Stellenplan-Richtlinien 2027

für die Erstellung

der Stellenpläne

der Gemeinden im Land Salzburg

(Stand 1. Jänner 2027)

Inhalt

1. **Allgemeines** 3
   1.1. Gesetzliche Grundlagen 3
   1.2. Ausgangssituation und Aktualisierungsbedarf 3
   1.3. Leitlinien für die Behandlung von Anträgen auf Ausweitung oder Aufwertung des Stellenplanes 4
   1.4. Geltungsbeginn der neuen Richtlinien 4
2. **Allgemeine Vorgaben zur Gestaltung der Stellenpläne** 5
   2.1 Beschlussexemplar für die Gemeindevertretung 5
   2.2 Stellenplan und Evidenthaltung von Personaldaten 5
   2.3 Nachbesetzungen im Rahmen der genehmigten Kontingente 5
3. **Anzahl der Planstellen** 7
   3.1 Hoheitsverwaltung/Amtsbereich 7
   3.2 (Schul-)Kinder- und Jugendbetreuung 8
   3.3 Seniorenwohnheime 8
   3.4 Wirtschaftshöfe, Bauhöfe, Gebäudemanagement, Sport- und Freizeitanlagen udgl 9
   3.5 Reinigung 9
   3.6 Sonstige Bereiche 9
4. **Bewertung der Planstellen** 10
5. **Anhang zum Stellenplan** 10

1. Allgemeines:

1.1. Gesetzliche Grundlagen:

Gemäß § 52 Abs 2 GdO hat die Gemeindevertretung nach den Grundsätzen einer sparsamen, wirtschaftlichen und zweckmäßigen Verwaltung jährlich einen Stellenplan zu beschließen. Der Stellenplan hat die Anzahl, die Bewertung und das genehmigte Beschäftigungsausmaß der Planposten festzulegen. Die Landesregierung kann Richtlinien für die Anzahl und die Bewertung der Planstellen erlassen. Darüberhinausgehende Ausweitungen oder Aufwertungen von Planstellen und, soweit keine Richtlinien bestehen, Ausweitungen oder Aufwertungen gegenüber dem Stellenplan des Vorjahres, bedürfen der Genehmigung der Landesregierung. Die Gemeinde darf niemand in den Dienst der Gemeinde aufnehmen oder von einem Dienstverhältnis auf bestimmte in ein solches auf unbestimmte Zeit übernehmen, wenn nicht im Stellenplan eine entsprechende Planstelle vorgesehen ist.

Hinweis: Wird gegen diese Vorschrift verstoßen, stellt dies im Hinblick auf eine/n unzulässig in Dienst genommene/n Bedienstete/n einen Kündigungsgrund gemäß § 116 Abs 2 Z 10 Gem-VBG dar.

Zu beachten ist weiters, dass bei Stellenplanänderungen auch die Personalvertretung innerhalb einer angemessenen Frist zu hören ist (siehe § 8 Abs 5 des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes).

1.2. Ausgangssituation und Aktualisierungsbedarf:

Nach langjähriger Gepflogenheit werden die Stellenplan-Richtlinien zwischen der für die Gemeindeangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung (Abteilung 1) und den Interessensvertretungen der Gemeinden jeweils einvernehmlich zur Handhabung ausverhandelt. Die in Geltung stehenden Richtlinien wurden in diesem Sinn einvernehmlich festgelegt und sozialpartnerschaftlich überarbeitet. Diese Richtlinien dienen der Abteilung 1 als Richtschnur bei der Beurteilung darüber, ob Erhöhungen oder Höherbewertungen gegenüber dem bisherigen Stellenplan genehmigungsfähig sind. Eine Erlassung in Verordnungsform wird weiterhin nicht für notwendig erachtet.

Diverse Erfahrungen mit dem Vollzug, ein stetiger Anstieg der von den Gemeinden zu bewältigenden Aufgaben und zwischenzeitlich erfolgte gesetzliche Änderungen machen eine regelmäßige Modifizierung der in Geltung stehenden Richtlinien erforderlich.

1.3. Leitlinien für die Behandlung von Anträgen auf Ausweitung oder Aufwertung des Stellenplanes:

Die Abteilung 1 ist bestrebt, beabsichtigte Stellenplanänderungen jeweils im Einvernehmen mit der betreffenden Gemeinde festzulegen. Jenen Gemeinden, die eine Ausweitung bzw Aufwertung des Stellenplanes für erforderlich erachten, wird deshalb empfohlen, dieses Vorhaben rechtzeitig vor der Beschlussfassung durch die Gemeindevertretung mit der Abteilung 1 zu akkordieren.

Wichtige Beurteilungskriterien für die Abteilung 1 sind neben den Grundsätzen der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit (Wahrung des Haushaltsgleichgewichtes), die Sicherstellung eines einheitlichen Vollzuges und dabei vor allem die Wahrung der Gleichbehandlung aller Gemeindebediensteten. Diesem Aspekt wird im Sinn der verfassungsrechtlich gebotenen Wahrung des „überörtlichen Interesses“ (Art 119a Abs 8 B-VG) jeweils ein besonderes Augenmerk zuzuwenden sein.

1.4. Geltungsbeginn der neuen Richtlinien:

Gesetzliche Änderungen haben eine vorwiegend begriffliche Anpassung notwendig gemacht, sodass die Fassung „Stellenplan-Richtlinien 2024 (gültig ab dem 1. Januar 2024, Stand ab 1.11.2024)“ durch die Fassung Stellenplan-Richtlinien 2027 (Stand 1. Jänner 2027) ersetzt wird.

2. Allgemeine Vorgaben zur Gestaltung der Stellenpläne:

2.1 Beschlussexemplar für die Gemeindevertretung:

Zwecks vorsorglicher Wahrung datenschutzrechtlicher Vorschriften ist der Beschlussfassung in der Gemeindevertretung nur eine auf die Vorgaben des § 52 Abs 2 GdO reduzierte Stellenplanfassung zugrunde zu legen. Der beschlussgegenständliche Stellenplan hat also lediglich die Einsatzbereiche mit den zugeordneten Planstellen (samt Positionsnummer) und mit dem je Planstelle genehmigten Beschäftigungsausmaß bzw. genehmigter Bewertung zu enthalten.

2.2 Stellenplan und Evidenthaltung von Personaldaten:

Mit jenen Gemeinden und Gemeindeverbänden, welche seitens der Abteilung 1 serviciert werden, sind die Stellenpläne und bestimmte ergänzende Personaldaten gemeinsam permanent zu führen und aktuell zu halten. Als authentisch und rechtsverbindlich gilt hier ausschließlich der gemeinsam geführte Stellenplan. Beantragte, genehmigungspflichtige Veränderungen daran werden im Fall der aufsichtsbehördlichen Zustimmung nur seitens der für die Gemeindeangelegenheiten zuständigen Abteilung (elektronisch) vorgenommen. Alle anderen Veränderungen sind seitens der Gemeinde bzw des Gemeindeverbandes zu bewerkstelligen und werden nach Überprüfung auf Rechtmäßigkeit durch die für die Gemeindeangelegenheiten zuständige Abteilung (elektronisch) bestätigt.

Jene Gemeinden und Gemeindeverbände, welche nicht serviciert werden, haben den von der Gemeindevertretung bzw von zuständigen Verbandsorgan beschlossenen Stellenplan (siehe oben Pkt 2.1) bis spätestens Ende Jänner des betreffenden Jahres an die Abteilung 1 zu übermitteln. Für statistische Zwecke sind von diesen Gemeinden bzw Gemeindeverbänden je nach konkreter Anforderung durch die für die Gemeindeangelegenheiten zuständige Abteilung auch bestimmte Daten zum Personalstand in anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen.

2.3 Nachbesetzungen im Rahmen der genehmigten Kontingente:

Bei Nachbesetzungen darf ein für eine Planstelle genehmigtes Teilbeschäftigungsausmaß nur dann überschritten werden, wenn das genehmigte Gesamtkontingent des betreffenden Einsatzbereiches (zB Verwaltungspersonal des Gemeindeamtes, Bauhofpersonal, Pflegeplanstellen eines Seniorenwohnheimes, Personal der Seniorenwohnheimküche, Reinigungsbereiche) nicht überzogen wird. B-Posten ohne Leitungsfunktion können geteilt wer-

den. Leitungsposten hingegen dürfen nicht geteilt werden – die Leitung kann nur einer Person obliegen. Bei einem bevorstehenden Wechsel in einer Leitungsposition kann für den Amtsübergang über einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten (beim Amtsleiterinnen und Amtsleitern bis zu einem Jahr) die zukünftige Leiterin bzw. der zukünftige Leiter parallel beschäftigt werden (ohne Leitungszulage).

3. Anzahl der Planstellen:

Die Festlegung der Anzahl der Dienstposten einer Gemeinde orientiert sich zum einen an deren Bevölkerungszahl (Hauptwohnsitze) und zum anderen am Umfang und Schwierigkeitsgrad der Pflichtaufgaben sowie der von einer Gemeinde unter Wahrung der Kriterien der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit übernommenen freiwilligen Leistungen. Umgekehrt ist bei der Festlegung der Dienstpostenanzahl auch auf erfolgte Ausgliederungen einzelner Teilbereiche an andere Rechtsträger Bedacht zu nehmen. Zudem ist darauf zu achten, ob mögliche personelle Synergieeffekte genützt werden.

3.1 Hoheitsverwaltung/Amtsbereich:

Im Regelfall soll die Anzahl der Verwaltungskräfte so festgelegt werden, dass bezogen auf die Hauptwohnsitze (EW) ein Schlüssel von einem Vollzeitäquivalent (VZÄ) auf 450 Hauptwohnsitze (HWS) gewahrt wird. In Gemeinden bis 600 HWS können jedoch zumindest 1 ½ und darüber zumindest 2 VZÄ vorgesehen werden. Abweichungen von diesem Schlüssel können bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen. Kriterien für eine Abweichung in Richtung Personalmehrbedarf können etwa sein:

- eine hohe Gästenächtigungsziffer (im Regelfall ein VZÄ zusätzlich je 300.000 Nächtigungen);

- ein hoher Anteil an aufwändig zu administrierenden Zweitwohnsitzen (im Regelfall 0,5 VZÄ zusätzlich je 800 aufwändig zu administrierender Zweitwohnsitze);

- Ausübung zentralörtlicher Funktionen (Gemeinden mit vielen, aufwändig zu administrierenden Schulen bzw Kinderbetreuungseinrichtungen von überregionaler Bedeutung, Verwaltung eines Krankenhauses, Bewerkstelligung sonstiger, umfangreicher Aufgaben für eine mehrere Gemeinden umfassende Region) bei Gemeinden mit
  3000-4000 HWS 0,5 VZÄ zusätzlich
  4000-5000 HWS 1 VZÄ zusätzlich
  5000-7000 HWS 1,5 VZÄ zusätzlich
  ab 7000 HWS 2 VZÄ zusätzlich

- Überwiegender Einsatz von EDV-Fachkräften für Bereiche innerhalb und außerhalb der Amtsverwaltung
  bis 3000 HWS 1 VZÄ zusätzlich

3000-5000 HWS 1,5 VZÄ zusätzlich
Ab 5001 HWS 2 VZÄ zusätzlich

- Umsetzung eines mit der Abteilung 1 akkordierten Projektes betreffend eine interkommunale Zusammenarbeit (IKZ) beim Personal (Beispiel: Mehrere Gemeinden „teilen“ sich eine versierte Bauamtsleitung oder eine juristische Fachkraft).

Maßgeblich ist jeweils die Zahl der Hauptwohnsitze zum 1. Jänner jenes Jahres, in dem der Stellenplan beschlossen wird.

3.2 (Schul-)Kinder- und Jugendbetreuung:

Die Festlegung der Anzahl des Betreuungspersonals richtet sich grundsätzlich nach den einschlägigen gesetzlichen Anforderungen (zB Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019, Schulorganisations-Ausführungsgesetz 1995). Die Planstellen in diesem Bereich – Jugendzentren ausgenommen - dürfen wegen der laufenden Veränderungen der tatsächlichen Beschäftigungsausmaße generell mit 100% genehmigt werden. Die tatsächliche Besetzung hat sich jedoch stets auf das erforderliche Maß zu beschränken. Soweit Planstellen ohne gesetzliches Erfordernis bzw ohne zumindest teilweise Kostenrefundierung geschaffen werden sollen, sind die Notwendigkeit und wirtschaftliche Leistbarkeit in besonderer Weise darzulegen.

3.3 Seniorenwohnheime:

Sofern die Verwaltung eines Seniorenwohnheimes nicht im Rahmen der Hoheitsverwaltung oder anderweitig mitvollzogen wird, kann für das Seniorenwohnheim eine eigene Verwaltungskraft vorgesehen werden.

Zur Unterstützung der Verwaltungskraft können weitere Verwaltungs-Assistenzkräfte im folgenden Ausmaß vorgesehen werden:

ab 60 Betten	+ 0,75 VZÄ
ab 80 Betten	+ 1 VZÄ
ab 100 Betten	+ 1,5 VZÄ
ab 120 Betten	+ 2 VZÄ

Die Anzahl der diplomierten sowie der nicht diplomierten Pflegekräfte ist so festzulegen, dass ohne wesentlichen Anfall von Mehr- oder Überstunden sowohl eine ausreichende Betreuung der Bewohner/innen als auch eine bediensteten-freundliche Arbeits- und Ablauforganisation gewährleistet wer-

den kann. Als Beurteilungsgrundlage hierfür ist ua der auf der Basis der Anzahl und Pflegestufe der Bewohner/innen errechnete Bedarf an Pflegepersonal heranzuziehen.

Die Anzahl sonstiger Planposten (Küche, Wäscherei, Hausmeister) ist abgestimmt auf die Größe bzw den konkreten Bedarf jeweils individuell festzulegen.

3.4 Wirtschaftshöfe, Bauhöfe, Gebäudemanagement, Sport- und Freizeitanlagen udgl:

Die Anzahl der Bediensteten dieser Einrichtungen richtet sich nach deren Größe und Art und ist in jedem Einzelfall individuell festzulegen.

3.5 Reinigung:

Im Schnitt soll auf je 1100 m^2 - bei Kinderbetreuungseinrichtungen auf je rund 600 m^2 - zu betreuender Raumfläche ein Planposten eingerichtet werden, wobei im Einzelfall auf besondere bauliche Gegebenheiten, die Benutzerfrequenz udgl mehr Bedacht zu nehmen ist.

3.6 Sonstige Bereiche:

Über Anträge betreffend die Ausweitung von Dienstposten in den unter Punkt 3.1 bis 3.5 nicht genannten Bereichen wird unter Bedachtnahme auf die Grundsätze der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie der Gleichbehandlung jeweils individuell entschieden. Gleiches gilt für die beantragte Änderung des Stellenplanes eines Gemeindeverbandes oder eines Gemeindekrankenhauses.

4. Bewertung der Planstellen:

Folgende Bewertungen sind auf der Grundlage des Salzburger Gemeindebeamtengesetzes 1968 bzw des Gem-VBG möglich:

Gemeindebeamtinnen und –beamte: A-III-VII, B-VII, B-II-VII, B-II-VI.

Gemeinde-Vertragsbedienstete: a-III-VII, fh-III-VII, b-VII, b-II-VII, b-VI, b-II-VI, c-V, c-I-V, c-I-IV, d-I-IV, d/c-I-IV, w, w2, w3, p, p1, p2, p3, p4, p5, kp, gp und bö.

4.1. Hoheitsverwaltung/Amtsbereich:

4.1.1 Amtsleiter/innen, leitende bzw besonders qualifizierte Sachbearbeiter/innen (Bewertung und Anzahl):

Die bei den einzelnen Gemeindekategorien jeweils ausgewiesene Gesamtanzahl der gut bewertbaren Planstellen versteht sich als Obergrenze, die nur dann voll ausgeschöpft werden darf, wenn neben dem Kriterium der Einwohnerzahl auch Inhalt und Umfang des konkreten Aufgabenspektrums einer Gemeinde dies rechtfertigen. Auch die Wertigkeit der Planstellen muss nicht voll ausgeschöpft werden. So kann zB anstelle eines möglichen b-II-VII-Planpostens lediglich ein b-II-VI- oder etwa auch ein c-V bzw c-I-V-Planposten ausgewiesen werden.

Gemeinden bis 1000 HWS:
b-VII (Amtsleiter/in)
+ c-I-V

Gemeinden zwischen 1001 bis 2000 HWS:
b-VII (Amtsleiter/in)
c-I-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
+ c-I-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)

Gemeinden zwischen 2001 und 3000 HWS:
b-VII (Amtsleiter/in) oder fh-III-VII (falls Uni- oder FH Absolvent/in)
b-II-VII
b-II-VII
c-I-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
+ c-I-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)

Gemeinden zwischen 3001 und 4000 HWS:
b-VII oder fh-III-VII (falls Uni- oder FH-AbsolventIn (AmtsleiterIn)
b-II-VII
b-II-VII

b-II-VI
c-I-V
+ c-I-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)

Gemeinden zwischen 4001-5000 HWS:
b-VII oder fh-III-VII (falls FH-AbsolventIn) oder a-III-VII (falls Uni-AbsolventIn) (Amtsleiter/in)
b-II-VII
b-II-VII
b-II-VI
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
c-V

Gemeinden zwischen 5001-6000 HWS:
a-III-VII oder fh-III-VII (Amtsleiter/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-II-VII [bei zentralörtlicher Gemeinde ab 5.500 EW: a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)]
b-II-VII
b-II-VI
c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
+ c-V

Gemeinden zwischen 6001-7000 HWS:
a-III-VII oder fh-III-VII (Amtsleiter/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-II-VII
b-II-VI
b-II-VI
c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
+ c-V

Gemeinden zwischen 7001-8000 HWS:
a-III-VII oder fh-III-VII **(**Amtsleiter/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-II-VII
b-II-VII
b-II-VI
b-II-VI
c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in**)**
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
+ c-V

Gemeinden zwischen 8001 und 10000 Einwohnern:
a-III-VII oder fh-III-VII (Amtsleiter/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-VII
b-VII
b-II-VII
b-II-VII
b-II-VII
b-II-VI
b-II-VI
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
c-V
c-V

Gemeinden zwischen 10001 und 15000 HWS:
a-III-VII oder fh-III-VII (Amtsleiter/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-VII
b-VII
b-II-VII
b-II-VII
b-II-VII

b-II-VI
b-II-VI
b-II-VI
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
c-V oder b-II-VI (falls MaturantIn)
c-V
+ c-V

Gemeinden ab 15001 HWS:
Individuelle Entscheidung über Anträge betreffend Stellenplan-Ausweitung oder -Aufwertung unter Bedachtnahme auf Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie Gleichbehandlung.

4.1.2 Standesbeamte/innen:

Die Planstelle des/r Standesbeamten/in, der/die sonst keine höherwertigen Tätigkeiten ausübt, kann in Gemeinden bzw Standesamtsverbänden ab 5001 HWS zusätzlich mit c-I-V bewertet werden. In Gemeinden mit Krankenhäusern gilt dies bereits ab 3500 EW.
In Gemeinden ab 8001 HWS kann für Standesbeamten, die sonst keine höherwertige Tätigkeit ausüben, zusätzlich eine mit b-II-VII bewertete Stelle ausgewiesen werden. Bei Standesamtsverbänden sind die HWS der Verbandsgemeinden zusammen zu rechnen.

4.1.3 EDV-Fachkräfte:

Die Planstelle einer EDV-Fachkraft kann in Gemeinden ab 5001 HWS mit b-VII (falls Maturant/in) oder fh-III-VII (falls FH- oder Uni-Absolvent/in) bewertet werden.

4.1.4 Sonstige Planstellen in der Hoheitsverwaltung/im Amtsbereich:

Alle sonstigen Planstellen in der Hoheitsverwaltung sind optional mit d-I-IV/c-I-IV (= d/c-I-IV) zu bewerten. Eine reine Bewertung mit c-I-IV ist nicht zulässig.

4.2 Kinder- und Jugendbetreuungspersonal:

Die Bewertung der Dienstposten der pädagogischen Fachkräfte erfolgt gemäß der für diesen Personenkreis jeweils speziell geltenden Besoldung. Pädagogische Zusatzkräfte sowie sonstiges Betreuungspersonal (Personen ohne spezielle Ausbildung) werden je nach Ausbildung in der Entlohnungsgruppe d, gp oder bö eingereiht.

Für administrative Aufgaben im Bereich der Kinderbetreuung können pro Gemeinde (nicht pro Einrichtung) folgende weitere Planstellen vorgesehen werden:

3 bis 5 Gruppen	c-I-V (bzw. kp, gp, oder bö bei entsprechender Ausbildung)	bis 35 % Beschäftigungsausmaß
6 bis 9 Gruppen	c-I-V (bzw. kp, gp, oder bö bei entsprechender Ausbildung)	bis 50 % Beschäftigungsausmaß
10 bis 18 Gruppen	c-I-V (bzw. kp, gp, oder bö bei entsprechender Ausbildung)	bis 100 % Beschäftigungsausmaß
mehr als 18 Gruppen	c-I-V (bzw. kp, gp, oder bö bei entsprechender Ausbildung) oder/und b-II-VI (falls Maturantin)*	bis 200 % Beschäftigungsausmaß

* Die b-II-VI Bewertung im Ausmaß von maximal 100 % Beschäftigungsausmaß ist der Funktion der Koordinatorin/des Koordinators vorbehalten. Die Aufgaben der Koordinatorin/des Koordinators gehen über rein administrative Aufgaben hinaus (zB Förderthemen, Projektentwicklung, Erstellung von Bedarfs- und Entwicklungsplänen, etc.).

4.3 Seniorenwohnheime:

Seniorenwohnheimverwalter/innen:

Bis 50 Betten: c-I-V oder c-V
51-80 Betten: c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)
ab 81 Betten: b-VII oder fh-III-VII (falls FH- oder Uni-Absolvent/in)

Als Seniorenwohnheimverwalter/innen kommen nur solche Dienstnehmer/innen in Betracht, die von der Gemeindeverwaltung organisatorisch getrennt mit der selbständigen Führung des Heimes betraut sind:

- Erledigung aller Aufnahmeformalitäten
- Erstellung des Dienstplanes
- Ausübung der Personalaufsicht
- Organisation des Einkaufs
- Führung der Verrechnungsunterlagen (zB Subbuchhaltung, Hilfsaufzeichnungen für die Gemeindebuchhaltung etc).

Pflegedienstleiter/innen können gemäß § 3 Abs 6 der Anlage zum Gem-VBG einen Planposten c-I-V bekleiden.

Das sonstige Pflegepersonal wird je nach Ausbildungsgrad nach Maßgabe der Einreihungsvorschriften im Anhang zum Gem-VBG in den Entlohnungsgruppen c oder d eingereiht.

Die Einreihung des sonstigen Seniorenwohnheimpersonals (zB Verwaltungs-Assistenz-, Küchen- und Reinigungskräfte) erfolgt in die Entlohnungsgruppen c, d oder p1 bis p5 nach Maßgabe der genannten Einreihungsvorschriften.

4.4 Wirtschaftshöfe, Bauhöfe, Gebäudemanagement, Sport- und Freizeitanlagen udgl:

In Bauhöfen ab fünf Bediensteten kann die Leitungsposition nach Maßgabe der Einreihungsvorschriften des Gem-VBG (Anlage) mit p1 bewertet werden. In Bau-bzw Wirtschaftshöfen ab 15 Bediensteten kann die Leitungsposition mit c-I-V bewertet werden, sofern die/der Stelleninhaber/ die Einreihungsvorschriften des Gem-VBG (Anhang) für die Entlohnungsgruppe c erfüllt. Ab 36 Bediensteten kann bei Vorliegen der Einreihungsvoraussetzungen für die Entlohnungsgruppe b der Leitungsposten mit b-II-VI und ab 56 Bediensteten mit b-II-VII bewertet werden.

Bedienstete mit Matura, welchen neben der Leitung des Bau- bzw Wirtschaftshofes auch die administrative und gebäudetechnische Verantwortung für sämtliche Gebäude obliegt und denen insgesamt zumindest 20 Bedienstete zugeordnet sind, können einen mit b-II-VI bewerteten Dienstposten bekleiden. Ab 36 Bediensteten kann die Bewertung mit b-II-VII erfolgen.

Die übrigen Bediensteten werden je nach Ausbildungsstand nach Maßgabe der Einreihungsvorschriften des Gem-VBG (Anhang) in die Entlohnungsgruppe c, d oder p1 bis p5 eingereiht.

4.5 Abfall- und Umweltberater/in:

Personen, deren Ausbildung nach den einschlägigen Vorgaben der Salzburger Landesregierung zur Tätigkeit als Abfall- und Umweltberater berechtigt, können eine mit c-V oder mit b-II-VI (falls Maturant/in) bewertete Stelle bekleiden.

4.6 Sonstige Bereiche:

Die Bewertung der Dienstposten in den unter Pkt 4.1. bis 4.5. noch nicht genannten Bereichen erfolgt nach den bisherigen Gegebenheiten. (Für diesbezügliche Anträge auf eine Stellenplanausweitung gilt das zu Pkt 3.6 Ausgeführte.)

5. Anhang zum Stellenplan:

Dem Stellenplan ist bei Bedarf auch ein Anhang anzufügen. Darin sind vor allem folgende Bediensteten- bzw Personenkreise zu führen:

- Begünstigt Behinderte, sofern diese nicht im Hauptteil des Stellenplanes geführt werden, mit einem amtlich bestätigten Behinderungsgrad von zumindest 50%. Die Planstelle ist maximal mit c-I-IV bewertbar. Eine tatsächliche Leistungserbringung ist bis zum Ausmaß von 0,5 VZÄ im Hauptteil des Stellenplanes dadurch zu berücksichtigen, dass im betreffenden Einsatzbereich im Ausmaß der Leistungserbringung keine (Nach-)Besetzung stattfindet.
- Lehrlinge
- Zivildiener
- Ferialkräfte
- Praktikant(inn)en (für Ausbildungszecke)

Zudem können im Anhang Bedienstete geführt werden, die im Hauptteil aus systematischen und/oder verwaltungstechnischen Gründen nicht oder nur schlecht untergebracht werden können bzw deren Führung im Hauptteil die Übersichtlichkeit des Stellenplanes stark beeinträchtigen würde. Zwecks Wahrung der Übersichtlichkeit des gesamten Stellenplanes bzw aus Gründen der Praktikabilität ist es zudem auch zulässig, dass im Anhang Planstellen mit jeweils mehreren, namentlich nicht näher angeführten Personen und einer entsprechenden Erläuterung im Feld „Anmerkung“ ausgewiesen wird (Beispiel: „Schülermittagsaufsicht, 12 Lehrpersonen“).