LAND SALZBURG

An alle Bürgermeisterinnen und Bürgermeister
im Bundesland Salzburg sowie an alle
Verbandsobleute

Gemeindepersonal
Tourismusrecht

Zahl (Bitte im Antwortschreiben anführen)
20105-RUND/1/3-2026

Datum
25.08.2026

Betreff
Novelle zum Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2026 - Allgemeine Information

Südtiroler Platz 11
Postfach 527 | 5010 Salzburg
Fax +43 662 8042-3889
gemeinden@salzburg.gv.at
Mag. Sophie Riepler
Telefon +43 662 8042-3745

2 Beilagen

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin! Sehr geehrter Herr Bürgermeister!
Sehr geehrte Verbandsobleute!

Am 8. Juli 2026 wurde im Salzburger Landtag die Novelle zum Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz („Gem-VBG“) beschlossen, die Kundmachung erfolgte am 15. Juli 2026. Sofern der Gesetztext kein anderes Datum vorsieht, gelten die neuen Bestimmungen am 16. Juli 2026 als in Kraft getreten. Den aktuellen Gesetzestext entnehmen Sie bitte der Beilage zu diesem Schreiben (Beilage ./1). Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen/Ergänzungen der Novelle zusammengefasst.

1. Grundausbildung NEU

Die Änderungen im Zusammenhang mit der Grundausbildung NEU für Vertragsbedienstete der Gemeinden und der Gemeindeverbände stellt den zentralen Gegenstand vorliegender Novelle dar. Unter anderem gestalten sich diese Änderungen wie folgt:

- Lockerung jener Kriterien, die dienstliche Ausbildungen anderer Gebietskörperschaften erfüllen müssen, damit diese Ausbildungen als Ersatz für die Grundausbildung gewertet werden können (vgl § 12b Gem-VBG)[1];

[1] Hinweis: Trotz praxisrelevanter Lockerungen bleibt die Pflicht der erfolgreichen Absolvierung der Ausbildungsfächer „Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Gleichbehandlungsrecht)“ und „Gemeinderecht“ grundsätzlich bestehen. Damit soll die Kenntnis der speziell für das Bundesland Salzburg relevanten Bestimmungen sichergestellt werden. Wenn die Voraussetzungen für eine Ersatzanerkennung gemäß

- Schaffung einer neuen, moderneren Struktur samt neuer Begrifflichkeiten (Untergliederung der Ausbildungslehrgänge in jeweils ein Basis- und ein Fachmodul; darunter verschiedene „Ausbildungsfächer“ anstelle von (früher) „Modul“)[2];

- Entfall der kommissionellen Prüfung für den Ausbildungslehrgang Leitenden Verwaltungsdienst;

- Entfall einzelner Ausbildungsfächer (vormals: Module);

- Raschere Überstellungs- und Beförderungsmöglichkeit bereits nach erfolgreicher Absolvierung des Basismoduls (vgl § 12 Abs 11 Gem-VBG)[3];

- Entfall der kommissionellen Prüfung bei der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung sowie die Schaffung der Möglichkeit einer Dienstfreistellung für die Vorbereitung auf die Prüfungen im Rahmen der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung (vgl § 49a Abs 2 Z 2 Gem-VBG);

- Ergänzung eines ausdrücklichen Kündigungsgrundes in § 116 Abs 2 Z 4 Gem-VBG für jene Fälle, in denen eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter nicht rechtzeitig mit dem Basis- bzw Fachmodul beginnt oder die Grundausbildung nicht innerhalb der vertraglich vereinbarten Frist erfolgreich absolviert (vgl § 12d Abs 3 letzter Satz).

- Vertragsbedienstete, die sich bereits in der Grundausbildung befinden, haben die Möglichkeit in das neue Grundausbildungssystem zu optieren, sofern sie dies verbindlich und schriftlich gegenüber der Dienstgeberin erklären[4]. Für den Fall, dass der oder die Vertragsbedienstete nicht in das neue Grundausbildungssystem optieren möchte, ist die Grundausbildung nach dem alten System bis spätestens 31.7.2027 erfolgreich abzuschließen.

Weiterführende Informationen zur Grundausbildung NEU entnehmen Sie bitte beiliegendem Informationsschreiben der Salzburger Verwaltungsakademie (Beilage ./2).

2. Rechtsgrundlage für Telearbeit/Homeoffice

Mit dem neuen § 13a Gem-VBG kann zukünftig, bei Vorliegen der in Abs 1 Z 1 bis 4 leg cit genannten Voraussetzungen, regelmäßig oder anlassbezogen Telearbeit/Homeoffice gewährt werden. Es

---

§ 12b vorliegen - zum Beispiel eine einschlägige dienstliche Ausbildung von Bund/Land oder eine Berufsprüfung, wie Richteramts-, Rechtsanwalts- oder Notariatsprüfung -, ist das im Dienstvertrag zu vermerken.

[2] Gemäß § 10 Abs 2 Z 9 Gem-VBG muss nun im Dienstvertrag festgehalten werden, welche Grundausbildung gemäß § 12c Gem-VBG Vertragsbedienstete zu absolvieren haben, insbesondere welcher Ausbildungslehrgang und welches Ausbildungsfach. Auch kann die auf § 12d Abs 3 letzter Satz gestützte Frist vereinbart werden, wonach Vertragsbedienstete, die sich in einem unbefristeten Dienstverhältnis befinden, binnen eines Jahres ab Dienstantritt (bzw. ab Verlängerung des Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit) mit dem Basismodul und binnen eines Jahres ab Abschluss des Basismoduls mit dem Fachmodul zu beginnen haben. Beide Fristen können mit entsprechender Begründung jeweils um ein Jahr verlängert werden.

[3] Die Vertragsbedienstete bzw der Vertragsbedienstete hat hierfür eine entsprechende Bestätigung (Erhalt über die Salzburger Verwaltungsakademie, LEMS) vorzulegen.

[4] Die Salzburger Verwaltungsakademie ist bitte ebenfalls über einen etwaigen System-Wechsel (schriftlich via Mail an: grundausbildunggemeinden@salzburg.gv.at) zu informieren.

handelt sich dabei um eine Kann-Bestimmung, dh auf die Gewährung besteht seitens der Vertragsbediensteten bzw des Vertragsbediensteten kein Rechtsanspruch (eine etwaige Ablehnung des Ansuchens um Telearbeit muss aber schriftlich begründet werden). Voraussetzung ist der Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Gemeinde als Dienstgeberin und der Vertragsbediensteten als Dienstnehmerin bzw dem Vertragsbediensteten als Dienstnehmer.

Die Vereinbarung hat jedenfalls folgende Punkte zu beinhalten:

- Adresse des Telearbeitsplatzes
- Anlass/Zweck
- Art der Aufgaben
- Ausmaß und Lage der Telearbeit

Die Vereinbarung ist befristet auf maximal zwei Jahre (Verlängerung möglich) abzuschließen und kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer einmonatigen Frist ohne Angabe von Gründen schriftlich beendet werden.

Allfällige Mehrkosten der Telearbeit tragen grundsätzlich die Dienstnehmer, sofern die Gemeinde als Dienstgeberin keine Dienstmittel (zB Laptop) bereitstellt. Vertragsbedienstete können im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung derzeit EUR 3,00 pro Telearbeitstag als Werbungskosten berücksichtigen lassen.

3. Erweiterung der Allgemeinen Dienstpflichten der Vertragsbediensteten

Gemäß dem neuen § 17 Abs 3a Gem-VBG wurde ein ausdrückliches Mobbingverbot geschaffen. Vorgesetzte und Mitarbeitende haben einander mit Achtung zu begegnen, aktiv zu einem guten Zusammenwirken beizutragen und Verhaltensweisen zu unterlassen, die die Würde anderer verletzen würden oder diskriminierend sind.

4. Bedingter Verfall des Erholungsurlaubes

Im § 43 Abs 5 (neu) wird festgehalten, dass – aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes – Bedienstete künftig rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf das Erfordernis hingewiesen werden müssen, ihren Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Erfolgt dieser Hinweis nicht, kann der Erholungsurlaub auch nicht verfallen.

Diese Pflicht trifft in der Organisation vor allem den Amtsleiter bzw die Amtsleiterin, der Hinweis kann aber auch schriftlich durch den/die zuständige Personalsachbearbeiter(in) erfolgen[5].

5. Entfall der Rechtsgrundlage für Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Die §§ 37b und § 54 Gem-VBG wurden ersatzlos gestrichen. Das auf Bundesebene eingeführte Nachfolgemodell der „Weiterbildungszeit“ wurde vorerst – aufgrund der finanziellen Lage vieler Gemeinden - nicht in das Gem-VBG aufgenommen.

[5] Praktisch bewährt sich eine halbjährliche, standardisierte Urlaubsinformation mit konkretem Resturlaub und Verfallsdatum, dokumentiert im Personalakt oder HR-System.

Übergangsbestimmungen[6]: Personen, die die Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit nachweislich bis spätestens 28. Februar 2025 vereinbart haben, die mit der Bildungsmaßnahme spätestens am 31. Mai 2025 begonnen haben und denen der Bund somit noch Weiterbildungsgeld bzw Bildungsteilzeitgeld genehmigt hat, können die Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit noch in Anspruch nehmen.

Für alle anderen gilt: Da für die Inanspruchnahme einer Weiterbildungszeit derzeit keine vergleichbare landesgesetzliche Grundlage vorliegt, darf den Vertragsbediensteten diese derzeit auch nicht gewährt werden. Eine Rückdatierung ist ausgeschlossen.

6. Anspruch auf Urlaubsentschädigung auch bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt und Änderung der Bemessungsgrundlage der Urlaubsentschädigung

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vom 25.11.2021, Rs C-233/20 sowie vom 20.01.2009, Rs C-350/06 führt – um die Unionsrechtskonformität gewährleisten zu können - zu einem Anpassungsbedarf der §§ 47 und 48 Gem-VBG:

- Auch im Fall eines unberechtigten, vorzeitigen Austritts durch den Dienstnehmer steht nun eine Urlaubsentschädigung im Ausmaß von maximal vier Urlaubswochen zu.

- Bei der Berechnung der Urlaubsersatzleistung sind künftig neben dem vollen Monatsbezug auch die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Monatsbezuges), eine allfällige Kinderzulage und die pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch während dem Erholungsurlaub gebührt hätten, in die Bemessungsgrundlage einzurechnen.

7. Anpassung der Höchstdauer des Frühkarenzurlaubs

Der Frühkarenzurlaub[7] gemäß § 52a Gem-VBG wird an das Familienzeitbonusgesetz angepasst und kann künftig bis zu 31 Kalendertage dauern. Damit entspricht die Höchstdauer des Frühkarenzurlaubs der Höchstbezugsdauer des Familienzeitbonus.

8. Lockerung bei der Pflegefreistellung

Die Pflegefreistellung gemäß § 55 Abs 4 Z 2 Gem-VBG wird für Eltern praxistauglicher: Künftig kann auch dann die zweite Woche Pflegefreistellung unmittelbar nach der ersten Woche in Anspruch genommen werden, wenn **weiterhin**[8] Pflegebedürftigkeit besteht und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

---

[6] Vgl § 81 Abs 19 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977.
[7] Gemeint ist hier der Papamonat bzw die Familienzeit.
[8] Vor der Gesetzesnovelle war der Verbrauch der zweiten Woche Pflegefreistellung direkt im Anschluss an die erste Woche nur dann möglich, wenn es sich um eine neuerliche notwendig gewordene Pflege des Kindes gehandelt hat.

9. Schaffung einer Möglichkeit der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalten

Mit § 55b Gem-VBG neu wird ein Freistellungsanspruch gegen Entfall der Bezüge zur Begleitung von Kindern bei einem stationären Rehabilitationsaufenthalt sowie die Grundlage für Gemeindebedienstete geschaffen, um Pflegekarenzgeld zu beantragen. Es ist somit nicht mehr erforderlich, in dieser schwierigen Situation auf Urlaub bzw Zeitausgleich zurückzugreifen.

10. Konkretisierung der Beförderungsvoraussetzungen

In § 79 Abs 1 Gem-VBG wird durch das Einfügen des Wortes „höchstens" klargestellt, dass ein Vertragsbediensteter bzw eine Vertragsbedienstete, der/die zB seinen/ihren Dienst am 1. Jänner antritt, auch schon mit mit 1. Juli desselben Jahres gemäß den Beförderungstabellen befördert werden könnte[9].

Des Weiteren wird klargestellt, dass der für eine Beförderung vorausgesetzte Arbeitserfolg vor dem jeweiligen Beförderungstermin erbracht worden sein muss und dies nicht mit Rückwirkungsmöglichkeit gemäß Abs 3 leg cit umgangen werden kann.

11. Höherer Grundzuschlag bei Mehrarbeit von Teilbeschäftigten

Aufgrund zweier höchstgerichtlicher Erkenntnisse wurden im Zuge der Novelle Änderungen in den §§ 92 und 94 Gem-VBG betreffend die Vergütung von Mehrdienstleistungen (bzw Leistungen an Sonn- und Feiertagen) von Teilbeschäftigten vorgenommen[10]:

- Die Flexibilität der Teilbeschäftigten, die Dienst über das vereinbarte Maß leisten (bis zur 40. Stunde), wird künftig mit 25 % Zuschlag am Tag und mit 75 % Zuschlag in der Nacht abgegolten;

- Ab Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit von 40 Stunden (also ab der 41. Stunde) wird künftig ein Zuschlag in Höhe von 50 % am Tag und in Höhe von 100 % in der Nacht abgegolten;

- Werden Mehrstunden an einem Sonn- oder Feiertag geleistet, gebührt dafür künftig ein Zuschlag in Höhe von 75 % und ab der 9. Stunde in Höhe von 150 %.

Um eine doppelte Abgeltung zu vermeiden, entfällt daher - aufgrund des erhöhten Sonn- und Feiertagszuschlages für Mehrstunden – die bisherige Sonn- und Feiertagszulage für Teilzeitkräfte gemäß § 94 Abs 4 letzter Satz Gem-VBG.

Um eine erhebliche Steigerung der Kosten für die Dienstgeberin zu verhindern, wird empfohlen – sofern möglich - durch Anpassung der Beschäftigungsausmaße einer regelmäßigen Entstehung von Mehrdienstleistungen entgegenzuwirken. Unabhängig vom Beschäftigungsausmaß wird künftig der Kalendermonat als Abrechnungszeitraum herangezogen.

---

[9] Der Gesamtzeitrahmen von einem Jahr kann somit auch unterschritten werden.
[10] Das Vergütungsmodell entspricht nun jenem Vergütungsmodell für die Salzburger Landesbediensteten.

12. Ergänzung „Jobticket“

Der bisherige § 103 Gem-VBG wurde um die Möglichkeit der Gewährung eines „Jobtickets“ ergänzt (Ausgabe oder Zuschuss). Der Fahrtkostenzuschuss bleibt inhaltlich grundsätzlich unverändert.

Die grundsätzliche Entscheidung, ob ein Jobticket gefördert wird, liegt im freien Ermessen der Dienstgeberin (Kann-Bestimmung). Soll dies erfolgen, ist jedenfalls vorab ein Beschluss der Gemeindevorstehung erforderlich. Die Auswahl, ob ein Jobticket oder der Fahrtkostenzuschuss in Anspruch genommen wird, obliegt der oder dem Vertragsbediensteten. Da das Jobticket von der Dienstgeberin mit 60 % (unter Umständen mit 100 %) gefördert wird, wird diese Alternative in der Regel immer dann gewählt werden, wenn tatsächlich ein Jahresticket des Salzburger Verkehrsverbundes erworben wird. Vertragsbedienstete, die keinen Kauf eines solchen Jahrestickets nachweisen können, bleibt die Möglichkeit, den Fahrtkostenzuschuss zu beziehen. Beide Arten müssen von der bzw dem Vertragsbediensteten bei der Dienstgeberin beantragt werden. Wichtig ist, dass sich das Jobticket und der Fahrtkostenzuschuss gegenseitig ausschließen.

13. Ergänzung des Auszahlungstermins der Jubiläumszuwendung

Künftig kann die Jubiläumszuwendung gemäß § 104 Abs 5 Gem-VBG bereits gemeinsam mit dem Monatsentgelt für den Monat ausgezahlt werden, in dem das Dienstjubiläum stattfindet. Dies ist jedoch nur in jenen Fällen möglich, die planbar sind. Für die Fälle des unerwarteten Endes des Dienstverhältnisses (zB Tod des Bediensteten) hingegen, bleibt die bisherige Regelung (§ 104 Abs 5 zweiter Satz) unverändert bestehen und wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumszuwendung spätestens mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

Zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Systemumstellung wird als Inkrafttretensdatum der 1. Jänner 2027 vorgesehen (und ist deshalb im RIS noch nicht abrufbar).

14. Klarstellung und Ergänzung bei der Abrechnung von Reisegebühren

Grundsätzlich gilt: Bei Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden die tatsächlich angefallenen Kosten samt Platzreservierung ersetzt. Neu sind folgende Ergänzungen:

- „Pauschaler“ Beförderungszuschuss für Vertragsbedienstete, die über ein privat gekauftes Jahresticket für den öffentlichen Verkehr (Klimaticket) verfügen und dies für Dienstreisen verwenden. Der bzw die Vertragsbedienstete muss den Beförderungszuschuss bei der Dienstgeberin verlangen und muss – da es in diesem Fall kein konkretes Ticket aus Nachweis gibt - glaubhaft machen, dass für die Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel benützt wurde. Der Beförderungszuschuss wird je Wegstrecke der Dienstreise berechnet. Weiterführende Informationen entnehmen Sie bitte dem Gesetzestext gemäß § 105 Gem-VBG.

- Es ist zudem auch möglich, künftig Reisegebühren für die Benützung von Fahrrädern und Elektrofahrrädern sowie Motorfahrräder und Motorräder abzurechnen.

15. Erweiterung der sonstigen freiwilligen Leistungen der Gemeinde als Dienstgeberin um den „Mittagszuschuss“

Mit dem § 108 Abs 6 (neu) wurde eine Rechtsgrundlage geschaffen, wonach die Gemeinde als Dienstgeberin ihren Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen auf freiwilliger Basis (je nach vorhandenen budgetären Mitteln) einen Mittagszuschuss (bis zu EUR 4,00 pro Arbeitstag) gewähren kann. Sollte die Dienstgeberin davon Gebrauch machen, ist vorab ein entsprechender Beschluss der Gemeindevorstehung einzuholen.

16. Praxisrelevante Änderung der Anlage zum Gem-VBG

Die Novelle sieht folgende Änderungen der Anlage zum Gem-VBG vor:

- Ein einschlägiger (Werk-) Meister oder Befähigungsnachweis nach der Gewerbeordnung kann künftig – bei entsprechender Verwendung – unmittelbar zur Einreihung in die Entlohnungsgruppe c führen; bei langjähriger einschlägiger Verwendung und absolvierter Grundausbildung für den leitenden Verwaltungsdienst ist künftig auch eine Überstellung in b möglich (beschränkt auf die konkrete Verwendung);

- Gleichstellung der Küchenleitung mit der Bauhofsleitung hinsichtlich der Einreihung in p1;

- Reinigungs-Fachkräfte mit einschlägigem Lehrabschluss und überwiegender Verwendung in diesem Beruf können künftig in p3 gereiht werden.

Es wird ersucht, dieses Schreiben den zuständigen Personalsachbearbeitern und Personalsachbearbeiterinnen weiterzuleiten. Das Referat 1/05 steht für Fragen gerne zur Verfügung und darf auf die Informationsveranstaltungen der Salzburger Verwaltungsakademie im Herbst 2026 hinweisen.

Mit freundlichen Grüßen,

Für die Landesregierung:
Mag. Sophie Riepler
Amtssigniert. Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur oder des elektronischen Siegels finden Sie unter www.salzburg.gv.at/amtssignatur

Kopie ergeht an:

1. Büro Landeshauptfrau Mag. Karoline Edtstadler
2. Salzburger Gemeindeverband
3. Landesgruppe Salzburg des Österr. Städtebundes
4. Landesgruppe Salzburg der Younion_Die Daseinsgewerkschaft
5. FLGÖ, Landesverband Salzburg
6. Herrn Leiter des Referates 0/44
7. Verwaltungen der Krankenhäuser Mittersill, Tamsweg und Zell am See
8. Verwaltungen der Gemeinde-Seniorenheimverbände
9. Regionalverbände Salzburger Seenland, Tennengau, Pongau, Lungau, Salzburg Stadt und Umgebungsgemeinden, Stierlingwald und Dachverband Salzburger Abwasser
10. Alle Mitarbeiter/innen des Referates 1/05