

Bericht

des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses zur Vorlage der Landesregierung (Nr. 467 der Beilagen) betreffend ein Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Salzburg (Salzburger Landesbedienstetengesetz - LBG)

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss hat sich in der Sitzung vom 17. Juni 2026 mit der Vorlage sowie der Vorlage der Landesregierung (Nr. 468 der Beilagen) betreffend ein Gesetz, mit dem das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, das Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Salzburger Landesverwaltungsgerichtsgesetz, das Bezirkshauptmannschaften-Gesetz, das Allgemeine Landeshaushaltsgesetz 2018, das Salzburger Bildungsdirektionsgesetz, das Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz, das Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz, das Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz, das Salzburger Bezügegesetz 1998 und das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 geändert werden (Begleitgesetz zum Salzburger Landesbedienstetengesetz), befasst. Hinsichtlich der Darstellung der Abstimmung über die Vorlage betreffend das Begleitgesetz zum Salzburger Landesbedienstetengesetz wird auf den [Bericht Nr. 523 der Beilagen](#) verwiesen.

Klubobmann Abg. Mag. Mayer berichtet, dass mit dem Gesetzesvorhaben aus drei Gesetzen eines werde und aus hundert Paragrafen 175. Dies sei eine Deregulierung und Verwaltungsvereinfachung, wie sie selten beschlossen werde. Es gehe um das Dienstrecht für rund 3.000 Landesbedienstete und 7.500 Bedienstete in den SALK. Der Entstehungsprozess des Gesetzesvorhabens sei lange und komplex gewesen, jedoch sehr positiv verlaufen. Diese Dienstrechtssnovelle baue auf Arbeiten des leider verstorbenen Personallandesrates DI Dr. Schwaiger auf. Nach der ausführlichen Diskussion des Vorhabens im Rahmen der Regierungsklausur im Jänner 2026 habe es mehrere Verhandlungsrunden gegeben, insbesondere eine aus seiner Sicht sehr positive mit der Personalvertretung, an der auch er selbst und Klubobmann Abg. Dr. Schöppl beteiligt gewesen seien. Er bedanke sich herzlich bei allen Beteiligten, angefangen von der Fachgruppe Personal über den Verfassungsdienst bis hin zur Personalvertretung für deren Engagement. Ergebnis der intensiven Arbeit sei ein schlankes und modernes Dienstrecht, das auf die Herausforderungen im Personalbereich eingehe, ohne einen Kahlschlag bei den Rechten herbeizuführen. Er sei davon überzeugt, dass eine sehr gute Balance gefunden worden sei zwischen Erneuerung auf der einen Seite und Vertrauensschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der anderen. Der gemeinschaftliche Entstehungsprozess, in dessen Rahmen um Kompromisse gerungen worden sei, sei aus seiner Sicht vorbildhaft gewesen und werde hoffentlich Schule machen im Hinblick auf den Umgang mit komplexen Themen im Land. In einer weiteren Wortmeldung weist Klubobmann Abg. Mag. Mayer darauf hin, dass es im Rahmen des Begutachtungsverfahrens 19 Stellungnahmen mit über 50 Anregungen gegeben habe.

Einige Änderungswünsche habe man gleich aufgegriffen, da sie schlicht und ergreifend vernünftig und nachvollziehbar gewesen seien. Darüber hinaus hätten sich fünf Themencluster als zentrale Kritikpunkte herauskristallisiert. Es habe sich dabei um die Verlängerung der Frist zur Kündigung ohne Angabe von Gründen, um die Kündigungsgründe selbst, die Ruhestandsversetzung, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie das Ende des Dienstverhältnisses nach einjähriger Krankheit gehandelt. Bei diesen Punkten sei man nochmals in Verhandlung gegangen und habe Kompromisse gefunden. Abschließend führt Klubobmann Abg. Mag. Mayer zum Treuebonus aus, dass dieser ein Instrument sei, das man in der Personalplanung brauche. Durch das seit rund zehn Jahren geltende neue Gehaltssystem sei es so, dass man vom Senioritätsprinzip zugunsten höherer Einstiegsgehälter und einer flacheren Lebensverdienstkurve abgegangen sei. Am Ende der Berufskarriere komme es nicht mehr zu großen Gehaltssprüngen. Da die Privatwirtschaft vielleicht attraktivere Angebote habe, sei es wichtig, Anreize zu haben, um kompetente Leute mit Erfahrung, Wissen und Routine im Landesdienst zu halten. Er verstehe daher die vereinzelt geäußerte Kritik am Treuebonus nicht.

Landeshauptfrau Mag. Edtstadler ruft in Erinnerung, dass es dem leider überraschend verstorbenen Landesrat DI Dr. Schwaiger ein großes Anliegen gewesen sei, das Dienstrecht des Landes zu modernisieren und ein attraktiver Dienstgeber zu bleiben. Nach der Übernahme des Personalressorts habe sie glücklicherweise auf diesen umfangreichen Vorarbeiten ihres Vorgängers aufbauen können. Es sage sich relativ leicht, modernisieren, konsolidieren und deregulieren zu wollen. Alleine schon an der Zahl der Gesetze, die mit dem Begleitgesetz abzuändern seien, zeige sich aber, dass dies keine banale Aufgabe gewesen sei. Es sei das Ziel des Landes als Dienstgeber, ein neues, modernes und einheitliches Dienstrecht bieten zu können. Man sei hier federführend in Österreich, da bisher erst ein Bundesland seine Dienstrechte in ähnlicher Weise zusammengeführt habe, nämlich das Burgenland. Die Verhandlungen seien zäh gewesen und sie danke allen Beteiligten für deren Bemühungen und die unzähligen Gespräche. Solche Vorhaben müsse man ihrer Meinung nach miteinander machen, weil nicht nur zwei Parteien betroffen seien, die eben jetzt in Regierungsverantwortung seien, sondern die Lebensrealitäten aller derzeitigen und zukünftigen Landesbediensteten. Das Land Salzburg werde auch in Zukunft ein verlässlicher Dienstgeber sein, wo vieles, was man in der Privatwirtschaft hart erkämpfen müsse, eine Selbstverständlichkeit sei. Die Reduktion des Normenbestandes sei ein sehr wichtiger Aspekt. Es gebe künftig nicht mehr zehn Querverweise in einem Absatz, außerdem gebe es einfachere Sprache, bessere Systematik und klare Regelungslogik, die es auch leichter machten, mit der Rechtsmaterie umzugehen. Das Dienstrecht werde an heutige Lebens- und Arbeitsrealitäten angepasst, beispielsweise bei den Themen Homeoffice und Führen in Teilzeit. Es werde auch mehr Leistungsgerechtigkeit geben, hier seien Treuebonus für längeres Arbeiten und auch Entwicklungskomponenten zur gezielten Förderung von Nachwuchs- und Schlüsselkräften zu nennen. Insgesamt komme es jedoch nur zu punktuellen und zielgerichteten Änderungen, der bewährte Kern des Dienstrechts bleibe erhalten, Stichwort verfassungsrechtliche Absicherung des alten Gehaltssystems. Es gebe somit Kontinuität, wo es notwendig und Erneuerung, wo es sinnvoll sei. Im Entstehungsprozess des Gesetzesvorhabens sei sie auf viele Menschen gestoßen, die Interesse daran hätten, die Modernisierung des Landesdienstes voranzutreiben, obwohl dies nicht immer bequem sei und Neuerungen auch da und dort auf Widerstand stößen. In der Regierungsklausur im Jänner

2026 seien entscheidende Weichenstellungen erfolgt, der erste Informationstermin habe dann im 16. März stattgefunden, wo es durchaus zu geteilten Reaktionen gekommen sei. Im Zuge des darauffolgenden Begutachtungsverfahrens habe man die Zeit gut genutzt, sich mit Details auseinandergesetzt und aus ihrer Sicht sehr gute Lösungen gefunden. Das Miteinander, die Gespräche und das Aufeinanderzugehen hätten sich gelohnt, Personalvertretung und Zentralbetriebsrat trügen diesen Entwurf in weiten Strecken mit. Natürlich gebe es da und dort Punkte, die man nicht zur Zufriedenheit aller habe auflösen können. Dies sei aber das Wesen der Demokratie, dass es auch immer wieder Kompromisse brauche. Sie danke nochmals allen, die an dieser fordernden Aufgabe mitgearbeitet hätten. In diesem Gesetzespaket sei sehr viel enthalten, das zu einer strukturellen Verbesserung führe und das Land als Dienstgeber attraktiv halte. Man wolle für jene Menschen, die für das Land arbeiteten und es am Laufen hielten, mehr Leistungsgerechtigkeit, ohne die soziale Verantwortung preiszugeben. Hierfür schaffe das Landesbedienstetengesetz die entsprechende Basis.

Klubvorsitzender Abg. Dr. Maurer MBA bedankt sich bei der Fachgruppe Personal, dem Managementbereich Personal in den SALK und der Personalvertretung sowie für die Logistik der Umsetzung des Vorhabens. Die Zusammenführung der Gesetzesmaterien sei grundsätzlich zu begrüßen. Die Praxis werde zeigen, ob es für die Vollziehung wirklich einfacher und praxistauglicher werde. Als positiv wolle er die Entschärfung beim Verfall des Erholungsurlaubes, die Einführung eines Treuebonus sowie einer Vertretungsabgeltung im Falle von Stellvertretungen in bestimmten Funktionen hervorheben. Allerdings gebe es auch massive Kritikpunkte, wie etwa die Verlängerung der Frist für die Kündigung ohne Angabe von Gründen von zwei auf fünf Jahre. Im Zuge der Verhandlungen mit der Personalvertretung habe zumindest erreicht werden können, dass dies nur für Dienstverhältnisse gelte, die nach 30. Juni 2027 begründet würden. Ebenfalls kritisch sehe er die Möglichkeit der Bündelung von Pflichtverletzungen zu Kündigungsgründen. Es sei zu befürchten, dass dadurch eventuell auch viele kleine Ermahnungen wie zB wegen Zuspätkommens zu einer Kündigung führen könnten. Die Kürzung der Anfechtungsfrist von sechs Monaten auf acht Wochen bei der vorzeitigen Auflösung und auch die Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finde keine Zustimmung der SPÖ. Auch die Bestimmungen zum Inkrafttreten sowie die Übergangsgestimmungen seien zu kritisieren. Er ersuche um Einschätzung des Gesetzesvorhabens durch die Personalvertretung.

Abg. Mag. Eichinger betont, dass es im Dienstrecht nicht nur um Klarstellungen, sondern auch um Schutzmechanismen für Landesbedienstete gehe, die deren Rechte absicherten. Die Vollziehung von Gesetzen sei in der Vergangenheit als besonders schutzwürdige Tätigkeit gewürdigt worden, indem man versucht habe, politische Einflussnahme oder Sanktionierungen für unliebsame Bedienstete durch strenge Vorgaben für Kündigungen oder Versetzungen hintanzuhalten. Was nun als Modernisierung präsentiert werde, sei einerseits tatsächlich eine Flexibilisierung, die auch positive Aspekte für Bedienstete berge, wie zB bei der Pflögeteilzeit. Es komme aber in einigen Bereichen auch zu Aufweichungen von Schutzvorschriften, vor allem beim Kündigungsschutz, bei Arbeitszeitfragen oder beim Urlaubsverfall. Diese Annäherung an privatrechtliche Vorschriften sei für Vertragsbedienstete und Beamte nicht notwendigerweise eine Verbesserung. In Richtung Personalvertretung erkundigt sich Abg. Mag. Eichinger, welche Themenbereiche kritisch beurteilt würden, insbesondere im Hinblick auf

Kündigungsschutz, Abgeltung für Telearbeit oder die Möglichkeit der 13stündigen Tagesarbeitszeit. Weiters ersuche er um Erläuterungen im Hinblick auf Zuordnungsänderungen, Besoldungsüberleitungen, Einstufungen und Versetzungen. Außerdem interessiere ihn, ob es durch die Möglichkeit, interimistisch Vertretungen von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung einzusetzen, im nachfolgenden Ausschreibungsprozess der Führungsposition gemäß Objektivierungsgesetz nicht zu ungerechtfertigten Startvorteilen gegenüber anderen Bewerbern kommen könne.

Klubobmann Abg. Dr. Schöppl hebt hervor, dass im Zentrum der Überlegungen rund um das Landesbedienstetengesetz die Ziele Deregulierung, Übersichtlichkeit und Modernisierung des Dienstrechts gestanden seien. Es sei ein langer Weg gewesen, diese Novelle zu erarbeiten, den er auch ein Stück mitgehen habe dürfen. In der finalen Gesprächsrunde mit der Personalvertretung habe er ein sehr positives Gesprächsklima wahrgenommen. Man habe sehr konstruktiv und lösungsorientiert gemeinsam gearbeitet. Daher sei auch er der Ansicht, dass der Stil dieses Gesprächs und die Genese des Gesetzesvorhabens durchaus Vorbild für künftige Projekte sein könnten. Klarerweise könnten bei einer Novelle dieses Umfangs nie die Wünsche aller Beteiligten erfüllt werden. Es müsse immer ein Kompromiss gefunden werden zwischen den berechtigten Anliegen des Verhandlungspartners und dem, was umsetzbar und für die Zukunft notwendig sei. Er sei der festen Überzeugung, dass es gelungen sei, ein Gesetz auf den Weg zu bringen, das einerseits Deregulierung und Übersichtlichkeit bringe und andererseits auch einen Weg eröffne, gemeinsam mit den Bediensteten konstruktiv und positiv in die Zukunft zu gehen.

Abg. Heilig-Hofbauer BA MBA stellt fest, dass er die grundsätzliche Intention des Gesetzesvorhabens begrüße und auch anerkenne, dass diese Zusammenführung viel Arbeit gewesen sei. Allerdings seien die GRÜNEN der Ansicht, dass das Vorhaben in manchen Punkten eine verpasste Chance sei, was mitunter auch in den Stellungnahmen kritisiert werde. Dazu verweise er auf die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes, die bemängelt habe, dass sie nicht in das Vorhaben eingebunden gewesen sei, obwohl dies aus Gründen der Vorbildwirkung und der inhaltlichen Gestaltung sinnvoll gewesen wäre. Ein weiterer Kritikpunkt sei die Wahrungszulage, bei der man ein Jahr als Gewährungszeitraum für ausreichend erachte, während die Voraussetzung einer zehnjährigen Führungsfunktion als zu lange beurteilt werde. Weiters sehe er auch die Bestimmungen betreffend den Treuebonus, die Ausdehnung des Zeitraumes für eine Kündigung ohne Angabe von Gründen von zwei auf fünf Jahre und die Verkürzung der Anfechtungsfrist bei vorzeitiger Kündigung kritisch. Zudem sei es schade, dass man die Regelungen zu Pflegezeit und -karenz nicht auch auf die Pflege von erwachsenen Menschen mit Behinderungen ausgedehnt habe. Weiters habe es keine Einbindung der Opposition in den Entstehungsprozess des neuen Dienstrechts gegeben. Diese Punkte und die dadurch verpassten Chancen trübten das Gesamtbild dann doch deutlich, weswegen man nicht zustimmen werde.

Mag. Dr. Gollackner (Personalvertretung Zentrallausschuss Fraktion FCG/ÖAAB & Unabhängige) stellt zur Beteiligung der Personalvertretung fest, dass man intensiver eingebunden gewesen sei als in der Vergangenheit, wofür er sich ausdrücklich bedanke. In den 175 Paragraphen des

Landesbedienstetengesetzes fänden sich viele positive Punkte, aber klarerweise gebe es auch Kritikpunkte. Grundsätzlich sei es aus seiner Sicht jedoch so, dass wesentlich mehr Kolleginnen und Kollegen positiv als negativ betroffen seien. Er sei der Ansicht, dass mit dem neuen Dienstrecht versucht werde, die Mitarbeiterbindung zu stärken und den Landesdienst attraktiv zu halten. Einzelne Punkte sehe man natürlich kritisch, wie die Verlängerung der Kündigungsmöglichkeit ohne Angabe eines Grundes. Glücklicherweise habe man diese Bestimmung in den Verhandlungen noch dahingehend entschärfen können, dass sie nur für Neueintretende zur Anwendung komme. Im Hinblick auf Telearbeit sei es erfreulich, dass diese nun unbefristet vereinbart werden könne. Weiter aufrecht sei jedoch die langjährige Forderung der Personalvertretung, dafür eine finanzielle Abgeltung zu gewähren. Man habe im Zentralausschuss letzte Woche dazu einen einstimmigen Beschluss gefasst. Zu Zuordnungsänderungen sei grundsätzlich festzuhalten, dass man immer mehr verdienen werde, wenn man höherwertige Arbeiten verrichte. Dies sei glücklicherweise jetzt auch schon so und das eigentlich Positive an dieser Regelung. Zur Frage nach einem allfälligen Startvorteil bei Betrauung von Stellvertretungen mit einer Führungsfunktion im Rahmen einer nachfolgenden Ausschreibung der Führungsfunktion stellt Mag. Dr. Gollackner fest, dass diese Personen die Tätigkeit ohnehin schon im Rahmen der Stellvertretung ausgeübt hätten und insofern keinen zusätzlichen Vorteil dadurch erlangten. Weiter geht Mag. Dr. Gollackner unter anderem noch auf die Themengebiete Rufbereitschaft, Arbeitszeit, Wahrungszulage, Treuebonus, Anfechtungsfristen, Pflegekarenz und Pflegezeit ein. Klubvorsitzender Abg. Dr. Maurer MBA fragt ausdrücklich nach, ob Mag. Dr. Gollackner an seiner im Rahmen des Begutachtungsverfahrens geäußerten Ablehnung des Gesetzesvorhabens festhalte. Mag. Dr. Gollackner stellt dazu fest, dass zwar die positiven Aspekte des neuen Dienstrechts grundsätzlich überwiegen würden, er als Personalvertreter aber natürlich Vorhaben ablehne, die auch Verschlechterungen für Kolleginnen und Kollegen mit sich brächten.

Herr Sailer Bakk.Komm. MBA (Personalvertretung Zentralausschuss Fraktion FSG) führt aus, dass es sich um das Zusammenführen von drei Dienstrechtsgesetzen handle, allerdings leider immer auf das niedrigere Niveau. Die Einbindung der Personalvertretung sehe er nicht ganz so positiv. Es habe mehrere Termine gegeben, bei denen nur mitgeteilt worden sei, was man vorhabe. Auch bei einem Termin mit der Landeshauptfrau habe diese darauf hingewiesen, dass dies kein Verhandlungs- sondern ein Informationstermin sei. Man habe sich dort aber zumindest äußern dürfen. Dann sei das Begutachtungsverfahren gefolgt, in dem die Personalvertretung ihre fraktionellen Stellungnahmen abgegeben habe. Danach habe es den bereits erwähnten Termin mit den Klubobleuten gegeben, wo zum Teil auf Forderungen der Personalvertretung eingegangen worden sei. Dies sei ein wirklich konstruktiver Termin gewesen. Richtige Verhandlungen wären es aus seiner Sicht dann gewesen, wenn man sich auch über Themen unterhalten hätte, die langjährige Forderungen seien, wie zB Arbeitszeitverkürzung. Das Gesetz weise zweifellos einige positive Aspekte auf, wie etwa den Treuebonus. Es gebe allerdings auch massive Kritikpunkte, vor allem die Verkürzung des Zeitraumes der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Hier werde kranken Kolleginnen und Kollegen Geld weggenommen. Nach zehn Jahren im Landesdienst habe man bisher im Krankheitsfall für 182 Kalendertage die volle Entgeltfortzahlung bekommen. In Zukunft seien es in diesem Fall nur mehr 56 Kalendertage. Aus dem Grund könne er auch nicht sagen, dass es sich um ein überwiegend

positives Gesetz handle. Zur Telearbeitsabgeltung sei zu sagen, dass dies eine langjährige Forderung sei, da sich der Dienstgeber Geld spare, wenn von zu Hause gearbeitet werde. Der Dienstgeber plane beim neuen Landesdienstleistungszentrum ja auch in diese Richtung. Beim Objektivierungsgesetz sehe er einigen Verbesserungsbedarf, der leider im Gesetzesvorhaben nicht berücksichtigt worden sei.

Frau Egger (Personalvertretung Zentralausschuss Fraktion FSG) weist auf die Bedeutung des Kündigungsschutzes für die unbeeinflusste Vollziehung hoheitlicher Aufgaben hin. Eine Frist von fünf Jahren zur Kündigung ohne Angabe eines Grundes gebe es ihres Wissens nach nur in einem weiteren Bundesland. Beim Bund und den anderen Bundesländern seien viel kürzere Fristen üblich. Auch im Gemeinderecht und beim Magistrat Salzburg betrage die Frist nur zwei Jahre. Dieser Zeitrahmen sei aus ihrer Sicht ausreichend, um die Eignung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters festzustellen. Zudem erhöhe eine Verlängerung dieser Frist die Attraktivität des Dienstgebers nicht. Zur Zuordnungsänderung weist sie darauf hin, dass es aus ihrer Sicht ab einem gewissen Einkommensband zu Verschlechterungen kommen könne. Vor allem wenn höherwertige Tätigkeiten ausgeübt würden, die nicht der Zuordnung entsprächen und es dann zu einer Anpassung komme, erfolge dies in der Regel erst mit Beginn des folgenden Monats. Dies sei unbefriedigend, da die Tätigkeiten oft schon Monate bis Jahre ausgeübt worden seien. Abschließend geht sie noch auf Fälle ein, in denen es zu Verlusten von Anwartschaftzeiten kommen könne.

HR Ing. Mag. Dr. Premiöhl MBA (Fachgruppe Personal) beleuchtet eingangs jene Kritikpunkte aus dem Begutachtungsentwurf, über die in der Folge mit den Klubobleuten und der Personalvertretung verhandelt worden sei. Dabei sei dann die eine oder andere Änderung gegenüber dem Begutachtungsentwurf vereinbart worden. Zur Ausweitung des Zeitraums von zwei auf fünf Jahre, innerhalb dessen die formelle Angabe eines Kündigungsgrundes entfallen könne, weise er darauf hin, dass auch in diesem Zeitraum keine willkürlichen Kündigungen stattfinden dürften. Aufgrund jahrzehntelanger Judikatur in dieser Frage habe sich ein sehr hohes Niveau des Kündigungsschutzes etabliert. Er verweise außerdem darauf, dass es im Landesdienst mit rund 3.000 Bediensteten in den letzten Jahren jährlich lediglich vier bis sieben dienstgeberseitige Kündigungen gegeben habe. Bezüglich der Erweiterung der formellen Kündigungsgründe auch auf mehrmalige Dienstpflichtverletzungen habe man sich mit der Personalvertretung darauf verständigt, in den erläuternden Bemerkungen unter Bezugnahme auf die oberstgerichtliche Rechtsprechung sehr detailliert auszuführen, welche Fallgestaltungen hierbei gemeint seien. Insbesondere mehrjähriges Wohlverhalten zwischen zwei Ermahnungen werde zu berücksichtigen sein, sodass es nicht zu überraschenden Kündigungen kommen dürfe. Weiters geht HR Ing. Mag. Dr. Premiöhl MBA detailliert auf die Themenbereiche Anfechtungsfrist sowie Ruhestandsversetzung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ein, bei denen ebenfalls noch Verbesserungen gegenüber dem Begutachtungsentwurf vorgenommen worden seien. Zur Möglichkeit der Auflösung des Dienstverhältnisses im Fall eines zusammengerechnet einjährigen Krankenstandes von Vertragsbediensteten, weist er darauf hin, dass man sich bei dieser Regelung an das Salzburger Gemeindevertragsbedienstetenrecht angelehnt habe, wo es diese Regelung schon seit rund 20 Jahren gebe. Er betone ausdrücklich, dass auch nach Vollendung dieses Zeitraumes durch Zusammenrechnung keine automatische

Auflösung des Dienstverhältnisses erfolge. Die Personalstelle müsse drei Monate vor Erreichen der Frist mit den Betroffenen im Krankenstand Kontakt aufnehmen und nach individueller Beurteilung der Krankenstandsursachen entscheiden, wie man weiter vorgehe. Selbst bei Erreichen eines Jahres könne eine Verlängerung vereinbart werden. Diese einjährige Frist habe im Übrigen mit anderen Berechnungsmodalitäten schon bisher gegolten. Man habe in der Vergangenheit, insbesondere bei Kollegen und Kolleginnen, die schon über Jahrzehnte im Landesdienst gearbeitet hätten und ernsthaft erkrankt seien, immer eine Lösung gefunden, die nicht in der Auflösung des Dienstverhältnisses bestanden habe. Er könne versichern, dass die Fachgruppe Personal bestrebt sei, dieser sozialen Verantwortung auch in Zukunft weiterhin gerecht zu werden. In einer weiteren Wortmeldung geht HR Ing. Mag. Dr. Premiöhl MBA noch auf verschiedene Detailfragen ein, insbesondere auf die von Abg. Mag. Eichinger gestellten Fragen zum Themenkomplex Zuordnungsänderung, Verwendungsänderung und Versetzung. Hierbei weist er darauf hin, dass es in den angesprochenen Bestimmungen keine Änderung durch das neue Dienstrecht gebe, sondern diese teilweise schon seit Jahrzehnten Rechtsbestand seien.

Der Vorsitzende lässt in der Spezialdebatte die Teile der Regierungsvorlage geblockt abstimmen. Zu den Teilen 1. - 4. meldet sich niemand zu Wort und werden diese mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN - sohin mehrstimmig - angenommen.

Die Vorlage der Landesregierung betreffend ein Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Salzburg wird mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN - sohin mehrstimmig - angenommen.

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss stellt mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN - sohin mehrstimmig - den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

Das in der Nr. 467 der Beilagen enthaltene Gesetz wird zum Beschluss erhoben.

Salzburg, am 17. Juni 2026

Der Vorsitzende:

Schernthaner MIM eh.

Der Berichterstatter:

Mag. Mayer eh.

Beschluss des Salzburger Landtages vom 8. Juli 2026:

Der Antrag wurde mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN - sohin mehrstimmig - zum Beschluss erhoben.