

Nr 95 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
6. Session der 16. Gesetzgebungsperiode

Vorlage der Landesregierung

Gesetz vom, mit dem das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 und das Magistrats-Bedienstetengesetz geändert werden

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, LGBl Nr 17/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 22/2022, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach der den § 12g betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 12h Facharbeiter-Aufstiegsprüfung“

1.2. Nach der den § 16 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 16a Befristung von Führungs- und Leitungsfunktionen, Abberufung aus Führungs- und Leitungsfunktionen“

1.3. Nach der den § 49 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 49a Dienstfreistellung“

1.4. Nach der den § 65 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 65a Entlohnung von Ferialkräften“

1.5. Nach der den § 72 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 72a Teuerungsprämien“

1.6. Im Inhaltsverzeichnis der Anlage wird nach der den § 8 betreffenden Zeile eingefügt:

„§ 8a Entlohnungsgruppe gp“

2. § 9a Abs 3 lautet:

„(3) Soweit die gemäß Abs 1 übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil der in den Gemeindedienst übernommenen Bediensteten abweichen, gelten sie für mindestens ein Jahr ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs als gemäß § 121 getroffene Vereinbarungen. Nach Ablauf eines Jahres ab Betriebsübergang kann der Dienstgeber den Bediensteten die Umstellung auf eine ohne Anwendung des § 121 diesem Gesetz entsprechende Besoldung anbieten. Wird diese Umstellung von der oder dem Bediensteten abgelehnt, kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis unter Einhaltung der im § 117 festgelegten Fristen kündigen. Abs 7 steht einer solchen Kündigung nicht entgegen.“

3. Im § 11 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Nach Abs 1 wird eingefügt:

„(1a) Nimmt bei einer Befristung auf Grund einer Vertretung von Bediensteten (Abs 1) die oder der vertretene Bedienstete den Dienst mit einem reduzierten Beschäftigungsausmaß wieder auf (§ 37), kann mit der oder dem vertretenden Bediensteten eine Verlängerung der Befristungsdauer bis zu dem Zeitpunkt vereinbart werden, zu dem die oder der vertretene Bedienstete den Dienst wieder mit dem vor Vertretungsbeginn bestehenden Beschäftigungsausmaß verrichtet.“

(1b) Bei einer Dienstverhinderung oder einer berechtigten Abwesenheit einer oder eines zur Vertretung von Bediensteten befristet aufgenommenen Bediensteten (Abs 1) endet das Dienstverhältnis vorzeitig mit Ablauf des neunten Monats der durchgehenden Dienstverhinderung, wenn keine anderslautende Vereinbarung mit dem Dienstgeber getroffen wird.“

4.2. Im Abs 2 wird der Ausdruck „Abs 1“ durch den Ausdruck „Abs 1 und 1a“ ersetzt.

4. Im § 12 Abs 1 werden die Z 1 und 2 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „1. bei Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas VD in die Bereiche Grundausbildung, Fortbildung und Führungskräftebildung;
2. bei Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas HD in die Bereiche Fortbildung, Führungskräftebildung und Facharbeiter-Aufstiegsprüfung;
3. bei Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas KD in die Bereiche Fortbildung und Führungskräftebildung.“

5. Im § 12b Abs 1 Z 1 lautet die lit b:

- „b) bei der die Gegenstände „Österreichisches Verfassungsrecht (einschließlich des Rechts der Europäischen Union)“ „Verwaltungsverfahrenrecht“ oder „Abgabenverfahrenrecht“ und „Dienstrecht“ in einem Umfang von zumindest je 16 Vortrageinheiten (§ 12c Abs 9) in einer Lehrveranstaltung unterrichtet worden sind und Gegenstand einer Prüfung waren;“

6. Im § 12c werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. Im Abs 2 lautet der letzte Satz:

„Die Mindestdauer dieser Module beträgt jeweils 8 Vortrageinheiten.“

6.2. Im Abs 3 lauten die lit a bis d:

- „a) 16 Vortrageinheiten beim Modul gemäß Z 1;
- b) 12 Vortrageinheiten beim Modul gemäß Z 2;
- c) 16 Vortrageinheiten bei den Modulen gemäß Z 3 bis 6;
- d) 40 Vortrageinheiten bei den Modulen 7 und 8 im Ausbildungslehrgang für den leitenden Verwaltungsdienst und 32 Vortrageinheiten bei diesen Modulen im Ausbildungslehrgang für den Verwaltungsfachdienst.“

6.3. Im Abs 4 lautet der letzte Satz:

„Die Mindestdauer dieser Module beträgt jeweils 8 Vortrageinheiten.“

7. Im § 12d Abs 1 entfällt die Z 3.

8. Im § 12e Abs 1 wird die Wortfolge „der Landesgruppe Salzburg der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten“ durch die Wortfolge „der Landesgruppe Salzburg der younion – Die Daseinsgewerkschaft“ ersetzt.

9. Nach § 12g wird eingefügt:

„Facharbeiter-Aufstiegsprüfung

§ 12h

(1) Die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung ersetzt gemäß § 7 Z 3 der Anlage zu diesem Gesetz einen Lehrabschluss. Zur Facharbeiter-Aufstiegsprüfung sind Vertragsbedienstete zuzulassen, wenn

1. diese seit ihrem Dienstbeginn zumindest drei Jahre lang regelmäßig und unter fachlicher Anweisung handwerkliche Tätigkeiten verrichtet haben, die auch bei einem ihrer Verwendung entsprechenden Lehrberuf aus der in Österreich jeweils gültigen Lehrberufsliste ausgeübt werden; und
2. einer Teilnahme keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

(2) Die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung umfasst einen praktischen und einen mündlichen Teil. Die praktische Prüfung ist in jenem Fachgebiet eines Lehrberufes abzulegen, in welchem die oder der Vertragsbedienstete gemäß Abs 1 Z 1 verwendet und unterwiesen wurde.

(3) Die mündliche Prüfung gliedert sich in folgende Module:

1. Grundzüge des österreichischen Bundesverfassungsrechtes;
2. Grundzüge des Dienst- und Besoldungsrechtes;
3. Fachgebiet, in welchem die praktische Prüfung abgelegt wurde (einschließlich Maßnahmen der Unfallverhütung). Im Fachgebiet sind im Wesentlichen die Kenntnisse und Fertigkeiten nachzuweisen, die bei einer Berufsausbildung in dem betreffenden Lehrberuf zu erwerben sind.

(4) Für die im Abs 3 Z 1 und 2 geregelten Module sind Kursvorträge mit einer Mindestdauer von je vier Vortrageinheiten (§ 12c Abs 9) zu absolvieren. Abweichend davon kann bei einer geringen Anzahl an voraussichtlichen Kursteilnehmerinnen und –teilnehmern die Vermittlung der Modulinhalte auch im Rahmen eines mindestens eineinhalbstündigen Kursvortrags durch ein Mitglied der Prüfungskommission oder mittels eines Lernvideos erfolgen.

(5) Die Prüfungskommission gemäß § 12e gilt auch als für die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung eingerichtet. Für die Prüfungen im Fachgebiet sind einschlägig fachkundige Bedienstete einer Gebietskörperschaft als Mitglieder zu bestellen. Für deren Bestellung findet § 12e Abs 1 dritter Satz keine Anwendung.

(6) Die praktische Prüfung wird durch das für das betreffende Fachgebiet bestellte Kommissionsmitglied abgenommen. Sie hat mindestens zwei Stunden zu dauern. Die mündliche Prüfung erfolgt vor einem dreiköpfigen Prüfungssenat, dessen Zusammensetzung von der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission festgelegt wird. Hinsichtlich des Prüfungsverfahrens finden die Bestimmungen des § 12f sinngemäß Anwendung.

(7) § 12e Abs 8 ist nicht anzuwenden. Für die Vortrags- und Prüfungstätigkeit gebühren Entschädigungen in folgender Höhe:

1. für die Vortragstätigkeit gemäß Abs 3 und 4 je Einheit in der Höhe von 2,1 % des Gehaltsansatzes der Landesbediensteten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 (im Folgenden kurz: V/2).
2. für jede Prüfung gemäß Abs 2 im praktischen Teil in der Höhe von 1,1 % aus V/2.
3. für jede Prüfung gemäß Abs 2 im mündlichen Teil:
 - a) Senatsvorsitzführung: in der Höhe von 1,4 % aus V/2
 - b) sonstiges Senatsmitglied: in der Höhe von 1,1 % aus V/2.“

10. Nach § 16 wird eingefügt:

**„Befristung von Führungs- und Leitungsfunktionen,
Abberufung aus Führungs- und Leitungsfunktionen**

§ 16a

(1) Die Betrauung mit einer Führungs- oder Leitungsfunktion gemäß den §§ 43 Abs 1 Z 1 lit e und 51 Abs 3 GdO 2019 kann befristet erfolgen, wobei maximal zwei Befristungen zulässig sind und die Dauer der beiden Befristungen insgesamt fünf Jahre nicht übersteigen darf. Erfolgt bei Ablauf der Befristung(en) keine gegenteilige schriftliche Mitteilung des Dienstgebers, gilt die Betrauung mit der Leitungsfunktion als unbefristet.

(2) Bei Vertragsbediensteten, die befristet oder unbefristet gemäß § 43 Abs 1 Z 1 lit e GdO 2019 mit Führungs- oder Leitungsaufgaben betraut sind, kann die Abberufung aus dieser Funktion erfolgen:

1. wenn der Wechsel in eine andere Funktion vereinbart wird; oder
2. wenn auf Grund eines wichtigen dienstlichen Interesses unter Beibehalt der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung die Betrauung mit einer anderen Aufgabe erfolgt, welche auf die fachliche Qualifikation der oder des Vertragsbediensteten angemessen Rücksicht nimmt.

Maßnahmen gemäß den Z 1 und 2 bedürfen eines Beschlusses der Gemeindevorstellung und im Fall der Z 2 auch einer Genehmigung der Aufsichtsbehörde, da die bisherige besoldungsrechtliche Stellung als mit der oder dem betroffenen Vertragsbediensteten sondervertraglich vereinbart gilt (§ 126 Abs 2 Z 3).“

11. Im § 18 wird nach Abs 3 eingefügt:

„(3a) Kann eine Weisung von der oder dem Vertragsbediensteten aus gesundheitlichen Gründen nicht befolgt werden, sind diese Gründe durch ein ärztliches Attest, auf Verlangen der Gemeinde jedoch durch ein amtsärztliches Attest, nachzuweisen.“

12. Im § 22 Abs 3 wird der Punkt am Ende der Z 7 durch einen Strichpunkt ersetzt und wird angefügt:

„8. den Zeitpunkt, ab dem der oder die Vertragsbedienstete eine ASVG-Pension oder einen vergleichbaren Ruhebezug erhält.“

13. Im § 27 werden folgende Änderungen vorgenommen:

13.1. Abs 1 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(1) Sind Vertragsbedienstete durch Krankheit oder Unfall verhindert, ihren Dienst zu versehen, haben sie dies ohne Verzug ihrer oder ihrem Vorgesetzten anzuzeigen und auf deren oder dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen.

(1a) Für Dienstverhinderungen aus anderen wichtigen Gründen gilt folgendes:

1. Jede Dienstverhinderung ist unverzüglich der oder dem Vorgesetzten zu melden.
2. Die Wahrnehmung wichtiger persönlicher Termine (zB Arzt- oder Behördentermine) gilt als Dienstverhinderung gemäß § 113 Abs 7, wenn es für die oder den Vertragsbediensteten nicht möglich oder nicht zumutbar ist, den Termin in der Freizeit wahrzunehmen. Als Zeit der Dienstverhinderung gilt die Zeit der Terminwahrnehmung und eine gesamte Wegzeit von höchstens einer

Stunde. Der Grund der Dienstverhinderung und die Dauer der Verhinderung ist auf Verlangen der oder des Vorgesetzten zu bescheinigen.

3. Bei Dienstverhinderungen auf Grund außergewöhnlicher Verhältnisse, die aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen eine Dienstleistung unmöglich machen, besteht Anspruch auf Dienstfreistellung (§ 49a).“

13.2. Im Abs 3 wird die Wortfolge „diesen Verpflichtungen“ durch die Wortfolge „den Verpflichtungen gemäß Abs 1 und 1a“ ersetzt.

14. Im § 28 wird angefügt:

„(3) Bei der Teilnahme an Veranstaltungen der dienstlichen Aus- und Fortbildung (§§ 12 ff) gelten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß folgende Zeiten als Dienstzeiten:

1. bei halbtägigen Veranstaltungen vier Stunden;
2. bei ganztägigen Veranstaltungen acht Stunden.

Eine gesonderte Berücksichtigung der Zeiten der Hin- und Rückreise gemäß Abs 2 findet nicht statt. Anderslautende Vereinbarungen zwischen der Gemeinde und der oder dem Vertragsbediensteten sind zulässig.“

15. Im § 29 Abs 4 wird der Punkt am Ende der lit b durch einen Strichpunkt ersetzt und wird angefügt:

- „c) Regelungen für die Übertragung des Zeitguthabens für Vertragsbedienstete, deren zeitliche Mehrleistungen gemäß § 70 Abs 4 bis zu einem bestimmten Limit durch eine Verwendungszulage besoldungsrechtlich als abgegolten gelten. Die Übertragung von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit eines bestimmten Monats bzw Kalenderjahres in den Folgemonat bzw in das Folgejahr darf nur in dem Ausmaß erfolgen, als das im betreffenden Zeitraum aufgebaute Guthaben aus der gleitenden Dienstzeit das gemäß § 70 Abs 4 festgelegte Limit übersteigt. Nicht erbrachte zeitliche Mehrleistungen gemäß § 70 Abs 4 dürfen zu den jeweiligen Übertragungszeitpunkten nicht zu einem Minusstand führen.“

16. § 30 Abs 5 und 6 lautet:

„(5) Ein Freizeitausgleich für Werktagsüberstunden ist bis zum Ende des 6. auf den Kalendermonat der Leistung folgenden Monats zulässig. Die gleiche Frist gilt für den Freizeitausgleich für Mehrstunden ab Ende des betreffenden Kalendervierteljahres bzw eines gemäß Abs 4a festgelegten Zeitraumes. Die zeitliche Lage des Freizeitausgleiches ist einvernehmlich festzulegen. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich bis zum Ende des auf die Entstehung des Freizeitausgleiches folgenden Kalenderjahres erstreckt werden. Nach Auslaufen dieser Frist sind die nicht durch Freizeit ausgeglichenen Mehrdienstleistungen des betreffenden Vorjahres jedenfalls nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(6) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Mehrdienstleistung:

1. Zeiten einer auf Wunsch der oder des Vertragsbediensteten außerhalb des Dienstplanes erfolgten Dienstleistung (zB bei einem dienstnehmerseitig angestrebten Diensttausch oder zu einem dienstnehmerseitig angestrebten größeren Freizeitausgleich in den Sommermonaten),
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen. Dies gilt auch für Zeitguthaben, die auf Anordnung der oder des Vorgesetzten gemäß § 29 Abs 4 dritter Satz erworben worden sind,
3. gemäß § 28 Abs 3 zweiter Satz pauschal angerechnete Zeiten von Veranstaltungen der dienstlichen Aus- und Fortbildung.

Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen.“

17. § 39 lautet:

„Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Vertragsbedienstete mit Behinderung

§ 39

(1) Vertragsbedienstete haben Anspruch auf Erhöhung des ihnen gemäß § 38 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Werktage bzw 16 Stunden (§ 41), wenn am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Heeresentschädigungsgesetzes wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;

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 Bundesgesetzes 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 zwei Werktagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 40 % auf 4 Werktage bzw 32 Stunden und von mindestens 50 % auf 5 Werktage bzw 40 Stunden.

(3) Blinde Vertragsbedienstete haben jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um fünf Werktage bzw 40 Stunden.“

18. § 42 lautet:

„Verbrauch des Erholungsurlaus

§ 42

(1) Über den Verbrauch des Erholungsurlaus ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu treffen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Vertragsbediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Vertragsbedienstete haben Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaus ungeteilt zu verbrauchen. Kommt eine Einigung über den Urlaubsverbrauch nicht zustande, ist der Dienstgeber nach einer erfolgten schriftlichen Aufforderung, den Urlaub innerhalb einer angemessen zu setzenden Frist zu verbrauchen, berechtigt, den Verbrauch von nicht verfallenem Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren im Umfang von maximal zwei Wochen bzw 80 Stunden (bei Teilzeit gemäß § 41 aliquot) durch kalendermäßige Festsetzung anzuordnen.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihr oder ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Kalenderjahr einseitig bestimmen. Dieser Zeitpunkt ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Kann die oder der Vertragsbedienstete den Urlaubstag auf Grund einer Verfügung gemäß § 46 nicht antreten, sind Dienstleistungen an diesem Tag besoldungsrechtlich wie Dienstleistungen an einem Sonn- oder Feiertag zu behandeln. In diesem Fall besteht für das laufende Kalenderjahr kein Recht auf die neuerliche einseitige Bestimmung eines Urlaubstages.

(3) Bei Vertragsbediensteten, die in einer Einrichtung zur familienergänzenden Bildung und Betreuung von Kindern gemäß dem Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz oder in der Tagesbetreuung gemäß dem Salzburger Schulorganisations-Ausführungsgesetz 1995 eingesetzt werden, hat der Urlaubsverbrauch bevorzugt während der betriebs- bzw schulfreien Zeiten stattzufinden.“

19. § 45 Abs 6 lautet:

„(6) Die Abs 1 bis 5 gelten auch, wenn Vertragsbedienstete während eines Erholungsurlaus

1. infolge eines Unfalls dienstunfähig waren oder
2. Anspruch auf Gewährung der Pflegefreistellung haben.“

20. § 49 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Sonderurlaub

§ 49

(1) Vertragsbediensteten kann auf ihr Ansuchen oder von Amts wegen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus Anlass eines mit Auszeichnung bestandenen Abschlusses der Grundausbildung ein Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Für die Zeit des Sonderurlaus behalten Vertragsbedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge.

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

Dienstfreistellung

§ 49a

(1) Vertragsbedienstete, die

1. auf Grund außergewöhnlicher Verhältnisse oder

2. auf Grund behördlicher oder gerichtlicher Verfügungen

aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen verhindert sind, ihren Dienst zu versehen, gelten als für die Dauer der Verhinderung dienstfreigestellt. Dienstfreistellungen können auch vom Dienstgeber gewährt bzw verfügt werden (Abs 2).

(2) Neben den im Abs 1 sowie in den §§ 29 Abs 2, 38a, 55a und 56 bis 60 geregelten Fällen kann der Dienstgeber eine Dienstfreistellung in folgenden Fällen gewähren bzw verfügen:

1. Dienstfreistellung für die Bediensteten aller oder einzelner Dienststellen an bestimmten Kalender(halb)tagen;
2. Dienstfreistellung zu Zwecken der Teilnahme an Ausbildungskursen der Freiwilligen Feuerwehr, der Teilnahme an einer betrieblich organisierten Blutspende oder der Vorbereitung auf Prüfungen im Rahmen der Grundausbildung im Verwaltungsdienst.
3. Dienstfreistellungen zur Abklärung des Vorliegens von Kündigungs- oder Entlassungsgründen.

Diese Dienstfreistellungen dürfen die dem Anlass angemessene Dauer nicht überschreiten.

(3) Dienstfreistellungen nach Abs 2 Z 1 haben nach Richtlinien zu erfolgen, die von der Gemeindevorstehung zu beschließen sind. Im Übrigen obliegt die Gewährung oder Verfügung von Dienstfreistellungen nach diesem Absatz der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister.

(4) Besoldungsrechtliche Ansprüche bei Dienstfreistellungen sind im § 113 geregelt.“

21. Im § 55 werden folgende Änderungen vorgenommen:

21.1. Im Abs 1 wird die Z 2 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt; oder
3. wegen der aus ärztlicher Sicht gebotenen Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.“

21.2. Im Abs 4 lautet die Z 2:

- „2. wegen der notwendigen Pflege ihres oder seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der eingetragenen Partnerin bzw des eingetragenen Partners an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat oder für die erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.“

21.3. Nach Abs 7 wird angefügt:

„(8) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Vertragsbedienstete oder jener Vertragsbediensteter Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs 1 Z 1, Abs 4 und 7, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.“

22. Im § 55a Abs 3 lautet der letzte Satz: „Die Maßnahme ist zu verlängern, wenn die oder der Vertragsbedienstete dies beantragt; eine Gesamtdauer von sechs Monaten je Anlassfall, bei schwerst erkrankten Kindern von 12 Monaten im Anlassfall, darf jedoch nicht überschritten werden.“

23. § 62 Abs 3 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(3) Jeder Entlohnungsgruppe bzw Dienstklasse sind Erfahrungsstufen zugeordnet. Vertragsbedienstete sind bei ihrer Anstellung in jene Erfahrungsstufe ihrer Entlohnungsgruppe bzw Dienstklasse einzureihen, die sich aus dem Besoldungsdienstalter (§ 76) ergibt.

(3a) Auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu gewinnende Fachkräfte, die in den Entlohnungsschemas VD oder HD in leitender Stellung gemäß § 43 Abs 1 Z 1 lit e GdO 2019 oder als Amtsleiterinnen und Amtsleiter eingesetzt werden, können abweichend von Abs 3 bei der Anstellung unmittelbar auch bis zu jener Erfahrungsstufe bzw Dienstklasse eingereiht werden, die sie unter Berücksichtigung der angerechneten Vordienstzeiten auf Grund von Beförderungen bereits erreicht hätten, wenn alle sonstigen Beförderungsvoraussetzungen bereits bei Dienstantritt erfüllt gewesen wären.

(3b) Wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, können auch andere als die im Abs 3a geregelten Vertragsbediensteten abweichend von Abs 3 bei der Anstellung ausnahmsweise unmittelbar in eine höhere, für ihre Entlohnungsgruppe vorgesehene Erfahrungsstufe eingereiht werden. Dabei ist auf die bisherige Berufslaufbahn und auf die künftige Verwendung der oder des Vertragsbediensteten Bedacht zu nehmen.“

24. § 65 lautet:

„Entlohnungsgruppen und Monatsentgelt des Entlohnungsschemas KD

§ 65

(1) Das Entlohnungsschema KD umfasst die Entlohnungsgruppen kp, gp und bö.

(2) Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas KD beträgt in Euro:

Erfahrungsstufe	kp	gp	bö
1	2663,9	2435,0	2208,9
2	2687,1	2455,0	2225,6
3	2709,8	2485,0	2259,4
4	2732,7	2510,0	2287,3
5	2755,6	2535,0	2315,4
6	2778,6	2575,0	2371,4
7	2813,1	2630,0	2444,3
8	2847,4	2690,0	2528,9
9	2904,7	2765,0	2626,2
10	2996,6	2850,0	2706,5
11	3111,0	2960,0	2809,8
12	3271,7	3105,0	2941,7
13	3420,6	3250,0	3079,3
14	3558,2	3385,0	3210,9
15	3707,1	3525,0	3342,9
16	3844,9	3655,0	3469,0
17	3982,5	3780,0	3577,8
18	4120,0	3915,0	3709,7
19	4246,0	4035,0	3824,3“

25. Nach § 65 wird eingefügt:

„Entlohnung von Ferialkräften

§ 65a

(1) Vertragsbediensteten, mit denen für maximal fünf Wochen während einer schul- oder lehrveranstellungsfreien Zeit ein Dienstverhältnis als Ferialkraft begründet wird und die überwiegend mit untergeordneten (Hilfs)Tätigkeiten betraut sind, gebührt bei Vollzeitbeschäftigung ein von den §§ 63 bis 65, 66 bis 78, 91 bis 104 und 105a abweichendes monatliches Pauschalentgelt nach folgenden Bestimmungen:

1. Ferialkräfte, die aufgrund ihrer Ausbildung die Voraussetzung für eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe b erfüllen würden (§ 2 der Anlage): 50 % aus dem Gemeindebeamtenehaltsansatz der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2;
2. sonstige Ferialkräfte: 40 % aus dem Gemeindebeamtenehaltsansatz der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2.

(2) Bei Teilzeit gebührt das im Abs 1 geregelte Pauschalentgelt aliquot.

(3) Auf Pflichtpraktikanten im Sinn von § 3 Z 11a LB-GG sind die Abs 1 und 2 nicht anzuwenden.“

26. Im § 66 werden folgende Änderungen vorgenommen:

26.1. Die Überschrift lautet:

**„Verwaltungsdienstzulage, Leistungszulage, Handwerkszulage
§ 66“**

26.2. Nach Abs 3 wird angefügt:

„(4) Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen p1, p2 und p3 mit abgeschlossenem Lehrberuf gebührt eine Handwerkszulage in der Höhe von 5 % aus dem jeweiligen Gehaltsansatz eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2.“

26.3. Abs 3 entfällt die Wortfolge „sowie den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe b6“.

27. Im § 70 werden folgende Änderungen vorgenommen:

27.1. Im Abs 1 wird in der Z 3 angefügt: „Mit einer Verwendungszulage, die auf Grund einer Leitungsfunktion gewährt wird, ist auch ein allenfalls mit der Funktion verbundenes besonderes Maß an Verantwortung abgegolten, so dass Zulagen nach dieser Ziffer nicht kumulativ gewährt werden dürfen.“

27.2. Abs 4 lautet:

„(4) Durch die Verwendungszulage nach Abs 1 Z 3 gelten – ausgenommen bei Pflegedienstleiterinnen und Pflegedienstleitern – alle Mehrleistungen der Vertragsbediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten. Für zeitliche Mehrleistungen kann im Zulagen- und Nebengebührenkatalog der Gemeinde (§ 126 Abs 3) unter Bedachtnahme auf die Höhe der jeweiligen Zulage ein Grenzwert vorgesehen werden, ab dessen Überschreitung eine gesonderte Abgeltung vorzunehmen ist. Es ist dabei auch zulässig, das mit der Verwendungszulage abgegoltene Zeitkontingent im Rahmen einer Gleitzeitregelung zu berücksichtigen (§ 29 Abs 4).“

28. Nach § 72 wird angefügt:

**„Teuerungsprämien
§ 72a**

In den Kalenderjahren 2022 und 2023 kann die Gemeinde zur Abgeltung der Teuerung Zulagen oder Bonuszahlungen gewähren (Teuerungsprämien).“

28a. Im § 73 Abs 2 wird der Ausdruck „3 %“ durch den Ausdruck „7 %“ ersetzt.

28b. Im § 74 Abs 1 wird im ersten Satz der Ausdruck „von 14,54 €“ durch die Wortfolge „in der Höhe von 1 % des Gehalts eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2“ ersetzt.

29. § 75 Abs 2 lautet:

„(2) Die Vorrückung in die nächsthöhere Erfahrungsstufe erfolgt jeweils mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem die oder der Vertragsbedienstete weitere zwei Jahre ihres oder seines Besoldungsdienstalters vollendet (Vorrückungstermin). Die gemäß § 76 anrechenbaren Vordienstzeiten der neu anzustellenden Vertragsbediensteten sind dabei zu deren Gunsten so festzulegen, dass sich nach Dienstbeginn stets ein 1. Jänner oder ein 1. Juli als Zeitpunkt für das Vorrücken in die nächsthöhere Erfahrungsstufe sowie als Ausgangszeitpunkt für die Beförderungen gemäß den §§ 81 bis 83 ergibt.“

30. Im § 77 werden folgende Änderungen vorgenommen:

30.1. Abs 3 lautet:

„(3) Ist bei einer Überstellung im Entlohnungsschema VD das Monatsentgelt in der neuen Erfahrungsstufe niedriger als das bisherige Monatsentgelt, wird die oder der Vertragsbedienstete in jene Erfahrungsstufe eingereiht, die ein zumindest gleich hohes Monatsentgelt ergibt. Dies gilt nicht, wenn die Überstellung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe auf Antrag der oder des Vertragsbediensteten erfolgt.“

30.2. Nach Abs 6 wird angefügt:

„(7) Eine Überstellung kann zu jedem Monatsersten erfolgen und darf maximal sechs Monate rückwirkend vereinbart werden.“

31. Im § 79 werden folgende Änderungen vorgenommen:

31.1. Im Abs 1 lautet der zweite Satz: „Eine Beförderung setzt eine engagierte Leistungserbringung und einen guten, zumindest aber zufrieden stellenden Arbeitserfolg voraus (Normbeförderung).“

31.2. Im Abs 3 wird die Wortfolge „drei Monate“ durch die Wortfolge „sechs Monate“ ersetzt.

31.3. Im Abs 5 wird angefügt: „Bedienstete ohne Grundausbildung gemäß den §§ 12a bis 12f sollen bei guter Leistungserbringung vor ihrem erstmöglichen Beförderungstermin vom Dienstgeber auf die beste-
hende Antragsmöglichkeit schriftlich hingewiesen werden.“

31.4. Im Abs 7 wird angefügt: „Handelt es sich gemäß den Tabellen bzw Vorgaben der §§ 81 oder 83 um die letztmögliche Beförderung, können die zwischen dem ehestmöglichen und dem tatsächlichen Beförderungstermin liegenden Zeiten bis zu einem Höchstausmaß von vier Jahren berücksichtigt werden.“

32. § 80 Abs 2 lautet:

„(2) Ist bei einer Beförderung in eine höhere Dienstklasse nach den Tabellen gemäß § 81 das Monatsentgelt in der neuen Erfahrungsstufe niedriger als das bisherige Monatsentgelt, wird die oder der Vertragsbedienstete in jene Erfahrungsstufe eingereiht, die ein zumindest gleich hohes Monatsentgelt ergibt. Werden Zeiten gemäß § 79 Abs 7 berücksichtigt, ist als Ausgangsbasis die nach den Tabellen gemäß § 81 festgelegte Erfahrungsstufe heranzuziehen.“

33. Im § 81 Abs 2 lautet der Einleitungssatz vor der Z 1: „Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas VD, deren Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband ab dem 1. Juli 2004 begonnen hat oder die ins neue Beförderungsreglement gültig optiert haben sowie alle Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe fh, können bei Vorliegen eines entsprechenden Besoldungsdienstalters in Jahren wie folgt befördert werden:“

34. Im § 82 wird nach der Z 4 angefügt:

„Bei der Differenzberechnung nach den Z 1 bis 4 ist jeweils der konkrete Entgeltansatz (§ 63) der oder des betroffenen Vertragsbediensteten ohne Zulagen und Nebengebühren als Vergleichswert heranzuziehen.“

35. Im § 90 Abs 3 wird angefügt: „Das Pauschale für die unter Abs 1 Z 5 angeführte Nebengebühr (Bereitschaftsentschädigung) darf monatlich höchstens 14 % dieses Gehaltsansatzes betragen.“

36. Im § 104 Abs 1 wird im zweiten Satz der Ausdruck „Monatsentgelts, der“ durch den Ausdruck „Monatsentgelts, das“ ersetzt.

37. Im § 111 Abs 4 wird das Wort „Heizkostenabrechnungsgesetzes“ durch den Ausdruck „Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetzes“ ersetzt.

38. Im § 113 wird nach Abs 6 eingefügt:

„(6a) Bei Dienstfreistellungen aufgrund von Verfügungen der Gesundheitsbehörden oder bei Dienstfreistellungen gemäß § 49a Abs 2 Z 3 gebührt der Anspruch auf Monatsentgelt und Kinderzulage für die Dauer der Freistellung.“

39. § 114 Abs 5 lautet:

„(5) Vor Beginn einer Ausbildung kann zwischen der Gemeinde und einer oder einem Vertragsbediensteten vereinbart werden, dass der Gemeinde im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs 1 Z 1), durch vorzeitige Auflösung (§ 119) oder durch Kündigung (§ 116) die Ausbildungskosten ganz oder teilweise zu ersetzen sind, wenn diese 50 % des Gehaltes eines Gemeindebeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, übersteigen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich für jeden vollendeten Monat, den das Dienstverhältnis nach der Beendigung der Ausbildung gedauert hat, um ein Achtundvierzigstel. Der Ersatz entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis von der Gemeinde aus den im § 116 Abs 2 Z 2, 5 und 7 angeführten Gründen gekündigt worden ist; oder
2. die oder der Vertragsbedienstete aus den im § 119 Abs 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist.“

40. Im § 116 werden folgende Änderungen vorgenommen:

40.1. Abs 1 lautet:

„(1) Das Dienstverhältnis kann unter Einhaltung der im § 117 geregelten Fristen schriftlich gekündigt werden. Wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Jahre gedauert hat, müssen bei einer Kündigung durch die Gemeinde die Gründe dafür angegeben werden. Auch befristete Dienstverhältnisse können durch die oder den Vertragsbediensteten jederzeit gekündigt werden. Von Seiten der Gemeinde können befristete Dienstverhältnisse nach Ablauf eines Jahres binnen eines weiteren Jahres ohne Angabe von Gründen und danach unter der Angabe von Gründen durch Kündigung aufgelöst werden.“

40.2. Im Abs 2 werden die Z 8 und 9 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „8. die oder der Vertragsbedienstete das für männliche Versicherte geltende Regelpensionsalter erreicht. Davor darf eine Kündigung aus Anlass des Anfalls eines Pensions- oder Ruhebezugsanspruchs nur ab dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, ab dem die oder der Vertragsbedienstete eine ASVG-Pension oder einen vergleichbaren Ruhebezug bezieht;
- 9. die oder der Vertragsbedienstete entgegen § 52 Abs 2 der Salzburger Gemeindeordnung 2019 in den Dienst der Gemeinde aufgenommen oder von einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit in ein solches auf unbestimmte Zeit übernommen worden ist, obwohl im Stellenplan eine entsprechende Planstelle nicht vorgesehen ist.
- 9a. wenn nach einem Betriebsübergang die Umstellung auf eine diesem Gesetz entsprechende Entlohnung von der oder dem Vertragsbediensteten abgelehnt wird (§ 9a Abs 3).“

40.3. Abs 2a entfällt.

40.4. Nach Abs 5 wird angefügt:

„(6) Eine Kündigung durch die Gemeinde erfolgt jedenfalls dann rechtzeitig, wenn sie unter Angabe von Gründen spätestens binnen sechs Wochen ab Bekanntwerden aller maßgeblichen Kündigungsgründe ausgesprochen wird.“

40a. Im § 117 lautet der vorletzte Satz: „Die Kündigungsfrist hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Kalenderwoche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden.“

41. Im § 119 wird nach Abs 2 eingefügt:

„(2a) Die Entlassung gemäß Abs 2 ist unverzüglich nach Kenntnis des konkreten Entlassungsgrundes auszusprechen. Sie gilt jedenfalls dann als unverzüglich, wenn sie spätestens binnen vier Werktagen ab Bekanntwerden des konkreten Entlassungsgrundes ausgesprochen wird.“

42. Im § 126 werden folgende Änderungen vorgenommen:

42.1. Im Abs 2 lautet die Z 1:

- „1. die Einreihung in eine höhere Dienstklasse oder Erfahrungsstufe gemäß den §§ 62 Abs 3b oder 77 Abs 6;“

42.2. Abs 4 lautet:

- „(4) Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die beabsichtigte Maßnahme oder Richtlinie
 1. gesetzwidrig wäre, insbesondere durch einen Verstoß gegen zwingendes Arbeits- bzw Dienstrecht;
 2. die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung des Haushaltsgleichgewichtes verhindern bzw die ordnungsgemäße Erfüllung der der Gemeinde gesetzlich obliegenden Verpflichtungen gefährden würde;
 3. das überörtliche Interesse einer landesweit zu wahrenen Gleichbehandlung der Gemeinde-Vertragsbediensteten nachteilig berühren würde; oder
 4. den Zweck verfolgt, eine den Einreihungskriterien der Anlage zu diesem Gesetz widersprechende und/oder der Bewertung der jeweiligen Planstelle nicht entsprechende Besoldung herbeizuführen.“

43. § 127 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. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl Nr 609; Gesetz BGBl I Nr 93/2022;
4. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 78/2021;
5. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 115/2022;
6. Bäderhygienegesetz (BHygG), BGBl Nr 254/1976; Gesetz BGBl I Nr 42/2012;
7. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr 414/1972; Gesetz BGBl I Nr 73/2022;
8. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl Nr 333; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
9. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 78/2021;
10. Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl Nr 142/1969; Gesetz BGBl I Nr 86/2022;
11. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 199/2021;
12. Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung (Berufsreifeprüfungsgesetz – BRPG), BGBl I Nr 68/1997; Gesetz BGBl I Nr 15/2022;
13. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl Nr 460/1992; Gesetz BGBl I Nr 82/2022;
14. Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl Nr 102/1961; Gesetz BGBl I Nr 89/2012;
15. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 138/2022;
16. Fachhochschulgesetz (FHG), BGBl Nr 340/1993; Gesetz BGBl I Nr 177/2021;
17. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376; Gesetz BGBl I Nr 135/2022;
18. Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl Nr 54; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
19. Gehaltskassengesetz 2002, BGBl I Nr 154/2001; Gesetz BGBl I Nr 65/2022;
20. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; Gesetz BGBl I Nr 128/2022;
21. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994); BGBl Nr 194; Gesetz BGBl I Nr 108/2022;
22. Hausbesorgergesetz, BGBl Nr 16/1970; Verordnung BGBl II Nr 59/2014;
23. Hebammengesetz (HebG), BGBl Nr 310/1994; Gesetz BGBl I Nr 65/2022;
24. Heeresentschädigungsgesetz (HEG), BGBl I Nr 162/2015; Gesetz BGBl I Nr 100/2018;
25. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31; Kundmachung BGBl I Nr 35/2022;
26. Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetz (HeizKG), BGBl Nr 827/1992; Gesetz BGBl I Nr 101/2021;
27. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001; Gesetz BGBl I Nr 154/2022;
28. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG), BGBl I Nr 8/1997; Gesetz BGBl I Nr 15/2022;
29. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl Nr 172; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
30. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetz (LLVG), BGBl Nr 244/1969; Gesetz BGBl I Nr 137/2022;
31. Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl Nr 520/1981; Gesetz BGBl I Nr 59/2021;
32. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 87/2022;
33. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 36/2022;
34. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631; Kundmachung BGBl I Nr 152/2022;
35. Strafregistergesetz 1968, BGBl Nr 277; Gesetz BGBl I Nr 105/2019;
36. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 100/2010; Verordnung BGBl II Nr 59/2014;
37. Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl I Nr 120; Gesetz BGBl I Nr 177/2021;
38. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 153/2020;
39. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 102/2019;
40. Wohnungseigentumsgesetz, BGBl Nr 149/1948; BGBl Nr 28/1951;
41. Wohnungseigentumsgesetz 1975 (WEG 1975), BGBl Nr 417; Gesetz BGBl I Nr 98/2001;
42. Wohnungseigentumsgesetz 2002 (WEG 2002), BGBl I Nr 70; Gesetz BGBl I Nr 222/2021;
43. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Kundmachung BGBl I Nr 144/2022;
44. Zustellgesetz (ZustG), BGBl Nr 200/1982; Gesetz BGBl I Nr 42/2020.“

44. Im § 130 wird angefügt:

„(9) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2022 treten in Kraft:

1. die §§ 77 Abs 7 und 79 Abs 3 mit 1. Juli 2021;
2. der § 72a mit 1. Jänner 2022;
3. die §§ 12, 12b Abs 1, 12c Abs 2, 3 und 4, 12d Abs 1 und 12h mit 1. September 2022;
4. die §§ 9a Abs 3, 11 Abs 1a, 1b und 2, 12e Abs 1, 16a, 18 Abs 3a, 22 Abs 3, 27 Abs 1, 1a und 3, 28 Abs 3, 29 Abs 4, 30 Abs 5 und 6, 39, 42, 45 Abs 6, 49, 49a, 55 Abs 1, 4 und 8, 55a Abs 3, 62 Abs 3 bis 3b, 65, 65a, 66, 70 Abs 1 und 4, 73 Abs 2, 74 Abs 1, 75 Abs 2, 77 Abs 3, 79 Abs 1, 5 und 7, 80 Abs 2, 81 Abs 2, 82, 90 Abs 3, 104 Abs 1, 111 Abs 4, 113 Abs 6a, 114 Abs 5, 116 Abs 1, 2 und 6, 117, 119 Abs 2a, 126 Abs 2 und 4 und 127, der Entfall von § 116 Abs 2a sowie die §§ 1, 1a, 3, 6, 7, 8, 8a und 9 der Anlage mit 1. Jänner 2023.

§ 30 Abs 5 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2022 ist auf Über- oder Mehrstunden, die aus vor dem Jahr 2021 erbrachten Dienstleistungen resultieren, mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Zeitraum für den Ausgleich durch Freizeit mit 31. Dezember 2024 endet. § 90 Abs 3 letzter Satz ist nur in Bezug auf Bemessungen von Pauschalbeträgen anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes LGBl Nr/2022 erfolgen. Bereits festgelegte pauschalierte Nebengebühren bleiben unberührt.

(20) Die im § 65 Abs 2 festgelegten Beträge können gemäß § 78 erstmalig für das Jahr 2023 (dh mit Wirkung frühestens ab 1. Jänner 2023) erhöht werden.

(21) Ist bei einer Überstellung von Vertragsbediensteten, die zu dem im Abs 18 Z 4 festgelegten Zeitpunkt bereits im Gemeindedienst stehen, aus der Entlohnungsgruppe d in die Entlohnungsgruppe gp das Entgelt in der neuen Erfahrungsstufe niedriger als das bisherige Entgelt, wird die oder der Vertragsbedienstete in die dem bisherigen Entgelt entsprechende Erfahrungsstufe oder, wenn eine solche Erfahrungsstufe nicht vorgesehen ist, in die Erfahrungsstufe mit dem nächst höheren Entgelt eingereiht.“

45. In der Anlage werden folgende Änderungen vorgenommen:

45.1. § 1 Abs 1 lautet:

„(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe a ist die Absolvierung eines der Verwendung entsprechenden, ordentlichen Studiums (§ 51 Abs 2 Z 2 des Universitätsgesetzes 2002). Die Erfüllung dieser Voraussetzung ist durch den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs 1 des Universitätsgesetzes 2002 nachzuweisen; bei Studien, auf deren Studium das Universitätsgesetz 2002 nicht anzuwenden ist, findet § 235 BDG 1979 sinngemäß Anwendung.“

45.2. Im § 1a lautet die Z 2:

- „2. die Absolvierung eines der Verwendung entsprechenden, ordentlichen Fachhochschul-Studienganges gemäß § 4 Abs 3 des Fachhochschulgesetzes. Die Erfüllung dieser Voraussetzung ist durch den Erwerb eines akademischen Grades gemäß § 6 Abs 2 des Fachhochschulgesetzes aufgrund des Abschlusses eines zumindest vierjährigen Fachhochschul-Masterstudienganges, eines zumindest vierjährigen Fachhochschul-Diplomstudienganges oder eines zumindest dreijährigen Bachelor-Studienganges bzw eines darauf aufbauenden, zumindest noch zweijährigen Masters- oder Diplomstudienganges nachzuweisen.“

45.2a. Im § 3 Abs 5 wird in der Tabelle folgende Zeile angefügt:

„Bibliothekarin oder Bibliothekar	Erfolgreiche Absolvierung des Lehrgangs für hauptamtliche Bibliothekarinnen und Bibliothekare des Büchereiverbands Österreich (Grundausbildung und Vertiefung)“
-----------------------------------	---

45.3. Im § 6 werden in der Tabelle folgende Änderungen vorgenommen:

45.3.1. In der die Entlohnungsgruppe p2 betreffenden Zeile wird in der Z 1 nach der lit b angefügt:

„c) Verwendung als Wassermeisterin bzw Wassermeister; oder“

45.3.2. In der die Entlohnungsgruppe p3 betreffenden Zeile lautet die Z 2:

- „ 2. überwiegende Verwendung als Lenker(in) von Spezialfahrzeugen (zB Schaufellader, Bagger, Arbeitsraupe, Straßenwalze, Müllfahrzeug über 3,5 t) oder während der Winterzeit überwiegende Verwendung als Lenker(in) eines großen Schneepfluges.“

45.3.3. In der die Entlohnungsgruppe p3 betreffenden Zeile lauten der vorletzte und letzte Satz:

„Vertragsbedienstete, die ununterbrochen mindesten 17 Jahre in der betreffenden Gemeinde ausschließlich in der pflegerischen Betreuung der Heimbewohner(innen) als Pflegehilfskraft eingesetzt sind und die sich durch gute Leistungen auszeichnen, können auf Antrag in die Entlohnungsgruppe p3 überstellt werden. § 79 Abs 6 gilt sinngemäß und die Beförderungsbestimmungen des § 83 Abs 1 sind nach der Überstellung weiterhin anzuwenden.“

45.4. Im § 7 lautet die Z 3:

„3. durch das erfolgreiche Ablegen der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung entsprechend den Bestimmungen des § 12h.“

45.5. Im § 8 lauten die Z 1 bis 3:

- „1. bei einem Einsatz als Pädagogin oder Pädagoge in Kindergärten nach dem Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019 (S.KBBG) die erfolgreiche Ablegung einer der im § 28 Abs 1 S.KBBG angeführten Ausbildungen; für eine Assistenz berechtigt auch die Befugnis zum Unterricht an Volksschulen zur Reihung in kp, wobei eine Hospitier- oder Praxiszeit von mindestens vier Wochen in einem Kindergarten nachzuweisen ist; für eine Assistenz der Integration berechtigt jede in § 28 Abs 10 S.KBBG genannte Ausbildung zur Reihung in kp, wenn die Voraussetzungen des § 28 Abs 10 S.KBBG erfüllt sind. Bei einem Mangel an Fachkräften in Kindergärten (§ 28 Abs 9 S.KBBG) berechtigt jede in der Z 3 angeführte Ausbildung zur Reihung in kp, sofern die betreffende Person als pädagogische Fachkraft oder als Sprachförderfachkraft tätig ist.
2. bei einem Einsatz als Erzieherin oder Erzieher in Horten nach dem S.KBBG die erfolgreiche Ablegung einer der im § 28 Abs 2 S.KBBG angeführten Ausbildungen;
3. bei einem Einsatz als Pädagogin oder Pädagoge in einer Kleinkindgruppe, alterserweiterten Gruppe oder Schulkindgruppe nach dem S. KBBG die erfolgreiche Ablegung einer der in den Z 1 und 2 genannten Ausbildungen, eines Hochschulstudiums der Pädagogik oder Psychologie oder der Akademie für Sozialarbeit bzw der Fachhochschule Soziale Arbeit.“

45.6. Nach § 8 wird eingefügt:

**„Entlohnungsgruppe gp
§ 8a**

Voraussetzung für eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe gp ist

1. bei einem Einsatz als Pädagogin oder Pädagoge in einer Kleinkindgruppe nach dem Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019 (S.KBBG) die erfolgreiche Ablegung des Lehrganges „Fachkraft frühe Kindheit“;
2. bei einem Einsatz als Pädagogin oder Pädagoge in Betreuungseinrichtungen nach dem Salzburger Schulorganisations-Ausführungsgesetz 1995 die erfolgreiche Absolvierung des Hochschullehrganges für Freizeitpädagogik.“

45.7. § 9 lautet:

**„Entlohnungsgruppe bö
§ 9**

Voraussetzung für eine Reihung in die Entlohnungsgruppe bö ist

1. der Einsatz als Pädagogin oder Pädagoge in einer Kleinkindgruppe, alterserweiterten Gruppe oder Schulkindgruppe nach dem S.KBBG und die erfolgreiche Absolvierung einer der Ausbildungen gemäß § 73 Abs 11 oder § 73 Abs 14 S.KBBG; oder
2. der Einsatz als pädagogische Zusatzkraft in einer Einrichtung nach dem S.KBBG und die Absolvierung der dreijährigen Fachschule für pädagogische Assistenzberufe in der Elementarpädagogik.“

Artikel II

Das Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987, LGBl Nr 1, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 79/2022, wird geändert wie folgt:

1. Im § 136 wird angefügt:

„(27) Der II. Teil der Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2022 tritt mit dem 1. Jänner 2026 in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt absolvierte Facharbeiter-Aufstiegsprüfungen gelten auch über dieses Datum hinaus als Nachweis eines Lehrberufes in der Verwendungsgruppe C.“

2. Im II. Teil der Anlage werden im Abschnitt C) Fachdienst folgende Änderungen vorgenommen:

2.1. Die lit b lautet:

„b) in der Land- und Forstwirtschaft durch die Erwerbung der Berufsbezeichnung eines Facharbeiters oder, wenn in dem betreffenden Zweig der Landwirtschaft eine solche Berufsbezeichnung nicht erworben werden kann, durch die Erwerbung der Berufsbezeichnung eines Gehilfen.“

2.2. Die lit c entfällt.

Artikel III

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Nr 4, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 79/2022, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 12g betreffenden Zeile eingefügt:

„§ 12d Facharbeiter-Aufstiegsprüfung“

2. Nach § 12c wird eingefügt:

„Facharbeiter-Aufstiegsprüfung

§ 12d

Bedienstete, für die in der gemäß § 43 erlassenen Verordnung der Abschluss eines Lehrberufes als Einreihungserfordernis vorgesehen ist, können als Ersatz für die Erlernung eines Lehrberufes eine Facharbeiter-Aufstiegsprüfung nach den für Gemeindevertragsbedienstete geltenden Bestimmungen absolvieren.“

3. Im § 87 wird angefügt:

„(22) Die mit dem Gesetz LGBl Nr/2022 im Inhaltsverzeichnis und im § 12d vorgenommenen Änderungen treten mit 1. September 2022 in Kraft und mit 31. Dezember 2025 außer Kraft.“

Artikel IV

Das Magistrats-Bedienstetengesetz, LGBl Nr 51/2012, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr xx/2022, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der den § 222 betreffenden Zeile angefügt:

„§ 223 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl Nr /2022“

2. Nach § 222 wird angefügt:

„Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen ab der Novelle LGBl Nr /2022

§ 223

§ 7 der Anlage in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2022 tritt mit 1. September 2022 in Kraft.“

3. Im § 7 Abs 3 der Anlage lautet die Z 3:

„3. durch die Absolvierung der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung unter sinngemäßer Anwendung der für Gemeindevertragsbedienstete geltenden Bestimmungen.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Der Novellierungsvorschlag enthält eine Vielzahl von einzelnen Änderungspunkten, die auf Erfahrungen aus der praktischen Anwendung des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 beruhen, aber auch auf bundes- oder landesgesetzliche Novellierungen Bedacht nehmen. Ein Teilaspekt dieser Novellierungsvorschläge, nämlich die Neuordnung der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung, macht auch geringfügige Anpassungen im Landes- und Magistratsdienstrecht (Art II bis IV der Vorlage) erforderlich.

Inhaltlich werden vor allem Regelungen hervorgehoben, die dem Bestreben dienen, den Gemeindedienst insbesondere in Mangelberufen und in Kinderbetreuungseinrichtungen attraktiver zu gestalten. In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen:

- eine neue Entlohnungsgruppe im Entlohnungsschema KD, die besonders Fachkräfte ohne Matura, aber mit entsprechenden einschlägigen Ausbildungen zum Eintritt in den Gemeindedienst motivieren soll (Z 24 und 45.6, Entlohnungsgruppe gp);
- eine leichter zugängliche Möglichkeit, Führungskräfte bei der Einstellung besser einzustufen, da auch „fiktive“ Beförderungsmöglichkeiten in der Vergangenheit berücksichtigt werden können (Z 23);
- die Einführung einer Zulage für Bedienstete mit einem abgeschlossenen Lehrberuf, da bei diesem Personenkreis ein besonderer Arbeitskräftemangel besteht (Z 26.1 und 26.2).

Generell attraktiver soll der Gemeindedienst durch die Erhöhung und automatische Valorisierung der Kinderzulage werden (Z 28b)

Darüber hinaus enthält die Novelle folgende Punkte, wobei sich die Paragraphenbezeichnungen stets auf das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 beziehen:

- Bei Betriebsübergängen (zB von Heimen) soll eine Neuregelung die Angleichung der übernommenen Dienstverträge an das Gemeindedienstrecht beschleunigen (§ 9a).
- Die Bestimmung über die Befristung von Dienstverhältnissen (§ 11) hat zu Unklarheiten geführt und soll präzisiert werden, insbesondere in jenen Fällen, in denen Bedienstete als (Karenz-)Vertretung aufgenommen werden.
- Die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung ist im Landesdienst ein „Auslaufmodell“, für den Gemeindedienst jedoch weiter relevant. Die inhaltliche Regelung soll daher in Zukunft im Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 erfolgen (§§ 12, 12h und § 7 der Anlage, Art II bis Art IV).
- Die Voraussetzungen über den Ersatz der Grundausbildung werden geringfügig modifiziert (§ 12b) und auch für Bibliothekarinnen und Bibliothekare wird die Möglichkeit eröffnet, die Grundausbildung durch einen Lehrgang des Österreichischen Büchereiverbands zu ersetzen.
- Die Mindestdauer der Module im Ausbildungslehrgang wird in Kurseinheiten von je 45 Minuten festgelegt, da sich die bisherige Festlegung in ganzen oder halben Tagen als nicht praxiskonform erwiesen hat (§ 12c).
- Die Zulassung zur Grundausbildung soll auch erfolgen können, wenn das Dienstverhältnis noch nicht ein Jahr gedauert hat (§ 12d).
- Leitungsfunktionen (Amtsleiterinnen und Amtsleiter, sonstige Führungskräfte in der Amtsverwaltung, Leitung von Bauhöfen oder der Gebäudeverwaltung, Leitung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Leitung der Verwaltung oder des Pflegedienstes von Krankenhäusern und Seniorenwohnheimen) können befristet werden. Die (vorzeitige) Abberufung ist nur aus den im § 16a taxativ aufgezählten Gründen möglich.
- Die Anordnungsbefugnis im Zusammenhang mit gesundheitsbezogenen Maßnahmen wird klargestellt (§ 18).
- Nähere gesetzliche Bestimmungen zum Gesamtkomplex der Dienstverhinderung samt ergänzender Regelungen zu Sonderurlauben und Dienstfreistellungen (§§ 27, 49 und 49a, § 113 Abs 6a) werden vorgesehen.
- Verschiedene Dienstzeitbestimmungen werden klarer und präziser formuliert (§ 29 Abs 4 iVm § 70 Abs 4, §§ 28 Abs 3 und 30).
- § 39, der Bestimmungen über das Urlaubsausmaß von Bediensteten mit Behinderung beinhaltet, wird inhaltlich aktualisiert (Entfall von Verweisungen auf nicht mehr anwendbare Gesetze, Umstellung des Urlaubsausmaßes auf Stunden).

- Aufnahme einer Regelung für den Fall, dass über den Verbrauch von Vorjahresurlaub keine einvernehmliche Lösung erzielt werden kann (§ 42).
- Verbesserungen für Bedienstete bei Pflegefreistellungen (§§ 45 und 55) werden vorgesehen.
- Auch bei Familienhospizfreistellungen (§ 55a) wird eine Verbesserung für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter normiert.
- Die Entlohnung von kurzfristig beschäftigten Bediensteten (Ferialkräften) wird konkret geregelt, um die Vollziehung zu erleichtern (§ 65a).
- Im Zusammenhang mit Beförderungen werden verschiedene Klarstellungen normiert (§§ 75 Abs 2, 77, 79, 80 und 81).
- Die Bestimmung über die Bemessungsgrundlage einer Zulage für Amtsleiterinnen und Amtsleiter wird präzisiert (§ 82).
- Für pauschalierte Bereitschaftsentschädigungen wird eine Höchstgrenze vorgesehen (§ 90 Abs 3).
- Ein allfällig vereinbarter Rückzahlungsanspruch von Ausbildungskosten wird reduziert (§ 114 Abs 5).
- Die Frist für die Kündigung durch den Dienstgeber ohne Angabe von Gründen wird verlängert und die Regelung für die Kündigung aus Anlass der Pensionierung einfacher bzw geschlechtergerechter gestaltet (§ 116).
- Da in der Judikatur beim Vorliegen von Entlassungsgründen der unverzüglichen Reaktion des Dienstgebers eine große Bedeutung zukommt, wird im § 119 eine entsprechende Bestimmung ergänzt.
- Die Gründe, aus denen eine aufsichtsbehördliche Genehmigung (§ 126) versagt werden kann, sollen für die Gemeinden möglichst klar erkennbar und präzise formuliert sein. Gänzlich allgemein gehaltene Kriterien wie zB das nachteilige Berühren „überörtlicher Interessen“ werden daher konkretisiert.
- In der Anlage sind verschiedene Verbesserungen für einzelne Berufsgruppen sowie Klarstellungen vorgesehen.
- Das Vorhaben wird auch zum Anlass für redaktionelle Korrekturen und Aktualisierungen genommen (zB §§ 104 Abs 1, 127).

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

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

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Das Vorhaben steht nicht im Widerspruch zum Unionsrecht. Insbesondere sind auch bei der Neugestaltung im Zusammenhang mit Betriebsübergängen (§ 9a) die Vorgaben der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsanteilen beachtet worden.

4. Kostenfolgen:

Das Vorhaben wird Mehrausgaben für das Land und die Gemeinden (Gemeindeverbände) zur Folge haben. Kostenfolgen für den Bund sind nicht zu erwarten.

Die Kostenfolgen der neuen Entlohnungsgruppe gp werden als weitgehend ausgeglichen beurteilt, da die dort vorgesehenen Entgeltansätze niedriger sind als jene der Entlohnungsgruppe kp. Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen, die bisher in der Entlohnungsgruppe d eingestuft waren, werden bei einer Überstellung in gp aber besser als bisher verdienen, ein durchaus gewünschter Effekt der Reform.

Die Handwerkszulage (§ 66 Abs 4) wird bei angenommenen ca 900 Vollzeitäquivalenten Mehrkosten für die Gemeinden (Gemeindeverbände) in der Höhe von ca 2,2 Mio € verursachen.

Die Gewährung von Teuerungsprämien (§ 72a) liegt im Ermessen der Gemeinden, so dass unmittelbar durch die gesetzliche Änderung keine Mehrkosten entstehen.

Durch die Erhöhung der Gruppenführungszulage im KD-Schema (§ 73 Abs 2) werden bei ca 1.100 betroffenen Vollzeitäquivalenten voraussichtlich Mehrausgaben von ca 2.2 Mio € entstehen, die zur Hälfte von den Gemeinden zu tragen sind. Da damit auch der Förderungsbedarf für Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen steigen wird, entstehen durch diese Maßnahmen auch Mehrkosten für das Land in der Höhe von ca der Hälfte der prognostizierten Mehrausgaben.

Auch die Anhebung der Kinderzulage (§ 74) hat Mehrkosten für die Gemeinden (Gemeindeverbände) zur Folge, und zwar bei einer geschätzten Zahl von 2.000 betroffenen Kindern in der Höhe von ca 500.000 € jährlich.

Aus der vorgeschlagenen Schaffung einer verbesserten Dienstzeitüberhangsregelung für die letztmögliche Beförderung (§ 79 Abs 7) und der Reihung von Wassermeisterinnen und Wassermeistern in p2 (Anlage) sind für die betroffenen Gemeinden vereinzelt Mehrkosten zu erwarten, die sich in Summe aber kaum nennenswert niederschlagen werden.

Die Neuregelung der Besoldungsangleichung von ex lege zu übernehmenden Bediensteten bei Übergang eines externen Betriebes an eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband wird in betreffenden Fällen hingegen kostendämpfend wirken.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Zum Vorhaben sind Stellungnahmen dem Salzburger Gemeindebund, der younion- Die Daseinsgewerkschaft, der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, der Abteilung 2 des Amtes der Landesregierung, des Zentralbetriebsrates der SALK und der Gemeinde-Gleichbehandlungskommission eingelangt. Die zahlreich vorgebrachten Verbesserungsvorschläge haben zu umfangreichen Neuverhandlungen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervertretungen geführt, deren Ergebnis in die Regierungsvorlage eingearbeitet wurde.

6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art I Z 1:

Die Änderungen sind auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu Art I Z 2:

Für die Rechte und Pflichten der Dienstnehmer und Dienstgeber bei Betriebsübergängen bestehen unionsrechtliche Vorgaben in Form der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG, die für den Gemeindedienst im § 9a umgesetzt worden sind. Unklarheiten bestehen jedoch über die nach einem Jahr mögliche Umgestaltung der übernommenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen (Art 3 Z 3 letzter Satz der Betriebsübergangsrichtlinie). Dazu wird als praxisnahe Lösung vorgeschlagen, Bediensteten mit Altverträgen, die eine gegenüber dem Gemeindedienst bessere besoldungsrechtliche Stellung vorsehen, nach einem Jahr die Umstellung auf das Gemeinde-Gehaltssystem vorzuschlagen. Wird dieser Vorschlag abgelehnt, berechtigt dies die Gemeinde zur Kündigung des Dienstverhältnisses. Darin liegt kein Widerspruch zum im § 9a Abs 7 statuierten und aus Art 4 Z 1 der Betriebsübergangsrichtlinie übernommenen Verbot der Kündigung aus Anlass des Betriebsübergangs, da der Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses nicht im Betriebsübergang selbst, sondern in den gescheiterten Gehaltsverhandlungen liegt.

Zu Art I Z 3:

Gemäß § 11 Abs 1 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 können Dienstverträge ua dann befristet abgeschlossen werden, wenn sie zum Zweck der Vertretung von Bediensteten abgeschlossen werden. In der Praxis ist dies ein sehr häufiger Anwendungsfall, zB bei der Aufnahme von Karenzvertretungen. Für diese Vertretungen ist bereits jetzt die Vereinbarung einer unmittelbar anschließenden zweiten Vertretung möglich. Für den unregulierten Fall, dass der Wiedereinstieg nach der Karenz nicht im ursprünglichen Beschäftigungsausmaß, sondern mit einer geringeren Wochenstundenzahl erfolgt, wird im § 11 Abs 1a die Ergänzung vorgeschlagen, dass die Befristung bis zur Aufnahme des ursprünglichen Beschäftigungsausmaßes erstreckt werden kann.

Der neue Abs 1b regelt den Fall, dass die zu Vertretungszwecken befristet aufgenommenen Bediensteten selbst (zB auf Grund einer Karenz) vertreten werden müssen. Für diesen Fall wird nach einer Dauer von neun Monaten ab Beginn der Dienstverhinderung die ex lege eintretende Beendigung des Dienstverhältnisses normiert. Abweichende Vereinbarungen zwischen Bediensteten und dem Dienstnehmer sind natürlich möglich, diese können jedoch auf Grund des Schutzcharakters der Bestimmung nur für die Bediensteten günstigere Regelungen beinhalten.

Zu Art I Z 4 und 9, Art II bis IV:

Die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung ist derzeit auch im Landesdienst vorgesehen und in der Verordnung LGBl Nr 28/1982 näher geregelt. Im alten Gehaltssystem konnte mit dieser Prüfung ein in den Einreisungsbestimmungen vorgesehener Lehrabschluss ersetzt werden, im neuen Gehaltssystem hat diese Prüfung keine Bedeutung mehr und soll daher im Landesdienst nach einer Übergangsfrist mit 31. Dezember 2025 entfallen (Art III).

Im Gemeindedienstrecht wird die Möglichkeit, den Lehrabschluss durch eine Prüfung zu ersetzen, beibehalten und der bisher durch Verweisung auf das Landesdienstrecht gewonnene Rechtsbestand im neuen § 12h des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 abgebildet. Die Bildung einer eigenen Kommission nur für diese Prüfungsart ist nicht mehr vorgesehen, die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung soll vor der Dienstprüfungskommission abgelegt werden.

Für das Dienstrecht der Magistratsbediensteten bleibt die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung ebenfalls erhalten, der Rechtsbestand wird durch eine Verweisung auf den § 12h des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 gewonnen (Art IV).

Zu Art I Z 5:

Einer Anregung aus der Praxis folgend sollen auch Prüfungen als gleichwertig anerkannt werden können, die anstelle des Prüfungsgegenstandes „Verwaltungsverfahrenrecht“ den Gegenstand „Abgabenverfahrensrecht“ beinhaltet haben.

Zu Art I Z 6:

Die Mindestdauer bestimmter Module beträgt derzeit noch drei Tage, in der Z 7.2 wird vorgeschlagen, eine Verkürzung auf 16 Vortragseinheiten (= 2 Tage) vorzunehmen. Die Dauer der Module soll generell in Vortragseinheiten von jeweils 45 Minuten Dauer angegeben werden, um eine präzisere Festlegung und gleichzeitig auch eine flexiblere Handhabung zu ermöglichen.

Zu Art I Z 7:

Derzeit ist vorgesehen, dass die Zulassung zu einem Ausbildungslehrgang nur erfolgen kann, wenn das Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert hat. Diese Einschränkung soll entfallen, da sie sich in der Praxis nicht bewährt hat.

Zu Art I Z 8:

Die Bezeichnung der Dienstnehmervertretung auf Gemeindeebene wird aktualisiert.

Zu Art I Z 10:

Die Bestellung zu Führungsfunktionen im Gemeindedienst erfolgt bei Amtsleiterinnen und Amtsleitern durch die Gemeindevertretung, bei sonstigen Führungsfunktionen durch die Gemeindevorstellung (§§ 43 Abs 1 Z 1 lit e und 51 der Salzburger Gemeindeordnung 2019). Aussagen über mögliche Befristungen enthält die Salzburger Gemeindeordnung 2019 nicht, und nur für Amtsleiterinnen und Amtsleiter sind Gründe für die Abberufung im Gesetz vorgesehen.

Diese Grundlagen im Organisationsrecht der Gemeinden sollen aus dienstrechtlicher Sicht um Bestimmungen über die Zulässigkeit von zeitlich befristeten Funktionen und um Regelungen über die Abberufung von sonstigen Führungskräften (außer Amtsleiterinnen und Amtsleitern) ergänzt werden.

Befristete Bestellungen von Führungskräften sind bereits im Bundes- und Landesdienst vorgesehen. Für den Gemeindedienst wird ebenso wie im § 10a L-VBG iVm § 6 Abs 5 des Salzburger Objektivierungsgesetzes vorgesehen, dass die befristete Bestellung in eine unbefristete übergeht, wenn keine gegenteilige Entscheidung des für die Bestellung zuständigen Gemeindeorgans erfolgt.

Die im § 16a Abs 2 taxativ aufgelisteten Gründe für die Abberufung von Führungskräften umfassen nur die im § 43 Abs 1 Z 1 lit e der Salzburger Gemeindeordnung 2019 aufgelisteten Funktionen, sind also auf Amtsleiterinnen und Amtsleiter nicht anzuwenden.

Ein einvernehmlicher Wechsel gemäß Abs 2 Z 1 wird ua dann erfolgen, wenn dieser auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Bediensteten erfolgt oder wenn sich die oder der Bedienstete für die Führungsaufgabe als nicht geeignet erweist, eine diesbezüglich mögliche, begründete Kündigung des Dienstverhältnisses jedoch auf beiderseitigen Wunsch vermieden werden soll.

Eine (einseitige) Maßnahme gemäß Abs 2 Z 2 wird dienstgeberseitig dann gesetzt werden, wenn die Ausübung der Leitungsfunktion nach dem Dafürhalten der Gemeindevorstellung schwerwiegende Defizite aufweist, der Dienstgeber aus bestimmten Rücksichten heraus aber dennoch von einer Kündigung Abstand nehmen möchte.

Zu Art I Z 11:

Bei bestimmten Verwendungen im Gemeindedienst besteht eine große Wahrscheinlichkeit, mit Personengruppen in Kontakt zu kommen, für die bei der Erkrankung an Infektionskrankheiten ein erhöhtes Risiko schwerer Verläufe besteht (zB Dienst in Krankenanstalten, Seniorenwohnheimen oder Kinderbetreuungseinrichtungen). Als Dienstgeber sollen Gemeinden alle Maßnahmen ergreifen können, sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Kundinnen und Kunden bestmöglich zu schützen.

Durch Dienstgeberweisungen können daher Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes vorgesehen werden, wie dies bereits in der laufenden Pandemie der Fall war und ist. In der vorgeschlagenen Änderung wird zu allfälligen gesundheitlichen Bedenken einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine praktikable Vorgangsweise festgelegt. Die aus gesundheitlichen Gründen bestehende Unmöglichkeit, eine Weisung zu befolgen, ist von der oder dem Bediensteten durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen. Auf Verlangen

der Gemeinde ist ergänzend eine amtsärztliche Untersuchung durchzuführen. Die grundlose Nichtbefolgung einer Weisung stellt ebenfalls einen Entlassungsgrund dar (§ 119 Abs 2 Z 4).

Zu Art I Z 12:

Die ergänzende Meldepflicht steht im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Änderung im Zusammenhang mit der Kündigungsmöglichkeit bei tatsächlicher Inanspruchnahme der Alterspension.

Zu Art I Z 13, 20 und 38:

Gemäß den § 27 Abs 1 iVm § 113 Abs 7 Gem-VBG behalten Vertragsbedienstete den Anspruch auf Bezüge, wenn sie ohne Verschulden durch „wichtige Gründe“ (andere Gründe als Unfall oder Krankheit) an der Dienstleistung verhindert sind. Zu dieser, dem privaten Arbeitsrecht (§ 8 Abs 3 AngG) vergleichbaren Rechtslage gibt es eine reiche Judikatur und Literatur, die zum Teil kasuistische Einzelfälle abarbeitet und für die Vollziehung nicht eben hilfreich ist, wenn zB zwischen kirchlicher und standesamtlicher Hochzeit oder Begräbnissen und weiteren Trauerfeiern hinsichtlich ihrer arbeitsrechtlichen Bedeutung unterschieden wird (vgl dazu: Christoph Radlingmayr, Praxisfragen zu Dienstverhinderungsgründen, DRdA-infas 2021, 332).

Die in den §§ 27, 49 und 49a vorgeschlagenen Änderungen sollen für den Gemeindedienst leicht vollziehbare, lebensnahe und jede Benachteiligung der Bediensteten vermeidende Pauschalregelungen zu diesem Themenbereich schaffen und so Unklarheiten sowohl für die Gemeinden als Dienstgeber als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermeiden.

In der Z 13 wird – wie bisher – die Meldepflicht für alle Dienstverhinderungen geregelt und weiters entsprechend der bestehenden Dienstverhinderungs-Judikatur ein Recht zur Wahrnehmung wichtiger privater Termine normiert, wenn diese nicht in die Freizeit gelegt werden können. Für längerfristige Dienstverhinderungen, zB auf Grund von (Natur-)Katastrophen oder Pandemien, wird auf die neu geschaffene Bestimmung des § 49a über Dienstfreistellungen verwiesen.

Dienstfreistellungen gemäß § 49a stehen entweder ex lege zu (Abs 1) oder können vom Dienstgeber gewährt werden (Abs 2). Der im § 49a Abs 1 Z 1 verwendete Begriff der „außergewöhnlichen Verhältnisse“ wird in der Rechtsordnung häufig verwendet, um Krisensituationen zu beschreiben (zB § 7 Abs 4 Verfassungsgerichtshofgesetz 1953; § 15 VwGG; §§ 9 Abs 5 und 11a des Salzburger Landesverwaltungsgerichtsgesetzes). Damit können schwere Epidemien, Naturkatastrophen, Reaktorunfälle oder ähnliche Ereignisse gemeint sein. § 49a Abs 1 Z 2 umfasst hingegen Situationen, in denen eine behördliche oder gerichtliche Anordnung, die Vertragsbedienstete entweder individuell oder als Mitglied einer von der Regelung umfassten Zielgruppe daran hindert, den Dienst zu verrichten. Damit können sowohl Quarantäne- oder Absonderungsverfügungen aus gesundheitlichen Gründen als auch zB Straßensperren auf Grund einer Lawinsituation als Auslöser für diese Form der Dienstverhinderung in Betracht kommen.

§ 49a Abs 2 enthält eine taxative Aufzählung jener Gründe, aus denen Dienstgeber über die im Gesetz sonst vorgesehenen Möglichkeiten hinaus auf die Dienstleistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verzichten können. Ermöglicht wird so ein gemeinsamer freier (Halb-)Tag für alle Bediensteten (Z 1), die Freistellung für Blutspenden oder bestimmte Ausbildungen (Z 2) oder der Verzicht auf die Dienstleistung, wenn der Verdacht auf das Vorliegen von Kündigungs- oder Entlassungsgründen besteht und somit kein 100 %-iges Vertrauen in die betroffene Mitarbeiterin bzw den betroffenen Mitarbeiter mehr besteht.

Im gleichfalls zur Änderung vorgeschlagenen § 49, der Bestimmungen über Sonderurlaube enthält, wird lediglich präziser zum Ausdruck gebracht, dass diese Urlaubsform auf besonders bedeutsame familiäre Ereignisse wie zB Todesfälle im engen Familienkreis, Hochzeiten der Bediensteten oder Geburten eigener Kinder beschränkt ist. Als weiterer Grund wird eine mit Auszeichnung bestandene Grundausbildung genannt. Die Gewährung von Urlaubstagen ohne solche genau definierte persönliche Gründe ist daher vom Gesetz nicht gedeckt.

In der Z 38 wird eine Klarstellung im § 113 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 vorgesehen, der die Folgen einer Dienstverhinderung aus besoldungsrechtlicher Sicht regelt. Für Dienstfreistellungen auf Grund von Verfügungen der Gesundheitsbehörden (zB bei Absonderungsbescheiden nach epidemiologischen Bestimmungen) und bei Dienstfreistellungen zur Abklärung von Kündigungs- oder Entlassungsgründen gebührt die Bezugsfortzahlung für den jeweils festgelegten Zeitraum. Ansonsten findet § 113 Abs 7 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 Anwendung, nach dem den an der Dienstleistung verhinderten Bediensteten für einen Zeitraum von 15 Tagen die volle Bezugsfortzahlung und für weitere 15 Tage die Fortzahlung der Hälfte der Bezüge gebührt.

Zu Art I Z 14 und 16 (§ 30 Abs 6 Z 3):

Für Schulungen im Rahmen der dienstlichen Aus- und Fortbildung soll keine Verrechnung der konkreten Stunden erfolgen, sondern eine pauschale Anrechnung entweder von vier oder von acht Stunden (für halb-

oder ganztägige Veranstaltungen) erfolgen, jeweils einschließlich einer allfälligen An- oder Abreisezeit. Diese Zeit wird für Teilzeitkräfte im gleichen Ausmaß (dh nicht aliquotiert) berücksichtigt und gilt gemäß § 30 Abs 6 Z 3 (Z 17) nicht als Mehrdienstleistung.

Zu Art I Z 15 und Z 27:

Gemäß § 70 Abs 4 Gem-VBG sind mit dem Bezug bestimmter Zulagen zeitliche Mehrleistungen bis zu einem bestimmten, in den örtlichen Zulagenkatalogen festzulegenden Limit inkludiert. In der Praxis ist dieses Zeitkontingent oft in eine Gleitzeitregelung so integriert, dass die Übertragung von Zeitguthaben des betreffenden Kalendermonats in den Folgemonat nur in dem Ausmaß zulässig ist, als das im betreffenden Kalendermonat aufgebaute Guthaben aus der gleitenden Dienstzeit das mit der Funktionszulage verbundene Stundenkontingent übersteigt. So beinhaltet etwa die Dienstrechtsnovelle 2021, LGBl Nr 54, die Anordnung, dass in den Gleitdienstplan auch Regelungen über die Auswirkungen von pauschalierten Mehrleistungsabgeltungen aufzunehmen sind (§ 12a Abs 4 Z 3 L-BG). Eine entsprechende gesetzliche Grundlage wird auch für die Gleitdienstpläne der Gemeinden vorgeschlagen.

Ergänzend wird im § 70 Abs 1 Z 3 klargestellt, dass die dort geregelten Fälle einer Verwendungszulage (Leitungsfunktion, besonderes Maß an Verantwortung) nicht zu einem kumulativen Zulagenanspruch führen können.

Zu Art I Z 16:

Zu § 30 Abs 5:

Die Art der Vergütung von zeitlichen Mehrleistungen (Geld, Freizeitausgleich oder gemischt) bestimmt laut Gesetz der Dienstgeber (§ 30 Abs 3 erster Satz, § 30 Abs 4 letzter Absatz). Die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs wird sodann im Regelfall einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw Dienstnehmer festgelegt. Hier soll im Gesetz klargestellt werden, dass bei Nichteinigung nach Ablauf bestimmter Fristen eine besoldungsrechtliche Abgeltung zwingend zu erfolgen hat. Für bereits über einen längeren Zeitraum angesammelte Über- bzw Mehrstunden sieht § 130 Abs 18 eine Übergangsbestimmung vor.

Zu § 30 Abs 6 Z 1 und 2:

§ 30 Abs 6 Z 1 findet vor allem im Bereich der Bauhof-Bediensteten Anwendung, da dort zu bestimmten Zeiten Mehrzeiten erbracht werden, die dann zB im Sommer 1:1 abgebaut werden. Diese Praxis wird sprachlich deutlicher zum Ausdruck gebracht.

§ 30 Abs 6 Z 2 bleibt unverändert.

Zu Art I Z 17:

Die Bestimmungen über die Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Bedienstete mit Behinderung werden sprachlich überarbeitet und an die Formulierung des § 27b VBG angepasst (Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden). Da auf Grund des Zeitablaufs keine Bediensteten mit Ansprüchen nach dem Kriegssopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz mehr beschäftigt werden, kann die Verweisung auf diese Gesetze entfallen.

Zu Art I Z 18:

In den Bestimmungen über den Verbrauch des Erholungsurlaubes werden folgende Änderungen vorgenommen:

- Die bisher rein im Vereinbarungsweg mögliche zeitliche Festlegung des Urlaubsverbrauchs wird durch die Möglichkeit des Dienstgebers ergänzt, für Urlaubsreste aus den Vorjahren auch einseitig den Verbrauch bis zu einer Dauer von zwei Wochen anzuordnen (Abs 1).
- Der auf aliquote Anteile limitierte Urlaubsverbrauch in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses entfällt auf Grund der geringen praktischen Bedeutung der Regelung (bisher Abs 3).
- In der Bestimmung über die Urlaubsgewährung in Kinderbetreuungseinrichtungen wird die Tagesbetreuung in Schulen ergänzt. Die Formulierung zum Urlaubsverbrauch wird an diese Änderung angepasst. Für Urlaube kommen in diesen Einrichtungen vor allem betriebs- bzw schulfreien Zeiten in Betracht. Für Bedienstete in der Kinderbetreuung, bei denen der Urlaubsanspruch die Schließzeiten übersteigt, ist die Konsumierung des restlichen Urlaubs zu anderen Zeiten zu ermöglichen, wobei die Vereinbarung des konkreten Zeitraums unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse zu erfolgen hat (neuer Abs 3).

Zu Art I Z 19:

Entsprechend der gemäß § 30 Abs 6 L-VBG im Landesdienst geltenden Regelung soll auch bei Gemeindebediensteten eine Pflegefreistellung den Erholungsurlaub unterbrechen.

Zu Art I Z 20:

Im Zusammenhang mit der Pflegefreistellung werden verschiedene Verbesserungen vorgeschlagen, die jeweils auf bundesgesetzliche Regelungsvorbilder (§ 29f VBG) zurückgehen:

- Der Anspruch auf Pflegefreistellung besteht auch, wenn aus ärztlicher Sicht die Begleitung eines erkrankten Kindes bei einem stationären Aufenthalt im Krankenhaus geboten ist (Abs 1 Z 3).
- Kinder, für die auf Grund einer erheblichen Behinderung eine erhöhte Familienbeihilfe gemäß § 8 Abs 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes bezogen wird, werden bei der Frage, ob eine weitere Woche der Pflegefreistellung zusteht, den Kindern unter 12 Jahren gleichgestellt (Abs 3).
- Auch Elternteile, die nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem erkrankten Kind leben, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Pflegefreistellung (Abs 8).

Zu Art I Z 22:

Für Gemeindebedienstete wird, wie auch auf Landesebene im § 41b L-VBG, eine mit BGBl I Nr 30/2017 in § 14b AVRAG eingefügte Bestimmung betreffend die Verlängerung des Anspruches auf Familienhospizkarenz für die Betreuung schwersterkrankter Kinder in bestimmten Fällen übernommen. Auf die Begründung für die Neuregelung in den Erläuterungen (BlgNR 1362, XXV. GP) wird hingewiesen:

„Ist der Anspruch auf Familienhospizkarenz bereits ausgeschöpft, so ist eine neuerliche Inanspruchnahme durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin jeweils bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden, Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass rund 20 bis 25% der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauern bzw weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (z B von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwersterkrankter Kindern darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenzierung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes fanden. Entsprechend der Verwaltungspraxis wurde in diesen Fällen auch schon bisher das Pflegekarenzgeld gewährt. Die Neuregelung des § 14b AVRAG stellt somit eine gesetzliche Klarstellung der bisherigen Auslegungspraxis dar.“

Zu Art I Z 23 und Z 42.1:

Die Gewinnung von Führungskräften stellt Gemeinden nicht selten vor beträchtliche Herausforderungen, da neben der anspruchsvollen Tätigkeit in einem vielfältigen Aufgabenbereich auch der naturgemäß oft abseits von Zentrallagen situierte Dienstort bzw die damit verbundene Wohnortverlegung ein Entscheidungskriterium für Bewerberinnen und Bewerber darstellt. Um zumindest besoldungsrechtlich etwas Verhandlungsspielraum zu ermöglichen, können Gemeinden bei der Einstufung von Führungskräften auch die bei einer fiktiv im Gemeindedienst verbrachten „Vergleichslaufbahn“ möglichen Beförderungen berücksichtigen, während bisher regulär nur eine an den Vorrückungen orientierte Einstufung möglich war. Die neue Gestaltungsmöglichkeit enthält § 62 Abs 3a, während die Abs 3 und 3b der geltenden Rechtslage entsprechen. Die Untergliederung in Absätze dient auch dem Zweck, den (eingeschränkten) Genehmigungsvorbehalt im § 126 (Z 42.1) präzise formulieren zu können, da die aufsichtsbehördliche Genehmigung (wie bisher) nur für die nun im Abs 3b geregelten Sonderfälle erforderlich sein soll.

Zu Art I Z 24, 26.3, 45.5, 45.6 und 45.7:

Mit den vorgeschlagenen Änderungen soll dem latenten und teilweise auch akuten Personalmangel im Bereich der Kinderbetreuung begegnet werden. Als Reaktion auf neue Ausbildungsformen, die unter dem Maturaniveau angesiedelt sind, wird eine entsprechende Entlohnungsgruppe (gp) vorgeschlagen, die finanziell zwischen kp und bö liegt und besonders die Pädagoginnen und Pädagogen in Kleinkindgruppen, aber auch die bisher in der Entlohnungsgruppe d eingestuften Freizeitpädagoginnen und -pädagogen umfassen soll.

In allen Bezugsansätzen der KD-Tabelle wird die Leistungszulage integriert, auch in der Entlohnungsgruppe bö, in der sie bisher gesondert gewährt wurde. Die entsprechende Aussage im § 66 Abs 3 kann daher entfallen (Z 26.3).

In der Anlage (Z 45.5. bis 45.7) werden die erforderlichen Änderungen vorgenommen: Einfügung der neuen Entlohnungsgruppe gp und Anpassung der Ausbildungserfordernisse bzw Begriffe an das S.KBBG bzw aktuelle pädagogische Entwicklungen. Die im § 28 Abs 9 S.KBBG neu vorgesehene Möglichkeit, bei Mangel an Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen andere Berufsgruppen einzusetzen, erfordert auch eine Änderung der Einreihungsvoraussetzungen der Entlohnungsgruppe kp (§ 8 der Anlage).

Zu Art I Z 25:

In der Praxis des Gemeindedienstes besteht das Bedürfnis, während der Sommerferien kurzzeitig Hilfskräfte im Rahmen einer sog. „Ferialarbeit“ zu beschäftigen, allerdings gegen ein geringeres als sonst für die entsprechende Verwendung gesetzlich vorgesehenes Entgelt. Diese Vorgangsweise entspricht auch der üblichen Vorgangsweise in der Privatwirtschaft, ist dort vielfach gesetzlich vorgesehen und wird (hinsichtlich der Ausnahme vom sonst gegebenen Erfordernis der Entlohnung nach Kollektivvertrag) vom OGH als unproblematisch beurteilt (zB OGH 26.11.2018, ZI 8ObA63/18z, mit dem Hinweis auf Vorerkenntnisse).

Da die Möglichkeit, zB als Schülerin oder Schüler erste Erfahrungen mit der Berufswelt im Rahmen eines „Ferienjobs“ bei der Gemeinde machen zu können und dafür auch ein dem Einsatz angemessenes Entgelt zu lukrieren, rechtlich einwandfrei ermöglicht werden soll, wird ein ergänzender § 65a vorgeschlagen, der eine von der Regelentlohnung abweichende Vergütung von Ferialkräften anordnet. Die vorgeschlagene Höhe orientiert sich an Vorbildern aus der Privatwirtschaft, vereinfacht diese aber auf lediglich zwei Kategorien (1.389,2 € bei Matura-Niveau, ansonsten 1.095,5 €). Mehrkosten sind aus der vorgeschlagenen Maßnahme nicht zu erwarten.

Die vorgeschlagene Bestimmung bezieht sich nur auf jene Ferialarbeitnehmer(innen), die als Gemeinde-Vertragsbedienstete in den Betrieb eingegliedert und weisungsgebunden sind. Nicht darunter fallen alle Praktikumsstätigkeiten im Rahmen einer Schul-, Studien- oder Berufsausbildung.

Zu Art I Z 26.1 und 26.2:

Vom Salzburger Gemeindeverband wurde im Begutachtungsverfahren auf die in der Praxis bestehenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Handwerkerinnen und Handwerkern hingewiesen. Als besoldungsrechtlicher Anreiz wird daher eine Zulage vorgeschlagen, die Bediensteten mit einem abgeschlossenen Lehrberuf gewährt wird.

Zu Art I Z 28:

Mit dem Teuerungs-Entlastungspaket, BGBl I Nr 93/2022, wurde ua die Möglichkeit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geschaffen, steuerfreie Teuerungsprämien (Zulagen oder Bonuszahlungen) bis zu einer bestimmten Höhe zu gewähren. Diese Möglichkeit soll auch Gemeinden eingeräumt werden.

Zu Art I Z 28a:

Im Entlohnungsschema KD soll die schon bestehende Gruppenführungszulage von 3 % auf 7 % aus V/2 erhöht werden, um das Anwerben qualifizierter Kräfte zu erleichtern und die gestiegenen Anforderungen der Führungsverantwortung angemessen abzugelten.

Zu Art I Z 28b:

Die Erhöhung und Wertsicherung der Kinderzulage entspricht einem langjährigen Anliegen der Dienstnehmervertretung. Die Zulage wird nicht mehr in einem Eurobetrag ausgedrückt (derzeit gilt gemäß der Verordnung LGBl Nr 17/2022 eine Höhe von 15,13 €), sondern in einem Prozentsatz des Gehaltsansatzes V/2. 1 % dieses Ansatzes entspricht derzeit 28,64 € (vgl ebenfalls die oben genannte Verordnung), die Valorisierung erfolgt mit jeder Bezugserrhöhung im Gemeindedienst).

Zu Art I Z 29:

Der gemäß § 75 Abs 2 für die Vorrückung geltende Zeitpunkt (1. Jänner oder 1. Juli) soll auch Ausgangspunkt für beförderungsrelevante Zeiträume sein. Die Ergänzung hat lediglich klarstellende Bedeutung, da in der Praxis Unklarheiten zu diesem Punkt auftreten könnten.

Zu Art I Z 30.1 und Z 32:

Bei Überstellungen und Beförderungen sichert derzeit eine „Wahrungsbestimmung“ ein zumindest gleichbleibendes Monatsentgelt ab. Um in der praktischen Anwendung sicherzustellen, dass auch eventuell entfallende Zulagen berücksichtigt werden, wird als Berechnungsgrundlage in beiden Bestimmungen das Monatsentgelt vorgesehen, das gemäß § 61 Abs 1 unter Berücksichtigung aller Zulagen mit Ausnahme der Verwendungsabgeltung und der Kinderzulage zu berechnen ist.

Zu Art I Z 30.2 und Z 31.2:

Beförderungen können bereits rückwirkend bis zu einem Zeitraum von drei Monaten vorgenommen werden (§ 79 Abs 3 Gem-VBG). Dieser Zeitraum soll auf sechs Monate erweitert und gleichzeitig die rückwirkende Besserstellung auch bei Überstellungen ermöglicht werden, um den Gemeinden größere Flexibilität einzuräumen.

Der Bedarf nach dieser Änderung ist auf Grund der pandemiebedingten Verzögerung der Grundausbildung offensichtlich geworden, soll aber als Dauerrecht beibehalten werden.

Zu Art I Z 31.1., 31.3 und 31.4:

Im Dienstrecht der Gemeinde-Vertragsbediensteten ist keine formelle Leistungsfeststellung vorgesehen, die Beförderungsbestimmungen unterscheiden jedoch zwischen „Norm-Beförderungen“ und „Übernorm-Beförderungen“. Eine Übernorm-Beförderung setzt dabei gemäß § 80 Abs 3 besonders herausragende Leistungen voraus, die den zu erwartenden Arbeitserfolg erheblich überschreiten; für eine Norm-Beförderung ist gemäß § 79 Abs 1 derzeit ein guter, zumindest der zu erwartenden Normalleistung entsprechender Arbeitserfolg notwendig. Da Beförderungen aber in jedem Fall, dh auch im „Normalfall“, ein Element der Leistungsauszeichnung aufweisen, soll hier stärker betont werden, dass als Normalleistung keinesfalls ein phlegmatischer „Dienst nach Vorschrift“ zu verstehen ist, sondern vielmehr eine zwar nicht herausragende, aber gute und engagierte Aufgabenerfüllung (Z 31.1).

In der Z 31.2 wird einem Anliegen aus der Vollziehungspraxis entsprechend eine Verpflichtung des Dienstgebers normiert, Bedienstete ohne ausreichende Kenntnisse im Dienstrecht zumindest auf den ersten Beförderungstermin hinzuweisen.

Die Z 31.3 enthält eine verbesserte Dienstzeitüberhangsregelung für die letzte mögliche Beförderung. Hier sollen in Zukunft Überhänge bis zu vier statt bisher bis zu drei Jahren berücksichtigt werden.

Zu Art I Z 33:

Die Einordnung der Entlohnungsgruppe fh in die im § 81 festgelegten Beförderungstabellen war bisher unklar, da sie zwar im Abs 1 ausdrücklich ausgenommen ist, im Abs 2 jedoch nicht expressis verbis genannt wird. Dieser redaktionelle Fehler wird hier berichtigt.

Zu Art I Z 34:

Berechnungsgrundlage für die Beförderungs-Ergänzungszulage im § 82 soll nur der reine Entgeltansatz ohne Zulagen oder Nebengebühren sein. Eine entsprechende gesetzliche Klarstellung wird vorgeschlagen.

Zu Art I Z 35:

Pauschalierte Bereitschaftsentschädigungen können in Zukunft nur mehr bis zu einer Höchstgrenze von 14 % aus V/2 festgelegt werden. Bereits bestehende Pauschalierungen bleiben davon unberührt (§ 130 Abs 18).

Zu Art I Z 36:

In dieser Bestimmung wird lediglich ein Grammatikfehler berichtigt.

Zu Art I Z 37:

Die Gesetzesbezeichnung ist zu aktualisieren.

Zu Art I Z 39:

Entsprechend der für Landesbedienstete geltenden Rechtslage (§ 64 Abs 5 letzter Satz L-VBG) soll der Anspruch des Dienstgebers auf Ersatz der Ausbildungskosten durch einen Zeitraum von vier Jahren nach Ende der Ausbildung schrittweise absinken. Bisher gilt im Gemeindedienst eine Frist von fünf Jahren, bis zu deren Ablauf die gesamten Ausbildungskosten zurückverlangt werden können.

Zu Art I Z 40.1:

Für Vertragsbedienstete des Landes in der Hoheitsverwaltung besteht derzeit gemäß § 66 Abs 1 Z 2 L-VBG für den Dienstgeber während der ersten zwei Jahre des Dienstverhältnisses die Möglichkeit, ohne Angabe von Gründen zu kündigen. Diese Regelung soll auch für den Gemeindedienst übernommen werden, so dass die derzeit bestehende Jahresfrist auf zwei Jahre verlängert wird.

Für befristete Dienstverträge wird diese Möglichkeit im Anschluss an die bereits jetzt für Dienstgeberkündigungen vorgesehene Frist von einem Jahr vorgesehen.

Zu Art I Z 40.2 und 40.3:

Der Salzburger Landtag mit EntschlieÙung vom 27. März 2019 (Nr 289 BlgLT, 2. Sess 16. GP) die Landesregierung ersucht, in den Angelegenheiten des Dienstrechtes für die Bediensteten der Gemeinden und des Landes die Möglichkeiten zu prüfen, einen weiteren freiwilligen Verbleib im Dienst über das Pensionsantrittsalter hinaus zu erleichtern und dem Landtag bis 31. Dezember 2019 zu berichten.

Der Intention dieser EntschlieÙung kann am einfachsten dadurch Rechnung getragen werden, dass weibliche und männliche Gemeinde-Vertragsbedienstete aus Altersgründen dienstgeberseitig frühestens zu dem für die Männer geltenden Regelpensionsalter (derzeit: 65) gekündigt werden dürfen. Durch die vorgeschlagene Gesetzesänderung wird somit den Gemeinde-Vertragsbediensteten die Möglichkeit eröffnet, auf Wunsch zumindest bis zu ihrem 65. Lebensjahr im Dienst zu verbleiben. Der Bezug einer Alterspension soll den Dienstgeber allerdings zum Ausspruch einer Kündigung auch vor dem 65. Lebensjahr berechtigen.

Zu Art I Z 40.4 und Z 41:

Nicht nur Entlassungsgründe, sondern auch Kündigungsgründe, die sich aus der Persönlichkeit der oder des Bediensteten ergeben, sind vom Dienstnehmer unverzüglich, dh ohne schuldhaftes Zögern, aufzugreifen (arbeitsrechtlicher Unverzüglichkeitsgrundsatz, vgl dazu Andreas Gerhartl, *Unverzügliche Geltendmachung persönlicher Auflösungsgründe*, ASoK 2016, 259).

Unbegründet langes Zuwarten mit dem Ausspruch der Kündigung oder Entlassung führt daher für den Dienstgeber zur Verwirkung des Rechts, das Dienstverhältnis zu beenden. Verzögerungen im Ausspruch der Kündigung oder Entlassung von Vertragsbediensteten können aber insoweit anerkannt werden, als sie in der Sachlage, also in der Natur des Dienstverhältnisses oder sonst in den besonderen Umständen des Falls, sachlich begründet sind (zB OGH 24.8.2017, 8 Ob A 43/17g). Somit muss nicht nur eine Entlassung, sondern auch eine Kündigung aufgrund dienstrechtlicher Verfehlungen bei Vertragsbediensteten grundsätzlich ohne unnötigen Verzug ausgesprochen werden.

Für den Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände gilt es hier zudem zu beachten, dass bei der Kündigung der Amtsleiterin oder des Amtsleiters gemäß § 51 Abs 3 Z 2 lit a GdO 2019 die Gemeindevertretung und bei den sonstigen Bediensteten gemäß § 43 Abs 1 Z 1 lit a leg cit die Gemeindevorstellung beschlusszuständig ist. Außerdem ist mindestens eine Woche vor dem Kündigungsbeschluss zwingend die Personalvertretung zu befassen (§ 8 Abs 2 lit d iVm § 9 Abs 1 Gem-PVG). Das damit verbundene, administrative Prozedere nimmt sohin zwangsläufig einige Zeit in Anspruch.

Eine Entlassung wird zwar seitens der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters ausgesprochen, diese bedarf jedoch zu ihrer Gültigkeit einer Bestätigung seitens der Gemeindevorstellung (bzw bei einer Entlassung der Amtsleiterin oder des Amtsleiters: seitens der Gemeindevertretung) binnen sechs Wochen (§§ 41 Abs 1 Z 1 lit c und 51 Abs 3 Z 2 lit c GdO 2019), sodass hier eine vorsorgliche Vorabstimmung mit Mitgliedern dieser Gremien jeweils dringend geboten ist.

Die Frage, welche Frist für die Vornahme der notwendigen Schritte jedenfalls zur Verfügung steht, um dem Unverzüglichkeitsgrundsatz Rechnung zu tragen, spielt daher für die Gemeinden in der praktischen Handhabung des Dienstrechtes eine große Rolle und soll im Hinblick auf die meist menschlich schwierigen und belastenden Rahmenumstände von Kündigungen oder Entlassungen durch den Gesetzgeber klargestellt werden. Es wird daher vorgeschlagen, dass adäquate Fristen für den Ausspruch einer Kündigung (sechs Wochen ab Bekanntwerden aller maßgeblichen Gründe) oder Entlassung (vier Werktage ab Bekanntwerden des maßgeblichen Entlassungsgrundes) normiert werden.

Zu Z 40a:

Im Zusammenhang mit der Regelung der Kündigungsfrist wird klargestellt, dass bei einer Bemessung nach Wochen der Fristablauf mit einer Kalenderwoche zu enden hat.

Zu Art I Z 42.2:

Die Kriterien für die Versagung einer aufsichtsbehördlichen Bewilligung zu dienst- und besoldungsrechtlichen Maßnahmen werden überarbeitet, um sie sprachlich und inhaltlich insbesondere für die Gemeinden nachvollziehbarer zu gestalten.

Bei der Z 1 wird der Begriff der Gesetzwidrigkeit im Hauptanwendungsbereich des Arbeits- und Dienstrechtes durch den Hinweis ergänzt, dass nur der Verstoß gegen zwingende Rechtsnormen gesetzwidrig wäre, bei relativ zwingendem Recht naturgemäß nur bei einer Abweichung zu Lasten der Bediensteten.

Die bereits bisher vorgesehene Wahrung sonstiger überörtlicher Interessen wird in der neuen Z 3 inhaltlich konkreter umschrieben und auf die tatsächlich im Rahmen des Dienstrechtvollzugs zu schützenden Gesichtspunkte eingeschränkt.

Die Festlegungen in der Z 4 sollen sicherstellen, dass das Besoldungssystem des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 gewahrt bleibt und nicht zB auf c-Planposten sondervertraglich eine Bezahlung gemäß der Entlohnungsgruppe b erfolgen kann oder umgekehrt Akademikerinnen oder Akademiker auf einem b-Planposten sondervertraglich gemäß der Entlohnungsgruppe a entlohnt werden.

Zu Art I Z 43:

Die Gesetzeszitate werden aktualisiert.

Zu Art I Z 44:

Die vorgeschlagenen Änderungen sollen in mehreren Stufen, zum Teil auch rückwirkend, in Kraft treten.

Zu Art I Z 45.1:

Für die Einreihung in die Entlohnungsgruppe a wird präzisiert, dass die Absolvierung eines ordentlichen Studiums erforderlich ist. Ordentliche Studien sind gemäß § 51 Abs 2 Z 2 des Universitätsgesetzes 2002

die Diplomstudien, die Bachelorstudien, die Masterstudien, die Doktoratsstudien, die kombinierten Master- und Doktoratsstudien sowie die Erweiterungsstudien.

Zu Art I Z 42.2:

In der Formulierung wird auf die Ersetzung des Fachhochschul-Studiengesetzes durch das Fachhochschulgesetz Bedacht genommen.

Zu Art I Z 42.2a:

Durch die Anfügung der Ausbildung für Bibliothekarinnen und Bibliothekare in die Auflistung der Einreichungserfordernisse für die Verwendungsgruppe c wird auch erreicht, dass diese Ausbildung die Grundausbildung ersetzt (§ 12b Abs 1 Z 2).

Zu Art I Z 42.3:

In die Verwendungsgruppe p2 werden Wassermeister(innen) aufgenommen, für die Verwendungsgruppe p3 werden die Anforderungen der Z 2 (Lenken bestimmter Spezialfahrzeuge) deutlicher formuliert und wird präzisiert, dass nur tatsächlich in der Pflege beschäftigte Bedienstete nach 17 Jahren von p4 in p3 überstellt werden können.

Zu Art I Z 42.4:

Das Änderungserfordernis in dieser Bestimmung ergibt sich aus der Neuregelung der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung im Art I Z 9.

Zu den Art II und III:

Da die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung für Landesbedienstete im neuen Gehaltssystem keine Rolle spielt, Bedienstete der Gemeinden und des Magistrats, für die die Bestimmungen bislang kraft Verweises zur Anwendung gelangten, jedoch vermehrt diese Prüfung noch absolvieren werden, erfolgt eine Neuregelung im Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 (vgl Art I Z 9). Für Landesbedienstete im alten Gehaltssystem wird für einen bestimmten Zeitraum das Weitergelten der Bestimmungen über die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung im Form einer gesetzlichen Übergangsregelung vorgesehen. Zumal, wie die Teilnehmerzahlen zeigen, die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung auch im alten Gehaltssystem von abnehmender Bedeutung ist, erscheint eine ca. dreijährige Frist zur Absolvierung der Prüfung für ausreichend.

Zu Art IV:

Für Magistratsbedienstete sollen die für den Gemeindedienst vorgesehenen neuen Bestimmungen über die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung sinngemäß gelten (Art I Z 9).

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.