Elementarpädagogin bzw. Elementarpädagoge“ umfasst die fachlich qualifizierte elementarpädagogische Bildungs- und Betreuungsarbeit. Umfasst ist die Aufgabe, durch altersgemäße Erziehung und Bildung die körperlich-motorische, seelische, geistige, sprachliche, ethische und soziale Entwicklung zu fördern und</p>

		<p>nach empirisch belegten Methoden der Elementarpädagogik die Erreichung der Schulreife sowie der notwendigen Sprachkompetenz zu unterstützen. Die Entwicklung der mathematisch-technischen, naturwissenschaftlichen Vorläuferfähigkeiten der Kinder sind zu stärken. Der künstlerisch- und musisch-kreative, emotionale, psychosoziale und physische Entwicklungsstand der Kinder ist zu unterstützen und die grundlegenden Werte der österreichischen Gesellschaft sind zu vermitteln.</p> <p>Bei Schulkindern hat das Bildungs- und Betreuungsangebot eine Lern- und Hausaufgabenbetreuung und eine entsprechende Freizeitgestaltung zu umfassen.</p> <p>Die Aufgaben sind in enger Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten und, deren Zustimmung vorausgesetzt, interdisziplinär wahrzunehmen.</p> <p>Basis für die Bildungsarbeit sind das Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz und der bundesländerübergreifende Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum.</p>
--	--	--

7. Berufsfamilie Führung Langzeitpflege		
Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/11 bis S 1/14	Führungsfunktionen Betreuung und Pflege Seniorenwohnhäuser	<p>Die Modellfunktion „Führungsfunktionen Betreuung und Pflege Seniorenwohnhäuser“ umfasst die Koordination, Organisation und wirtschaftliche Führung der Bereiche Betreuung und Pflege in einem Seniorenwohnhaus. Umfasst ist die Steuerung, Sicherstellung und Optimierung sämtlicher Prozesse und Schnittstellen des Betreuungs- und Pflegebereiches zur Sicherstellung der Pflegequalität. Es besteht Verantwortung für die Tagesstruktur. Umfasst sind insbesondere auch Aufgaben der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung wie: Mitwirkung bei der Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel; Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht; Mitwirkung bei der Personalbeschaffung (Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung bis zur Trennung); Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation und Fähigkeiten, Führen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen, Förderung und Fortbildung von MitarbeiterInnen; direkte Personalführung (Organisation, Verantwortung für die Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände etc).</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus den Ausbildungsanforderungen und Funktionen.</p>

8. Berufsfamilie Führung Feuerwehr		
Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/13 und S 1/14	Feuerwehroffizierin bzw Feuerwehroffizier	Die Modellfunktion „Feuerwehroffizierin bzw Feuerwehroffizier“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung von Feuerwehrfrauen und -männern im Einsatz (von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), die Leitung von Feuerwehreinsätzen bis inklusive Alarmstufe 1, die Leitung von Einsatzabschnitten bei Alarmstufe 2 und höher, die Anwendung des technischen und einsatztaktischen Wissens in den zu verantwortenden Einsatzsituationen, gegebenenfalls die Personalführung und Dienstaufsicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Brandschutzsektion als unmittelbare Vorgesetzte bzw unmittelbarer Vorgesetzter des Tages sowie gegebenenfalls die zusätzliche Leitung eines Referates bzw eines Projekts im innendienstlichen Bereich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.
S 1/16	Stellvertretende Branddirektorin bzw. Stellvertretender Branddirektor	Die Modellfunktion „Stellvertretender Branddirektor bzw. Stellvertretende Branddirektorin“ umfasst die direkte personelle und fachliche Führung von Feuerwehroffizierinnen und -offizieren (unterstellte Führungskräfte) sowie Feuerwehrfrauen und -männern im Einsatz, die Leitung von Feuerwehreinsätzen, gegebenenfalls die Einsatzleitung bei Großschadensereignissen und Katastrophen an der Einsatzstelle, die Anwendung des technischen und einsatztaktischen Wissens in den zu verantwortenden Einsatzsituationen, gegebenenfalls die Personalführung und Dienstaufsicht über eine Brandschutzsektion sowie gegebenenfalls die zusätzliche Leitung eines Referates oder einer Geschäftsgruppe im innendienstlichen Bereich.

9. Berufsfamilie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)		
Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 1/7 und S 1/8	IKT Support	Die Modellfunktion „IKT Support“ umfasst die Help-Desk-Unterstützung der IT-BenutzerInnen, die Installation von Programmen, das Einrichten von PCs, die Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen nach Musterabläufen und (genauen) Richtlinien innerhalb des Aufgabengebietes. Dazu gehören erforderliche Erörterungen und Abklärungen mit Benutzern (Anwendertipps) usw. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.
S 1/9 bis S 1/12	IKT Systemadministration und Systembetrieb	Die Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ umfasst die Installation, Konfigurierung, Betreuung und Aktualisierung der IKT-Systeme oder die Organisation und den Betrieb von vernetzten Informationssystemen entsprechend des definierten Service Level oder Programmierfähigkeiten/Parametrierung für Anwendungssysteme.

		Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und der Komplexität der Systeme.
S 1/12 bis S 1/15	IKT Systementwicklung	Die Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ umfasst die Analyse betrieblicher Abläufe. Umfasst sind Entwicklung, Implementierung und Customizing von IT-Systemen überwiegend in Projektarbeit, in anspruchsvollen Situationen auch die Entwicklung innovativer Lösungen und die eigenverantwortliche Bearbeitung von umfassenden und komplexen Problemstellungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktion ergeben sich aus dem Integrationsgrad und/oder Innovationsgrad und dem IT-Projekteinsatz.
S 1/16 und S 1/17	IKT Systemberatung	Die Modellfunktion „IKT Systemberatung“ umfasst die Entwicklung von Konzepten und Vorgaben, in anspruchsvollen Situationen auch für die langfristige strategische Ausrichtung der IKT einschließlich der Verantwortung für die gesamte Umsetzung (inhaltlich, technisch, organisatorisch, usw.) und Implementierung, großteils in Projektarbeit. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktion ergeben sich aus dem Integrationsgrad und dem Innovationsgrad.

**Einkommensschema S 2**

1. Berufsfamilie Infrastruktur		
Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 2/1 bis S 2/5	Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste	Die Modellfunktion „Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste“ umfasst die Mithilfe bei handwerklichen Facharbeiten bzw Tätigkeiten in sozialen Einrichtungen (bspw in Heimen udgl) sowie die teilweise selbstständige Ausführung im handwerklichen Fachberuf. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Belastungssituation und dem Ausführungscharakter.
S 2/5 bis S 2/8	Infrastruktur Facharbeiter	Die Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw Facharbeiter“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre oder berufsbildenden mittleren Schule erfordern. Alternative Zugangsvoraussetzung ist die Facharbeiteraufstiegsprüfung. Die Tätigkeit ist charakterisiert durch Rahmenaufträge und Anpassungen/Optimierungen innerhalb dieser Rahmenaufträge. Die Modellfunktion geht von einer mittleren Belastungssituation aus. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Professionalität.
S 1/7 bis S 1/8	Anlagenbetreuung Infrastruktur	Die Modellfunktion „Anlagenbetreuung Infrastruktur“ umfasst das Betreuen von komplexen Anlagen, Maschinen und Geräten, die eingerichtet übernommen werden, sowie auch von Gebäuden oder Gebäudeteilen. Umfasst sind weiters die Prozessüberwachung und -steuerung sowie die Anlagenwartung bzw die Veranlassung von Reparaturmaßnahmen. Technisches Verständnis ist erforderlich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Eingriffsniveau und der Komplexität.

**2. Berufsfamilie Langzeitpflege**

2. Berufsfamilie Langzeitpflege		
Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S2 /3 und S 2/4	Alltagsbegleitung/-Betreuung	Die Modellfunktion „Alltagsbegleitung/-Betreuung“ umfasst die Mithilfe bei der Zubereitung von Mahlzeiten, die Unterstützung des Pflegepersonals bei der Basisversorgung (unter Anleitung und Aufsicht des Gehobenen Dienstes) und die Betreuung der Klienten/innen einschließlich der sozialen Kontaktpflege zu den Klienten/innen und der Aktivierung der Klient/innen. Umfasst sind auch Versorgungsaufgaben wie Botengänge. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Qualifikation.
S 2/5 bis S 2/7	Pflege- und Sozialbetreuung	Die Modellfunktion „Pflege- und Sozialbetreuung“ umfasst die Unterstützung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege bei der Klienten/innen-Betreuung einschließlich der

		flankierenden Pflegearbeiten wie Grundpflege, die Pflege auf Anordnung unter Aufsicht, die Beobachtung der Patient/innen, die soziale Kontaktpflege mit Patient/innen und deren Angehörigen, die Planung/Organisation/Durchführung von Maßnahmen und Aktivitäten, die den Alltag der Klienten/innen abwechslungsreich und angenehm gestalten, die Aktivierung der Klienten/innen, die soziale Kontaktpflege zu Klienten/innen und Angehörigen und die Unterstützung der Pflege bei der Betreuung der Klienten/innen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabengebiet.
S 2/10	Gehobener medizinischer technischer Dienst	Die Modellfunktion „Gehobener medizinischer technischer Dienst“ umfasst die eigenverantwortliche Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen, Befundungen und Behandlungen nach ärztlicher Anordnung, die Durchführung von Vorsorge- und Therapiemaßnahmen sowie Beratungen einschließlich der Dokumentation und Administration.
S 2/9 bis S 2/11	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/ Pflegeexperte/in	Die Modellfunktion „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/ Pflegeexperte/in“ umfasst den Einsatz als qualifizierte Pflegepersonen im Pflege- oder Betreuungsdienst (Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen oder Diplomsozialbetreuerin- bzw. betreuer) sowie den Einsatz als Diplomierter Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. als Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger (DGKP) mit einer der folgenden einschlägigen Weiterbildungen gemäß § 64 GuKG für DGKP: PA: Validationsanwender, Praktikumsanleiter, Gerontologische Pflege, Pflege bei Demenz, Kontinenz- und Stoma Beratung, Wundmanagement - Dauer mind. 4 Wochen (160 Stunden) (Pflege-experte/in 1) oder den Einsatz als DGKP mit einer der folgenden einschlägigen Spezialisierungen gemäß § 17 GuKG für DGKP: Hospiz- und Palliativversorgung, Psychogeriatrische Pflege, Wundmanagement und Stoma Versorgung, Hygiene, Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege - Dauer mind. 1 Jahr (Pflegeexperte/in 2).

### 3. Berufsfamilie Feuerwehr

Einkommensband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
S 2/5 bis S 2/7	Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann (Mannschaft)	Die Modellfunktion „Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann“ umfasst die Mitwirkung im Feuerwehreinsatz (Unterstützung im Löschangriff, Gerätenachschub, Löschwasserversorgung, Lotse, etc.), die Mitwirkung beim Brandsicherheitswachdienst in Veranstaltungsstätten sowie die Mitarbeit bei den Aufgaben des Tagdienstes. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit (abhängig von der Dienstzeit).
S 2/8 bis S 2/11	Charge	Die Modellfunktion „Charge“ umfasst die direkte fachliche und allenfalls auch partielle personelle

		<p>Führung von unterstellten Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmännern, die Anweisung und Kontrolle von Aufgaben, die Mitarbeit in der operativen Arbeitsausführung sowie die Ausführung und Kontrolle von anspruchsvollen Sachaufgaben und von täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Einsatzmöglichkeit.</p>
--	--	--



**Anlage 4**  
**(Zu § 168b)**

**Einkommensschema S 1**

Einkommensstufe	Einkommensband												Verweildauer
	S1/1 Euro	S1/2 Euro	S1/3 Euro	S1/4 Euro	S1/5 Euro	S1/6 Euro	S1/7 Euro	S1/8 Euro	S1/9 Euro	S1/10 Euro	S1/11 Euro	S1/12 Euro	
1	1.956	2.015	2.099	2.207	2.319	2.439	2.579	2.755	2.932	3.148	3.370	3.638	2
2	2.014	2.076	2.162	2.273	2.389	2.512	2.682	2.865	3.050	3.274	3.505	3.784	2
3	2.073	2.136	2.225	2.339	2.458	2.585	2.759	2.948	3.138	3.369	3.640	3.929	3
4	2.132	2.197	2.288	2.405	2.528	2.658	2.837	3.031	3.225	3.463	3.741	4.039	4
5	2.171	2.257	2.351	2.471	2.597	2.731	2.914	3.113	3.313	3.558	3.842	4.148	4
6	2.210	2.297	2.414	2.516	2.667	2.804	2.991	3.196	3.401	3.652	3.943	4.257	5
7	2.249	2.338	2.456	2.560	2.713	2.877	3.069	3.279	3.489	3.747	4.044	4.366	5
8	2.268	2.358	2.477	2.604	2.760	2.926	3.120	3.334	3.577	3.841	4.146	4.475	5
9	2.288	2.378	2.498	2.648	2.806	2.975	3.172	3.389	3.636	3.904	4.213	4.548	

Einkommensstufe	Einkommensband												Verweildauer
	S1/13 Euro	S1/14 Euro	S1/15 Euro	S1/16 Euro	S1/17 Euro	S1/18 Euro	S1/19 Euro	S1/20 Euro	S1/21 Euro	S1/22 Euro	S1/23 Euro	S1/24 Euro	
1	3.898	4.210	4.512	4.839	5.191	5.568	6.024	6.518	7.053	7.638	8.272	8.968	2
2	4.093	4.421	4.737	5.081	5.450	5.846	6.325	6.844	7.406	8.020	8.686	9.416	2
3	4.249	4.589	4.918	5.275	5.658	6.069	6.566	7.105	7.688	8.325	9.017	9.775	3
4	4.405	4.758	5.098	5.468	5.865	6.291	6.807	7.366	7.970	8.631	9.348	10.133	4
5	4.522	4.884	5.279	5.662	6.073	6.514	7.048	7.627	8.252	8.936	9.679	10.492	4
6	4.639	5.010	5.414	5.855	6.281	6.737	7.289	7.887	8.534	9.242	10.009	10.851	5
7	4.756	5.137	5.550	6.000	6.488	6.960	7.530	8.148	8.816	9.547	10.340	11.210	5
8	4.834	5.221	5.640	6.097	6.592	7.127	7.711	8.344	9.028	9.776	10.589	11.479	5
9	4.912	5.305	5.730	6.194	6.696	7.238	7.831	8.474	9.169	9.929	10.754	11.658	

**Einkommensschema S 2**

Einkommensstufe	Einkommensband												Verweildauer
	S2/1 Euro	S2/2 Euro	S2/3 Euro	S2/4 Euro	S2/5 Euro	S2/6 Euro	S2/7 Euro	S2/8 Euro	S2/9 Euro	S2/10 Euro	S2/11 Euro	S2/12 Euro	
1	1.596	1.655	1.739	1.847	1.959	2.079	2.219	2.395	2.572	2.788	3.010	3.278	2
2	1.654	1.716	1.802	1.913	2.029	2.152	2.322	2.505	2.690	2.914	3.145	3.424	2
3	1.713	1.776	1.865	1.979	2.098	2.225	2.399	2.588	2.778	3.009	3.280	3.569	3
4	1.772	1.837	1.928	2.045	2.168	2.298	2.477	2.671	2.865	3.103	3.381	3.679	4
5	1.811	1.897	1.991	2.111	2.237	2.371	2.554	2.753	2.953	3.198	3.482	3.788	4
6	1.850	1.937	2.054	2.156	2.307	2.444	2.631	2.836	3.041	3.292	3.583	3.897	5
7	1.889	1.978	2.096	2.200	2.353	2.517	2.709	2.919	3.129	3.387	3.684	4.006	5
8	1.908	1.998	2.117	2.244	2.400	2.566	2.760	2.974	3.217	3.481	3.786	4.115	5
9	1.928	2.018	2.138	2.288	2.446	2.615	2.812	3.029	3.276	3.544	3.853	4.188	

Einkommensstufe	Einkommensband												Verweildauer
	S2/13 Euro	S2/14 Euro	S2/15 Euro	S2/16 Euro	S2/17 Euro	S2/18 Euro	S2/19 Euro	S2/20 Euro	S2/21 Euro	S2/22 Euro	S2/23 Euro	S2/24 Euro	
1	3.538	3.850	4.152	4.479	4.831	5.208	5.664	6.158	6.693	7.278	7.912	8.608	2
2	3.733	4.061	4.377	4.721	5.090	5.486	5.965	6.484	7.046	7.660	8.326	9.056	2
3	3.889	4.229	4.558	4.915	5.298	5.709	6.206	6.745	7.328	7.965	8.657	9.415	3
4	4.045	4.398	4.738	5.108	5.505	5.931	6.447	7.006	7.610	8.271	8.988	9.773	4
5	4.162	4.524	4.919	5.302	5.713	6.154	6.688	7.267	7.892	8.576	9.319	10.132	4
6	4.279	4.650	5.054	5.495	5.921	6.377	6.929	7.527	8.174	8.882	9.649	10.491	5
7	4.396	4.777	5.190	5.640	6.128	6.600	7.170	7.788	8.456	9.187	9.980	10.850	5
8	4.474	4.861	5.280	5.737	6.232	6.767	7.351	7.984	8.668	9.416	10.229	11.119	5
9	4.552	4.945	5.370	5.834	6.336	6.878	7.471	8.114	8.809	9.569	10.394	11.298	

## Erläuterungen

### 1. Allgemeines:

1.1. Hauptgegenstand des Gesetzesvorhabens ist die **Neugestaltung des Gehaltssystems** im Magistratesdienst in Form einer grundlegenden Neuorientierung hin zu einer funktionsbezogenen Entlohnung, einer Neugestaltung der Lebensverdienstkurve durch höhere Einstiegs- und niedrigere Endbezüge und einer weitgehenden Einbeziehung der bisherigen Zulagen und Nebengebühren in das Gehalt. Insgesamt sind dies Gesichtspunkte, an denen sich bereits das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz, LGBl Nr 94/2015 idGF, orientiert hat und die sich für den Landesdienst seither in der Praxis bewährt haben.

Im Unterschied dazu wird nach dem bestehenden Gehaltssystem die Höhe des Einkommens überwiegend nicht durch die tatsächlich verrichtete Arbeit, sondern durch die Einordnung in eines der bestehenden Entlohnungsschemas (Entlohnungsschema 1 oder 2) und darüber hinaus durch die Ausbildung und das Dienstalter bestimmt. Besondere Aufgaben werden durch Zulagen und Nebengebühren abgegolten. Das Einkommen steigt mit zunehmendem Dienstalter stark an und ist in der Regel in der zweiten Laufbahnhälfte deutlich höher als in der ersten. Diese Einkommensverteilung stimmt mit den Anforderungen, die sich aus der typischen Lebensplanung der Bediensteten ergeben, nicht überein, da die höchste Ausgabenbelastung (Deckung des Wohnbedarfes, Familiengründung) überwiegend in der ersten Laufbahnhälfte vorliegt.

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird auch dem der aktuellen politischen Arbeit der Stadt zu Grunde liegenden Parteienübereinkommen der Stadtgemeinde Salzburg ([\(Microsoft PowerPoint - Struktur 2019 für Bürgermeister\) \(stadt-salzburg.at\)](#) Rechnung getragen, das unter Punkt 9.2. als Ziel vorsieht, „nach dem Vorbild des Landes Salzburg ein neues Besoldungssystem mit dem Ziel, die Attraktivität der Stadt als Dienstgeberin zu erhöhen, zu entwickeln. Um jungen Menschen ein „Startkapital“ für die Haushalts- und Familiengründung zu verschaffen, sollte die Lebensverdienstkurve zugunsten der ersten Arbeitsjahre abgeflacht und Leistungsanreize über die gesamte Berufslaufbahn ermöglicht werden.“

Das neue Gehaltssystem für den Magistratesdienst weist folgende Eckpunkte auf:

- **Funktionsorientierte Entlohnung:**

Die Höhe des Monatsgehalts hängt von den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes ab. Die Entlohnung orientiert sich primär an der ausgeübten Tätigkeit, die Ausbildung ist nur mehr eine von mehreren maßgeblichen Faktoren.

- **Modellstellensystem:**

Das Monatsgehalt bestimmt sich nicht mehr nach der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe, sondern nach der Modellstelle. Modellstellen sind abstrakte Funktionen, die losgelöst von den Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zielsetzungen konkreter Stellen auf die wesentlichen Grundanforderungen von Stellen reduziert und bewertet werden. Gleichartige Modellstellen werden zu einer Modellfunktion zusammengefasst, wobei die Modellstellen innerhalb der Modellfunktion wegen ihrer unterschiedlichen Stellenanforderungen unterschiedliche Werte aufweisen. Die einzelnen Modellfunktionen des Einreichungsplanes sind in der Anlage 3 beschrieben.

Die Zuordnung der Bediensteten zur Modellstelle erfolgt bei Vertragsbediensteten im Dienstvertrag und bei Beamtinnen und Beamten im Ernennungsbescheid. Dabei wird das Anforderungsprofil der konkreten Stelle mit dem der Modellstelle verglichen und der Modellstelle mit der größten Übereinstimmung zugeordnet.

Jede Modellstelle gehört zu einer Modellfunktion. In den Einreichungsplänen werden bis auf wenige Ausnahmen alle zur Zeit im Magistratesdienst vorzufindenden Berufsfamilien und Modellfunktionen abgebildet (Anlage 3). Den Einreichungsplänen können auch die den einzelnen Modellfunktionen zugeordneten Einkommensbänder entnommen werden. Die Einkommensbänder legen die konkrete Gehaltshöhe fest (Anlage 4). In der vom Gemeinderat zu erlassenden Modellstellen-Verordnung werden die Modellstellen festgelegt, wobei jede Modellstelle auch einem Einkommensband zuzuordnen ist, wenn nicht ausnahmsweise gesetzlich ein Fixgehalt vorgesehen ist. Für die Zuordnung sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen nach der Anlage 3 maßgeblich. In der ebenfalls vom Gemeinderat zu erlassenden Zugangsverordnung werden die einschlägige Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festgelegt, die jeweils Voraussetzung für die Einreihung in die einzelnen Modellfunktionen darstellen, sofern die Voraussetzungen nicht durch Berufsgesetze geregelt sind.

- **Einkommensverlagerung:**

Durch höhere Einstiegsgehälter und die länger werdende Verweildauer gegen Ende der Berufslaufbahn hin werden flachere Gehaltskurven erreicht. Die Umverteilung der Lebensverdienstsumme in frühere Dienstjahre trägt den Bedürfnissen junger Bediensteter Rechnung und steigert die Attraktivität des Magistratsdienstes für junge und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- **Weitgehende Reduzierung von Zulagen und Nebengebühren:**

Spezifische Anforderungen und Aufgaben von Bediensteten, die bis dato durch Zulagen und Nebengebühren abgegolten wurden, werden so weit als möglich in das Gehalt integriert. So entfallen beispielsweise die Dienstalterszulage, die Verwaltungsdienstzulage, die Verwendungszulage, die Pflegedienstzulage und die Pflegedienst-Chargenzulage. Auch einige Nebengebühren (zB Mehrleistungszulage) sind im neuen Gehaltssystem nicht mehr vorgesehen. Zeitbezogene Nebengebühren, wie Überstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung, bleiben erhalten. Dadurch wird eine größere Transparenz und Nachvollziehbarkeit in den Einkommensstrukturen erzielt.

- **Optionsmöglichkeit:**

Das neue Gehaltssystem gilt für alle Bediensteten, die ab 1. Jänner 2023 neu in den Magistratsdienst eintreten. Bediensteten im alten Gehaltssystem wird die (zeitlich unbefristete) Möglichkeit geboten, in das neue Gehaltssystem zu wechseln. Davon unabhängig bleibt das alte Gehaltssystem parallel zum neuen Besoldungsrecht weiterhin bestehen und wird laufend weiterentwickelt.

1.2. Zweiter Regelungsschwerpunkt der Novelle ist die Neugestaltung der **Anrechnung von Vordienstzeiten** im Magistratsdienst. Für neu eintretende Bedienstete ist vorgesehen, dass dem Tag der Aufnahme vorangegangene Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit für den Erfahrungsanstieg zu 100 % anrechenbar sind. Ergänzend können bis zu einem Ausmaß von höchstens 10 Jahren Zeiten angerechnet werden, in denen eine zwar nicht einschlägige, aber für den Magistratsdienst nützliche Berufstätigkeiten verrichtet worden sind. Ob diese Tätigkeiten selbständig oder unselbständig ausgeübt wurden, spielt für die Anrechenbarkeit keine Rolle. Auch wird bei der Anrechnung nicht mehr danach unterschieden, ob die Vordienstzeiten bei einer (inländischen) Gebietskörperschaft oder in der Privatwirtschaft erworben wurden. Maßgebend dafür, ob eine Tätigkeit als Vordienstzeit anrechenbar ist, ist ausschließlich die Qualifikation der Berufstätigkeit als einschlägig oder nützlich.

Bedienstete, die bereits dem Dienststand angehören, können entweder in das neue Gehaltssystem optieren (vgl die Ausführungen zur Optionsmöglichkeit) oder aber im alten Gehaltssystem die Anrechnung einschlägiger oder nützlicher Berufszeiten bewirken (§ 222 Abs 3 bis 6).

1.3. Eine weitere wesentliche Änderung betrifft die Neuregelung des Fahrkostenzuschusses, die erstmals auch die Ausgabe oder Bezuschussung von **Jobtickets**, dh von Jahreskarten für öffentliche Verkehrsmittel, vorsieht und damit insgesamt zu einer verstärkten Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln für den Arbeitsweg der Magistratsbediensteten beitragen soll.

1.4. Über diese Hauptinhalte hinaus werden redaktionelle Anpassungen und Zitatberichtigungen vorgenommen und Anregungen und Erfordernisse aus der Vollzugspraxis umgesetzt.

## 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 in Widerspruch zu unionsrechtlichen Bestimmungen. Die Neugestaltung der Anrechnung von Vordienstzeiten steht im Einklang mit der entsprechenden Judikatur des EuGH zu diesem Thema (zB C-514/12, *RS Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Landeskliniken Betriebs GmbH*; C-703/17, *RS Adelheid Krah gegen Universität Wien*; C-539/15, *RS Bowman*; C-482/16, *RS Stollwitzer*).

In dieser Urteilslinie hat der Europäische Gerichtshof zu Recht erkannt, dass die Verordnung (EU) Nr 492/2011 dahingehend auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der die von den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern einer Gebietskörperschaft ununterbrochen bei ihr zurückgelegten Dienstzeiten bei der Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß, alle anderen Dienstzeiten dagegen nur teilweise oder unterschiedlich je nach privaten oder öffentlich-rechtlichen Dienstgebern berücksichtigt werden.

Darüber hinaus hat der Gerichtshof der Europäischen Union mit Urteil vom 11. November 2014, C-530/13, *RS Schmitzer*, die bundesrechtlich vorgenommene Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung nach dem Urteil C-88/08 (*RS Hütter*) als altersdiskriminierend beurteilt. Diese Neuregelung, die eine erweiterte Berücksichtigung von Ausbildungs- und Berufsausübungszeiten vor dem 18. Lebensjahr bei gleichzeitiger

Verlängerung von Vorrückungszeiten vorgesehen hat, diente auch als Regelungsvorbild für die landesrechtlich mit in der Stammfassung des MagBeG (LGBl Nr 51/2012) im § 220 vorgenommenen Regelung, so dass indirekt auch diese Bestimmungen von den Bedenken des Gerichtshofes betroffen sind.

Zusammenfassend kann aus der Judikatur festgehalten werden, dass aus unionsrechtlicher Sicht vor allem die diskriminierungsfreie Bewertung von Zeiten der Berufserfahrung wesentlich ist. Ausbildungszeiten, die auch im Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft selbst keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen gehabt hätten, müssen hingegen auch bei neu eintretenden Bediensteten nicht zwingend berücksichtigt werden.

Diese Gesichtspunkte sollen zu einer grundlegenden Neugestaltung des Vordienstzeitenrechtes führen. Als wesentliche Eckpunkte werden festgehalten, dass die bisher geltende Anrechnung von Zeiten bei Gebietskörperschaften zur Gänze und von sonstigen Zeiten zu 60 % durch Bestimmungen ersetzt wird, die bei Neuanstellungen eine Einzelfallprüfung der eventuell vorhandenen berufseinschlägigen oder nützlichen Vordienstzeiten durch die Dienstgeberin bzw die Dienstbehörde anordnen (§ 168c).

Für Bedienstete, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 1995 (dh ab dem Wirksamwerden der Verordnung [EU] Nr 492/2011 in Österreich) begründet worden ist, sieht der Entwurf zwei Möglichkeiten vor:

- die Option in das Gehaltssystem neu, wobei die Neueinstufung unter Anwendung des diskriminierungsfreien § 168c erfolgt oder
- der Verbleib im Gehaltssystem alt, wobei gemäß § 222 die Neuberechnung des Vorrückungsstichtages unter Anwendung von § 168c beantragt werden kann.

#### 4. Kostenfolgen:

Das Vorhaben wird zu Mehrkosten für die Stadt Salzburg führen. Da diese Kostenfolgen aber entweder auf Vorschlägen der Stadt beruhen (neues Gehaltssystem) oder sich durch die Umsetzung von Unionsrecht ergeben (Anrechnung von Vordienstzeiten), beschränkt sich die nachstehende Kostenschätzung auf die Wiedergabe der Angaben der Stadt. Von Seiten der Stadt wurden dabei nur ungefähre Kostenschätzungen bekannt gegeben und auf die Durchführung einer der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften entsprechenden detaillierten Kostenberechnung ausdrücklich verzichtet.

Mehrkosten für andere Gebietskörperschaften sind nicht zu erwarten.

4.1. Eine exakte Kostenberechnung **des neuen Gehaltssystems** ist – wie bereits ausgeführt - mangels konkreter Daten naturgemäß nicht möglich, daher wird nur eine ungefähre Folgekostenschätzung vorgenommen. Diese geht von folgenden Annahmen aus:

- Bedienstete optieren in das neue Gehaltssystem, wenn der Gewinn über das Berufsleben zumindest mehr als 1 € beträgt.
- Bedienstete mit einem Verlust in der Lebensverdienstsumme optieren bis zum Alter von 40 Jahren dann, wenn der Einkommensgewinn in den nächsten 10 Jahren zumindest 5% ihres derzeitigen Ist-Einkommens beträgt und der Verlust nicht höher als der Gewinn in den ersten 10 Jahren ist.

Das neue Gehaltssystem ist als attraktives Angebot für die Bediensteten der Stadt anzusehen, daher ergeben die oben genannten Annahmen eine Optionsquote von ca 1/3 der Bediensteten. Insbesondere bei den Bediensteten der Berufsfamilien „Infrastruktur“, „Kindergarten“ und „Langzeitpflege“ werden besonders hohe Optionsquoten prognostiziert; dies betrifft vor allem die Einkommensbänder 1 bis 10.

Die zu erwartenden Einführungskosten des neuen Besoldungssystems werden sich im Jahr 2023 auf geschätzt ca. 7,1 Mio. € inkl. Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung und Überstunden belaufen. Die Berechnungen erfolgten im Wege einer Dynamischen Abweichungsanalyse durch die externen Berater. Die Einführungskosten werden demnach bis ins Jahr 2036 ansteigen und sodann auf das derzeitige Kostenniveau abfallen.

Unwägbarkeiten liegen jedenfalls in der tatsächlichen Anzahl der optierenden Bediensteten, in der Höhe der jährlichen Gehaltsabschlüsse, der Entwicklung des Pensionsantrittsalters in den kommenden Jahren sowie in nicht vorhersehbaren Änderungen der Personal- und Organisationsstruktur.

Neben den Kosten für jene Bedienstete, die von der Optionsmöglichkeit Gebrauch machen, werden sich auch Mehrausgaben aus den zu Beginn der Berufslaufbahn in der Regel höheren Monatseinkommen der nach Einführung des neuen Besoldungssystems eintretenden Bediensteten ergeben.

Die Einführung eines völlig neuen, den Bediensteten nicht vertrauten Besoldungssystems wird auch den zur Vollziehung erforderlichen Verwaltungsaufwand erhöhen. Dies betrifft insbesondere die erforderliche Optionsberatung und die Vollziehung der Optionsbestimmung.

4.2. Die geänderte Anrechnung von **Vordienstzeiten** wird ebenfalls zu Mehrkosten für die Stadt Salzburg führen.

4.3. Die **weiteren Änderungen** (Einführung des Jobtickets, Änderung des Regelpensionsalters, geänderte Kündigungsbestimmungen) werden als kostenneutral beurteilt.

#### **5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:**

Zum Vorhaben sind eine Leermeldung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg und inhaltliche Stellungnahmen der Ärztekammer für Salzburg, des Bundeskanzleramtes (Verfassungsdienst), der Yunion – Die Daseinsgewerkschaft, der Personalvertretung der Magistratsbediensteten und der Landesgruppe Salzburg des Österreichischen Städtebundes eingelangt.

Die Ärztekammer für Salzburg hat vorgeschlagen, für Ärztinnen und Ärzte im Magistratesdienst eine eigene Modellfunktion vorzusehen und die Entlohnungshöhe an den Landesdienst anzupassen. Diese Anregung soll entsprechend einer Rückmeldung des Personalamtes der Stadt Salzburg nicht aufgegriffen werden, da im Gesetz aus Gründen der Übersichtlichkeit keine Zuordnung von einzelnen Berufsgruppen oder Ausbildungen zu Modellfunktionen vorgenommen werden soll. Diese detaillierte Zuordnung wird erst in bewährter Weise im Stellenplan erfolgen, wobei für Amtsärztinnen und Amtsärzte bzw. als Heimärztinnen und Heimärzte die Zuordnung zur Modellfunktion „Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte“ mit den Einkommensbändern 15 bis 17 vorgesehen ist.

Von Seiten des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramtes wurden Bedenken an der aus dem Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten übernommenen Neuregelung des § 45 Abs 1 MagBeG (Inländervorbehalt für bestimmte Verwendungen) im Hinblick auf einen möglichen Widerspruch zu Art 3 StGG („öffentliche Ämter“ nur für Staatsbürgerinnen und Staatsbürger) geltend gemacht. Diese Bedenken werden nicht geteilt, da tragfähige Judikatur zu Art 3 StGG im Licht des unionsrechtlichen Diskriminierungsverbotes fehlt und jedenfalls der im Zweifel diskriminierungsfreien Auslegung der Vorzug zu geben ist.

Die Personalvertretung der Magistratsbediensteten begrüßte grundsätzlich die Besoldungsreform, forderten jedoch noch weitere Besserstellungen für Magistratsbedienstete, wie Leistungsanreize nicht nur beim Berufseinstieg (Arbeitszeitverkürzung, Work-Life-Balance) und ein Benachteiligungsverbot für Bedienstete, die nicht in das neue Besoldungssystem optieren wollen. Ergänzend wurden verschiedene Änderungen des Entwurfs vorgeschlagen und abschließend neue Verhandlungen zu verschiedenen Punkten. Als Ergebnis dieser neuerlichen Verhandlungen sieht die Regierungsvorlage im Unterschied zum Entwurf die erweiterte Möglichkeit vor, die Bewertungskommission anzurufen (§ 39b Abs 4), eine klarstellende Erläuterung zu den Auswirkungen einer Option wurde in die Erläuterungen aufgenommen, die Berücksichtigung nützlicher Zeiten beim Erfahrungsanstieg (§ 168c) ist enthalten, weiters wurden die Gehaltstabellen im Anhang 4 aktualisiert.

Auch Yunion-Die Daseinsgewerkschaft sprach sich nicht grundsätzlich gegen den Entwurf aus, forderte aber verschiedene Verbesserungen auch von Bestimmungen, die mit der Besoldungsreform keinen unmittelbaren Zusammenhang aufweisen (Bildungskarenz, Pflegefreistellung, Familienhospizfreistellung) und forderte verschiedene Änderungen des neuen Besoldungssystems. Von diesen Forderungen wurde nach Verhandlungen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervertretungen (vgl den vorherigen Absatz) verschiedene Punkte berücksichtigt, ergänzend sieht die Vorlage die Möglichkeit der Pflegefreistellung (§ 90) auch für Kinder vor, die nicht im gemeinsamen Haushalt der oder des Bediensteten leben. Auch auf Grund einer Forderung der Yunion wird die Zuständigkeit der Bewertungskommission erweitert und sind verschiedene Klarstellungen und sprachliche Ergänzungen in der Regierungsvorlage enthalten.

Auf die Änderungsvorschläge der Landesgruppe Salzburg des Österreichischen Städtebundes wurde bei der Überarbeitung des Entwurfs Bedacht genommen.

#### **6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:**

##### **Zu Z 1:**

Die Systemumstellung im Entlohnungsrecht hat auch massive Auswirkungen auf das Inhaltsverzeichnis. Zur Wahrung der Übersichtlichkeit soll das gesamte Verzeichnis neu erlassen werden.

##### **Zu Z 2:**

Die Definition einiger neuer Begriffe soll die Vollziehung des neuen Gehaltssystems erleichtern und die Verständlichkeit des Gesetzestextes verbessern. Die Begriffsdefinitionen werden dabei unterschieden in solche, die einen überwiegend dienstrechtlichen Zusammenhang haben (lit A) und solche, die sich auf das Besoldungsrecht im engeren Sinn beziehen (lit B). Die in lit A Z 2, 4, 5 und 9 angeführten Begriffe sind dabei unverändert aus der geltenden Rechtslage übernommen.

Da die von der oder dem Bediensteten zu erfüllenden Aufgaben in Zukunft von zentraler Bedeutung für die Entlohnung sein werden, wird dem schon bisher im Dienstrecht der Magistratsbediensteten verwendeten und aus dem Bundesdienstrecht übernommenen Begriff des Arbeitsplatzes (lit A Z 1) größere Bedeutung als bisher zukommen. Der Begriffsinhalt stimmt dabei mit dem bisherigen Verständnis überein (vgl zB die in *Fellner*, BDG zu § 36 BDG zitierten Erläuterungen aus 400 BlgNR XIV. GP: „Die Wissenschaft hat für den Begriff des Arbeitsplatzes etwa folgende Definition entwickelt: Der Arbeitsplatz (Dienstposten im funktionellen Sinn) ist die Summe ständig anfallender Funktionen hoheitlicher oder auch nicht hoheitlicher Art (Dienstgeschäfte), die – insgesamt als eine Arbeitseinheit innerhalb der Behördenorganisation gesehen und in einem Organisationsplan der Behörde ausgewiesen – einen ständig beschäftigten Funktionsinhaber nach allgemeiner Meinung voll auslastet.“ In der Begriffsdefinition wird diese, auf Bundesebene nur in den Erläuterungen hergestellte Verbindung zum Haushaltsrecht *expressis verbis* hergestellt und der Arbeitsplatz der Planstelle gleichgestellt. Im neuen Gehaltssystem sind allen Arbeitsplätzen entsprechende Modellstellen zugeordnet (vgl § 39 Abs 7 MagBeG in der Fassung des Entwurfes).

Die Begriffe „Berufsfamilie“, „Modellfunktion“ und „Modellstelle“ (lit A Z 3, 7 und 8) ergeben sich aus dem neuen Gehaltssystem und legen in einer von Begriff zu Begriff zunehmenden Genauigkeit die Aufgaben und Anforderungen fest, die für die Einreihung in das neue Gehaltssystem ausschlaggebend sind. Alle im Magistratesdienst derzeit anzutreffenden Berufsfamilien sind mit den dazu gehörenden Modellfunktionen in der Anlage 3 sowohl grafisch in Form zweier Einreihungspläne für die Entlohnungsschemas S 1 und S 2 (lit A Z 6) dargestellt als auch definiert. Die Unterteilung in Modellstellen ist vom Gemeinderat durch Verordnung vorzunehmen (vgl auch dazu § 39 MagBeG in der Fassung des Entwurfes).

In der lit B werden spezifisch besoldungsrechtliche Begriffe definiert, so etwa die Einkommensschemas, die die bisher bestehenden unterschiedlichen Entlohnungsschemas ersetzen und sich in Einkommensbänder und Einkommensstufen unterteilen (lit B Z 1, 2 und 3). Der Erfahrungsanstieg (lit B Z 4) umfasst alle für das Entstehen zeitabhängiger Rechte wesentlichen Zeiten, also sowohl die im Magistratesdienst zurückgelegte Dienstzeit als auch die angerechneten Beschäftigungszeiten (vgl § 168c MagBeG). Die beiden Kurzbezeichnungen „Gehaltssystem alt“ und „Gehaltssystem neu“ erleichtern die Darstellung der beiden für einen bestimmten Zeitraum parallel existierenden Entlohnungskonzepte in einem Normtext (lit B Z 5 und 6).

#### **Zu Z 3.1 und 3.2:**

Auf die in den Erläuterungen zu Z 2 getroffenen Ausführungen zur Begriffsdefinition „Arbeitsplatz“ wird verwiesen. Da in Zukunft die Modellstelle im Ernennungsbescheid anzuführen ist (vgl § 39b Abs 1 MagBeG) ist in der Z 3.1. auch eine Klarstellung erforderlich, welche Aufgabenänderungen die Modellstellenzuordnung nicht berühren und daher auch keinen neuen Ernennungsbescheid erfordern. In der Z 3.2. wird die bei § 39 (neu) MagBeG erläuterte Zugangsverordnung angesprochen, in der vom Gemeinderat Ausbildungs- oder Erfahrungsanforderungen für alle Berufsfamilien mit Ausnahme von Führungsfunktionen festzulegen sind.

#### **Zu den Z 3.3, 4 und 5.1:**

In diesen Bestimmungen werden sprachliche Anpassungen an die neuen Begriffe vorgenommen.

#### **Zu Z 5.2:**

Eine vergleichbare Funktion zur Ernennung auf eine Planstelle (einen Arbeitsplatz) einer niedrigeren Verwendungsgruppe kommt im Gehaltssystem neu der Rückreihung zu, die im § 43a Abs 4 MagBeG geregelt ist.

#### **Zu Z 6:**

Als Definitivstellungserfordernis ist im Gehaltssystem neu nur mehr ein bestimmter Bewährungszeitraum vorgesehen (vier Jahre wie bisher), darauf ist auch sprachlich Bedacht zu nehmen (Z 6.1.) Auch in der Z 6.2. werden Bestimmungen an die veränderten Begriffe des Gehaltssystems neu angepasst.

#### **Zu Z 7:**

Über den Bewährungszeitraum hinausgehende Definitivstellungserfordernisse gibt es im Gehaltssystem neu nicht mehr, die Anlage 1 findet nur mehr auf Bedienstete im Gehaltssystem alt Anwendung. Weiterhin besteht aber die Möglichkeit, Bediensteten höherwertige Aufgaben unter der Bedingung zuzuweisen, dass eine allenfalls erforderliche dienstliche Ausbildung innerhalb einer bestimmten Frist nachzuholen ist (§ 43a Abs 3). § 11 Abs 4 MagBeG, der nur mehr auf Bedienstete des Gehaltssystems alt anzuwenden ist, findet also eine inhaltliche Entsprechung im Gehaltssystem neu.

**Zu Z 7a:**

Derzeit ist vorgesehen, dass Magistratsbeamtinnen und –beamte erst mit Ablauf des Jahres in den Ruhestand übertreten, in dem sie ihr 65. Lebensjahr vollenden. Im Dienstrecht der Landesbeamtinnen und –beamten (§ 3d Abs 1 L-BG) erfolgt der Übertritt in den Ruhestand hingegen schon mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Diese Rechtslage wird auch für den Magistratsdienst hergestellt.

**Zu Z 8:**

Im Magistratsdienst kann das Aufnahmeerfordernis der Volljährigkeit für einzelne, genau bestimmte Arbeitsplätze durch ein Mindestalter von 15 Jahren ersetzt werden. Diese Bestimmung ist an das Gehaltssystem neu anzupassen.

**Zu Z 9:**

Bei Vertragsbediensteten ist die Zuordnung zu einer Modellstelle/Modellfunktion im Dienstvertrag vorzunehmen, die entsprechende Bestimmung ist daher anzupassen.

**Zu Z 10:**

§ 24 regelt die Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses. Eine Kündigung ist bei befristeten Dienstverhältnissen derzeit nicht vorgesehen, soll aber nach dem Vorbild von § 74 Abs 1 Z 7 L-VBG und auch nach dem Vorbild anderer Landesdienstrechtsgesetze (zB § 53 Abs 4 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz; § 129 Abs 1 Wiener Bedienstetengesetz) ermöglicht werden (§ 24 Abs 1 Z 8).

In § 24 Abs 1 Z 7 wird lediglich eine Anpassung an geänderte rechtliche Rahmenbedingungen (Einführung der Verwaltungsgerichte) vorgenommen.

**Zu Z 10a:**

Entsprechend dem Regelungsvorbild des § 66 Abs 1 L-VBG soll jene Frist, innerhalb derer ein Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann, von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert werden. Die entsprechende Bestimmung hat sich im Landesdienstrecht seit ihrer Einführung mit dem Gesetz LGBl Nr 98/2017 bewährt. Aus den Erläuterungen zu § 66 Abs 1 L-VBG ([Vorlage der Landesregierung \(salzburg.gv.at\)](http://www.salzburg.gv.at)) wird folgendes hervorgehoben:

„Das Land Salzburg als Dienstgeber hat in den letzten Jahren viele Anstrengungen unternommen, um den Landesbediensteten marktconforme 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.“

Diese Erwägungen, für die Beurteilung einer oder eines Bediensteten ausreichend Zeit zur Verfügung zu stellen, führt zum Vorschlag einer ebenfalls zweijährigen „Bewährungsfrist“ im Magistratsdienst.

**Zu Z 11:**

Hier wird lediglich ein redaktioneller Fehler berichtet.

**Zu Z 12:****Zu § 39:**

In dieser zentralen Bestimmung des neuen Gehaltssystems wird die Zuordnung von Bediensteten zu einem Arbeitsplatz und damit einer Modellstelle dargelegt. Dieser rein die Aufgaben und damit die Verwendung von Bediensteten betreffende Abschnitt soll aus systematischen Gründen im 4. Abschnitt des MagBeG geregelt werden.

§ 39 Abs 1 verweist auf die Anlage 3 und damit auf die bereits in den Erläuterungen zu Z 2 angesprochene Einteilung der Tätigkeiten in Berufsfamilien und Modellfunktionen. Diese Einreihungspläne sowie die da-



rauf aufbauenden Einkommensschemas (Anlage 4) bilden die Ergebnisse der das Kernstück der Gehaltsreform bildenden Funktionsbewertung ab. Auf der Grundlage des § 39 und der Anlage 3 werden die Berufsfamilien und Modellfunktionen den in der Anlage 4 geregelten Einkommensschemas S 1 und S 2 zugeordnet.

Die Festlegung konkreter Modellstellen samt der Zuordnung zu einem Einkommensband hat der Gemeinderat durch Verordnung vorzunehmen (§ 39 Abs 5). Während sich Modellfunktionen über mehrere Einkommensbänder erstrecken können, sind einzelne Modellstellen stets nur einem Einkommensband zugeordnet. Weiters hat der Gemeinderat durch Verordnung die einschlägige Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festzulegen, die jeweils für die Einreihung in die einzelnen Modellfunktionen Voraussetzungen sind (Zugangsverordnung, § 39 Abs 6), sofern diese nicht durch Berufsgesetze geregelt sind.

Im Unterschied zu § 7 LB-GG, der für den Landesdienst eine generell-abstrakte Beschreibung von Modellstellen an Hand von Anforderungsgraden und Anforderungsarten vorsieht, ist für den Magistratsdienst die konkrete Zuordnung von Arbeitsplätzen zu Modellstellen durch den Dienstgeber vorgesehen (§ 39 Abs 7). Im Rahmen einer Funktionsbewertung wurden sämtliche Arbeitsplätze des Magistrats schon in der Vorbereitung des Gesetzesentwurfs von Bewertungsteams eingeschätzt, wobei die Einstufung nach einheitlichen sachlichen Kriterien auf Grundlage der mit den Stellen jeweils verbundenen Anforderungsarten, wie zB Wirkungsbereich, Kommunikation/Kundenorientierung, Umwelteinflüsse, körperliche Beanspruchung, passive psychische Belastung, Entscheidungskompetenz, Fachkompetenz oder Führungskompetenz erfolgte. Nach diesen Kriterien können die einzelnen Arbeitsplätze auf der Grundlage aktueller Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile und Organigramme anhand der in der Anlage 3 vorgesehenen Beschreibung der Modellfunktionen einer Berufsfamilie, einer Modellfunktion und einer Modellstelle zugeordnet werden (Abs. 1).

Durch das Einkommensschema S 2 werden Berufsfamilien und Modellfunktionen erfasst, die sich von den Berufsfamilien und Modellfunktionen des Einkommensschemas S 1 dadurch unterscheiden, dass sie typisch und vorhersehbar mit besonderen Erschwernissen verbunden sind. Die besondere Bedeutung des Einkommensschemas S 2 liegt in der Berücksichtigung der Anforderungsarten körperliche Beanspruchung und Umwelteinflüsse. Für die mit diesen Anforderungsarten verbundenen Erschwernisse soll den Bediensteten dieses Einkommensschemas zusätzlich zu ihrem Gehalt eine gesonderte Erschwernisabgeltung gemäß § 168e gebühren. Unter „Erschwernisse“ im Sinne dieser Bestimmung sind die unterschiedlichen Belastungen, Erschwernisse und Gefahren zu verstehen, die den in Abs 4 konkretisierten (physischen) Anforderungsarten „körperliche Beanspruchung“ und „Umwelteinflüsse“ entsprechen. Eine gesonderte Erschwernisabgeltung kommt für die dem Einkommensschema S 1 zugeordneten Modellstellen daher nicht in Betracht.

#### **Zu § 39a:**

§ 39a entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen § 39, ist jedoch sprachlich angepasst worden. § 39a Abs 2 ist zwar eine neue Bestimmung, die den systematischen Zusammenhang zu der vom Gemeinderat zu erlassenden Zugangsverordnung herstellt, entspricht jedoch inhaltlich ebenfalls der geltenden Rechtslage, da die Zugangsverordnung an die Stelle der in der Anlage 1 enthaltenen Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse treten wird.

#### **Zu § 39b:**

§ 39b regelt die Erstzuordnung (Abs 1) zu einer Modellstelle und die Überprüfung der Zuordnung (Abs 2 bis 7).

Sollten Zuordnungsänderungen auch Folgen für den Stellenplan haben, sind diese bei der nächsten Erstellung des Haushaltsvoranschlags zu berücksichtigen (Abs 3). Die Verpflichtung zur Anpassung des Stellenplanes ergibt sich aus der geltenden Rechtslage; da dieser Stellenplan ein Teil des Voranschlags und damit Teil eines Beschlusses des Gemeinderats ist, kann die Anpassung erst im nächstfolgenden Voranschlag erfolgen. Dies hat keine Auswirkung auf das Wirksamwerden der Zuordnungsänderung.

Zur Überprüfung von beabsichtigten Rückreihungen gemäß § 43a Abs 4 Z 3 (wichtiges dienstliches Interesse) wird eine aus Dienstgeber- und Dienstnehmervvertreterinnen und -vertretern zusammengesetzte weisungsfreie Kommission eingerichtet, die von Dienstgeberseite auf ausdrücklichen Wunsch der oder des betroffenen Bediensteten zu befassen ist. Diese Kommission ist so ausgestaltet, dass eine objektive und unparteiische Entscheidungsfindung gewährleistet ist.

#### **Zu Z 13:**

Die Einfügung von zwei Bestimmungen macht eine Änderung der Paragrafenbezeichnung erforderlich.

**Zu Z 14:**

In dieser Bestimmung werden nur sprachliche Anpassungen an den Begriff „Arbeitsplatz“ vorgenommen.

**Zu Z 15:****Zu § 43:**

Die Bestimmung entspricht unverändert der geltenden Rechtslage, wird aber sprachlich angepasst.

**Zu § 43a:**

Die im Dienstvertrag (bei Vertragsbediensteten) vereinbarte oder im Ernennungsbescheid (bei Beamtinnen und Beamten) festgelegte Zuordnung kann geändert werden. Eine solche Zuordnungsänderung liegt gemäß Abs. 1 vor, wenn die oder der Bedienstete dauernd einer anderen Modellstelle zugewiesen wird. Keine Zuordnungsänderung liegt bei Aufgabenänderungen vor, die keine Anpassung der Modellstelle erfordern, wie zB bei Arbeitsaufträgen gemäß § 39a Abs 3 und 4, Dienstzuteilungen gemäß § 42 oder die im Sinn von § 43a Abs 1 nicht dauernd, sondern nur eine vorübergehend wirksam werden.

Die Vertretung einer Kollegin oder eines Kollegen im Falle der Erkrankung oder einer Karenz bzw eines Karenzurlaubes stellt daher keine Zuordnungsänderung dar, auch wenn diese Vertretung über einen längeren Zeitraum hinweg andauert. Die oder der Bedienstete hat im Falle einer ununterbrochenen mehr als 30 Kalendertage (bzw in der Berufsfamilie „Langzeitpflege“ 10 Arbeitstage) andauernden vorübergehenden Verwendung auf einer Modellstelle im Führungsbereich Anspruch auf eine Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger Zuordnung gemäß § 168f Abs 1 und 2.

Abs 2 unterscheidet zwischen der Höherreihung, der Umreihung und der Rückreihung, je nachdem, ob mit der neuen Modellstelle ein höheres, ein gleich hohes oder ein niedrigeres Gehalt verbunden ist. Die besoldungsrechtlichen Auswirkungen einer Höher-, Um- bzw. Rückreihung sind in den §§ 168g und 168h geregelt.

Abs 3 regelt den Fall einer Höher- bzw. Umreihung einer oder eines Bediensteten ohne absolvierte Dienstprüfung in eine Modellstelle, für die die Absolvierung einer Dienstausbildung erforderlich ist. Die Zuordnungsänderung kann unter der Bedingung der fristgerechten erfolgreichen Absolvierung der Dienstausbildung erfolgen. Als Konsequenz der Nichterfüllung dieser Bedingung wird festgelegt, dass der oder die Bedienstete so zu behandeln ist, als ob die Höher- bzw. Umreihung unterblieben wäre.

In Abs 4 werden taxativ jene Fälle festgelegt, in denen eine Rückreihung dienstrechtlich zulässig ist.

**Zu § 43b:**

Nach Abs 1 kann der Höher- bzw. Umreihung eine probeweise Verwendung in der Dauer von bis zu sechs Monaten vorangehen, wenn die oder der Bedienstete dauerhaft auf einem Arbeitsplatz einer höher- oder gleichwertigen Modellstelle verwendet werden soll. Die besoldungsrechtliche Stellung ändert sich dabei zwar nicht, während der probeweisen Verwendung besteht aber gemäß § 168f Abs 3 Anspruch auf das Gehalt, das gebühren würde, wenn die Verwendung auf dem höher- oder gleichwertigen Arbeitsplatz nicht probeweise, sondern auf Dauer wäre. Im Fall der Eignung ist der oder dem Bediensteten der Arbeitsplatz der höher oder gleich bewerteten Modellstelle auf Dauer zuzuweisen, wodurch ihre oder seine besoldungsrechtliche Stellung bestimmt wird. Sollte sich die oder der Bedienstete während der probeweisen Verwendung als nicht geeignet erweisen, ist diese zu beenden und die oder der Bedienstete entsprechend ihrer oder seiner bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung zu verwenden. Der bisherige Arbeitsplatz muss während der probeweisen Verwendung jedoch nicht freigehalten werden.

Für bestimmte Führungsfunktionen wie beispielsweise Magistratsdirektorin oder Magistratsdirektor, Abteilungsvorständin oder Abteilungsvorstand, Amtsleiterin oder Amtsleiter, sowie Kontrollamtsdirektorin oder Kontrollamtsdirektor, ist keine probeweise Verwendung vorgesehen (Abs 3).

**Zu Z 15a:**

§ 16 Abs 4 L-VBG sieht bereits seit der Novelle LGBI Nr 94/2015 eine Beschränkung des „Inländervorbehalts“ auf Führungsfunktionen oder gleichwertig relevante Tätigkeiten im Bereich der Hoheitsverwaltung vor. In den Erläuterungen zu dieser Bestimmung wird ausgeführt: „Derzeit bestehen in der Praxis immer wieder Unklarheiten darüber, für welche Verwendungen im Landesdienst die österreichische Staatsbürgerschaft erforderlich ist, da § 8c L-BG dazu nur generell-abstrakte Vorgaben enthält, die der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zu den unionsrechtlichen Bestimmungen entnommen wurden (vgl die eingehende Darstellung der Rechtsprechung in den Erläuterungen zum EWR-Dienstrechtsanpassungsgesetz, BGBl I Nr 389/1994, B1gNR1506 18. GP). Als Lösung wird vorgeschlagen, die österreichische Staatsbürgerschaft dezidiert nur mehr für Bedienstete in leitenden Funktionen der Hoheitsverwaltung sowie in

gleichwertigen Verwendungen (arg „insbesondere“) vorzusehen (Z 2). Die Befassung mit hoheitsrechtlichen Aufgaben in sachbearbeitender Funktion kann also in Hinkunft auch Bediensteten mit anderer Staatsbürgerschaft übertragen werden.“

**Zu den Z 16, 16a, 17, 19, 19b und 20:**

Hier werden lediglich redaktionelle Fehler berichtigt bzw (in der Z 16a) ein Gesetzeszitat aktualisiert.

**Zu Z 18:**

Die Erschwernisabgeltung gemäß § 168e wird im Gehaltssystem neu generell wie das Gehalt behandelt und ist daher auch bei der Bestimmung über die Bemessung der Urlaubersatzleistung zu ergänzen.

**Zu Z 19b:**

Auf Grund eines Vorschlags der Yunion – Die Daseinsgewerkschaft im Begutachtungsverfahren wird die Pflegefreistellung auch für Elternteile ermöglicht, die mit ihren Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) nicht im gemeinsamen Haushalt leben.

**Zu den Z 21, 22, 23, 24 und 25:**

Im bestehenden 11. Abschnitt werden in den ersten beiden Unterabschnitten jene Bestimmungen zusammengefasst, die ausschließlich auf Bedienstete im Gehaltssystem alt Anwendung finden. Die §§ 158, 159 und 160 mit Bestimmungen über die Kinderzulage, den Pensionsbeitrag und die Erhöhung der Bezüge durch Verordnung sollen für alle Bediensteten gelten, sie werden daher in den 3. Unterabschnitt verschoben (vgl die Z 29).

**Zu Z 22a:**

Mit der Verwendungszulage werden im Gehaltssystem alt bei Führungsfunktionen derzeit auch alle zeitlichen Mehrleistungen abgegolten. Diese Pauschalabgeltung soll durch ein flexibleres System mit größerer Einzelfallgerechtigkeit ersetzt werden. Die in der Bestimmung angesprochene Festlegung der Zulage kann dabei sowohl in einer Verordnung des Gemeinderates als auch in einer Einzelverfügung der Dienstbehörde bzw der Dienstgeberin erfolgen.

**Zu Z 26:**

**Zu § 168a:**

Das Gehaltssystem neu gilt für alle Bediensteten, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2022 begründet wird (Abs 1 Z 1); durch eine allfällige später folgende Pragmatisierung tritt keine Änderung des Gehaltssystems ein. Abs 1 Z 2 lit b regelt den eher seltenen (aber in Ausnahmefällen wie zB bei der Bestellung zur Magistratsdirektorin oder zum Magistratsdirektor rechtlich möglichen) Fall einer direkten Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. Abs 1 Z 3 verweist auf die allen Bediensteten offenstehende Möglichkeit, sich für die Anwendung des neuen Besoldungsrechts zu entscheiden, die in den Abs 2 bis 5 näher geregelt ist.

Allen nicht von § 168a Abs 1 Z 1 und 2 umfassten Bediensteten wird die Möglichkeit eröffnet, freiwillig ins Gehaltssystem neu zu optieren (Abs 1 Z 3). Die Entscheidung, ob das Optionsrecht ausgeübt wird oder nicht, liegt allein in der Sphäre der oder des Bediensteten. Ein positives Handeln seitens der Bediensteten ist nur im Falle der Option durch Erklärung notwendig. Geben die Bediensteten keine Optionserklärung gemäß § 168a Abs 2 ab, bleiben die bisher für sie geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen aufrecht.

Abs 2 sieht daher vor, dass Bedienstete unwiderruflich schriftlich erklären können, dass auf ihr Dienstverhältnis das neue Besoldungsrecht nach den Bestimmungen der §§ 168a ff MagBeG. anzuwenden sein soll. Der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Erklärung ist gesetzlich mit dem Beginn des auf die Abgabe zweitfolgenden Monats fixiert; nur innerhalb von 12 Monaten ab Inkrafttreten der Neuregelung kann ein rückwirkender Übertritt in das Gehaltssystem neu vorgenommen werden.

Abs 3 normiert, dass die betreffenden Bediensteten durch die Optionserklärung die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung erlangen, die sich aus der Zuordnung des zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Erklärung zugewiesenen Arbeitsplatzes zur Modellstelle nach § 168b und § 168c ergibt, als würde fiktiv das Dienstverhältnis mit dem Tag der Wirksamkeit der Erklärung neu begründet werden. Jene Auswirkungen der aktuellen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung auf zeitabhängige Rechte, die von den Neuregelungen der §§ 168b und 168c nicht betroffen sind, wie zB der Anspruch auf Erholungsurlaub oder auf eine Jubiläumswendigung oder die Berechnung von Kündigungsfristen, bleibt von der Optionserklärung unberührt, da die Zuordnung kein neues Dienstverhältnis begründet und sich die fiktive Neubeurteilung dezidiert auf die §§ 168b und 168c beschränkt.

Optierende Bedienstete werden somit mit Wirksamkeit der Optionserklärung nur eingeschränkt wie Neueintritte behandelt. Dies bedeutet, dass auch die Anrechnung von allfällig vorhandenen Vordienstzeiten neu beurteilt werden muss, die Beibehaltung des bisher geltenden Vorrückungstichtages ist nicht vorgesehen.

#### **Zu § 168b:**

Aus dieser Bestimmung ergeben sich zentrale Aussagen des neuen Gehaltssystems:

- die Anknüpfung des Monatsbezuges an den Arbeitsplatz (= Modellstelle), die sich aus der Zuordnung der Modellstelle zu einem Einkommensband ableiten lässt,
- die Bestandteile des Monatsbezuges und
- die Höhe des für das Einkommensband festgelegten Gehalts.

Die in der Anlage 3 vorgesehenen Einreihungspläne sowie die in der Anlage 4 geregelten Einkommensschemas und die Einkommensbänder spiegeln die Ergebnisse der ein zentrales Element der Besoldungsreform bildenden Funktionsbewertung wider.

Die Gehaltstabellen der Anlage 4 sind nach folgenden Gesichtspunkten aufgebaut:

Der Unterteilung in zwei verschiedene Schemas liegt die Überlegung zu Grunde, dass bei den in das Schema 2 aufgenommenen Modellfunktionen nicht alle Erschwernisse bereits durch das Gehalt abgegolten sind. Die hier eingereihten Bediensteten erhalten daher eine zusätzliche Erschwernisabgeltung gemäß § 168e.

Das Gehaltssystem neu sieht in jedem Einreihungsplan 24 Einkommensbänder vor. Jedes Einkommensband besteht aus 9 Einkommensstufen, die in den Zeilen der Gehaltstabelle dargestellt sind. Die verschiedenen Einkommensbänder entsprechen den Spalten der Gehaltstabelle. Der konkret aus der besoldungsrechtlichen Stellung einer bzw eines Bediensteten abzuleitende Gehaltsbetrag ist aus den Gehaltstabellen anhand der Zuordnung der bzw des betreffenden Bediensteten zu einem bestimmten Einkommensband (Einreihung) sowie zu einer bestimmten Einkommensstufe (Einstufung) abzulesen. Die Zuordnung zur Modellstelle ist bei Vertragsbediensteten im Dienstvertrag und bei Beamtinnen und Beamten im Ernennungsbescheid vorzunehmen, die Einreihung ergibt sich aus dem Erfahrungsanstieg.

In den Einkommensschemas sind jeweils im ersten Einkommensband die geringsten und im letzten Einkommensband die höchsten Gehaltsbeträge vorgesehen. Das Gehalt beginnt grundsätzlich mit der Einkommensstufe 1, Vordienstzeiten werden nach Maßgabe von § 168c berücksichtigt.

Die Abs 4 und 5 sehen abweichende Bestimmungen für bestimmte Berufsgruppen vor, und zwar in Form eines fixen Entgelts, das durch den Erfahrungsanstieg nicht erhöht werden kann, für Ferialkräfte, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausnahme der Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten sowie Personen, die zur Unterstützung bei der Bewältigung der Covid-19 Pandemie beschäftigt werden.

Die Bestimmungen über die Sonderzahlungen (Abs 6) entsprechen den bisherigen Bestimmungen des § 150 Abs. 3 MagBeG.

Abs 6 normiert, dass bei vollbeschäftigten Bediensteten, die der Modellfunktion Führung I, II, IIA und IIIB zugeordnet sind, zwischen 5 % und 10 % des Monatsbezuges als Abgeltung zeitlicher Mehrleistungen (§§ 180, 182 bis 184) anzusehen sind.

#### **Zu § 168c:**

Bei Beginn des Dienstverhältnisses hat neben der Zuordnung zu einer Modellstelle und der damit verbundenen Zuordnung zu einem Einkommensband auch die Einstufung im betreffenden Einkommensband, also in eine Einkommensstufe, zu erfolgen. Bedienstete, die keine anrechenbaren Vordienstzeiten aufzuweisen haben, sind bei Beginn des Dienstverhältnisses in die Einkommensstufe 1 einzustufen, wenn nicht ausnahmsweise aus Gründen der Marktkonformität ein höheres Einkommen, dh eine höhere Einkommensstufe, geboten werden kann (§ 168c Abs 7).

Höhere Einkommensstufen können im Weg des Erfahrungsanstieges erreicht werden. Voraussetzung dafür ist stets die Vollendung der für den Erfahrungsanstieg erforderlichen vorgesehenen Verweildauer in der jeweiligen Gehaltsstufe. Die für den Erfahrungsanstieg erforderliche Dienstzeit wird durch die in Abs 2 für die Einkommensstufen aller Einkommensbänder einheitlich festgesetzte Verweildauer bestimmt. Diese beträgt in den Einkommensstufen 1 und 2 jeweils zwei Jahre, in der Einkommensstufe 3 drei Jahre, in den Einkommensstufen 4 und 5 jeweils vier Jahre und in den Einkommensstufen 6 bis 8 fünf Jahre. Daraus ergibt sich, dass zB für das Erreichen der Einkommensstufe 2 eine Dienstzeit von zwei Jahren und für das Erreichen der Einkommensstufe 3 eine Dienstzeit von vier Jahren erforderlich ist.

Die mit dem Fortschreiten der Dienstzeit länger werdende Verweildauer trägt im Zusammenhang mit dem moderaten Gehaltszuwachs beim Erfahrungsanstieg wesentlich zum Abflachen der Gehaltskurven im Vergleich zum bisherigen Besoldungssystem, das mit wenigen Ausnahmen noch von regelmäßigen, zweijährigen Vorrückungen (Biennien) geprägt ist, bei. Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass nach dem Erreichen einer bestimmten Zeit in einer Funktion kein wesentlich neuer Erkenntnisgewinn und keine weitere Steigerung der Dienstleistung mehr zu erwarten ist. Die Abkehr vom Senioritätsprinzip soll den Anreiz bei den Bediensteten, höher bewertete Aufgaben und Funktionen zu übernehmen, erhöhen und dadurch die Mobilität im neuen Besoldungssystem fördern.

Abs 3 Z 1 normiert, dass dem Tag der Aufnahme vorangegangene Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit für den Erfahrungsanstieg zu 100 % anrechenbar sind. Ob diese Tätigkeiten selbständig oder unselbständig ausgeübt wurden, spielt für die Anrechenbarkeit keine Rolle. Auch wird bei der Anrechnung nicht mehr danach unterschieden, ob die Vordienstzeiten bei einer (inländischen) Gebietskörperschaft oder in der Privatwirtschaft erworben wurden. Maßgebend dafür, ob eine Tätigkeit als Vordienstzeit anrechenbar ist, ist ausschließlich die Einschlägigkeit der Berufstätigkeit. Durch eine solche gleichwertige Tätigkeit wird eine der dienstlichen Tätigkeit gleichwertige Berufserfahrung vermittelt, welche sich in gleicher Weise wie die Dienstzeiten bei der Stadt auf die Entlohnung auswirken muss.

Wird zB eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter für die Tätigkeit als Tischlerin bzw. Tischler bei der Stadt aufgenommen, können ihr bzw. ihm ausschließlich Zeiten einer solchen Tätigkeit als berufseinschlägig angerechnet werden, nicht jedoch andere Beschäftigungszeiten wie zB die Tätigkeit als Gärtnerin bzw. Gärtner oder Portierin bzw. Portier.

Im Unterschied zu berufseinschlägigen Zeiten werden nützliche Zeiten im Sinn des Abs 3 Z 2 nicht unbeschränkt, sondern nur bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren berücksichtigt. Hier können aber auch Tätigkeiten angerechnet werden, die zwar nicht im gleichen Beruf erfolgt sind, aber zB die Einarbeitungszeit verkürzen oder den Arbeitserfolg verbessern und damit für die Dienstgeberin einen Vorteil bedeuten. Das Höchstausmaß von 10 Jahren kann nur erreicht werden, wenn keine berufseinschlägigen Zeiten vorliegen, da nützliche Zeiten gemäß der im vorletzten Satz des Abs 3 enthaltenen Kumulationsbestimmung von einschlägigen Zeiten gleichsam verdrängt werden.

Weiters anrechenbar sind gemäß Abs 3 Z 3 die Zeiten einer Karenz gemäß § 15 Abs 1 MSchG bzw. § 2 Abs 1 VKG bis zum Ausmaß von höchstens insgesamt 48 Monaten.

Die Abs 4 bis 6 regeln das Verfahren zur Anrechnung von Vordienstzeiten einschließlich der Fristen und Formvorschriften, die in diesem Zusammenhang eingehalten werden müssen.

Sofern es zur Gewinnung einer besonders qualifizierten und erfahrenen Person auf Grund der Arbeitsmarktlage notwendig ist, kann die bzw. der Bedienstete anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis in einer höheren Einkommensstufe des Einkommensbandes der Modellstelle, der ihr bzw. sein Arbeitsplatz zugeordnet ist, eingereicht werden, als jene Einkommensstufe, die sich bei Anwendung von Abs 2 bis 3 ergibt (Abs 7). Die Verbesserung der Einstufung ist mit drei Jahren begrenzt.

#### **Zu § 168d:**

Ähnlich wie in den bisherigen Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung gemäß § 163 sollen auch weiterhin gewisse Sachverhalte dazu führen, dass der Erfahrungsanstieg (also die Vorrückung) entweder zur Gänze (Abs 1) oder zur Hälfte (Abs 2) gehemmt wird. Die Zeiten einer Hemmung sind für den Erfahrungsanstieg nicht zu berücksichtigen (Abs 2 erster Satz).

#### **Zu § 168e:**

Unter einer Erschwernisabgeltung sind jene Teile des Monatsbezugs zu verstehen, die der Bedienstete oder dem Bediensteten deshalb gewährt werden, weil die von ihr oder ihm zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen und durch das Gehalt nicht abgegolten sind (§ 39 Abs 4). Die Erschwernisabgeltung ist als Bestandteil des Monatsbezuges (§ 168b Abs 2) für die Bemessung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen und daher 14-mal pro Jahr auszubezahlen. Durch die Erschwernisabgeltung erhöht sich der (Brutto-)Monatsbezug dem Schema S 2 zugeordneten Bediensteten daher um 360 Euro.

Die Regelung des § 168e soll als „lohngestaltende Vorschrift“ iSd § 68 Abs. 5 Z 1 EStG 1988 eine steuerbegünstigte Auszahlung der Erschwernisabgeltung ermöglichen. Ob für die im § 168e vorgesehene Erschwernisabgeltung tatsächlich die Steuerbefreiung gemäß § 68 Abs 1 EStG 1988 in Anspruch genommen werden kann, hängt aber ausschließlich davon ab, ob die diesbezüglichen materiell-rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Eine objektiv-abstrakte Beurteilung, ob die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit für alle einer Berufsfamilie, Modellfunktion und Modellstelle zugeordneten Stellen erfüllt sind, ist laut Auskunft der Finanzbehörden nicht möglich. Vielmehr müssen stets die besonderen mit der betreffenden Stelle

verbundenen Anforderungen und Erschwernisse berücksichtigt werden. Zur Dokumentation und zum Nachweis, dass diese Voraussetzungen insbesondere hinsichtlich der vorgesehenen zeitlichen Komponente („überwiegend“) erfüllt sind, sind überdies Aufzeichnungen zu führen, an Hand derer eine Beurteilung durch die Finanzbehörden erfolgen kann. Die diesbezügliche lohnsteuerrechtliche Judikatur ist sehr einzel-fallbezogen und auch einem gewissen Wandel unterworfen.

In den Fällen, in denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit dem Grunde nach erfüllt sind, ist zu beachten, dass die Steuerfreiheit weder bei den Sonderzahlungen berücksichtigt noch für den auf den Erholungsurlaub entfallenen Zeitraum in Anspruch genommen werden darf, weshalb die Erschwernisabgeltung als Bestandteil des Monatsbezuges 14-mal pro Jahr gebührt, aber nur 11-mal pro Jahr steuerfrei aus-zubezahlen ist.

#### **Zu § 168f:**

Diese Bestimmung regelt die Entlohnung in jenen Fällen, in denen Bedienstete vorübergehend höherwertig (Abs 1) bzw probeweise (Abs 2) verwendet werden. In Abs 1 wird als Klarstellung angeführt, dass die Entlohnung der höherwertigen Modellstelle nicht gebührt, wenn die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben in der Modellstellenbeschreibung enthalten ist (zB Stellvertreterin bzw Stellvertreter der Abteilungsvorständin bzw. des Abteilungsvorstandes).

Gemäß § 43b kann einer Höher- bzw Umreihung eine probeweise Verwendung von bis zu 6 Monaten vorangehen. Dem Grundsatz der funktionsorientierten Entlohnung folgend sollen die Bediensteten während einer probeweisen Verwendung bereits jenes Gehalt erhalten, das gebühren würde, wenn die Verwendung auf dem höher- oder gleichwertigen Arbeitsplatz nicht probeweise, sondern auf Dauer wäre. Dasselbe gilt in jenen Fällen, in welchen eine Bedienstete oder ein Bediensteter vorübergehend auf einer höher bewerteten Modellstelle verwendet wird. Bei bloß kurzfristigen, die Dauer von 30 Kalendertagen bzw 10 Arbeitstagen (Abs 1) nicht überschreitenden vorübergehenden Verwendungen erfolgt keine Anpassung des Gehalts.

#### **Zu § 168g:**

Eine wesentliche Zielsetzung des neuen Besoldungsrechtes ist es, die Mobilität der Bediensteten zu fördern und die Durchlässigkeit des Systems zu erhöhen. Dem Wesen einer funktionsorientierten Besoldung entsprechend soll überdies bei Übernahme der Aufgaben einer höher bewerteten Modellstelle erheblich rascher als bisher eine dem neuen Arbeitsplatz entsprechende Entlohnung erfolgen. Eine der neuen Verwendung entsprechende Entlohnung ist aber auch im umgekehrten Fall, wenn nämlich die für die höhere Bewertung maßgebenden Aufgaben nicht mehr erfüllt werden (können), angebracht, weshalb die starren Rahmenbedingungen für Überstellungen in niedrigere Verwendungsgruppen des Gehaltssystems alt nicht in das neue Besoldungssystem übernommen werden sollen. Um das Gehaltssystem neu in diesem Zusammenhang auch in terminologischer Hinsicht klar von den bestehenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugrenzen, werden die relevanten Zuordnungsänderungen im neuen System als Höherreihung, wenn damit ein höheres Gehalt verbunden ist, als Rückreihung, wenn damit ein niedrigeres Gehalt verbunden ist, und als Umreihung, wenn damit (außer bei einem Wechsel des Einkommensschemas) keine Auswirkung auf das Gehalt verbunden sind, bezeichnet.

Umreihungen haben im Endeffekt keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung zur Folge, da sich durch die Umreihung weder die besoldungsrechtliche Einreihung in das Einkommensband, noch die Einstufung in diesem Einkommensband, noch der für das Erreichen der nächsthöheren Einkommensstufe maßgebende Zeitraum ändern. Durch den Wechsel von einem Schema in ein anderes entfällt bzw gebührt jedoch die Erschwernisabgeltung, die gemäß der Bestimmung des § 43 Abs 2 zweiter Satz beim Gehaltsvergleich als Gehaltsbestandteil berücksichtigt wird. Da sich die Ansätze des Schemas 2 von jenen des Schemas 1 genau um den Betrag von 200 € (dh um die Höhe der Abgeltung) unterscheiden, bleibt bei einem Wechsel zB von 1/1 aus S 1 in 1/1 aus S 2 das Bruttogehalt gleich (von 1.898 € zu 1.698 € + 200 € Erschwernisabgeltung).

Die genaue Einstufung bei einer Höher- oder Rückreihung regeln die Abs 3 und 4.

Höherreihungen gemäß Abs 3 (nach der alten Rechtslage Beförderungen oder Überstellungen in eine höhere Verwendungsgruppe) bewirken regelmäßig die Einreihung in das der höher bewerteten Modellstelle zugeordnete Einkommensband. Die Einstufung im neuen Einkommensband hat in jene Einkommensstufe zu erfolgen, die dem im Abs 3 Z 2 näher geregelten Vergleichseinkommen entspricht bzw – wenn keine entsprechende Einkommensstufe besteht – die das Vergleichseinkommen im geringsten Ausmaß übersteigt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Bedienstete, die höher bewertete Aufgaben übernehmen, dadurch auch einen unmittelbar spürbaren Gehaltszuwachs erhalten.

Abs 3 Z 2 normiert, dass bei der Vergleichsberechnung das aktuelle Gehalt zuzüglich einer allfällig zu berücksichtigenden Erschwernisabgeltung (§ 168e) und einer allfälligen Wahrungszulage bei Rückreihung (§ 168h) als Basis heranzuziehen ist. Eine Zahlung gemäß § 168f ist demgegenüber bei der Ermittlung der Gehaltsdifferenz nicht zu berücksichtigen. Dieser Ausgangswert ist um einen Prozentsatz zu erhöhen, der sich aus der Multiplikation der Zahl der Einkommensbänder, um die höher gereiht wird, mit 3 ergibt (dh also bei der Einreihung in das zweitfolgende Einkommensband:  $2 \times 3 = 6\%$ ). Der erreichbare Prozentsatz ist der Höhe nach mit 12 % limitiert. Das so errechnete Gehaltsziel wird als Vergleichseinkommen bezeichnet und ist mit den Einkommensstufen des neuen Einkommensbandes zu vergleichen. Eine betragsmäßig passende Stufe oder sonst die nächsthöhere Einkommensstufe ergibt das neue Gehalt.

Darüber hinaus kann sich bei Höherreihungen auch die weitere Gehaltsentwicklung dadurch verbessern, dass sowohl der mit dem Erfahrungsanstieg jeweils verbundene Gehaltszuwachs als auch die Zahl der besoldungswirksamen Erfahrungsanstiege im neuen Einkommensband höher als im bisherigen Einkommensband sein können. Die besoldungswirksamen Erfahrungsanstiege können im neuen Einkommensband auch zu einem früheren Zeitpunkt als im bisherigen Einkommensband vorgesehen sein.

Durch die dargestellten Veränderungen der besoldungsrechtlichen Stellung im Zusammenhang mit Höherreihungen verliert die Dienstzeit (inkl. allfällig angerechneter Vordienstzeiten), auf deren Grundlage die Einstufung bei Dienstbeginn erfolgt ist und die für die Zeitpunkte des Erfahrungsanstiegs im Einkommensband, in das die bzw der Bedienstete bei Dienstbeginn eingereicht war, maßgebend war, ihre zentrale Bedeutung als das allein bestimmende Element für die Einstufung im Einkommensband (Abs 2 Z 3). Ab dem Zeitpunkt der (erstmaligen) Höherreihung kann aus den angerechneten Zeiten und der Dienstzeit nicht mehr auf die Einstufung im neuen Einkommensband geschlossen werden. Dies bedeutet auch, dass die Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit anlässlich einer Höherreihung nicht neu beurteilt werden.

Eine Rückreihung hat gemäß Abs 4 die Einreihung in das Einkommensband, das der neuen Verwendung entspricht, zur Folge. Die Einstufung im Falle einer Rückreihung (Zuordnungsänderung durch Zuweisung eines niederwertigeren Arbeitsplatzes) unterscheidet zwischen Bediensteten, bei denen die Rückreihung auf eine vorangehende Höherreihung folgt, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist. Ohne vorangehende Höherreihung erhält die oder der Bedienstete jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die am Tag vor der Rückreihung maßgebende Dienstzeit und die bereits angerechneten Vordienstzeiten im neuen Einkommensband berücksichtigt werden. Bei Rückreihungen nach vorher erfolgter Höherreihung gebührt entweder

- bei Rückreihung in das Einkommensband einer Modellstelle, in die sie bzw er bereits früher eingereicht war, jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die seither erfolgte(n) Zuordnungsänderung(en) unterblieben wäre(n) oder
- bei Rückreihung in ein Einkommensband einer Modellstelle, in die sie bzw er bisher noch nicht eingereicht war, jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die letzte Höherreihung sowie allfällige seither erfolgte Zuordnungsänderungen unterblieben wären und sie bzw er stattdessen aus dem sich daraus ergebenden Einkommensband direkt in das neue Einkommensband eingereicht worden wäre.

#### **Zu § 168h:**

Trotz des grundsätzlichen Bekenntnisses zu einer funktionsorientierten Entlohnung soll der mit einer Rückreihung verbundene Gehaltsverlust in bestimmten Fällen, nämlich bei Rückreihungen im Zusammenhang mit Organisationsänderungen, bei Rückreihungen auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen der bzw des Bediensteten, die auf einen Arbeitsunfall oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen sind, oder bei Rückreihungen, welche im wichtigen dienstlichen Interesse erfolgt sind, aus Gründen des Vertrauensschutzes sowie aus sozialen Erwägungen mit 10 % durch eine ruhegenussfähige Zulage limitiert werden. Bei einer Rückreihung aus anderen Gründen ist keine Wahrungszulage vorgesehen.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass vor Rückreihungen, die aus einem wichtigen dienstlichen Interesse erfolgen sollen (§ 43a Abs 4 Z 3), auf Antrag der oder des Bediensteten die Bewertungskommission gemäß § 39b Abs 4 zu hören ist.

Die Wahrungszulage gebührt in der Höhe der Differenz zwischen dem um 10% verminderten Gehalt am Tag vor der Rückreihung und dem sich aus der Einstufung im neuen Einkommensband ergebenden Gehalt nach der Rückreihung. Bei der Ermittlung der Gehaltsminderung und der Gehaltsdifferenz sind Basis die betreffenden Gehälter zuzüglich einer allfälligen Erschwernisabgeltung, aber ohne die allenfalls enthaltene Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen. Eine allenfalls gebührende Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung gemäß § 168f ist ebenfalls nicht zu berücksichtigen.

Der Anspruch auf Wahrungszulage nach Abs 1 erlischt spätestens ein Jahr nach der Rückreihung (Abs 3).

**Zu den Z 27 und 29:**

Die bisherigen Regelungen über die Kinderzulage, den Pensionsbeitrag bei Beamtinnen und Beamten und die Erhöhung der Bezüge durch Verordnung sollen auch im neuen System gelten. Sie werden daher geringfügig sprachlich angepasst (ua sind bei der Regelung des Pensionsbeitrages Regelungen über die Beitragshöhe vergangener Jahre entfallen), aber inhaltlich unverändert nach § 177 MagBeG eingefügt. Der gesamte 3. Unterabschnitt erhält eine geänderte Überschrift, die darauf hinweist, dass hier gemeinsam für das Gehaltssystem alt und neu geltende Bestimmungen zusammengefasst sind.

**Zu Z 28:**

Bei der Bestimmung über die Wiederaufnahme in den Dienststand wird berücksichtigt, dass die Wiederaufnahme auch mit einer Zuordnungsänderung verbunden sein kann.

**Zu Z 30:**

In der Z 30.1 wird normiert, welche Nebengebühren auch im neuen Gehaltssystem gewährt werden. Vorgesehen sind vor allem arbeitszeitbezogene Vergütungen (Überstunden- und Mehrstundenvergütung nach § 180, Sonn- und Feiertagsvergütung, Sonn- und Feiertagszulage nach § 182, Journaldienstzulage nach § 183, Bereitschaftsentschädigung nach § 184 und die Fehlgeldentschädigung nach § 190). Ferner bleiben die Vergütung für Nebentätigkeit nach § 199, die Belohnung nach § 186, das Jobticket und der Fahrtkostenzuschuss nach § 191, die Jubiläumszuwendung nach § 192 und die Reisegebühren nach § 193 bestehen.

Nicht im neuen Gehaltssystem vorgesehen sind funktionsbezogene Nebengebühren wie Mehrleistungszulagen, Gefahrenzulagen und Aufwandsentschädigungen. Die durch diese Nebengebühren bisher abgegoltenen Aspekte des Berufslebens werden in Zukunft bei der Festlegung des Bruttogehaltes der betreffenden Modellstelle mitberücksichtigt.

Die Bestimmungen über die Pauschalierung wird in der Z 30.2. geringfügig angepasst. An die Stelle des Gehaltsansatzes V/2 tritt im neuen Gehaltssystem der Einkommensansatz der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1. Dieser neue Grundwert wurde auf Grund der leichten Merkbarkeit gewählt („1/1“).

**Zu Z 31:**

Die Kürzung oder der Entfall der Bezüge im Rahmen der Familienhospizfreistellung ist derzeit nur im § 92 MagBeG geregelt. Aus systematischen Gründen soll die Aussage auch im § 179 ergänzt werden.

**Zu Z 32:**

Die Bestimmung wird sprachlich an das Gehaltssystem neu angepasst.

**Zu Z 33:**

Bei der Journaldienstzulage soll für Bedienstete im Gehaltssystem neu die Möglichkeit geschaffen werden, eine je nach Modellstelle unterschiedliche Abgeltung festlegen zu können.

**Zu Z 34:**

Die Regelung über den Fahrtkostenzuschuss sollen im Rahmen der Besoldungsreform für alle Bedienstete der Stadt grundlegend neu strukturiert werden. Die Notwendigkeit dafür ergibt sich vor allem aus den aktuellen Tarifmodellen des Salzburger Verkehrsverbundes und des per 1. Jänner 2022 eingeführten Klimatickets Salzburg (Jahreskarte um 365,00 €).

Die vorgeschlagene Änderung sieht in Abs 1 eine Wahlmöglichkeit der Bediensteten zwischen zwei Alternativen vor:

- Inanspruchnahme einer Förderung des Dienstgebers in der Höhe von im Regelfall 50 % der Kosten für ein Jahresticket („Jobticket“) für öffentliche Verkehrsmittel oder
- finanzieller Zuschuss zu den Fahrtkosten in Form einer Nebengebühr wie bisher, jedoch orientiert an den neuen Tarifbestimmungen des Salzburger Verkehrsverbundes und (im Regelfall) reduziert auf 35 % der Kosten eines Jahrestickets.

Bedienstete mit Behinderung erhalten die vollen Kosten eines Jahrestickets vom Dienstgeber bzw eine Nebengebühr in der Höhe von 100 % der fiktiven Ticketkosten, wenn sie kein öffentliches Verkehrsmittel benutzen können (Abs 4). Eine erhöhte Nebengebühr erhalten auch Bedienstete, denen die Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel nicht zugemutet werden kann. Die statische Verweisung auf die auf Grund des Einkommensteuergesetzes 1988 erlassene Pendlerverordnung soll dabei die Verwendung des Pendlerrechners (BMF - Pendlerrechner) als Instrument der Verwaltungsvereinfachung ermöglichen. Die Unzumutbarkeitsgrenze für die tägliche Wegzeit wird aber halbiert (zwei Stunden täglich gegenüber zwei Stunden je Wegstrecke gemäß § 2 Abs 1 Z 2 lit b der Pendlerverordnung).



Abs 2 definiert den sowohl für die Zuschuss- als auch für die Nebengebührenleistung als Berechnungsgrundlage wesentlichen Begriff der „Fahrkarte“. Berücksichtigt wird dabei nur das billigste Jahresticket zwischen Dienstort und Wohnort, Aufzahlungen jeglicher Art (zB für Regionen außerhalb der Wegstrecke zwischen Dienststelle und nächstgelegener Wohnung oder für übertragbare Jahreskarten) können sowohl beim Fahrkostenzuschuss wie auch beim Jobticket nicht berücksichtigt werden. Die Kosten für einen Ermäßigungsausweis stellen keinen Bestandteil der monatlichen Fahrtauslagen dar. Der Mehraufwand für Fahrten außerhalb des Verbundraums wird pauschal mit 100 € abgegolten.

Abs 5 stellt klar, dass auch Jahreskarten anderer Verkehrsunternehmen, die vergleichbare Aufgaben im öffentlichen Personennahverkehr wie der Salzburger Verkehrsverbund übernehmen, als Jobticket förderungswürdig sind.

Die grundsätzliche Entscheidung, ob ein Jobticket gefördert wird, liegt im freien Ermessen der Dienstbehörde bzw des Dienstgebers. Da das Jobticket vom Dienstgeber im Regelfall mit 50 % gefördert wird, wird diese Alternative dann gewählt werden, wenn tatsächlich ein Jahresticket erworben wird. Bedienstete, die keinen Kauf eines solchen Jahrestickets nachweisen können, bleibt die Möglichkeit, eine Nebengebühr zu beziehen.

**Zu Z 35:**

Der Begriff „Hinterbliebene“ in Abs 4 hat in der Verwaltungspraxis zu Abgrenzungsproblemen geführt, welche Personen tatsächlich anspruchsberechtigt sind. Daher wird eine Konkretisierung dahingehend vorgenommen, dass künftig die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, zur ungeteilten Hand anspruchsberechtigt sind.

**Zu Z 35a:**

Die Bezeichnung des früheren „Heizkostenabrechnungsgesetzes“ wurde durch das Gesetz BGBl I Nr 101/2021 in „Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetz“ geändert, darauf wird in dieser Bestimmung Bedacht genommen.

**Zu den Z 36 bis 38:**

In diesen Bestimmungen werden nur sprachliche Anpassungen an das neue Gehaltssystem vorgenommen.

**Zu Z 39:**

Die statischen Verweisungen auf das anzuwendende Bundesrecht werden aktualisiert und um die Pendlerverordnung ergänzt.

**Zu Z 40:**

Die zitierte Richtlinie ist im MagBeG bereits umgesetzt, lediglich die Bezeichnung der Richtlinie war im Umsetzungshinweis zu ergänzen.

**Zu Z 41:**

Die Änderungen sollen mit Jahreswechsel in Kraft treten. Die Sonderbestimmung über die Entlohnung von Personen, die zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie eingesetzt werden, soll mit Ende Juni 2025 außer Kraft treten. Durchführungsverordnungen können vom Gemeinderat bereits vor dem Jahreswechsel beschlossen werden, dürfen jedoch frühestens gleichzeitig mit der gesetzlichen Grundlage in Kraft treten.

Befristete Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2022 verlängert werden sollen, unterliegen weiterhin dem Gehaltssystem alt, außer der oder die Bedienstete erklärt bei Verlängerung des Dienstverhältnisses, dass er oder sie optieren will.

Da mit dem neuen Gehaltssystem auch eine Systemumstellung im Bereich der Vordienstzeitenanrechnung erfolgt, sieht § 222 Abs 3 vor, dass keine Anträge nach dem bisher geltenden § 220 mehr gestellt werden können. Allen Bediensteten, deren besoldungsrechtliche Stellung durch den Vorrückungsstichtag bestimmt wird (auch jenen, die bereits einen Antrag nach § 220 gestellt haben) steht es aber offen, die Berücksichtigung einschlägiger Vordienstzeiten durch einen Antrag an den Dienstgeber bzw die Dienstbehörde zu erreichen (vgl auch die Ausführungen zu Pkt 4 der Erläuterungen – Übereinstimmung mit EU-Recht). Nicht mehr durch den Vorrückungsstichtag bestimmt ist die besoldungsrechtliche Stellung von Bediensteten nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (zB Ra 2016/12/0055 mwN) vor allem nach Beförderungen, so dass Bedienstete, die bereits befördert worden sind, keinen Antrag nach § 222 Abs 3 stellen können. Im Magistratsdienst erfolgt auch die Überstellung nach ähnlichen Kriterien wie die Beförderung, nämlich entsprechend der individuellen Leistung bzw Erfahrung, sohin unabhängig vom Vorrückungsstichtag. Auch nach Überstellungen ist daher die besoldungsrechtliche Stellung nicht mehr durch den Vorrückungsstichtag bestimmt und ginge dessen Neufestsetzung daher ins Leere, so dass auch in diesem Fall kein Antrag gemäß § 222 Abs 3 mehr möglich sein soll.

**Zu den Z 42 bis 44:**

Die bisher vorgesehenen Anlagen (1 und 2) sind nur mehr auf Bedienstete im Gehaltssystem alt anzuwenden. In der Anlage 2 wird ein Gesetzeszitat aktualisiert (Z 42a). Die Anlagen 3 und 4 sind in den Ausführungen zu § 39 (Z 12) und § 168b (Z 26) miterläutert. Zu Anlage 4 ist noch anzumerken, dass diese die für das Jahr 2022 ermittelten Beträge enthält. Diese Beträge sind vor ihrer erstmaligen Auszahlung im Jahr 2023 entsprechend den zwischenzeitlich geschlossenen Gehaltsabkommen für den öffentlichen Dienst zu valorisieren (vgl auch § 222 Abs 2).

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.

## Textgegenüberstellung

### Geltende Fassung

### Vorgeschlagene Fassung

## Magistrats-Bedienstetengesetz

### Begriffsbestimmungen

### Begriffsbestimmungen

#### § 2

#### § 2

Im Sinn dieses Gesetzes gelten als:

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

Die nachstehenden Begriffe haben bei der Verwendung in diesem Gesetz die jeweils angegebene Bedeutung:

#### A. Allgemeine Begriffe:

1. Arbeitsplatz: die Summe ständig anfallender Funktionen hoheitlicher oder auch nicht hoheitlicher Art (Verwendungen), die – insgesamt als eine Arbeitseinheit innerhalb der Magistratsorganisation gesehen und im Stellenplan ausgewiesen – einen ständig beschäftigten Funktionsinhaber nach allgemeiner Meinung voll auslastet. Haushaltsrechtlich entspricht ein Arbeitsplatz einer Planstelle.
2. Beamtinnen und Beamte: Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt stehen.
3. Berufsfamilie: eine Gruppe zueinander facheinschlägiger Modellstellen bzw Modellfunktionen; jede Modellstelle gehört zumindest einer Berufsfamilie an.
4. Betriebe der Stadt: Dienststellen, die
  - a) nach privatwirtschaftlichen oder kaufmännischen Gesichtspunkten geführt werden und
  - b) auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung ausgerichtet sind oder bei denen im Versorgungsinteresse der Öffentlichkeit auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung verzichtet wird.
5. Dienststellen: Ämter, Amtsstellen, Abteilungen und andere Verwaltungsstellen, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit bilden.
6. Einreichungspläne: strukturierte Übersichten über sämtliche derzeit im Magistratesdienst bestehenden Modellstellen und -funktionen, geordnet nach Berufsfamilien.

7. Modellfunktion: Jede Modellstelle ist einer Modellfunktion zugeordnet. Diese kann aus einer, aber auch aus mehreren funktionell gleichartigen Modellstellen bestehen, die sich jedoch hinsichtlich der Anforderungen unterscheiden.
8. Modellstelle: Abstrakte Darstellung der Aufgaben und Anforderungen aller Bediensteten mit annähernd vergleichbaren Arbeitsplätzen, die in einem Modellstellenprofil beschrieben wird.
9. Vertragsbedienstete: Personen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt stehen und nicht gemäß § 1 Abs 3 von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen sind.

**B. Besoldungsrechtliche Begriffe:**

1. Einkommensband: aus Einkommensstufen bestehende Einkommensstabelle, die einen Bestandteil des Einkommensschemas bildet.
2. Einkommensstufe: konkreter Eurowert, der einer oder einem Bediensteten innerhalb eines Einkommensbandes auf Grund des Erfahrungsanstiegs und der sonst angerechneten Vordienstzeiten gebührt.
3. Einkommensschemas: die in der Anlage 3 abgebildete, aus Einkommensbändern bestehende tabellarische Auflistung der im Magistratsdienst ohne Abschluss von Sonderverträgen möglichen Gehälter der vollbeschäftigten Bediensteten im Gehaltssystem neu. Beziehen sich Hinweise im Gesetzestext auf das Schema 1, wird dies mit der Kurzbezeichnung „aus S 1“ zum Ausdruck gebracht; gleiches gilt für das Schema 2.
4. Erfahrungsanstieg: die in einer Modellstelle oder -funktion verbrachte Zeit sowie jene Zeiten, die gemäß § 168c als einschlägige oder nützliche Beschäftigungszeiten oder als Karenzzeiten angerechnet worden sind.
5. Gehaltssystem alt: das im Magistratsdienst bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl Nr ...../2022 anzuwendende, auf Verwendungsgruppen, Dienstklassen und Gehaltsstufen basierende Entlohnungskonzept.
6. Gehaltssystem neu: das im Magistratsdienst mit dem Gesetz LGBl Nr ...../2022 eingeführte, auf Modellstellen, Einkommensbänder und Einkommensstufen beruhende Entlohnungskonzept.

**Ernennung und Ernennungserfordernisse**

**§ 3**

**Ernennung und Ernennungserfordernisse**

**§ 3**

(1) Ernennung ist die bescheidmäßige Verleihung einer Planstelle.

(2) bis (3a) ...

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

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

(6) bis (8) ...

#### **Ernennungsbescheid**

##### **§ 5**

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

(2) ...

#### **Ernennung im Dienstverhältnis**

##### **§ 8**

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

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

(3) ...

(1) Ernennung ist die bescheidmäßige Verleihung einer Planstelle bzw eines Arbeitsplatzes. Änderungen des Arbeitsplatzes, die keine Zuordnung zu einer anderen Modellstelle bewirken (zB bei vorübergehend höherwertiger oder probeweiser Verwendung, Dienstzuteilungen, vorübergehende Aufgabenbesorgung nach § 39a Abs 4) sind keine Ernennungen auf einen anderen Arbeitsplatz.

(2) bis (3a) ...

(4) Besondere Ernennungserfordernisse ergeben sich

1. im Gehaltssystem neu aus der Zugangsverordnung (§ 39 Abs 6);
2. im Gehaltssystem alt aus der Anlage 1.

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

(6) bis (8) ...

#### **Ernennungsbescheid**

##### **§ 5**

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

(2) ...

#### **Ernennung im Dienstverhältnis**

##### **§ 8**

(1) Ernennungen auf Arbeitsplätze einer höheren Dienstklasse (im Gehaltssystem alt) oder einer höherwertigen Modellstelle/Modellfunktion (im Gehaltssystem neu) sind mit Wirksamkeit vom 1. Jänner oder 1. Juli vorzunehmen. Außerhalb dieser Termine sind Ernennungen dieser Art nur zulässig, wenn wichtige dienstliche Gründe dies erfordern.

(2) Die Ernennung auf einen Arbeitsplatz einer niedrigeren Verwendungsgruppe (im Gehaltssystem alt) als jener, der die Beamtin oder der Beamte bisher angehört hat, bedarf ihrer oder seiner schriftlichen Zustimmung. Auf Rückreitungen im Gehaltssystem neu findet § 43a Abs 4 Anwendung.

(3) ...

**Definitives Dienstverhältnis****§ 10**

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

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

Der Eintritt der Definitivstellung ist mit Bescheid festzustellen.

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

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

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

kann die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses verkürzt werden.

(4) bis (6) ...

**Definitivstellungserfordernisse****§ 11**

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

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

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

(3) bis (5) ...

**Definitives Dienstverhältnis****§ 10**

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

1. bei Bediensteten im Gehaltssystem alt die für ihren oder seinen Arbeitsplatz vorgesehenen Definitivstellungserfordernisse erfüllt und
2. eine Dienstzeit von vier Jahren im provisorischen Dienstverhältnis vollendet hat.

Der Eintritt der Definitivstellung ist mit Bescheid festzustellen.

(2) In die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses können Vordienstzeiten ganz oder zum Teil eingerechnet werden, die für den Erfahrungsanstieg berücksichtigt wurden.

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

1. auf einen höheren als den für sie oder ihn in Betracht kommenden niedrigsten Arbeitsplatz ernannt oder
2. in eine höhere als die auf Grund des Erfahrungsanstiegs in Betracht kommende Einkommensstufe eingereiht wurde,

kann die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses verkürzt werden.

(4) bis (6) ...

**Definitivstellungserfordernisse im Gehaltssystem alt****§ 11**

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

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

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

(3) bis (5) ...

**Übertritt in den Ruhestand****§ 12**

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

(2) ...

**Voraussetzungen für die Aufnahme von Vertragsbediensteten****§ 21**

(1) bis (3) ...

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

(5) ...

**Dienstvertrag und Angelobung****§ 22**

(1) ...

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

1. an welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt;
2. ob und für welche Person die bzw der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird;
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird;
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses;
5. für welche Beschäftigungsart die bzw der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welcher Verwendungsgruppe sie bzw er demgemäß zugewiesen wird;
6. in welchem Ausmaß die oder der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung);

**Übertritt in den Ruhestand****§ 12**

(1) Die Beamtin bzw der Beamte tritt mit Ablauf des Monats, in dem sie bzw er den 780. Lebensmonat vollendet (Regelpensionsalter), in den Ruhestand.

(2) ...

**Voraussetzungen für die Aufnahme von Vertragsbediensteten****§ 21**

(1) bis (3) ...

(4) Abweichend von Abs 1 iVm § 3 Abs 2 Z 2 gilt für Vertragsbedienstete, die in die Einkommensbänder 1 bis 3 aus S 1 oder S 2 eingereiht sind, ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht. Ein Absehen von diesem Erfordernis ist nicht zulässig.

(5) ...

**Dienstvertrag und Angelobung****§ 22**

(1) ...

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

1. an welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt;
2. ob und für welche Person die bzw der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird;
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird;
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses;
5. für welche Beschäftigungsart die bzw der Vertragsbedienstete aufgenommen wird, welchem Einkommensschema und welcher Modellfunktion oder Modellstelle die Aufgaben zugeordnet werden und in welches Einkommensband und in welche Einkommensstufe sie oder er daher eingestuft wird;
6. in welchem Ausmaß die oder der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung);

7. dass dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

(3) ...

### **Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses**

#### **§ 24**

(1) Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet:

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

(2) bis (6) ...

### **Kündigung**

#### **§ 26**

7. dass dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

(3) ...

### **Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses**

#### **§ 24**

(1) Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet:

1. durch Tod;
2. durch einverständliche Lösung,
3. durch Übernahme der bzw des Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt,
4. durch Übernahme der bzw des Vertragsbediensteten in ein anderes Dienstverhältnis zur Stadt, aus dem der bzw dem Vertragsbediensteten eine Anwartschaft auf einen Ruhe(Versorgungs)genuss erwächst,
5. durch vorzeitige Auflösung,
6. durch Zeitablauf nach § 174 Abs 9,
7. durch Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als RichterIn oder Richter eines Landesverwaltungsgerichts oder zum Bund als RichterIn oder Richter des Bundesverwaltungsgerichts oder des Bundesfinanzgerichts;
8. bei Dienstverhältnissen, die auf bestimmte Zeit eingegangen worden sind, mit dem Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurden, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die sie abgestellt waren, oder durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist, wenn eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde,
9. bei Dienstverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit eingegangen worden sind, durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist oder
10. mit Ablauf des Jahres, in dem die oder der Vertragsbedienstete das 65. Lebensjahr vollendet.

(2) bis (6) ...

### **Kündigung**

#### **§ 26**



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

(2) bis (6) ...

### **Betriebsübergang**

#### **§ 30**

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

(2) bis (6) ...

### **Aufgaben**

#### **§ 39**

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

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

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

(2) bis (6) ...

### **Betriebsübergang**

#### **§ 30**

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

(2) bis (6) ...

### **Einkommenschemas, Berufsfamilien, Modellfunktionen und Modellstellen**

#### **§ 39**

(1) Im Magistratsdienst bestehen im Gehaltssystem neu die Einkommensschemas S 1 und S 2. Jedem Einkommensschema ist ein Einreihungsplan zugeordnet, in dem die im Magistratsdienst bestehenden Berufsfamilien und Modellfunktionen einschließlich deren Zuordnung zu den Einkommensbändern dargestellt sind. (Anlage 3).

(2) Dem Einreihungsplan für das Einkommensschema S 1 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

- 1 . Führung, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Führung I
  - b) Führung II
  - c) Führung IIIA
  - d) Führung IIIB

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

- e) Führung IV
- 2. Führung Kindergarten, bestehend aus der Modellfunktion Leitung einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung
- 3. Führung Langzeitpflege, bestehend aus der Modellfunktion Führungsfunktionen Betreuung und Pflege Seniorenwohnhäuser
- 4. Führung Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Stellvertretende Branddirektorin bzw. Stellvertretender Branddirektor
  - b) Feuerwehroffizierin bzw. Feuerwehroffizier
- 5. Verwaltung/Administration, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Verwaltung/Administration Expertin bzw. Experte
  - b) Verwaltung/Administration Spezialistin bzw. Spezialist
  - c) Verwaltung/Administration Sachbearbeitung
  - d) Verwaltung/Administration Fachbearbeitung
  - e) Verwaltung/Administration Servicedienste
- 6. Technik, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Technische Expertin bzw. Experte
  - b) Technische Spezialistin bzw. Spezialist
  - c) Technische Sachbearbeitung
  - d) Technische Fachbearbeitung
- 7. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistin bzw. Spezialist
  - b) Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung
- 8. Kindergarten, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Elementarpädagogin bzw. Elementarpädagoge
  - b) Pädagogische Fachkraft
  - c) Zusatzkräfte
- 9. IKT, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) IKT Systemberatung
  - b) IKT Systementwicklung
  - c) IKT Systemadministration und Systembetrieb
  - d) IKT Support

(3) Dem Einreihungsplan für das Einkommensschema S 2 sind folgende mit besonderen Erschwernissen (Abs 4) verbundene Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Infrastruktur, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Anlagenbetreuung Infrastruktur
  - b) Infrastruktur FacharbeiterInnen
  - c) Infrastrukturelle Versorgungs- und Betreuungsdienste
2. Langzeitpflege, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege/Pflegeexperte/in
  - b) Gehobener Medizinischer Technischer Dienst (GMTD)
  - c) Pflege- und Sozialbetreuung
  - d) Alltagsbegleitung/-betreuung
3. Feuerwehr, bestehend aus den Modellfunktionen
  - a) Charge
  - b) Feuerwehrfrau bzw. Feuerwehrmann

(4) Erschwernisse im Sinn der Abs. 3 sind:

1. Umwelteinflüsse wie beispielsweise Umgebungseinflüsse (Geruch, Schmutz, Körperflüssigkeiten, chemische Einflüsse, radioaktive Strahlung, Ansteckungsgefahr, Infektionsgefahr), chemische Einflüsse, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Konzentration zur Vermeidung von Schäden bzw Unfällen und/oder
2. besondere körperliche Beanspruchung wie beispielsweise schwere Hand- und Armarbeit im Stehen oder Gehen, Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten in Zwangshaltung, lang andauernder, erschwerter Einsatz des ganzen Körpers.

(5) Der Gemeinderat hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festzulegen und einem Einkommensband zuzuordnen (Modellstellen-Verordnung). Für die Zuordnung der Modellstellen sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen gemäß Anlage 3 zu diesem Gesetz heranzuziehen.

(6) Der Gemeinderat hat für alle Modellfunktionen, mit Ausnahme der Modellfunktionen der Berufsfamilien Führung, Führung Kindergarten, Führung

Langzeitpflege und Führung Feuerwehr durch Verordnung die für die Einreihung erforderliche Ausbildung und die erforderliche einschlägige oder nützliche Erfahrung festzulegen (Zugangsverordnung), soweit die Voraussetzungen nicht durch Berufsgesetze geregelt sind. Die Einschlägigkeit oder Nützlichkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit der jeweiligen Modellfunktion verbunden sind.

(7) Alle Arbeitsplätze im Magistratesdienst sind nach Maßgabe der Abs 1 bis 3 und jeweils aktuellen Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen und Organigrammen jeweils einer Berufsfamilie, innerhalb dieser einer Modellfunktion und innerhalb der Modellfunktion einer konkreten Modellstelle zuzuordnen.

### **Aufgaben der Bediensteten**

#### **§ 39a**

(1) Jede oder jeder Bedienstete, die bzw der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit einem Arbeitsplatz zu betrauen, der

1. bei Bediensteten im Gehaltssystem alt ihrer bzw seiner Verwendungsgruppe und
2. bei Bediensteten im Gehaltssystem neu ihrer bzw seiner Modellstelle/Modellfunktion

entspricht. Soweit nicht zwingende dienstliche Rücksichten entgegenstehen, darf eine Bedienstete oder ein Bediensteter nur mit gleichwertigen oder annähernd gleichwertigen Aufgaben betraut werden.

(2) Bedienstete dürfen nur mit Arbeitsplätzen betraut werden, für die die gesetzlichen und die in der Zugangsverordnung gemäß § 39 Abs 6 festgelegten Voraussetzungen der Modellstelle, der der Arbeitsplatz zugeordnet ist, erfüllt werden.

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

(4) Die Bediensteten sind verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen des betreffenden Arbeitsplatzes gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist.

### **Zuordnung der Modellstelle, Überprüfung der Zuordnung**

**§ 39b**

- (1) Die Zuordnung der Modellstelle erfolgt im Gehaltssystem neu
  1. bei Vertragsbediensteten im Dienstvertrag;
  2. bei Beamtinnen und Beamten im Ernennungsbescheid.
- (2) Die Dienstbehörde bzw die Dienstgeberin kann eine bestehende Zuordnung zu einer Modellstelle von Amts wegen überprüfen, wenn Zweifel an der Richtigkeit der Zuordnung bestehen. Eine solche Überprüfung kann auch durch Dienstvorgesetzte im Dienstweg angeregt werden.
- (3) Allfällige Änderungen des Stellenplans, die auf Grund einer Zuordnungsänderung erforderlich werden, sind bei der Erstellung des nächstfolgenden Haushaltsvoranschlags zu berücksichtigen.
- (4) Vor Rückreihungen gemäß § 43a Abs 4 Z 2 bis 6 hat die Dienstbehörde bzw die Dienstgeberin auf Antrag der oder des betroffenen Bediensteten eine Stellungnahme der Bewertungskommission einzuholen.
- (5) Der Bewertungskommission gehören an:
  - a) als Vorsitzende bzw Vorsitzender die Magistratsdirektorin bzw der Magistratsdirektor oder eine von ihr oder ihm bestimmte Stellvertretung,
  - b) der bzw die Leiterin des Personalamts, oder eine von ihr oder ihm bestimmte Stellvertretung,
  - c) der bzw die Vorsitzende des Hauptausschusses der Personalvertretung, oder eine von ihr oder ihm bestimmte Stellvertretung.
- (6) Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Der Gemeinderat ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Kommission zu unterrichten.
- (7) Die Mitglieder der Kommission haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihrer Funktion bekannt gewordenen Tatsachen Verschwiegenheit zu bewahren.
- (8) Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung der Kommission, insbesondere über die Einberufung der Sitzungen, das Anwesenheitserfordernis bei Beschlussfassungen und Protokollierungen, sind in einer Geschäftsordnung festzulegen, die von der oder dem Vorsitzenden der Kommission im Einvernehmen mit den Kommissionsmitgliedern zu erlassen ist. Darin ist auch zu bestimmen, welche Dienststelle die Aufgaben der Geschäftsstelle wahrzunehmen hat.

**Telearbeit**  
**§ 39a**

(1) bis (4) ...

**Versetzung**  
**§ 41**

(1) ...

(2) Für Beamtinnen und Beamten gelten folgende Bestimmungen:

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

**Telearbeit**  
**§ 39c**

(1) bis (4) ...

**Versetzung**  
**§ 41**

(1) ...

(2) Für Beamtinnen und Beamten gelten folgende Bestimmungen:

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

verständigen, dass es ihr bzw ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen zu erheben. Werden innerhalb dieser Frist keine Einwendungen erhoben, gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

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

(3) und (4) ...

### **Verwendungsänderung**

#### **§ 43**

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

(2) Die Abberufung der Beamtin oder des Beamten von ihrer oder seiner bisherigen Verwendung unter Zuweisung einer neuen Verwendung ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn die neue Verwendung der bisherigen nicht mindestens gleichwertig ist. Als gleichwertig gilt jede Verwendung, die zu keiner besoldungsrechtlichen Laufbahnverschlechterung führt.

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

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

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

verständigen, dass es ihr bzw ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen zu erheben. Werden innerhalb dieser Frist keine Einwendungen erhoben, gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

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

(3) und (4) ...

### **Verwendungsänderung im Gehaltssystem alt**

#### **§ 43**

(1) Wird die Beamtin oder der Beamte im Gehaltssystem alt von ihrem bzw seinem bisherigen Arbeitsplatz abberufen, ist ihr bzw ihm gleichzeitig oder, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung ein neuer Arbeitsplatz in ihrer oder seiner Abteilung zuzuweisen. § 127 wird dadurch nicht berührt.

(2) Die Abberufung der Beamtin oder des Beamten von ihrem oder seinem bisherigen Arbeitsplatz unter Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn der neue Arbeitsplatz dem bisherigen nicht mindestens gleichwertig ist. Als gleichwertig gilt jeder Arbeitsplatz, der zu keiner besoldungsrechtlichen Laufbahnverschlechterung führt.

(3) Einer Versetzung ist ferner die Abberufung der Beamtin oder des Beamten von ihrem bzw seinem bisherigen Arbeitsplatz ohne gleichzeitige Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes gleichzuhalten.

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

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

### **Zuordnungsänderung im Gehaltssystem neu**

#### **§ 43a**

(1) Eine Zuordnungsänderung ist vorzunehmen, wenn eine Bedienstete oder ein Bediensteter dauernd, nicht nur vorübergehend, mit Aufgaben betraut werden

soll, die sich von ihren bzw seinen bisherigen Aufgaben so wesentlich unterscheiden, dass sie einer anderen Modellstelle zuzuordnen sind. Eine Dienstzuteilung (§ 42) berührt die Zuordnung zu einer Modellstelle nicht. Eine solche Zuordnungsänderung ist abgesehen von den Bestimmungen des Abs 3 nur zulässig, wenn die bzw. der Bedienstete sämtliche für die neue Modellstelle vorgesehenen Anforderungen erfüllt.

(2) Zuordnungsänderungen werden unterschieden in:

1. Höherreihungen: Zuordnung zu einer Modellstelle, mit der ein höheres Gehalt verbunden ist;
2. Rückreihungen: Zuordnung zu einer Modellstelle, mit der ein niedriges Gehalt verbunden ist;
3. Umreihungen: Zuordnungen zu einer Modellstelle, mit der ein gleich hohes Gehalt verbunden ist.

Für die Beurteilung, ob das mit der Modellstelle verbundene Gehalt höher, niedriger oder gleich hoch ist, ist ausschließlich die Summe aus dem Gehalt gemäß § 168b und der Erschwernisabgeltung gemäß § 168c maßgebend. Eine in diesem Sinn mit einem höheren Gehalt verbundene Modellstelle gilt als höherwertige Modellstelle.

(3) Höherreihungen und Umreihungen sind bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses zulässig. Eine Zuordnungsänderung einer bzw eines Bediensteten in eine Modellstelle, für die die Absolvierung einer Grundausbildung erforderlich ist, kann ohne absolvierte Grundausbildung unter der Bedingung erfolgen, dass die bzw. der Bedienstete die Grundausbildung innerhalb einer angemessenen Frist erfolgreich absolviert. Diese Frist darf drei Jahre nicht übersteigen. Sie kann aus berücksichtigungswürdigen Gründen einmal erstreckt werden. Bei der Bemessung der Frist ist auf den Umfang und die Art der Ausbildung Bedacht zu nehmen. Wird die Grundausbildung nicht innerhalb der eingeräumten Frist erfolgreich absolviert, tritt die Zuordnungsänderung in jene Modellstelle ein, aus der die bzw. der Bedienstete seinerzeit umgereiht bzw. höhergereiht worden war. Die bzw der Bedienstete ist dann so zu behandeln, als ob die im ersten Satz genannte Zuordnungsänderung unterblieben wäre. § 168h (Wahrungszulage bei Rückreihung) ist nicht anzuwenden.

(4) Eine Rückreihung ist zulässig

1. auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung der bzw. des Bediensteten;



2. als unmittelbare Folge des Entfalles oder der Verminderung der Aufgaben der oder des Bediensteten oder der Organisationsänderung einer Dienststelle;
3. bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses;
4. wenn eine bestehende Zuordnung nicht im Einklang mit den rechtlichen Bestimmungen steht;
5. bei Vertragsbediensteten beim Vorliegen von Kündigungs- oder Entlassungsgründen;
6. wenn die weitere Belassung der bzw. des Bediensteten in ihrer bzw. seiner bisherigen Verwendung angesichts der Verletzung ihrer bzw. seiner Dienstpflichten nicht zu vertreten ist;
7. das Vorliegen von Feststellungen gemäß § 97 Abs. 1 Z. 3;
8. bei Beamtinnen und Beamten zudem wenn eine Disziplinarstrafe (§ 113) rechtskräftig verhängt worden ist und wegen der Art und Schwere der von ihr bzw ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Zuordnung zur bisherigen Modellstelle nicht vertretbar erscheint;
9. bei Nichtablegung einer für die dienstrechtliche Stellung der oder des Bediensteten maßgebenden Prüfung innerhalb der dafür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des fruchtlosen Ablaufs der Frist bis zum Nachholen der Prüfung.

(5) Zuordnungsänderungen werden mit dem der Zuordnung zur neuen Modellstelle folgenden Monatsersten wirksam. Ist der Zuordnung jedoch eine probeweise Zuordnung gemäß § 43b vorangegangen, wird die Höherreihung mit dem Ablauf des Zeitraums der probeweisen Zuordnung folgenden Monatsersten wirksam.

### **Probeweise Zuordnung im Gehaltssystem neu**

#### **§ 43b**

(1) Soll eine Bedienstete bzw ein Bediensteter dauerhaft in einer höherwertigen Modellstelle oder einer gleichwertigen Modellstelle einer anderen Modellfunktion verwendet werden, kann der Höherreihung bzw der Umreihung eine bis zu sechs Monate dauernde probeweise Zuordnung auf dem betreffenden Arbeitsplatz vorangehen. Die probeweise Zuordnung bewirkt keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung.

(2) Erweist sich die bzw der Bedienstete während der probeweisen Zuordnung als nicht geeignet, ist die probeweise Zuordnung unverzüglich zu beenden

**Verwendungsbeschränkungen****§ 45**

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

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

(2) bis (4) ...

**Begriffsbestimmungen****§ 62**

(1) Im Sinn dieses Abschnittes ist:

1. Dienstzeit: die Zeit
  - a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit) einschließlich von Zeiten gemäß § 64 Abs 7,
  - b) einer Dienststellenbereitschaft,
  - c) eines Journaldienstes,
  - d) der Mehrdienstleistung;
2. Mehrdienstleistung:
  - a) die Über- und Mehrstunden,
  - b) jene Teile des Journaldienstes, während der die Bediensteten verpflichtet sind, ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen,

und die bzw der Bedienstete ihrer bzw. seiner bisherigen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung entsprechend zu verwenden. Im Fall der Eignung ist sie bzw. er der betreffenden Modellstelle zuzuordnen sowie im Fall der Höherreihung in das dieser Modellstelle zugeordneten Einkommensband einzureihen.

(3) Abs 1 bis 2 sind nicht anzuwenden, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter mit einer in § 36 Abs 2 lit a und Abs 4 Salzburger Stadtrecht 1966 genannten Funktion betraut wird.

**Verwendungsbeschränkungen****§ 45**

(1) Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit mit Österreich voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Bediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Eine solche Verwendung ist insbesondere die Verwendung als Führungskraft einer Organisationseinheit, die mit der Besorgung hoheitlicher Aufgaben betraut ist.

(2) bis (4) ...

**Begriffsbestimmungen****§ 62**

(1) Im Sinn dieses Abschnittes ist:

1. Dienstzeit: die Zeit
  - a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit) einschließlich von Zeiten gemäß § 64 Abs 6,
  - b) einer Dienststellenbereitschaft,
  - c) eines Journaldienstes,
  - d) der Mehrdienstleistung;
2. Mehrdienstleistung:
  - a) die Über- und Mehrstunden,
  - b) jene Teile des Journaldienstes, während der die Bediensteten verpflichtet sind, ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen,

c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 64 Abs 4 im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden;

3. Tagesdienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
4. Wochendienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) ...

#### **Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete mit Behinderung**

##### **§ 75**

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

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

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

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

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

#### **Änderung des Urlaubsausmaßes**

##### **§ 76**

c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 64 Abs 4 im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden;

3. Tagesdienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
4. Wochendienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) ...

#### **Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Bedienstete mit Behinderung**

##### **§ 75**

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

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

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

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

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

#### **Änderung des Urlaubsausmaßes**

##### **§ 76**

(1) ...

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

**Ansprüche der Vertragsbediensteten bei Beendigung des Dienstverhältnisses**  
**§ 83**

(1) ...

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

(3) und (4) ...

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

(6) und (7) ...

**Berücksichtigung des Karenzurlaubs für zeitabhängige Rechte**  
**§ 86**

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

(2) bis (4) ...

(1) ...

(2) Bei jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinn des Abs 1 und des § 74 Abs 6 ist das gemäß den §§ 74 und 75 ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vergangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

**Ansprüche der Vertragsbediensteten bei Beendigung des Dienstverhältnisses**  
**§ 83**

(1) ...

(2) Bemessungsbasis der Ersatzleistung sind das Gehalt, die Erschwernisabgeltung (§ 168e) und die Kinderzulage, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubes dieses Kalenderjahres gebühren würden. Bei der Ermittlung der Bemessungsbasis ist von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Vertragsbediensteten auszugehen. Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubs gemäß Abs 1 zum vollen Urlaubsausmaß entspricht.

(3) und (4) ...

(5) Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt eine Ersatzleistung in der Höhe des Gehalts, die Erschwernisabgeltung (§ 168e) und der Kinderzulage, die der oder dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wären, wenn sie bzw er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) und (7) ...

**Berücksichtigung des Karenzurlaubs für zeitabhängige Rechte**  
**§ 86**

(1) Die Zeit eines Karenzurlaubs ist, soweit im Abs 2 bis 4 nicht anderes bestimmt wird, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(2) bis (4) ...

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

#### **Pflegefreistellung**

##### **§ 90**

(1) bis (8) ...

#### **Verjährung**

##### **§ 115**

(1) bis (4) ...

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

#### **Disziplinaranwältin oder Disziplinaranwalt**

##### **§ 120**

(1) ...

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

(3) und (4) ...

### **11. Abschnitt**

#### **Bestimmungen über den Monatsbezug**

##### **1. Unterabschnitt**

##### **Bezüge und Pensionsbeitrag**

(5) Zeiten eines früheren Karenzurlaubs, die für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt worden sind, sind auf die Höchstdauer nach Abs 3 Z 2 anzurechnen. Dies gilt nicht für berücksichtigte Zeiten eines Karenzurlaubs, der kraft Gesetzes eingetreten ist oder auf dessen Gewährung ein Rechtsanspruch bestanden hat.

#### **Pflegefreistellung**

##### **§ 90**

(1) bis (8) ...

(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) haben auch jene Bediensteten Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs 1 Z 1, Abs 5 und 7, die nicht mit dem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt leben.

#### **Verjährung**

##### **§ 115**

(1) bis (4) ...

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

#### **Disziplinaranwältin oder Disziplinaranwalt**

##### **§ 120**

(1) ...

(2) Auf die Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter ist § 118 Abs 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.

(3) und (4) ...

### **11. Abschnitt**

#### **Bestimmungen über den Monatsbezug**

##### **1. Unterabschnitt**

##### **Bezüge im Gehaltssystem alt**

**Verwendungszulage****§ 154**

(1) und (2) ...

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

(4) und (5) ...

**Kinderzulage****§ 158**

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

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

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

**Anwendungsbereich der §§ 150 bis 157a****§ 149a**

Die §§ 150 bis 157a sind nur auf Bedienstete anzuwenden, deren Dienstverhältnis zur Stadt Salzburg vor dem 1. Jänner 2023 begonnen hat und die keine Optionserklärung (§ 168a) abgegeben haben.

**Verwendungszulage****§ 154**

(1) und (2) ...

(3) Durch die Verwendungszulage nach Abs 1 Z 3 gelten alle Mehrleistungen der Bediensteten in mengenmäßiger und nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen auch in zeitlicher Hinsicht als abgegolten. Bei der Bemessung der Zulagenhöhe kann unter Bedachtnahme auf die durchschnittlich von Bediensteten mit vergleichbarer Verantwortung zu leistenden zeitlichen Mehrleistungen ein Grenzwert festgelegt werden, ab dessen Überschreitung Mehrdienstleistungen nach Maßgabe der sonst geltenden Bestimmungen entweder in Freizeit oder nach beoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugelten sind.

(4) und (5) ...

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Pensionsbeitrag der Beamtinnen und Beamten**

#### **§ 159**

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

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

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

im Zeitraum	Prozentsatz für Beiträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beiträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2012	11,75	13,15
ab dem 1. Jänner 2013	11,65	13,25
ab dem 1. Jänner 2014	11,55	13,35
ab dem 1. Jänner 2015	11,45	13,45
ab dem 1. Jänner 2016	11,35	13,55
ab dem 1. Jänner 2017	11,25	13,65
ab dem 1. Jänner 2018	11,15	13,75
ab dem 1. Jänner 2019	11,05	13,85
ab dem 1. Jänner 2020	10,97	13,95
ab dem 1. Jänner 2021	10,89	14,05
ab dem 1. Jänner 2022	10,81	14,14
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23



ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32
ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59
ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

\* Der Grenzwert beträgt 4.860,00 €. Dieser Wert ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister jährlich zu Jahresanfang, beginnend für das Jahr 2017, im gleichen Ausmaß zu erhöhen, in dem die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhöht wird.

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

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2012	11,05	13,15
ab dem 1. Jänner 2013	11,05	13,25
ab dem 1. Jänner 2014	11,05	13,35
ab dem 1. Jänner 2015	11,05	13,45
ab dem 1. Jänner 2016	11,05	13,55
ab dem 1. Jänner 2017	11,05	13,65
ab dem 1. Jänner 2018	11,05	13,75
ab dem 1. Jänner 2019	11,05	13,85
ab dem 1. Jänner 2020	10,97	13,95
ab dem 1. Jänner 2021	10,89	14,05
ab dem 1. Jänner 2022	10,81	14,14
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23
ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32

ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59
ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

\* Der Grenzwert beträgt 4.860,00 €. Dieser Wert ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister jährlich zu Jahresanfang, beginnend für das Jahr 2017, im gleichen Ausmaß zu erhöhen, in dem die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhöht wird.

(3) Die Bemessungsgrundlage besteht aus:

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

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

(4) Für Zeiträume, in denen

1. die Beamtinnen und Beamten nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt sind oder
2. die Beamtinnen und Beamten eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG 1979 oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen,

umfasst die Bemessungsgrundlage die im Abs 2 Z 1 bis 3 angeführten Geldleistungen in der Höhe, wie sie sich aus § 172 ergibt.

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

1. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Betreuung eines unter § 72 Abs 1 fallenden Kindes bis längstens zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes;
2. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Pflege eines Kindes mit Behinderung (§ 88) bis längstens zum Ablauf des 40. Lebensjahres des Kindes;
3. während einer Rahmenzeit nach § 91 Abs 2 und für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 92 Abs 1 Z 2;
4. für Zeiten einer Teilbeschäftigung gemäß den §§ 71 bis 72b, längstens jedoch für zehn Jahre.

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

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

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

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

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

vor Antritt der Karenz nach dem MSchG oder dem VKG liegende Bemessungsgrundlage (Abs 3) zu Grunde zu legen. War die Beamtin oder der Beamte zu dieser Zeit teilbeschäftigt, finden die Abs 5 und 6 sinngemäß Anwendung.

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

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

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

### **Erhöhung der Bezüge**

#### **§ 160**

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

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

### **2. Unterabschnitt Erreichen eines höheren Gehalts**

### **2. Unterabschnitt Erreichen eines höheren Gehalts im Gehaltssystem alt**

#### **Anwendungsbereich der §§ 161 bis 168**

#### **§ 160**

Die §§ 161 bis 168 sind nur auf Bedienstete anzuwenden, deren Dienstverhältnis zur Stadt Salzburg vor dem 1. Jänner 2023 begonnen hat und die keine Optionserklärung (§ 168a) abgegeben haben.

## **2a. Unterabschnitt Bezüge im Gehaltssystem neu**

### **Anwendungsbereich der §§ 168b bis 168h, Optionserklärung**

#### **§ 168a**

- (1) Dieser Unterabschnitt ist auf folgende Bedienstete anzuwenden:
1. Vertragsbedienstete in einem diesem Unterabschnitt unterliegenden privatrechtlichen Dienstverhältnis;
  2. Beamtinnen und Beamte,
    - a) die aus einem diesem Unterabschnitt unterliegenden privatrechtlichen Dienstverhältnis in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt übernommen werden, oder
    - b) mit denen ein diesem Unterabschnitt unterliegendes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis neu begründet wird.
  3. Bedienstete, die eine wirksame Optionserklärung gemäß Abs 2 und 3 abgegeben haben.

Ein Dienstverhältnis unterliegt dann im Sinn der Z 1 und 2 diesem Unterabschnitt, wenn es nach dem 31. Dezember 2022 begründet worden ist.

- (2) Nicht von Abs 1 Z 1 oder 2 umfasste Bedienstete können
1. als Beamtin oder Beamter gegenüber der Dienstbehörde bzw
  2. als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter gegenüber dem Dienstgeber

schriftlich erklären, dass sich ihre besoldungsrechtliche Einstufung und Stellung nach diesem Unterabschnitt bestimmen soll (Optionsrecht). Eine solche schriftliche Erklärung kann nur einmal abgegeben werden und ist unwiderruflich. Sie ist unwirksam, wenn ihr eine Bedingung beigelegt worden ist. Die Optionserklärung wird mit Beginn des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats wirksam. Abweichend davon kann bei im Jahr 2023 abgegebenen Erklärungen die oder der Bedienstete entscheiden, dass die Erklärung rückwirkend zum 1. Jänner 2023 wirksam werden soll.

(3) Durch die Erklärung gemäß Abs 2 erlangen die betreffenden Bediensteten die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung, die sich aus der Zuordnung ihres Arbeitsplatzes zu einer Modellstelle nach § 39 Abs 7 und in der Folge unter Anwendung des § 168b und § 168c ergibt, als würde fiktiv das Dienstverhältnis mit dem Tag der Wirksamkeit der Erklärung neu begründet werden. Die Zuordnung begründet jedoch kein neues Dienstverhältnis. Gemeinsam mit der Optionserklärung sind die zum Nachweis dafür erforderlichen Unterlagen gemäß § 168c Abs 4 vorzulegen. Die übrigen Bestimmungen des § 168c sind sinngemäß anzuwenden.

(4) Modellstelle, daraus resultierendes Einkommensschema und Einkommensband sowie die Einkommensstufe sind

1. bei Beamtinnen und Beamten durch Bescheid festzulegen bzw
2. der oder dem Vertragsbediensteten schriftlich bekannt zu geben. Mit der Zustellung des Schreibens der Dienstgeberin an die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten gilt der Dienstvertrag als zu dem sich aus Abs 2 ergebenden Zeitpunkt geändert (Nachtrag zum Dienstvertrag).

#### **Monatsbezug und Sonderzahlung**

##### **§ 168b**

(1) Die Bediensteten haben Anspruch auf Monatsbezüge.

(2) Der Monatsbezug besteht aus:

1. dem Gehalt, das außer in den in Abs 4 und 5 genannten Fällen durch das Einkommensschema und das Einkommensband, dem die maßgebende Modellstelle zuzuordnen ist (§ 39b), sowie durch die Einkommensstufe bestimmt ist (Einstufung gemäß § 168c), und
2. folgenden allfälligen Bezugsbestandteilen:
  - a) der Erschwernisabgeltung (§ 168e),
  - b) der Kinderzulage (§ 177a),
  - c) der Wahrungszulage bei Rückreihung (§ 168h);
  - d) der Entlohnung bei vorübergehend höherwertiger oder probeweiser Zuordnung (168f) und
  - e) der Zulage der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors gemäß § 32 Abs 5 des Salzburger Stadtrechtes 1966.

(3) Die Gehälter der Einkommensbänder der Einkommensschemas S 1 und S 2 sind in der Anlage 4 festgelegt.

(4) Abweichend von Abs 1 gebührt:

1. Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausnahme von Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten ein Gehalt in der Höhe von 40 % des Gehalts der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1;
2. Ferialkräften, dh Schülerinnen oder Schülern sowie Studentinnen und Studenten, die in den Ferien für höchstens zwei Monate beschäftigt werden, ein Gehalt in der Höhe von 60 % des Gehalts der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1;
3. Personen, die zur Unterstützung bei der Bewältigung der Covid-19 Pandemie beschäftigt werden, ein Gehalt in der Höhe von 100 % des Gehalts der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes aus S 1.

(5) Außer dem Monatsbezug gebührt der oder dem Bediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezuges, die ihr bzw ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht die oder der Bedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges (zB wegen Karenzurlaub, wegen Beschäftigung nicht im vollen Beschäftigungsausmaß), so gebührt ihr oder ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienststand (bei Beamtinnen und Beamten) bzw dem Dienstverhältnis (bei Vertragsbediensteten) jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

(6) Mit dem Monatsbezug sind bei vollbeschäftigten Bediensteten, die den Modellfunktionen Führung I, II, IIIa und IIIb zugeordnet sind, auch die in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen abgegolten, wobei in den Modellfunktionen Führung I 10%, Führung II 8 % und in den Modellfunktionen Führung IIIa und IIIb 5% des Monatsbezuges als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen gelten.

### **Einstufung und Erfahrungsanstieg**

#### **§ 168c**

(1) Das Gehalt der oder des Bediensteten beginnt jeweils in der ersten Einkommensstufe des Einkommensbandes der Modellstelle, der ihr oder sein Arbeitsplatz zugeordnet ist. Die Abgeltung des Erfahrungsanstieges erfolgt dadurch, dass die oder der Bedienstete in die nächsthöhere Einkommensstufe des Einkommensbandes vorrückt, wenn sie oder er die für das Erreichen der vorgesehenen Dauer

in der aktuellen Einkommensstufe (Verweildauer) vollendet hat. Die Vorrückung wird mit dem der Vollendung der Verweildauer folgenden Monatsersten wirksam.

(2) Die Verweildauer gemäß Abs 1 beträgt in den Einkommensstufen 1 und 2 jeweils zwei Jahre, in der Einkommensstufe 3 drei Jahre, in den Einkommensstufen 4 und 5 jeweils vier Jahre und in den Einkommensstufen 6, 7 und 8 fünf Jahre.

(3) Folgende Vordienstzeiten sind für den Erfahrungsanstieg anrechenbar:

1. Zeiten einer berufseinschlägigen Tätigkeit sind zu 100 % anrechenbar. Die Berufseinschlägigkeit ist anhand jener Aufgaben zu beurteilen, mit denen der bzw die Bedienstete am Tag der Aufnahme betraut ist.
2. Zeiten einer nützlichen Tätigkeit sind bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren anrechenbar. Eine Tätigkeit ist nützlich, wenn durch sie fachliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben wurden, durch die bereits mit Aufnahme der Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz eine fachlich höhere Qualität des Arbeitserfolges zu erwarten ist, als dies ohne diese zusätzlichen Zeiten der Vortätigkeit der Fall wäre.
3. Zeiten einer Karenz gemäß § 15 Abs 1 MSchG bzw § 2 Abs 1 VKG im Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten.

Die mehrfache Anrechnung desselben Zeitraumes gemäß Z 1 bis 3 ist nicht zulässig. Übersteigen Zeiten gemäß Z 1 und Z 2 gemeinsam den Zeitraum von 10 Jahren, werden von den darüber hinausgehenden Zeiten nur solche gemäß Z 1 berücksichtigt. Zur vereinfachten Berechnung können die anrechenbaren Zeiten auf jeweils volle Monate aufgerundet werden.

(4) Die oder der Bedienstete ist anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis zur Stadt nachweislich über die Möglichkeit der Berücksichtigung der in Abs 3 genannten anrechenbaren Vordienstzeiten zu belehren. Teilt die oder der Bedienstete innerhalb von drei Monaten nach dieser Belehrung die angesprochenen Zeiten nicht mit, ist eine spätere Berücksichtigung unzulässig. Die oder der Bedienstete hat die Zeiten (zB durch Dienstzeugnisse und Arbeitsplatzbeschreibungen) innerhalb von drei Monaten nach der Belehrung nachzuweisen. Diese Frist kann bei Glaubhaftmachung berücksichtigungswürdiger Gründe einmalig um drei Monate verlängert werden. Gelingt der Nachweis innerhalb der Frist nicht, ist eine Berücksichtigung unzulässig.

(5) Die Dienstgeberin bzw die Dienstbehörde hat aufgrund der Mitteilung nach Abs 4 und bei Vorliegen entsprechender Nachweise bei Vertragsbediensteten die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen. Die Feststellung



ist der oder dem Vertragsbediensteten unter Anschluss eines Hinweises auf nachfolgende Fristen nachweislich und schriftlich mitzuteilen. Nach erfolgter Mitteilung ist eine unrichtige Nichtanrechnung von Vordienstzeiten von der oder dem Vertragsbediensteten

1. bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Tag der Mitteilung über die Feststellung der anrechenbaren Vordienstzeiten bei der Dienstgeberin schriftlich geltend zu machen und
2. bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Tag der Geltendmachung nach Z 1 gerichtlich geltend zu machen,

widrigenfalls diese Vordienstzeiten nicht zu berücksichtigen sind. Die Berichtigung einer unrichtigen Anrechnung durch die Dienstgeberin hat durch erneute Mitteilung zu erfolgen.

(6) Die Feststellung nach Abs 5 hat bei Beamtinnen und Beamten mit Bescheid zu erfolgen. Die Fristen nach Abs 5 Z 1 und 2 sind nicht anzuwenden.

(7) Soweit es zur Gewinnung einer besonders qualifizierten und erfahrenen Person (zB bei Vorliegen von Zusatzausbildungen oder -qualifikationen, die für die Aufgabenerfüllung besonders wertvoll sind) für eine bestimmte Modellstelle notwendig ist, kann die Dienstbehörde oder die Dienstgeberin aus freiem Ermessen einmalig die Einstufung anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis um eine Einkommensstufe, höchstens jedoch um drei Jahre, verbessern.

### **Hemmung des Erfahrungsanstiegs**

#### **§ 168d**

(1) Der Erfahrungsanstieg wird in folgenden Fällen gehemmt:

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

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

2. Durch Nichtablegung einer für die dienstrechtliche Stellung der oder des Bediensteten maßgebenden Prüfung innerhalb der dafür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des fruchtlosen Ablaufs der Frist bis zum Nachholen der Prüfung. Wird jedoch die oder der Bedienstete wegen Nichtablegens der Prüfung rückgereiht, gilt für diese Modellstelle die Hemmung als nicht eingetreten.
3. Durch den Antritt eines Karenzurlaubs mit Ausnahme von Karenzen nach dem MSchG oder dem V-KG (§ 86 Abs 2), soweit nicht gemäß § 86 Abs 3 anderes verfügt wurde.

(2) Die Zeit der Hemmung ist für die Berechnung der im § 168c Abs 2 genannten Fristen nicht zu berücksichtigen. Zeiten einer Karenz gemäß § 85 Abs 4 Z 1 werden mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

#### **Erschwernisabgeltung**

##### **§ 168e**

(1) Aufgrund der mit der Tätigkeit verbundenen besonderen Erschwernisse (§ 39 Abs. 4) gebührt den im Einkommensschema S 2 eingereichten Bediensteten eine Erschwernisabgeltung von monatlich 360 € auf Basis eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses.

(2) Die Erschwernisabgeltung ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

#### **Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung**

##### **§ 168f**

(1) Erfüllt die oder der Bedienstete Aufgaben, die einer Modellstelle den Berufsfamilien „Führung“, „Führung Langzeitpflege“ und „Führung Kindergarten“ zugeordnet sind, nicht dauernd, aber mindestens durch 30 aufeinander folgende Kalendertage, in der Berufsfamilie „Führung Langzeitpflege“ jedoch mindestens durch 10 aufeinander folgende Arbeitstage, gebührt ihr bzw ihm eine nicht ruhegenussfähige Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger Zuordnung, wenn die vorübergehende Erfüllung solcher Aufgaben nicht bei der Festlegung der Anforderungen in der Modellstellen-Verordnung der der oder dem Bediensteten zugewiesenen Modellstelle berücksichtigt worden ist.

(2) Die Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger Zuordnung beträgt 50%, in der Modellfunktion „Führung Langzeitpflege“ jedoch 100%, der Differenz zwischen dem Monatseinkommen der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes der oder des Bediensteten und der Einkommensstufe 1 jenes Einkommensbandes, dem die Aufgaben zuzuordnen sind.

(3) Wird die oder der Bedienstete gemäß § 43b probeweise einer höherwertigen Modellstelle zugeordnet, gebührt auf die Dauer dieser Zuordnung das Gehalt, das gebühren würde, wenn sie bzw er bereits bei Beginn der probeweisen Zuordnung der höherwertigen Modellstelle zugeordnet worden wäre.

### **Einstufung nach Zuordnungsänderungen**

#### **§ 168g**

(1) Eine Zuordnungsänderung gemäß § 43a Abs. 2 Z 1 und 2 (Höher- bzw. Rückreihung) bewirkt die Einreihung der bzw des Bediensteten in das der neuen Modellstelle zugeordnete Einkommensschema und Einkommensband. Die Zuordnungsänderung gemäß § 43a Abs 2 Z 3 (Umreihung) hat nur die im Abs 2 genannten Änderungen der besoldungsrechtlichen Stellung zur Folge.

(2) Eine mit einem Wechsel des Einkommensschemas verbundene Umreihung bewirkt die Einreihung der bzw des Bediensteten in das der neuen Modellstelle zugeordnete Einkommensschema und Einkommensband, wobei keine Änderung der Einstufung, des für den Erfahrungsanstieg im neuen Einkommensbandes maßgebenden Zeitraums sowie (unter Berücksichtigung des § 43a Abs 2 zweiter Satz) des der bzw dem Bediensteten gebührenden Gehaltes eintritt.

(3) Für die Einstufung bei einer Höherreihung gelten folgende Bestimmungen:

1. Mit dem Wirksamwerden der Höherreihung (§ 43a Abs 5) ist die oder der Bedienstete in jene Einkommensstufe des Einkommensbandes der neuen Modellstelle einzustufen, die betragsmäßig unter Einbeziehung einer allenfalls vorgesehenen Erschwernisabgeltung (§ 168e) dem Vergleichseinkommen (Z 2) entspricht. Wenn betragsmäßig keine dem Vergleichseinkommen genau entsprechende Einkommensstufe besteht, ist jene zu wählen, die dieses Vergleichseinkommen im geringsten Ausmaß überschreitet. Eine Einstufung kann jedoch höchstens in die letzte Einkommensstufe des Einkommensbandes der neuen Modellstelle erfolgen.
2. Für die Berechnung des Vergleichseinkommens sind als erster Schritt dem aktuellen Gehalt der bzw des Bediensteten allfällige vor Beginn der

Zuordnung auf den höherwertigen Arbeitsplatz gebührende Bezugsbestandteile gemäß § 168e (Erschwernisabgeltung), § 168h (Wahrungszulage bei Rückreihung) hinzuzurechnen. Ein allfälliger Bezugsbestandteil gemäß § 168f (Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung) ist nicht zu berücksichtigen. Sodann ist zu ermitteln, um wie viele Einkommensbänder die oder der Bedienstete höher eingereiht werden soll, und diese Zahl mit 3 zu multiplizieren. Daraus ergibt sich der Prozentsatz, um den der Ausgangswert zur Ermittlung des Vergleichseinkommens zu erhöhen ist; der Höchstwert für diesen Prozentsatz beträgt 12 %.

3. Der für das Erreichen der nächsten Einkommensstufe im neuen Einkommensband maßgebende Zeitraum (Verweildauer gemäß § 168c Abs 2) beginnt, soweit sich aus der Z 4 nichts anderes ergibt, an dem der Zuordnung zur neuen Modellstelle bzw dem Beginn der probeweisen Zuordnung folgenden Monatsersten.
  4. Hätte die oder der Bedienstete die nächste Einkommensstufe im bisherigen Einkommensband früher als zu dem sich aus der Z 3 ergebenden Zeitpunkt erreicht, verbessert sich ihre oder seine besoldungsrechtliche Stellung ab dem Wirksamwerden der Höherreihung um jenen Zeitraum, der erforderlich ist, um die nächste Einkommensstufe zum selben Zeitpunkt wie im bisherigen Einkommensband zu erreichen.
- (4) Für die Einstufung bei einer Rückreihung gelten folgende Bestimmungen:
1. Soweit nicht Z 2 Anwendung findet, erhält die oder der Bedienstete im Einkommensband der neuen Modellstelle jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die gesamten für den Erfahrungsanstieg relevanten Zeiten im neuen Einkommensband berücksichtigt werden.
  2. Bei Rückreihungen nach einer vorher erfolgten Höherreihung erhält die oder der Bedienstete
    - a) wenn die Rückreihung in ein Einkommensband einer Modellstelle erfolgt, in die sie oder er bereits früher eingereiht war, abweichend von Z 1, jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die seither erfolgte(n) Zuordnungsänderung(en) unterblieben wäre(n) und
    - b) wenn die Rückreihung in ein Einkommensband einer Modellstelle erfolgt, in die sie oder er bisher noch nicht eingereiht war, abweichend von Z 1 jene Einkommensstufe, die sich ergibt, wenn die letzte Höherreihung sowie allfällige seither erfolgte Zuordnungsänderungen unter-

blieben wären und sie oder er stattdessen aus dem ursprünglichen Einkommensband direkt in das neue Einkommensband eingereiht worden wäre.

### **Wahrungszulage bei Rückreihungen**

#### **§ 168h**

(1) Ist bei einer Rückreihung das Gehalt um mehr als 10% gemindert, gebührt eine Wahrungszulage, wenn die Rückreihung

1. im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung erfolgt ist;
2. auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen erfolgt ist, die auf einen Arbeitsunfall (sofern dieser nicht vorsätzlich herbeigeführt wurde) oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen sind,
3. im wichtigen dienstlichen Interesse erfolgt ist.

(2) Die Höhe der Wahrungszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Gehalt, das der jeweils aktuellen besoldungsrechtlichen Stellung der bzw des Bediensteten entspricht und dem um 10% reduzierten Gehalt, auf das die oder der Bedienstete am Tag vor der Zuordnungsänderung Anspruch hatte (Vergleichseinkommen).

(3) Bei der Ermittlung der Gehaltsminderung gemäß Abs 1 und der Gehaltsdifferenz gemäß Abs 2 sind dem Gehalt der bzw. des Bediensteten die Erschwernisabgeltung, die ihr bzw. ihm auf Grund der neuen besoldungsrechtlichen Stellung gebührt, und dem Vergleichseinkommen die mit der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung verbundene Erschwernisabgeltung hinzuzurechnen. Eine allenfalls gebührende Entlohnung bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Zuordnung gemäß § 168f ist nicht zu berücksichtigen.

(4) Der Anspruch auf Wahrungszulage nach Abs 1 erlischt spätestens ein Jahr nach der Rückreihung.

(5) Dieser Bezugsbestandteil ist bei Beamtinnen und Beamten ruhegenussfähig.

### **3. Unterabschnitt**

#### **Anfall, Einstellung, Kürzung und Entfall der Monatsbezüge**

#### **Wiederaufnahme in den Dienststand**

#### **§ 177**

### **3. Unterabschnitt**

#### **Gemeinsame Bestimmungen für das Gehaltssystem alt und das Gehaltssystem neu**

#### **Wiederaufnahme in den Dienststand**

#### **§ 177**

Wird eine Beamtin oder ein Beamter des Ruhestands wieder in den Dienststand aufgenommen und ist damit keine Beförderung verbunden, gebührt ihr bzw ihm die besoldungsrechtliche Stellung, die sie bzw er im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand gehabt hat. Der Beamtin oder dem Beamten ist in der Gehaltsstufe, die sie bzw er anlässlich der Wiederaufnahme in den Dienststand erhält, die Zeit anzurechnen, die sie bzw er vor der Versetzung in den Ruhestand in dieser Gehaltsstufe verbracht hat, soweit sie nach den damals geltenden Vorschriften für die Vorrückung wirksam gewesen ist.

Wird eine Beamtin oder ein Beamter des Ruhestands wieder in den Dienststand aufgenommen und ist damit keine Beförderung oder Zuordnungsänderung verbunden, gebührt ihr bzw ihm die besoldungsrechtliche Stellung, die sie bzw er im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand gehabt hat. Der Beamtin oder dem Beamten ist in der Gehaltsstufe oder Einkommensstufe, die sie bzw er anlässlich der Wiederaufnahme in den Dienststand erhält, die Zeit anzurechnen, die sie bzw er vor der Versetzung in den Ruhestand in dieser Gehaltsstufe oder Einkommensstufe verbracht hat, soweit sie nach den damals geltenden Vorschriften für die Vorrückung oder den Erfahrungsanstieg wirksam gewesen ist.

### **Kinderzulage**

#### **§ 177a**

(1) Eine Kinderzulage von 15,13 € monatlich gebührt, soweit im Abs 6 nicht anderes bestimmt ist, für jedes der folgenden Kinder:

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

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

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

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

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

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

(6) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Bedienstete der Stadt für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage, gilt für den Anspruch auf Kinderzulage folgende Reihung:

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

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

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

### **Pensionsbeitrag der Beamtinnen und Beamten**

#### **§ 177b**

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

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

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

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23
ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32
ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59
ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

\* Der Grenzwert beträgt 4.860,00 €. Dieser Wert ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister jährlich zu Jahresanfang, beginnend für das Jahr 2017, im gleichen Ausmaß zu erhöhen, in dem die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhöht wird.

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

im Zeitraum	Prozentsatz für Beträge bis zum Grenzwert*	Prozentsatz für Beträge über dem Grenzwert*
ab dem 1. Jänner 2023	10,74	14,23
ab dem 1. Jänner 2024	10,67	14,32
ab dem 1. Jänner 2025	10,60	14,41
ab dem 1. Jänner 2026	10,53	14,50
ab dem 1. Jänner 2027	10,46	14,59



ab dem 1. Jänner 2028	10,39	14,68
ab dem 1. Jänner 2029	10,32	14,77
ab dem 1. Jänner 2030	10,25	14,85

\* Der Grenzwert beträgt 4.860,00 €. Dieser Wert ist von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister jährlich zu Jahresanfang, beginnend für das Jahr 2017, im gleichen Ausmaß zu erhöhen, in dem die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhöht wird.

(3) Die Bemessungsgrundlage besteht:

1. im Gehaltssystem alt aus:

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

2. im Gehaltssystem neu aus:

- a) dem Gehalt;
- b) der Erschwernisabgeltung;
- c) der Wahrungszulage bei Rückreihung;
- d) den anspruchsbegründenden Nebengebühren (§ 61 LB-PG).

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

(4) Für Zeiträume, in denen

1. die Beamtinnen und Beamten nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt sind oder
2. die Beamtinnen und Beamten eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG 1979 oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen,

umfasst die Bemessungsgrundlage die im Abs 3 Z 1 lit a bis c und Abs 3 Z 2 lit a und b angeführten Geldleistungen in der Höhe, wie sie sich aus § 172 ergibt.

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

1. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Betreuung eines unter § 72 Abs 1 fallenden Kindes bis längstens zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes;
2. für die Zeit einer Teilbeschäftigung zur Pflege eines Kindes mit Behinderung (§ 88) bis längstens zum Ablauf des 40. Lebensjahres des Kindes;
3. während einer Rahmenzeit nach § 91 Abs 2 und für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 92 Abs 1 Z 2;
4. für Zeiten einer Teilbeschäftigung gemäß den §§ 72, 72a und 72b, längstens jedoch für insgesamt zehn Jahre.

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

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

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

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

(10) Die Beamtinnen und Beamten können schriftlich erklären, den Pensionsbeitrag für Zeiten eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines unter § 85 Abs 4

fallenden Kindes bis längstens zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes zu entrichten. Diese Erklärung kann nur für Karenzurlaube abgegeben werden, die unmittelbar an Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz anschließen. Der Bemessung des Pensionsbeitrages ist in diesem Fall die letzte vor Antritt der Karenz nach dem MSchG oder dem VKG liegende Bemessungsgrundlage (Abs 3) zu Grunde zu legen. War die Beamtin oder der Beamte zu dieser Zeit teilbeschäftigt, finden die Abs 5 und 6 sinngemäß Anwendung.

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

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

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

### **Erhöhung der Bezüge**

#### **§ 177c**

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

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

### **Arten der Nebengebühren, Pauschalierung**

#### **§ 178**

(1) Folgende Nebengebühren sind vorgesehen:

### **Arten der Nebengebühren, Pauschalierung**

#### **§ 178**

(1) Nebengebühren sind:

1. die Überstunden- und Mehrstundenvergütung (§ 180),
2. die Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan (§ 181),
3. die Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage, § 182),
4. die Journaldienstzulage (§ 183),
5. die Bereitschaftsentschädigung (§ 184),
6. die Mehrleistungszulage (§ 185),
7. die Belohnung (§ 186),
8. die Erschwerniszulage (§ 187),
9. die Gefahrenzulage (§ 188),
10. die Aufwandsentschädigung (§ 189),
11. die Fehlgeldentschädigung (§ 190),
12. der Fahrtkostenzuschuss (§ 191),
13. die Jubiläumswendung (§ 192),
14. die Reisegebühren (§ 193).

Ein Anspruch auf eine Nebengebühr kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

(2) ...

(3) Die Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedacht-  
nahme auf Abs 5 angemessen zu sein und ist nach folgenden Bestimmungen fest-  
zusetzen:

1. Bei Einzelpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts zu-  
sätzlich einer allfälligen Dienstalterszulage, Verwaltungsdienstzulage,  
Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage,  
Ergänzungszulage und Teuerungszulage festzusetzen.

Bezeichnung der Nebengebühr:	Gehalts- sys- tem alt:	Gehalts- sys- tem neu:
1. Überstunden- und Mehrstundenvergütung (§ 180)	x	x
2. Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan (§ 181)	x	-
3. Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszu- zulage, § 182)	x	x
4. Journaldienstzulage (§ 183)	x	x
5. Bereitschaftsentschädigung (§ 184)	x	x
6. Mehrleistungszulage (§ 185)	x	-
7. Belohnung (§ 186)	x	x
8. Erschwerniszulage (§ 187)	x	-
9. Gefahrenzulage (§ 188)	x	-
10. Aufwandsentschädigung (§ 189)	x	-
11. Fehlgeldentschädigung (§ 190)	x	x
12. Jobticket und Fahrtkostenzuschuss (§ 191)	x	x
13. Jubiläumswendung (§ 192)	x	x
14. Reisegebühren (§ 193)	x	x
15. Vergütung für Nebentätigkeit (§ 199)	x	x

x = kann gewährt werden

- = kann nicht gewährt werden

Ein Anspruch auf eine Nebengebühr kann immer nur für Zeiträume bestehen,  
für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

(2) ...

(3) Die Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedacht-  
nahme auf Abs 5 angemessen zu sein und ist nach folgenden Bestimmungen fest-  
zusetzen:

1. Bei Einzelpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung  
und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts zu-  
sätzlich einer allfälligen Erschwernisabgeltung, Dienstalterszulage, Ver-  
waltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflege-  
dienst-Chargenzulage, Ergänzungszulage und Teuerungszulage festzu-  
setzen.

2. Bei Gruppenpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) festzusetzen.
3. Nebengebühren gemäß Abs 1 Z 2, 4 bis 6, 8 und 9 sind in einem Prozentsatz des Gehalts der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der festzusetzen.
4. Die übrigen Nebengebühren sind in einem Eurobetrag festzusetzen.

(4) ...

(5) Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen die oder der Bedienstete den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls nicht berührt. Sind Bedienstete aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Monatsersten bis zum Letzten des Monats, in dem die oder der Bedienstete den Dienst wieder antritt.

(6) und (7) ...

#### **Nebengebühren bei Teilbeschäftigung und Dienstfreistellung**

##### **§ 179**

- (1) Für Zeiträume, in denen
  1. Bedienstete nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt sind,
  2. Bedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen oder
  3. Bedienstete gemäß den §§ 107, 108 Abs 1 oder 110 Abs 2 bis 4 dienstfreigestellt sind,

2. Bei Gruppenpauschalierung sind Überstunden- und Mehrstundenvergütung und Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehalts einer Beamtin oder eines Beamten
  - a) der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) im Gehaltssystem alt und
  - b) der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1 im Gehaltssystem neu festzusetzen.
3. Nebengebühren gemäß Abs 1 Z 2, 4 bis 6, 8 und 9 sind in einem Prozentsatz des Gehalts
  - a) der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) im Gehaltssystem alt und
  - b) der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus S 1 im Gehaltssystem neu festzusetzen.
4. Die übrigen Nebengebühren sind in einem Eurobetrag festzusetzen.

(4) ...

(5) Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen die oder der Bedienstete den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls nicht berührt. Sind Bedienstete aus einem anderen Grund länger als 30 Tage vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr ab dem 30. Tag für jeden weiteren Tag der Dienstabwesenheit.

(6) und (7) ...

#### **Nebengebühren bei Teilbeschäftigung und Dienstfreistellung**

##### **§ 179**

- (1) Für Zeiträume, in denen
  1. Bedienstete nach den §§ 71 oder 72 teilbeschäftigt sind,
  2. Bedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen,
  3. Bedienstete gemäß den §§ 107, 108 Abs 1 oder 110 Abs 2 bis 4 dienstfreigestellt sind, oder

gebühren keine pauschalierten Nebengebühren der im § 178 Abs 1 Z 1 und 3 bis 5 angeführten Art Laufende pauschalierte Nebengebühren dieser Art erlöschen abweichend vom § 178 Abs 6 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach den Z 1 bis 3.

(2) Sonstige pauschalierte Nebengebühren gebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 178 Abs 2 bis 5 durch die auf Grund der Teilzeitbeschäftigung oder Dienstfreistellung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierter Nebengebühren wird abweichend vom § 178 Abs 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs 1 Z 1 bis 3 gilt.

#### **Überstunden- und Mehrstundenvergütung**

##### **§ 180**

(1) und (2) ...

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde oder Mehrstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrags durch die 4,33-fache Anzahl der für die oder den Bediensteten gemäß § 63 Abs 2 geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Gehalt zuzüglich einer allfälligen im § 178 Abs 3 angeführten Zulage der oder des Bediensteten.

(4) bis (8) ...

#### **Journaldienstzulage**

##### **§ 183**

(1) ...

(2) Die Höhe der Journaldienstzulage ist unter Bedachtnahme auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme während dieses Dienstes festzusetzen.

#### **Fahrtkostenzuschuss**

##### **§ 191**

(1) Den Bediensteten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn

4. Bedienstete gemäß § 92 teilbeschäftigt oder gänzlich dienstfreigestellt sind,

gebühren keine pauschalierten Nebengebühren der im § 178 Abs 1 Z 1 und 3 bis 5 angeführten Art Laufende pauschalierte Nebengebühren dieser Art erlöschen abweichend vom § 178 Abs 6 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach den Z 1 bis 3.

(2) Sonstige pauschalierte Nebengebühren gebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 178 Abs 2 bis 5 durch die auf Grund der Teilzeitbeschäftigung oder Dienstfreistellung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierter Nebengebühren wird abweichend vom § 178 Abs 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs 1 Z 1 bis 4 gilt.

#### **Überstunden- und Mehrstundenvergütung**

##### **§ 180**

(1) und (2) ...

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde oder Mehrstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrags durch die 4,33-fache Anzahl der für die oder den Bediensteten gemäß § 63 Abs 2 geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Gehalt zuzüglich einer Erschwernisabgeltung und einer allfälligen im § 178 Abs 3 angeführten Zulage der oder des Bediensteten.

(4) bis (8) ...

#### **Journaldienstzulage**

##### **§ 183**

(1) ...

(2) Die Höhe der Journaldienstzulage ist unter Bedachtnahme auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme während dieses Dienstes festzusetzen. Die Festlegung kann in einer nach Modellstellen unterschiedlichen Höhe erfolgen.

#### **Jobticket und Fahrtkostenzuschuss**

##### **§ 191**

(1) Die Dienstgeberin kann Bedienstete entweder

1. durch ein Jobticket nach Abs 4 oder

1. die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung mehr als zwei Kilometer beträgt,
2. sie diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurücklegen und
3. die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen für das billigste öffentliche Beförderungsmittel, das für die oder den Bediensteten zweckmäßigerweise in Betracht kommt, den Fahrtkostenanteil übersteigen, den die Bediensteten nach Abs 3 selbst zu tragen haben.

(2) Soweit für Wegstrecken zwischen der nächstgelegenen Wohnung und der Dienststelle ein öffentliches Beförderungsmittel nicht in Betracht kommt und diese Wegstrecken in einer Richtung mehr als zwei Kilometer betragen, sind die monatlichen Fahrtauslagen dafür nach den billigsten für Personenzüge 2. Klasse in Betracht kommenden Fahrtkosten, gemessen an der kürzesten Wegstrecke, zu ermitteln.

(3) Der monatliche Fahrtkostenanteil, den die Bediensteten selbst zu tragen haben (Eigenanteil), entspricht dem jeweiligen Preis einer Monatskarte für das billigste öffentliche Beförderungsmittel innerhalb der Stadt Salzburg. Für Bedienstete, die ihren Dienstort mit öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig nicht erreichen können, beträgt der Eigenanteil 80 % dieses Preises. Bei Bediensteten, die auf Grund ihrer Behinderung kein öffentliches Verkehrsmittel benützen können, ist kein Eigenanteil in Abzug zu bringen.

(4) Der Fahrtkostenzuschuss gebührt im Ausmaß von elf Zwölfteln des Betrages, um den die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen (Abs 1 Z 3) den Eigenanteil übersteigen. Der Auszahlungsbetrag ist auf den nächsten durch 10 teilbaren Centbetrag zu runden; dabei sind Beträge ab einschließlich 5 Cent aufzurunden und Beträge unter 5 Cent abzurunden.

(5) Kein Bestandteil der monatlichen Fahrtauslagen sind die Kosten für einen Ermäßigungsausweis eines öffentlichen Beförderungsmittels. Diese Kosten sind bei Bediensteten, die Anspruch auf Auszahlung eines Fahrtkostenzuschusses haben, gemeinsam mit dem Betrag zu ersetzen, der für den auf die Geltendmachung dieser Kosten folgenden übernächsten Monat gebührt.

(6) Bedienstete sind vom Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ausgeschlossen, solange sie Anspruch auf Reisegebühren gemäß § 22 und § 34 RGV iVm § 193 haben oder aus Gründen, die sie selbst zu vertreten haben, mehr als 20 km außerhalb ihres Dienstortes wohnen.

2. durch einen Fahrtkostenzuschuss nach den Abs 5 bis 7 unterstützt. Beide Leistungen werden nur auf Antrag der oder des Bediensteten und nur in jenen Fällen gewährt, in denen die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung der oder des Bediensteten mehr als zwei Kilometer beträgt. Für Zeiträume, für die ein Jobticket gewährt wird, kann kein Fahrtkostenzuschuss bezogen werden. Der Dienstgeber darf für Zeiträume, in denen ein Fahrtkostenzuschuss bezogen wird, kein Jobticket gewähren.

(2) Als Fahrkarte im Sinn der nachstehenden Bestimmungen gilt das billigste, nicht ermäßigte Jahresticket der Salzburger Verkehrsverbund GmbH für die Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung der oder des Bediensteten. Für den Fall, dass die nächstgelegene Wohnung außerhalb des Landes Salzburg liegt und mit Verkehrsmitteln der Salzburger Verkehrsverbund GmbH nicht erreicht werden kann, ist der Berechnung die der Wohnung nächstgelegene, von der Salzburger Verkehrsverbund GmbH versorgten Haltestelle zu Grunde zu legen und werden die Kosten für die Beförderung durch das günstigste Massenbeförderungsmittel für die Berechnung fiktiv um 100 € erhöht. Kosten für einen Ermäßigungsausweis eines öffentlichen Beförderungsmittels sind nicht zu berücksichtigen. An die Stelle Salzburger Verkehrsverbund GmbH kann im Sinn der vorstehenden Bestimmungen ein Rechtsnachfolger dieser Gesellschaft treten, der vergleichbare Aufgaben im öffentlichen Personennahverkehr wahrnimmt.

(3) Bedienstete haben alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruches auf Leistungen gemäß Abs 1 oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen einer Woche schriftlich zu melden. Wird die Meldung später erstattet, gebühren Leistungen oder deren Erhöhung von dem der Meldung folgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an. In den übrigen Fällen wird die Neubemessung der Leistung mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung an einem Monatsersten erfolgte, mit diesem Tag wirksam.

(4) Wenn nach lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen Begünstigungen für die Beförderung zur Dienststelle oder ein Zuschuss des Dienstgebers zu den Beförderungskosten vorgesehen sind (Jobticket), kann den Bediensteten auf Antrag eine Fahrkarte zur Verfügung gestellt oder ein Zuschuss zu den Kosten einer Fahrkarte gewährt werden, wobei in beiden Fällen

1. bei Bediensteten mit Behinderung im Sinn von Abs 6 Z 1 100 % und
2. in sonstigen Fällen 50 % der Kosten

(7) Auf den Anspruch und das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 178 Abs 5 anzuwenden.

(8) Die Bediensteten haben alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen einer Woche schriftlich zu melden. Wird die Meldung später erstattet, gebührt der Fahrtkostenzuschuss oder seine Erhöhung von dem der Meldung folgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an. In den übrigen Fällen wird die Neubemessung des Fahrtkostenzuschusses mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung an einem Monatsersten erfolgte, mit diesem Tag wirksam.

(9) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung.

von der Stadt getragen werden. Die Stadt kann vergleichbare Leistungen auch für solche Lehrlinge gewähren, die nach bundesrechtlichen Bestimmungen keinen Anspruch auf Freifahrten oder Fahrtenbeihilfen für die Beförderung zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte haben.

(5) Der Zuschuss nach Abs 4 kann unter Bedachtnahme auf die Berechnungsgrundsätze des Abs 2 auch zum Kauf eines Jahrestickets eines anderen Unternehmens gewährt werden, wenn dieses Unternehmen Aufgaben im öffentlichen Personennahverkehr wahrnimmt, die mit jenen der Salzburger Verkehrsverbund GmbH vergleichbar sind.

(6) Ein Fahrtkostenzuschuss ist eine monatliche Nebengebühr, die auf Antrag der Bediensteten gewährt wird, wenn die Wegstrecke zwischen Wohnung und Dienstort (Abs 1) an zumindest drei Arbeitstagen in der Woche regelmäßig zurückgelegt wird. Der Fahrtkostenzuschuss ist in drei verschiedenen Ausprägungen zu gewähren, die sich jeweils in den zusätzlich zu Abs 2 erforderlichen Voraussetzungen und in der Höhe der Nebengebühr unterscheiden:

Ausprägung:	Zusätzliche Voraussetzung:	Höhe in %*
1	Der oder dem Bediensteten ist die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels auf Grund einer Behinderung nicht zumutbar (§ 2 Abs 1 Z 1 lit b und c der Pendlerverordnung).	100
2	Der oder dem Bediensteten ist die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels aus anderen Gründen nicht zumutbar (§ 2 Abs 1 Z 1 lit a und Z 2 der Pendlerverordnung). Jedenfalls als unzumutbar gilt eine tägliche Wegzeit von mehr als zwei Stunden.	60
3	Keine der Voraussetzungen nach Z 1 oder 2 liegt vor, aber die Wohnung (Abs 1) liegt in einer anderen Gemeinde als der Dienstort.	35

\* Bezieht sich auf die Kosten einer Fahrkarte gemäß Abs 2. Die Höhe der monatlichen Nebengebühr beträgt ein Zwölftel des errechneten Betrages.

(7) Auf das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 178 Abs 5 anzuwenden. Der Fahrtkostenzuschuss ruht weiters während eines Zeitraums, für den Bedienstete Anspruch auf Leistungen nach den §§ 22 oder 34 der Reisegebührenvorschrift 1955 iVm § 193 haben.



**Jubiläumszuwendung****§ 192**

(1) bis (4) ...

(4) Haben Beamtinnen und Beamte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und sind sie gestorben, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, kann die Jubiläumszuwendung ihren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(5) ...

**Betriebskosten****§ 197**

(1) bis (3) ...

(4) Für die Aufteilung der verbrauchsabhängigen Heiz- und Warmwasserkosten gilt der II. Abschnitt des Heizkostenabrechnungsgesetzes. Dabei hat die Trennung der Anteile von Heiz- und Warmwasserkosten in einem Verhältnis von 70 % für Heizkosten zu 30 % für Warmwasserkosten und die Aufteilung der Energiekosten zu 65 % nach den Verbrauchsanteilen und zu 35 % nach der beheizbaren Fläche zu erfolgen.

(5) ...

**Teuerungszulagen****§ 199a**

Durch Verordnung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters können Teuerungszulagen gewährt werden, wenn dies zur Anpassung der Monatsbezüge an geänderte Lebenshaltungskosten notwendig ist. Diese Teuerungszulagen sind in Prozentsätzen festzusetzen. Sie können für die einzelnen Teile des Monatsbezugs (§ 150 Abs 2) auch verschieden hoch festgesetzt werden. Die Teuerungszulagen sind in gleicher Weise wie der Teil des Monatsbezugs zu behandeln, zu dem sie gewährt werden.

**Betriebliche Mitarbeitervorsorge für Vertragsbedienstete****Jubiläumszuwendung****§ 192**

(1) bis (4) ...

(4) Haben Beamtinnen und Beamte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und sind sie gestorben, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, kann die Jubiläumszuwendung den gesetzlichen Erbinnen und Erben, zu deren Unterhalt die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(5) ...

**Betriebskosten****§ 197**

(1) bis (3) ...

(4) Für die Aufteilung der verbrauchsabhängigen Heiz- und Warmwasserkosten gilt der II. Abschnitt des Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetzes. Dabei hat die Trennung der Anteile von Heiz- und Warmwasserkosten in einem Verhältnis von 70 % für Heizkosten zu 30 % für Warmwasserkosten und die Aufteilung der Energiekosten zu 65 % nach den Verbrauchsanteilen und zu 35 % nach der beheizbaren Fläche zu erfolgen.

(5) ...

**Teuerungszulagen****§ 199a**

Durch Verordnung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters können Teuerungszulagen gewährt werden, wenn dies zur Anpassung der Monatsbezüge an geänderte Lebenshaltungskosten notwendig ist. Diese Teuerungszulagen sind in Prozentsätzen festzusetzen. Sie können für die einzelnen Teile des Monatsbezugs auch verschieden hoch festgesetzt werden. Die Teuerungszulagen sind in gleicher Weise wie der Teil des Monatsbezugs zu behandeln, zu dem sie gewährt werden.

**Betriebliche Mitarbeitervorsorge für Vertragsbedienstete**

**§ 203**

Auf Vertragsbedienstete und Lehrlinge, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2002 beginnt, ist der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Entgelt im Sinn des § 6 Abs 1 BMVSG ist der Monatsbezug gemäß § 150 Abs 2 ohne Dienstalterszulage und Kinderzulage oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung.
2. bis 5. ...

**Pensionskassenregelung****§ 209**

(1) und (2) ...

(3) Für jene Bediensteten, denen eine Pensionskassenzusage gemacht worden ist, sind monatliche Dienstgeberbeiträge in der Höhe von 0,75 % der Bemessungsgrundlage zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage ist der Monatsbezug gemäß § 150 Abs 2 und die Sonderzahlung (§ 150 Abs 3). Die Dienstgeberbeiträge für die ersten zwölf Monate des Dienstverhältnisses zur Stadt sind gemeinsam mit dem Dienstgeberbeitrag für den 13. Monat des Dienstverhältnisses zu entrichten.

(4) ...

**Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht****§ 216**

(1) Soweit nicht Anderes bestimmt ist, gelten die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften als solche auf die zitierte Stammfassung oder die Fassung, die sie durch Änderungen bis zu der im Folgenden letztzitierten erhalten haben:

1. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) JGS Nr 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
- 1a. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl Nr 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 162/2015;
- 1b. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl I Nr 142/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 2/2015;
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 100/2011;

**§ 203**

Auf Vertragsbedienstete und Lehrlinge, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2002 beginnt, ist der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Entgelt im Sinn des § 6 Abs 1 BMVSG ist der Monatsbezug gemäß § 150 Abs 2 bzw § 168b Abs 2 ohne Dienstalterszulage und Kinderzulage oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung.
2. bis 5. ...

**Pensionskassenregelung****§ 209**

(1) und (2) ...

(3) Für jene Bediensteten, denen eine Pensionskassenzusage gemacht worden ist, sind monatliche Dienstgeberbeiträge in der Höhe von 0,75 % der Bemessungsgrundlage zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage ist der Monatsbezug und die Sonderzahlung. Die Dienstgeberbeiträge für die ersten zwölf Monate des Dienstverhältnisses zur Stadt sind gemeinsam mit dem Dienstgeberbeitrag für den 13. Monat des Dienstverhältnisses zu entrichten.

(4) ...

**Verweisungen auf Bundes- und Unionsrecht****§ 216**

(1) 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 175/2021;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 108/2022;
3. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl I Nr 142/2004; Gesetz BGBl I Nr 158/2020;
4. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51; Gesetz BGBl I Nr 58/2018;

3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 56/2005;
4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl Nr 333, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 140/2011;
5. Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG), BGBl Nr 200/1967, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 122/2011;
6. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 77/2011;
7. Betriebspensionsgesetz (BPG); BGBl Nr 282/1990; zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
8. Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung, BGBl I Nr 68/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 32/2011;
9. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch- technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl Nr 460/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 74/2011;
10. Bundesgesetz über die Regelung der medizinisch-technischen Fachdienste und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl Nr 102/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 61/2010;
11. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 132/2011;
12. Exekutionsordnung (EO), RGBI Nr 79/1896, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 139/2011;
13. Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), BGBl Nr 340/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 2/2008;
14. Gebührenanspruchsgesetz 1975, (GebAG 1975), BGBl Nr 136, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2010;
15. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 74/2011;
16. Heeresversorgungsgesetz (HVG), BGBl Nr 27/1964, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 4/2010;
17. Heizkostenabrechnungsgesetz (HeizKG), BGBl Nr 827/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 25/2009;
18. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 4/2010;
5. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 78/2021;
6. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl Nr 333; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
7. Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG), BGBl Nr 200/1967; Gesetz BGBl I Nr 92/2022;
8. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 199/2021;
9. Betriebspensionsgesetz (BPG); BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
10. Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung, BGBl I Nr 68/1997; Gesetz BGBl I Nr 15/2022;
11. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch- technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl Nr 460/1992; Gesetz BGBl I Nr 82/2022;
12. Bundesgesetz über die Regelung der medizinisch-technischen Fachdienste und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl Nr 102/1961; Gesetz BGBl I Nr 89/2012;
13. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 138/2022;
14. Exekutionsordnung (EO), RGBI Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 61/2022;
15. Fachhochschulgesetz (FHG), BGBl Nr 340/1993; Gesetz BGBl I Nr 177/2021;
16. Gebührenanspruchsgesetz 1975, (GebAG 1975), BGBl Nr 136; Gesetz BGBl I Nr 202/2021;
17. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; Gesetz BGBl I Nr 128/2022;
18. Heeresentschädigungsgesetz (HEG), BGBl Nr 120/2016; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
19. Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetz (HeizKG), BGBl Nr 827/1992; Gesetz BGBl I Nr 101/2021;
20. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152; Gesetz BGBl I Nr 210/2021;
21. Lebensmittelsicherheits- und Verbraucherschutzgesetz (LMSVG), BGBl I Nr 13/2006; Gesetz BGBl I Nr 289/2022;

19. Lebensmittelsicherheits- und Verbraucherschutzgesetz (LMSVG), BGBl I Nr 13/2006, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 125/2011;
20. Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl Nr 520/1981, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 29/2010;
21. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
22. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 4/2010;
23. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 77/2011;
24. Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBl Nr 133, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 140/2011;
25. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 103/2011;
26. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 100/2010;
27. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 13/2011 und die Kundmachung BGBl I Nr 45/2011;
28. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
29. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl Nr 86, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 140/2011;
30. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr 53, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 100/2011;
31. Wohnungseigentumsgesetz, BGBl Nr 149/1948, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl Nr 417/1975;
32. Wohnungseigentumsgesetz 1975, BGBl Nr 417, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 98/2001;
33. Wohnungseigentumsgesetz 2002 (WEG 2002), BGBl I Nr 70, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2010;
34. Zustellgesetz (ZuStG), BGBl Nr 200/1982, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2010.

(2) ...

**Umsetzungshinweis****§ 217**

22. Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl Nr 520/1981; Gesetz BGBl I Nr 59/2021;
23. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 87/2022;
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 210/2021;
25. Pendlerverordnung, BGBl II Nr 276/2013; BGBl II Nr 275/2022;
26. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 36/2022;
27. Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBl Nr 133; Gesetz BGBl I Nr 153/2020;
28. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631; Gesetz BGBl I Nr 243/2021;
29. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 138/2012;
30. Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr 120/2002; Gesetz BGBl I Nr 13/2011 und Kundmachung BGBl I Nr 177/2021;
31. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 153/2020;
32. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl Nr 86; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
33. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr 53; Gesetz BGBl I Nr 14/2022;
34. Wohnungseigentumsgesetz, BGBl Nr 149/1948; Gesetz BGBl Nr 417/1975;
35. Wohnungseigentumsgesetz 1975, BGBl Nr 417; Gesetz BGBl I Nr 98/2001;
36. Wohnungseigentumsgesetz 2002 (WEG 2002), BGBl I Nr 70; Gesetz BGBl I Nr 222/2021;
37. Zustellgesetz (ZuStG), BGBl Nr 200/1982; Gesetz BGBl I Nr 42/2020.

(2) ...

**Umsetzungshinweis****§ 217**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 4. ...

5. bis 16. ...

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. bis 4. ...

4a. Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, *Abl Nr L 014 vom 20. Jänner 1998*;

5. bis 16. ...

### **Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBI Nr /2022**

#### **§ 222**

(1) Das Inhaltsverzeichnis und die §§ 2, 3 Abs 1, 4 und 5, 5 Abs 1, 8 Abs 1 und 2, 10 Abs 1, 2 und 3, 11 Überschrift, Abs 1 und 2, 12 Abs 1, 21 Abs 4, 22 Abs 2, 24 Abs 1, 26 Abs 1, 30 Abs 1, 39 bis 39c, 41 Abs 2, 43 bis 43b, 45 Abs 1, 62 Abs 1, 75 Abs 1, 76 Abs 2, 83 Abs 2 und 5, 86 Abs 1 und Abs 5, 90 Abs 9, 115 Abs 5, 120 Abs 2, die Überschriften des 1., 2., 2a. und 3. Unterabschnitts im 11. Abschnitt, die §§ 149a, 154 Abs 3, 160, 168a bis 168h, 177, 177a, 177b, 177c, 178 Abs 1, Abs 3 und Abs 5, 179 Abs 1 und 2, 180 Abs 3, 183 Abs 2, 191, 192 Abs 4, 197 Abs 4, 199a, 203, 209 Abs 3, 216, 217 sowie die Anlagen 1, 2, 3 und 4 in der Fassung des Gesetzes LGBI Nr /2022 sowie der durch dieses Gesetz bewirkte Entfall der §§ 158 und 159 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft. § 168b Abs 4 Z 3 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2025 außer Kraft.

(2) Verordnungen des Gemeinderates nach den durch das Gesetz LGBI Nr ...../2022 geänderten Bestimmungen können bereits vor dem 1. Jänner 2023 beschlossen werden, dürfen jedoch frühestens mit diesem Datum in Kraft gesetzt werden. Die in der Anlage 4 festgelegten Beträge sowie die sonst in diesem Gesetz festgelegten Geldbeträge können gemäß § 177c erstmalig für das Jahr 2023 (dh mit Wirkung ebenfalls frühestens ab 1. Jänner 2023) erhöht werden.

(3) Ab dem Inkrafttreten von § 168c in der Fassung des Gesetzes LGBI Nr ...../2022 können keine Anträge gemäß § 220 Abs 4 mehr gestellt werden. Alle Bediensteten, die bis zu diesem Zeitpunkt einen Antrag gemäß § 220 Abs 4 gestellt haben, können unabhängig von der Art der Erledigung dieses Antrages einen (neuerlichen) Antrag auf Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages gemäß den Abs 5 ff stellen.

(4) Die Verlängerung eines am 1. Jänner 2023 bereits bestehenden befristeten Dienstverhältnisses ist keine Neubegründung des Dienstverhältnisses im Sinn von § 168a Abs 1 Z 1 dieses Gesetzes.

(5) Nicht von § 168a Abs 1 umfasste Bedienstete können

1. als Beamtin oder Beamter gegenüber der Dienstbehörde oder
2. als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter gegenüber der Dienstgeberin

schriftlich die Neufestsetzung ihres Vorrückungstichtages unter sinngemäßer Anwendung des § 168c Abs 3 beantragen. Antragsberechtigt sind Bedienstete, deren Vorrückungstichtag ab dem 1. Jänner 1995 festgestellt worden ist und deren Besoldungslaufbahn sich noch immer nach dem Vorrückungstichtag richtet; insbesondere Bedienstete, die nicht befördert oder überstellt worden sind.

(6) Anträge gemäß Abs 3 sind unter Verwendung des von der Dienstbehörde oder der Dienstgeberin zur Verfügung zu stellenden Formulars und unter Anfügung der gemäß § 168c Abs 4 erforderlichen Unterlagen innerhalb von zwölf Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes LGBl Nr /2022 zu stellen. Wird ein Antrag ohne Verwendung des Formulars oder ohne ausreichende Belegung durch Unterlagen gestellt, hat die Dienstbehörde oder die Dienstgeberin von Amts wegen die Behebung des Mangels zu veranlassen und der Antragstellerin oder dem Antragsteller die Behebung des Mangels innerhalb einer Frist von drei Monaten mit der Wirkung aufzutragen, dass das Anbringen nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist als zurückgezogen gilt. Bei korrekter Antragstellung gilt der Antrag als ursprünglich richtig eingebracht.

(7) Die im § 168c Abs 3 aufgezählten Zeiten sind dem Tag des Dienstantritts zur Gänze voranzustellen. Eine Neufestsetzung des Vorrückungstichtages ist jedoch nur vorzunehmen, wenn eine fiktive Besoldungslaufbahn, die auf der Grundlage der voranzustellenden Zeiten und unter Berücksichtigung der im Hinblick auf die dienstlichen Leistungen der Antragstellerin oder des Antragstellers möglichen Beförderungen zu ermitteln ist, zu einer tatsächlichen Besserstellung gegenüber der im Zeitpunkt der Antragstellung (bzw im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Magistratsdienst bei ehemaligen Bediensteten) innegehabten besoldungsrechtlichen Stellung führt. Sofern gleichwertige Beschäftigungszeiten bereits bei der Begründung des Dienstverhältnisses durch eine Maßnahme gemäß § 206 oder durch sondervertragliche Bestimmungen berücksichtigt wurden, sind diese besoldungsrechtlichen Besserstellungen bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung zu berücksichtigen.

(8) Der neu ermittelte Vorrückungstichtag ist

1. bei Beamtinnen und Beamten mit Bescheid festzulegen und

2. bei Vertragsbediensteten der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich mitzuteilen.

