

Entwurf

Gesetz vom, mit dem ein Landesbediensteten-Gehaltsgesetz erlassen und das Salzburger Landes-Beamten-Gesetz 1987, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, das Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz, das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz und das Allgemeine Landeshaushaltsgesetz geändert werden (Gehaltsreform-Gesetz)

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Landesbediensteten-Gehaltsgesetz – LB-GG

Inhaltsverzeichnis

Landesbediensteten-Gehaltsgesetz – LB-GG

1. Abschnitt

Zielsetzung und Anwendungsbereich

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen

2. Abschnitt

Monatseinkommen und Pensionsbeitrag

- § 4 Monatseinkommen und Sonderzahlung
- § 5 Entlohnungsschema
- § 6 Einreihungspläne
- § 7 Modellstellen-Verordnung
- § 8 Zuordnung zur Modellstelle
- § 9 Zuordnungsänderung
- § 10 Antrag auf Überprüfung der Zuordnung oder auf Zuordnungsänderung
- § 11 Verwendungsabgeltung
- § 12 Vorrückung und Vorrückungsstichtag
- § 13 Hemmung der Vorrückung
- § 14 Leistungskomponente
- § 15 Kinderzulage
- § 16 Pensionsbeitrag

3. Abschnitt

Anfall, Einstellung, Kürzung und Entfall des Monatseinkommens

- § 17 Anfall und Einstellung des Monatseinkommens
- § 18 Fortzahlung während einer Präsenzdienstleistung
- § 19 Auszahlung
- § 20 Kürzung und Entfall des Monatseinkommens
- § 21 Ansprüche der Vertragsbediensteten bei Dienstverhinderung

- § 22 Ansprüche der Beamtin oder des Beamten bei Dienstverhinderung
- § 23 Abzug von Beiträgen
- § 24 Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 25 Verjährung
- § 26 Wiederaufnahme in den Dienststand

4. Abschnitt Nebengebühren

- § 27 Arten der Nebengebühren, Pauschalierung
- § 28 Nebengebühren bei Teilbeschäftigung und Dienstfreistellung
- § 29 Überstunden- und Mehrstundenabgeltung
- § 30 Abgeltung der Wochenend- und Feiertagstätigkeit
- § 31 Journaldienstabgeltung
- § 32 Bereitschaftsabgeltung
- § 33 Gefahrenabgeltung
- § 34 Erschwernisabgeltung
- § 35 Erschwernisabgeltung für die kurzfristige Übernahme von verlängerten Diensten
- § 36 Fahrtkostenzuschuss
- § 37 Jubiläumszuwendung
- § 38 Reisegebühren

5. Abschnitt

Weitere besoldungsrechtliche Bestimmungen

- § 39 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 40 Sonderverträge
- § 41 Erhöhung der Monateinkommen
- § 42 Pensionskassenregelung
- § 43 Sachleistungen für Vertragsbedienstete, Sachleistungen ohne angemessene Vergütung
- § 44 Optionsrecht

6. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 45 Dienstbehörde, Vertretung des Dienstgebers, Ermächtigung zur automationsunterstützten Datenverarbeitung
 - § 46 Verweisungen auf Bundesgesetze
 - § 47 Inkrafttreten und Übergangsbestimmung
- Anlage 1 (zu § 4 Abs 1) Entlohnungsschema 1 (Verwaltungsbereich), Entlohnungsschema 2 (medizinischer Bereich) und Entlohnungsschema 3 (Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung)
- Anlage 2 (zu § 6) Einreihungsplan 1 (Verwaltungsbereich) und Einreihungsplan 2 (medizinischer Bereich)
- Anlage 3 (zu § 7 Abs 3) Rahmen für abgestufte Anforderungsgrade

1. Abschnitt Zielsetzung und Anwendungsbereich

Zielsetzung

§ 1

Ziel dieses Gesetzes ist, eine für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete gleiche und nicht diskriminierende Entlohnung sicherzustellen, die sich insbesondere an der Verwendung orientiert. Das Monateinkommen soll im Regelfall alle mit einer Verwendung verbundenen Tätigkeiten abgeltend, soweit nicht im Folgenden besondere Vergütungen vorgesehen sind.

Anwendungsbereich

§ 2

(1) Soweit im Abs 2 nicht anderes bestimmt wird, ist dieses Gesetz auf folgenden Personenkreis anzuwenden:

1. Vertragsbedienstete, die ab dem 1. Jänner 2016 ein dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 (L-VBG) unterliegendes Dienstverhältnis begründen;

2. Beamtinnen und Beamte, die aus einem diesem Gesetz unterliegenden privatrechtlichen Dienstverhältnis in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land übernommen werden;
3. Beamtinnen und Beamte, die ab dem 1. Jänner 2016 in ein dem Salzburger Landes-Beamtengesetz 1987 (L-BG) unterliegendes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden, wenn diesem Dienstverhältnis kein privatrechtliches Dienstverhältnis zum Land vorangegangen ist;
4. Personen, die eine wirksame Optionserklärung gemäß § 44 abgeben.

(2) Dieses Gesetz findet auf Richterinnen und Richter des Landesverwaltungsgerichtes keine Anwendung.

Begriffsbestimmungen

§ 3

Im Sinne dieses Gesetzes gelten als:

1. Bedienstete oder Bediensteter: Personen, auf die dieses Gesetz seinem Anwendungsbereich (§ 2) nach Anwendung findet;
2. Dienstverhältnis: privatrechtliches und öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land Salzburg;
3. Dienstbehörde: die Landesregierung oder nach Maßgabe von § 2 Abs 2 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes die Geschäftsführung der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung (SALK);
4. Einkommensband: aus Einkommensstufen bestehende Einkommenstabelle, die einen Bestandteil des Entlohnungsschemas bildet;
5. Einkommensstufe: konkreter Eurowert, der einer oder einem Bediensteten innerhalb eines Einkommensbandes auf Grund der Funktionserfahrung und der sonst angerechneten Vordienstzeiten gebührt;
6. Einreihungsplan: in Anlage 2 dargestellte strukturierte Übersicht über sämtliche derzeit im Landesdienst bestehenden Modellstellen und -funktionen;
7. Entlohnungsschema: die in der Anlage 1 abgebildete, aus Einkommensbändern bestehende tabellarische Auflistung der im Landesdienst ohne Abschluss von Sonderverträgen möglichen Monatsentlohnungen der vollbeschäftigten Bediensteten;
8. Funktionserfahrung: die in einer Modellstelle oder -funktion verbrachte Zeit sowie jene Zeiten, die gemäß § 12 Abs 3 Z1 lit a als gleichwertige Beschäftigungszeiten angerechnet worden sind;
9. medizinischer Bereich: jene Bedienstete, die in folgenden Berufen tätig sind:
 - a) der Ärztinnen oder Ärzte, die in einer Krankenanstalt (§ 1 Abs 1 Z 1 SKAG) beschäftigt werden;
 - b) gehobener medizinisch-technischer Dienst nach dem MTD-Gesetz;
 - c) Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG;
 - d) Hebammen;
 - e) medizinische Assistenzberufe und Trainingstherapeutinnen und -therapeuten nach dem MABG;
 - f) medizinisch-technischer Fachdienst und Sanitätshilfsdienst nach dem MTF-SHD-Gesetz.
10. Modellfunktion: Zusammenfassung funktionell gleichartiger Modellstellen, die sich hinsichtlich der Anforderungen unterscheiden: Folgende Modellfunktionen sind vorzusehen:
 - a) im Verwaltungsbereich: Führung, technische und administrative Expertinnen und Experten, Fachbearbeitung, Sachbearbeitung, Assistenz, Psychologinnen und Psychologen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, interne Dienste, handwerklicher Assistenzdienst und handwerklicher Fachdienst, Ärztinnen und Ärzte im Verwaltungsbereich (einschließlich des Arbeitsmedizinischen Dienstes), Tierärztinnen und -ärzte, Lehrerinnen und Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege;
 - b) im medizinischen Bereich: Turnusärztinnen und -ärzte, Ausbildungsärztinnen und -ärzte, Assistenzärztinnen und -ärzte, Allgemein Medizinerinnen und Mediziner, Sanitätshilfsdienst und Krankenpflegehilfe, Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegeexpertinnen und -experten, Pflegedienstleitung, Leitung Gesundheits- und Krankenpflege, Beratung/Betreuung der Patientinnen und Patienten, Medizinische Assistenzberufe, Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst, Expertinnen und Experten im Medizinisch-Technischen Dienst, Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst.

11. Modellstelle: Darstellung der Aufgaben und Anforderungen aller Bediensteten mit annähernd vergleichbarer Verwendung, die in einem Modellstellenprofil beschrieben wird; mehrere Modellstellen können zu einer Modellfunktion zusammengefasst werden;
12. Vertreter des Dienstgebers: die Landesregierung oder nach Maßgabe von § 2 Abs 3 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes die Geschäftsführung der SALK;
13. Verwaltungsbereich: jene Bediensteten, die nicht dem medizinischen Bereich angehören;
14. Vorgesetzte bzw Vorgesetzter: jede Organwalterin oder jeder Organwalter, die oder der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über die Bedienstete oder den Bediensteten betraut ist (§ 9a Abs 1 L-BG, § 18 Abs 1 L-VBG);. Im Bereich der SALK ist auch die Geschäftsführung Vorgesetzte im Sinn dieser Bestimmung.

2. Abschnitt

Monatseinkommen und Pensionsbeitrag

Monatseinkommen und Sonderzahlung

§ 4

- (1) Der oder dem Bediensteten gebühren:
1. das Monatseinkommen, das außer in den im Abs 2 genannten Fällen durch das Einkommensband, dem die maßgebende Modellstelle zuzuordnen ist (§ 6), und durch die Einkommensstufe bestimmt ist (Einstufung), und
 2. die Kinderzulage und die Habilitationszulage, soweit die Voraussetzungen für deren Gewährung vorliegen (§ 15).

(2) Die Landesamtsdirektorin oder der Landesamtsdirektor und die Landesamtsdirektor-Stellvertreterin oder der Landesamtsdirektor-Stellvertreter erhalten abweichend von Abs 1 jeweils ein festes Gehalt in folgende Höhe:

- | | |
|--|-------------|
| 1. Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor: | 11.500,00 € |
| 2. Landesamtsdirektor-Stellvertreterin oder -Stellvertreter: | 10.350,00 € |

(3) Außer dem Monatseinkommen gebührt der oder dem Bediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatseinkommens und der Kinderzulage, die ihr bzw ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht eine Bedienstete oder ein Bediensteter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatseinkommens und der vollen Kinderzulage, gebührt ihr bzw ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienststand (bei Beamtinnen und Beamten) bzw dem Dienstverhältnis (bei Vertragsbediensteten) jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

Entlohnungsschemas

§ 5

(1) Das Entlohnungsschema 1 (Verwaltungsbereich) umfasst 14 und das Entlohnungsschema 2 (medizinischer Bereich) 26 Einkommensbänder. Soweit im Abs 3 nicht anderes bestimmt wird, gilt für vollbeschäftigte Bedienstete das für den jeweiligen Bereich anzuwendende, in der Anlage 1 enthaltene Entlohnungsschema. Mit dem Monatseinkommen sind im Verwaltungsbereich bei vollbeschäftigten Bediensteten, die der Modellfunktion Führung zugeordnet sind, in den Einkommensbändern 9 bis 14 auch die in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen abgegolten, wobei 5 % des Monatseinkommens als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen gelten.

(2) Soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird, ergibt sich die Einkommensstufe der oder des Bediensteten sich aus dem jeweiligen Vorrückungsstichtag und den Vorrückungen (§§ 12 und 13). In begründeten Fällen kann die Dienstbehörde oder der Dienstgeber zur Berücksichtigung von bis dahin außerhalb des Landesdienstes ausgeübten Tätigkeiten, die für die Verwendung in besonderem Ausmaß wertvoll sind und die für die Anrechnung als gleichwertige Beschäftigungszeiten geltenden Kriterien (§ 12 Abs 3 Z 1 lit a) in außergewöhnlich hohem Maß erfüllen, innerhalb von sechs Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses die Einstufung um eine Einkommensstufe, höchstens jedoch um drei Jahre, verbessern.

(3) Abweichend von Abs 1 gebührt:

1. vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung eine Entlohnung nach dem Entlohnungsschema 3 der Anlage 1;

2. vollbeschäftigten Ausbildungsjuristinnen und Ausbildungsjuristen ein Monatseinkommen in der Höhe des Einkommensansatzes der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 5 aus dem Entlohnungsschema 1;
3. vollbeschäftigten Ausbildungspsychologinnen und Ausbildungspsychologen ein Monatseinkommen in der Höhe des Einkommensansatzes der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 5 aus dem Entlohnungsschema 1;
4. Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausnahme von Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten ein Monatseinkommen in der Höhe von 40 % des Monatseinkommens der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 1;
5. Ferialkräfte, dh Schülerinnen oder Schüler sowie Studentinnen und Studenten, die in den Ferien für höchstens zwei Monate beschäftigt werden, ein Monatseinkommen in der Höhe von 75 % des Monatseinkommens der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 1;
6. Patientinnen oder Patienten der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, die im Rahmen von Rehabilitationsprogrammen mit dem Ziel der Wiedereingliederung in das Berufsleben im Landesdienst beschäftigt werden, ein Monatseinkommen in der Höhe von 88 % des Monatseinkommens der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 1.

Einreichungspläne

§ 6

Die Landesregierung hat durch Verordnung Einreichungspläne getrennt für den Verwaltungsbereich und den medizinischen Bereich zu erlassen, in denen sämtliche Aufgabenbereiche der Bediensteten als abstrakte Modellstellen festgelegt, gegebenenfalls zu Modellfunktionen zusammengefasst und dem ihrem Anforderungswert entsprechenden Einkommensband zugeordnet werden.

Modellstellen-Verordnung

§ 7

(1) Die Landesregierung hat in einer Modellstellen-Verordnung festzulegen:

1. die abstrakt möglichen Anforderungsgrade für jede Anforderungsart (Abs 3 iVm Anlage 3) und
2. für jede Modellstelle die für die jeweiligen Anforderungsarten (Abs 2) konkret maßgeblichen Anforderungsgrade.

In der Modellstellen-Verordnung ist auch die für jede Modellstelle sich gemäß Abs 4 und 5 ergebende Summe der gewichteten Punktwerte anzugeben (Anforderungswert).

(2) Folgende Anforderungsarten sind, unterschieden nach den jeweils angegebenen Bewertungsaspekten, zu bewerten:

1. der Wirkungsbereich: die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen (Wirkungsart) und ihre Dimension (Wirkungsbreite);
2. die Entscheidungskompetenz: der zugestandene Freiraum (Handlungsspielraum) und seine Nutzung (Selbständigkeit) bei der Aufgabenerfüllung durch Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen;
3. die Fachkompetenz: die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und praktischen Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechenden Funktionen (Erfahrung) erworben werden;
4. die Kommunikation: die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Kommunikationszweck und Anspruchsniveau);
5. die Führungskompetenz: Zur Bewertung der Führungskompetenz stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. In Zweifelsfällen kann zunächst auch nach beiden Anforderungsarten bewertet werden. Es gilt der jeweils höhere Wert.
 - a) Führungskompetenz - Linie: die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinn von direkter Personalführung im Hinblick auf den Führungsbereich und die Führungsspanne;
 - b) Führungskompetenz – Team-, Fach- oder Projektleitung: die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinn von Teamleitung, fachliche Leitung oder Projektleitung im Hinblick auf ihre Art und Wirkungsreichweite;
6. die physischen Anforderungen – körperliche Belastung: Zu bewerten sind körperliche Anstrengungen bei der Aufgabenerfüllung; diese können sich aus der Art der körperlichen Anstrengung

und der Körperhaltung sowie der Belastungsdauer ergeben (Art und Dauer der körperlichen Anstrengung und Körperhaltung);

7. die physischen Anforderungen – Umgebungseinflüsse: die direkten, nicht vermeidbaren Einflüsse und deren Intensität, die Auswirkungen auf das Wohlbefinden oder die Gesundheit haben und die bei der Aufgabenerfüllung auftreten, wie Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, chemische Stoffe, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr unter Berücksichtigung der Einflussdauer (Art und Dauer der Umgebungseinflüsse);
8. die passive psychische Belastung: Zu bewerten sind die Art und die Häufigkeit der Konfrontation mit nicht selbst verursachten und beeinflussbaren Umständen, die bei der Aufgabenerfüllung zu außerordentlicher passiver psychischer Belastung führen, wie schwierige Konfliktsituationen, Unfall, Krankheit, Gebrechen, Hilflosigkeit oder Tod.

(3) Für jeden Bewertungsaspekt hat die Landesregierung in der Modellstellen-Verordnung getrennt für den medizinischen Bereich und den Verwaltungsbereich abgestufte Anforderungsgrade in Form von Textbausteinen festzulegen. Für jeden Anforderungsgrad ist ebenso ein Punktwert festzulegen. Die Abstufung hat innerhalb des in der Anlage 3 festgelegten Rahmens zu erfolgen.

(4) Die mit den Anforderungsgraden verbundenen Punktwerte sind mit den in der Gewichtungstabelle (Abs 5) angegebenen Faktoren (Aspektgewicht und Merkmalsgewicht) nach folgender Formel zu gewichten:

$$PW_A = [(P_1 \times AG_1) + (P_2 \times AG_2)] \times MG_A$$

PW_A = gewichteter Punktwert je Anforderungsart

$P_{1,2}$ = Punktwerte der einzelnen Bewertungsaspekte einer Anforderungsart

$AG_{1,2}$ = Aspektgewichte der einzelnen Bewertungsaspekte

MG_A = Merkmalsgewicht der Anforderungsart

Die Summe der gewichteten Punktwerte muss mit dem im Einreichungsplan festgelegten Anforderungswert übereinstimmen.

(5) Die Anforderungsarten und Bewertungsaspekte sind wie folgt zu gewichten:

Anforderungsart	Merkmalsgewicht (MG_A)		Bewertungsaspekte	Aspektgewicht ($AG_{1,2}$)	
	Verwaltungsbe- reich	medizini- scher Be- reich		Verwal- tungs- bereich	medizini- scher Bereich
Wirkungsbereich	0,16	0,18	Wirkungsbreite	0,50	0,50
			Wirkungsart	0,50	0,50
Entscheidungskom- petenz	0,16	0,18	Handlungsspielraum	0,50	0,50
			Selbstständigkeit	0,50	0,50
Fachkompetenz	0,19	0,18	Ausbildung	0,70	0,65
			Erfahrung in der Funktion	0,30	0,35
Kommunikation	0,18	0,17	Kommunikations- zweck	0,50	0,50
			Anspruchsniveau	0,50	0,50
Führungskompe- tenz – Linie	0,16	0,17	Führungsbereich	0,60	0,60
			Führungsspanne	0,40	0,40
Führungskompe- tenz – Team-/Fach-/ Projektleitung	0,16	0,17	Art der Team-, Fach-oder Projekt- leitung	0,60	0,50
			Wirkungreichweite	0,40	0,50
Physische Anforde- rungen – körperli- che Belastung	0,05	0,04	Art der körperlichen Anstrengung und Haltung	0,60	0,60
			Dauer	0,40	0,40
Physische Anforde- rungen – Umge- bungseinflüsse	0,05	0,04	Art der Umge- bungseinflüsse	0,60	0,60
			Dauer	0,40	0,40

Passive psychische Belastung	0,05	0,04	Art der Konfrontation	0,60	0,40
			Häufigkeit	0,40	0,60

Zuordnung zur Modellstelle

§ 8

Die Aufgaben jeder oder jedes Bediensteten sind entsprechend ihren Anforderungen einer Modellstelle zuzuordnen. Auf Grund wichtiger dienstlicher Interessen kann in der SALK auch eine anteilige Zuordnung zu mehreren Modellstellen erfolgen. Die Zuordnung erfolgt:

1. bei Vertragsbediensteten durch den Dienstvertrag;
2. bei Beamtinnen oder Beamten durch Bescheid der Dienstbehörde.

Eine einmal getroffene Zuordnung kann durch eine Zuordnungsänderung (§ 9) angepasst werden.

Zuordnungsänderung

§ 9

(1) Eine Zuordnungsänderung ist vorzunehmen, wenn eine Bedienstete oder ein Bediensteter nicht nur vorübergehend (Abs 5) mit Aufgaben betraut wird, die sich von ihren bzw seinen bisherigen Aufgaben so wesentlich unterscheiden, dass sie einer anderen Modellstelle oder gegebenenfalls (§ 8 Abs 1) mehreren anderen Modellstellen zuzuordnen sind. Bei Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung erfolgt die Zuordnungsänderung nach Maßgabe der im Entlohnungsschema 3 (Anlage 1) vorgesehenen erforderlichen anerkannten Ausbildungszeit.

(2) Eine Zuordnungsänderung setzt eine entsprechende freie Planstelle im Dienstpostenplan voraus. Bei Vorliegen der im Abs 1 genannten Voraussetzungen ist für den Fall, dass eine solche Planstelle für eine erforderliche Zuordnungsänderung nicht gegeben ist, durch eine entsprechende Anpassung im nächstfolgenden Dienstpostenplan Vorsorge zu treffen.

(3) Hat die Zuordnungsänderung einen Wechsel in ein höheres Einkommensband zur Folge (Höherstufung), ist die oder der Bedienstete in folgende Einkommensstufe des neuen Einkommensbandes einzureihen:

1. Bedienstete des Verwaltungsbereichs:
 - a) bei einem Wechsel in die Einkommensbänder 2 bis 9 (mit Ausnahme der Modellfunktion Führung) in dieselbe Einkommensstufe wie im bisherigen Einkommensband;
 - b) bei einem Wechsel aus dem Einkommensband 10 in das Einkommensband 11 in dieselbe Einkommensstufe wie im bisherigen Einkommensband;
 - c) bei einem Wechsel von einer nicht der Modellfunktion Führung zugeordneten Modellstelle in die Modellfunktion Führung:
 - aa) bei einem Wechsel in das nächsthöhere Einkommensband: in jene Einkommensstufe, deren Einkommenshöhe dem um 10 % erhöhten Einkommen der bisherigen Einkommensstufe entspricht;
 - bb) bei einem Wechsel in das zweitfolgende Einkommensband: in jene Einkommensstufe, deren Einkommen dem um 15 % erhöhten Einkommen der bisherigen Einkommensstufe entspricht;
 - d) bei einem Wechsel innerhalb der Modellfunktion Führung, der nicht von lit b umfasst ist;
 - aa) bei einem Wechsel in das nächsthöhere Einkommensband: in jene Einkommensstufe, deren Einkommenshöhe dem um 10 % erhöhten Einkommen der bisherigen Einkommensstufe entspricht;
 - bb) bei einem Wechsel in das zweitfolgende Einkommensband: in jene Einkommensstufe, deren Einkommen dem um 15 % erhöhten Einkommen der bisherigen Einkommensstufe entspricht.
2. Bedienstete des medizinischen Bereichs in jene Einkommensstufe, deren Einkommen dem für jedes höhere Einkommensband um 5 % erhöhten bisherigen Einkommen der oder des Bediensteten entspricht (zB 5 % bei einem Wechsel in das nächsthöhere Einkommensband, 10 % bei einem Wechsel in das zweitfolgende Einkommensband usw).

Wenn in den Fällen der Z 1 und 2 im neuen Einkommensband keine Einkommensstufe mit einem Einkommen der errechneten Höhe besteht, gebührt die nächsthöhere Einkommensstufe.

(4) Erfolgt bei Bediensteten des medizinischen Bereichs die Zuordnungsänderung auf Grund eines Wechsels vom Entlohnungsschema 3 in das Entlohnungsschema 2, ist die oder der Bedienstete abwei-

chend von Abs 3 Z 2 in jene Einkommensstufe des neuen Einkommensbandes einzureihen, die sich durch die im § 12 Abs 3 vorgesehene Berücksichtigung von Ausbildungszeiten ergibt, zumindest aber in die nächsthöhere Einkommensstufe.

(5) Hat die Zuordnungsänderung einen Wechsel in ein niedrigeres Einkommensband zur Folge (Rückstufung), ist die oder der Bedienstete in jene Einkommensstufe einzureihen, in der sie oder er sich befinden würde, wenn er oder sie die in dem höheren Einkommensband verbrachte Zeit in dem niedrigeren Einkommensband verbracht hätte.

(6) Die oder der Bedienstete kann, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist, ohne ihre bzw seine Zustimmung vorübergehend, längstens jedoch für drei Monate auch zu anderen Aufgaben als zu solchen, die zu dem ihr bzw ihm sonst zugewiesenen Pflichtenkreis gehören, herangezogen werden. Eine solche Aufgabenänderung berührt die Zuordnung zu einer Modellstelle nicht.

(7) Eine verschlechternde Zuordnungsänderung ist ohne Zustimmung der oder des Bediensteten nur zulässig, wenn sie aus Gründen erfolgt, die von der bzw dem Bediensteten zu vertreten sind. Von der oder dem Bediensteten zu vertretene Gründe sind:

1. das Vorliegen von Feststellungen nach § 13 Abs 1 Z 1 und 2;
2. bei Vertragsbediensteten das Vorliegen von Kündigungs- oder Entlassungsgründen;
3. bei Beamtinnen und Beamten die rechtskräftige Verhängung einer Disziplinarstrafe gemäß § 34 Abs 1 Z 3 L-BG.

(8) Die Zuordnungsänderung kann befristet werden. Verlängerungen der Befristung sind zulässig.

Antrag auf Überprüfung der Zuordnung oder auf Zuordnungsänderung

§ 10

(1) Bedienstete oder deren unmittelbare Vorgesetzte können die Überprüfung der Zuordnung durch die Dienstbehörde bzw den Dienstgeber beantragen. Dieser Antrag ist schriftlich zu stellen und nachvollziehbar zu begründen. Anträge, die im nächstfolgenden Dienstpostenplan berücksichtigt werden sollen, müssen bei der Dienstbehörde oder dem Dienstgeber bis spätestens 31. Mai einlangen.

(2) Wird dem Antrag stattgegeben, ist dies der Antragstellerin oder dem Antragsteller und – falls diese Person nicht Antragstellerin oder Antragsteller war – der oder dem Bediensteten oder der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten mitzuteilen. Wird dem Antrag nicht stattgegeben, ist darüber bei Beamtinnen und Beamten mit Bescheid abzusprechen. Bei Vertragsbediensteten ist diese Entscheidung den im ersten Satz genannten Personen schriftlich mitzuteilen.

(3) Allfällige Änderungen des Dienstpostenplans, die auf Grund einer Zuordnungsänderung erforderlich werden, sind von der Landesregierung bei der Erstellung des nächstfolgenden Landesvoranschlags zu berücksichtigen.

Verwendungsabgeltung

§ 11

(1) Leistet die oder der Bedienstete Dienste, die einer Modellstelle eines höheren Einkommensbandes zugeordnet sind, nicht dauernd, aber

1. im Verwaltungsbereich mindestens durch 30 aufeinander folgende Kalendertage,
2. im medizinischen Bereich mindestens durch 5 aufeinander folgende Arbeitstage,

gebührt ihr bzw ihm eine Verwendungsabgeltung, wenn die vorübergehende Leistung solcher Dienste nicht bei der Festlegung des Anforderungswertes der der oder dem Bediensteten zugewiesenen Modellstelle berücksichtigt worden ist. Die Verwendungsabgeltung beträgt

1. im medizinischen Bereich 100 % der Differenz
2. im Verwaltungsbereich 50% der Differenz

zwischen dem Monatseinkommen der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes der oder des Bediensteten und der Einkommensstufe 1 jenes Einkommensbandes, dem die Dienste zuzuordnen sind.

(2) Abs 1 gilt sinngemäß für Bedienstete, die die Direktorin oder den Direktor des Landesrechnungshofes vertreten (§ 3 Abs 7 des Salzburger Landesrechnungshofgesetzes 1993) vertreten. Als Einkommensband, dem die Dienste zuzuordnen sind, gilt dabei das Einkommensband 14 des Entlohnungsschemas 1.

Vorrückung und Vorrückungsstichtag

§ 12

(1) Für die Vorrückung ist, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, der Vorrückungsstichtag (Abs 2) maßgebend. Bedienstete rücken nach folgenden Zeiträumen vor:

1. im Entlohnungsschema 1: einmal nach zwei Jahren, danach zweimal nach jeweils drei Jahren, einmal nach jeweils vier Jahren, dreimal nach jeweils fünf Jahren und einmal nach sechs Jahren, wobei die Anzahl der Vorrückungen durch die Zahl der im jeweiligen Einkommensband zur Verfügung stehenden Einkommensstufen (Anlage 2) begrenzt ist;
2. im Entlohnungsschema 2: viermal nach jeweils zwei Jahren, danach dreimal nach drei Jahren und einmal nach vier Jahren;
3. im Entlohnungsschema 3: dreimal nach jeweils zwei Jahren.

Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des im Einreichungsplan festgelegten Zeitraums folgenden Monatsersten statt, wenn sie nicht an diesem Tag gehemmt ist.

(2) Aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen (zB bei Vorliegen von Zusatzausbildungen oder -qualifikationen, die für die Aufgabenerfüllung besonders wertvoll sind) kann die Dienstbehörde oder der Dienstgeber aus freiem Ermessen einmalig die Einstufung um eine Einkommensstufe, höchstens jedoch um drei Jahre, verbessern, soweit diese Gründe nicht bereits gemäß § 5 Abs 2 zu einer höheren Einstufung geführt haben (Sondervorrückung).

(3) Der Vorrückungsstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Tag der Anstellung folgende Zeiten zur Gänze vorangestellt werden:

1. Zeiten, die Bedienstete in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem der im § 111 Abs 2 Z 2 bis 4 L-BG genannten Staaten verbracht haben, und die entweder
 - a) als Beschäftigungszeiten der im Zeitpunkt des Dienstantrittes ausgeübten Tätigkeit im Landesdienst im Wesentlichen entsprechen (gleichwertige Beschäftigungszeiten) oder
 - b) als sonstige Zeiten in einem diesem Gesetz unterliegenden Dienstverhältnis zur Gänze für zeitabhängige Rechte wirksam geworden wären;
2. Zeiten als Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland, sowie gleichartige Zeiten, die in Rechtsvorschriften der anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, der im § 111 Abs 2 Z 2 bis 4 L-BG genannten Staaten oder der Europäischen Union vorgesehen sind;
3. Zeiten, für die Beamtinnen und Beamten unabhängig vom Ort der Kindererziehung ein Kinderzurechnungsbetrag (§ 32a LB-PG) gebühren würde, jedoch mit der Maßgabe, dass abweichend von § 32a Abs 3 LB-PG insgesamt Erziehungszeiten bis zu einem Höchstausmaß von 48 Monaten berücksichtigt werden können;
4. bei Ärztinnen und Ärzten, die einer Modellstelle des Entlohnungsschemas 2 zugeordnet werden, überdies folgende Ausbildungszeiten:
 - a) bei der Ausbildung zur Ärztin oder zum Arzt für Allgemeinmedizin: zwei Jahre;
 - b) bei der Ausbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt: drei Jahre.

(4) Bei der Berechnung des Vorrückungsstichtages ist die mehrfache Berücksichtigung desselben Zeitraumes nicht zulässig. Die konkrete Einstufung einer oder eines Bediensteten ist so vorzunehmen, als ob die gemäß Abs 3 Z 1 voranzustellenden Zeiten im Landesdienst zurückgelegt worden wären.

Hemmung der Vorrückung

§ 13

(1) Die Vorrückung wird in folgenden Fällen gehemmt:

1. bei Beamtinnen und Beamten durch die bescheidmäßige Feststellung, dass die Beamtin oder der Beamte den von ihr bzw ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufgewiesen hat (§ 21 Abs 1 Z 2 L-BG), und zwar vom Zeitpunkt der Rechtskraft des Bescheides (§ 134 Abs 4 L-BG) an. Die Dauer der Hemmung richtet sich nach der Länge des Beurteilungszeitraumes, für den diese bescheidmäßige Feststellung gilt;
2. bei Vertragsbediensteten durch die im § 21e Abs 2 L-VBG vorgesehene schriftliche Erklärung, dass die oder der Bedienstete den von ihr bzw ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufgewiesen hat, und zwar vom Zeitpunkt der Zustellung der schriftlichen Feststellung an, wenn sich jedoch die oder der Bedienstete gemäß § 21e Abs 7 L-VBG an das Landesverwaltungsgericht wendet, ab dem Zeitpunkt der Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts.

Die Dauer der Hemmung richtet sich nach der Länge des Beurteilungszeitraumes, für den diese Feststellung gilt;

3. bei allen Bediensteten durch den Antritt eines Karenzurlaubs, soweit nicht gemäß § 15b L-BG bzw § 36 L-VBG etwas anderes verfügt wurde. Keine Hemmung tritt jedoch während einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Väter-Karenzgesetz sowie bei Karenzurlauben gemäß den §§ 15a Abs 4 Z 1 oder 15d L-BG bzw 35 Abs 4 oder 38 L-VBG und bei gänzlichen Dienstfreistellungen gemäß den §§ 15h Abs 1 Z 3 L-BG bzw 41b Abs 1 Z 3 L-VBG ein.

(2) Die Zeit der Hemmung ist für die Berechnung der im § 12 Abs 1 genannten Fristen nicht zu berücksichtigen.

Leistungskomponente

§ 14

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses kann mit Bediensteten, die nicht der Modellfunktion Führung zugeordnet sind, vereinbart werden, dass nach Maßgabe einer Leistungsbeurteilung zusätzlich zum Monatseinkommen eine Leistungsabgeltung erfolgen kann (Leistungskomponente). Die Leistungskomponente kann jährlich bis zu 100 % des höchsten Monatseinkommens jenes Einkommensbandes betragen, dem die oder der Bedienstete zugeordnet ist.

(2) Grundlage für die Leistungsbeurteilung ist eine Zielvereinbarung zwischen der oder dem Vorgesetzten und der oder dem Bediensteten. Bei der Festlegung der Ziele sind die Anforderungen der Modellstelle, der die Aufgaben der oder des Bediensteten zugeordnet sind, zu berücksichtigen. Die Zielvereinbarung hat jedenfalls eine prozentuelle Abstufung des Zielerreichungsgrades (Zielkorridor) und den Beurteilungszeitraum zu enthalten. Der Inhalt der Vereinbarung ist schriftlich festzuhalten.

(3) Die mit der Leistungsbeurteilung verbundenen Aufgaben der Vorgesetzten gehören auch bei jenen Landesbediensteten, auf die dieses Gesetz nicht anzuwenden ist (§ 2), zu den Dienstpflichten gemäß § 9b L-BG bzw § 19 L-VBG.

(4) Bei Bediensteten, mit denen eine Vereinbarung nach Abs 1 abgeschlossen worden ist, hat die oder der Vorgesetzte für den Beurteilungszeitraum eine Leistungsbeurteilung vorzunehmen. Die Beurteilung hat schriftlich zu erfolgen und ist mit der oder dem Bediensteten in einem Beurteilungsgespräch zu erörtern. Dabei ist eine Ausfertigung der schriftlichen Beurteilung der oder dem Bediensteten zu übergeben. Die Beurteilung wird wirksam, wenn die oder der Bedienstete nicht binnen einer Woche ab Erhalt der schriftlichen Beurteilung die Entscheidung durch den Dienstgeber oder (bei Beamtinnen und Beamten) einen Bescheid der Dienstbehörde beantragt.

(5) Nach Maßgabe des Zielerreichungsgrades, der in der Leistungsbeurteilung festgestellt worden ist, gebührt ein prozentueller Anteil der vereinbarten Leistungskomponente.

Kinderzulage, Habilitationszulage

§ 15

(1) Eine Kinderzulage von 1,28 % des Einkommensansatzes der Entlohnungsstufe des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 1 in der für Landesbeamtinnen und Landesbeamten der Berechnung der Kinderzulage zu Grunde zu legenden Höhe (§ 71a L-BG) gebührt monatlich, soweit in den Abs 2 bis 6 nicht anderes bestimmt ist, für jedes der folgenden Kinder:

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

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

(2) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, endet der Anspruch auf Kinderzulage mit Ablauf des Monats, in dem das Kind das 19. Lebensjahr vollendet. Unabhängig vom Alter des Kindes gebührt die Kinderzulage

1. für ein Kind, das infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist, wenn weder das Kind noch dessen Ehegattin bzw Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner über

eigene Einkünfte verfügen, die die Hälfte des Anfangsgehaltes der Verwendungsgruppe C einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten erreichen;

2. für ein Kind mit Behinderung, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bezogen wird; der Bezug der Familienbeihilfe ist von der oder dem Bediensteten nachzuweisen.

(3) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Landesbedienstete für ein und dasselbe Kind Anspruch auf die Kinderzulage, gilt für den Anspruch auf Kinderzulage folgende Reihung:

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

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

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

(6) Für eine erfolgreiche Habilitation gebührt Bediensteten des medizinischen Bereichs eine Habilitationsabgeltung in Höhe von 31,1 % des Einkommensansatzes der Entlohnungsstufe des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 2.

Pensionsbeitrag

§ 16

Beamtinnen und Beamten haben, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, dem Land für jeden Kalendermonat ihrer ruhegenussfähigen Landesdienstzeit am Auszahlungstag des Monatseinkommens (§ 19) einen monatlichen Pensionsbeitrag zu entrichten, auf dessen Höhe und Berechnung § 80 L-BG sinngemäß mit der Anwendung findet, dass die Bemessungsgrundlage (§ 80 Abs 2 L-BG) aus dem Monatseinkommen und den anspruchsbegründenden Nebengebühren (§ 61 LB-PG) besteht.

3. Abschnitt

Anfall, Einstellung, Kürzung und Entfall des Monatseinkommens

Anfall und Einstellung des Monatseinkommens

§ 17

- (1) Der Anspruch auf das Monatseinkommen beginnt mit dem Tag des Dienstantrittes.
- (2) Der Anspruch auf das Monatseinkommen endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses oder mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand. Der Anspruch endet bei Vertragsbediensteten nicht
 1. wenn das Dienstverhältnis lediglich auf Grund der Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land endet;
 2. wenn den Dienstgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt der oder des Vertragsbediensteten trifft. In diesem Fall behält die oder der Vertragsbedienstete ihre bzw seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Monatseinkommen für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was die bzw der Vertragsbedienstete infolge Unterbleiben der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes findet keine Einrechnung statt.
- (3) Gebührt das Monatseinkommen nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Lauf des Monats die Höhe des Monatseinkommens, besteht der Anspruch darauf in einer je Kalendertag verhältnismäßig veränderten Höhe. Für die Änderung des Monatseinkommens ist, wenn nicht etwas anderes festge-

legt wird oder sich aus diesem Gesetz ergibt, der Tag des Wirksamwerdens der jeweiligen Maßnahme maßgebend.

Fortzahlung während einer Präsenzdienstleistung

§ 18

(1) Während einer Präsenzdienstleistung im Sinn des § 36 Abs 1 HGG 2001 werden das Monatseinkommen und allfällige Nebengebühren fortgezahlt. Das Monatseinkommen ist um die Beiträge nach § 16 Abs 1 Z 3 lit a (ausgenommen Betriebsratumlagen), Z 4 und 5 EStG 1988 zu kürzen. Das verbleibende Einkommen ist um die darauf entfallende Lohnsteuer zu vermindern und nur in dem die Pauschalentschädigung übersteigenden Ausmaß fortzuzahlen. Die Fortzahlung gebührt bis zu jenem Betrag, der pro Monat in Summe mit der Pauschalentschädigung 425,6 % des Einkommensansatzes der Entlohnungsstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 1 nicht übersteigt.

(2) Nicht pauschalierte Nebengebühren sind im durchschnittlichen Ausmaß, das für die letzten drei Monate vor der jeweiligen Präsenzdienstleistung bezogen wurde, fortzuzahlen. Belohnungen, Jubiläumszuwendungen und Reisegebühren sind dabei nicht zu berücksichtigen. Außerdem gebühren die während dieses Präsenzdienstes fällig werdenden Sonderzahlungen.

Auszahlung

§ 19

(1) Soweit im Abs 3 nicht anderes bestimmt wird, ist das Monatseinkommen für jeden Kalendermonat zu berechnen und am 1. jedes Monats oder, wenn der 1. kein Arbeitstag ist, am letzten vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat auszuführen. Die Auszahlung hat jedenfalls spätestens am Ende des Dienstverhältnisses oder bei Ausscheiden aus dem Dienststand zu erfolgen. Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.

(2) Soweit im Abs 3 nicht anderes bestimmt wird, sind Sonderzahlungen auszuführen:

- für das 1. Kalendervierteljahr am 1. März,
- für das 2. Kalendervierteljahr am 1. Juni,
- für das 3. Kalendervierteljahr am 1. September,
- für das 4. Kalendervierteljahr am 1. Dezember.

Sind diese Tage keine Arbeitstage, ist die Sonderzahlung am letzten vorhergehenden Arbeitstag auszuführen. Scheidet eine Bedienstete oder ein Bediensteter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus oder wird eine Beamtin oder ein Beamter in den Ruhestand versetzt, ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses bzw der Versetzung in den Ruhestand auszuführen. Wird eine Beamtin oder ein Beamter in den Ruhestand versetzt, ist eine ihr oder ihm allenfalls für die Zeit des Dienststandes noch gebührende Sonderzahlung zusammen mit der nächsten ihr oder ihm im Ruhestand gebührenden Sonderzahlung auszuführen.

(3) Abweichend von Abs 1 ist das Monatseinkommen im ersten Kalenderjahr eines dem L-VBG unterliegenden Dienstverhältnisses am jeweiligen Monatsletzten im Nachhinein zu berechnen und auszuführen; im Übrigen findet Abs 1 sinngemäß Anwendung. Abweichend von Abs 2 sind Sonderzahlungen im ersten Kalenderjahr eines dem L-VBG unterliegenden Dienstverhältnisses jeweils am letzten Tag der im Abs 2 genannten Monate, für das 4. Kalendervierteljahr jedoch am 30. November, auszuführen. Abs 2 zweiter bis letzter Satz ist sinngemäß auch auf diese Sonderzahlungen anzuwenden.

(4) Die oder der Bedienstete hat dafür vorzusorgen, dass die ihr bzw ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatseinkommen und die Sonderzahlungen spätestens an den in den Abs 1 bis 3 angeführten Auszahlungstagen der oder dem Bediensteten zur Verfügung stehen.

Kürzung und Entfall des Monatseinkommens

§ 20

(1) Das Monatseinkommen wird gekürzt:

1. aus Anlass einer Suspendierung (§ 48 L-BG);
2. bei teilbeschäftigten Bediensteten;
3. bei Bediensteten, denen gemäß den §§ 28, 29 Abs 1 oder 31 Abs 2 bis 4 L-BG oder § 41 L-VBG Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge gewährt ist;
4. während der Verbüßung einer Freiheitsstrafe (§ 37 Abs 4 L-BG);

5. während einer Rahmenzeit gemäß § 15g L-BG bzw § 41a L-VBG;
6. bei längerer Dienstverhinderung (§§ 21 und 22).

(2) Die Kürzung des Monatseinkommens aus Anlass der Suspendierung wird endgültig, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte strafgerichtlich verurteilt wird;
2. über die Beamtin oder den Beamten im Disziplinarverfahren eine Geldstrafe verhängt oder die Entlassung ausgesprochen wird; oder
3. die Beamtin oder der Beamte während des strafgerichtlichen oder des Disziplinarverfahrens aus dem Dienstverhältnis austritt.

Trifft keine dieser Voraussetzungen zu, sind die infolge der Kürzung einbehaltenen Beträge der Beamtin oder dem Beamten nachzuzahlen.

(3) Das Monatseinkommen von Bediensteten,

1. deren regelmäßige Wochendienstzeit nach § 12i L-BG oder § 22 L-VBG herabgesetzt worden ist oder
2. die eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen,

gebührt nur in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Wochendienstzeit an der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Dienstzeit entspricht. Im Fall der Z 2 ruht der Anspruch auf Kinderzulage, soweit diese gemäß § 3 Abs 2 KUG eine Erhöhung des Karenzurlaubsgeldes bewirkt.

(4) Während der Rahmenzeit nach § 15g L-BG oder § 41a L-VBG gebührt der oder dem Bediensteten ein Monatseinkommen, das entsprechend dem Anteil der Freistellung an der Rahmenzeit gekürzt ist. Nebengebühren sind während der Dienstleistungszeit nicht zu kürzen. Während der Freistellung sind mit Ausnahme einer allfälligen Jubiläumszuwendung keine Nebengebühren zu zahlen. Ändert sich die regelmäßige Wochendienstzeit während der Dienstleistungszeit, wird die Freistellung vorzeitig beendet oder scheidet eine Bedienstete oder ein Bediensteter vor Ablauf der Rahmenzeit aus dem Dienstverhältnis oder dem Dienststand aus, ist das für die Dauer der Rahmenzeit gebührende Monatseinkommen neu zu berechnen. Ein allfälliger Übergenuß ist dem Land zu ersetzen, wobei Empfang im guten Glauben nicht eingewendet werden kann. Diese Neuberechnung unterbleibt, wenn das Dienstverhältnis zu einer oder einem Vertragsbediensteten lediglich auf Grund der Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land endet. In diesem Fall ist die festgelegte Rahmenzeit nach den für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen weiterzuführen.

(5) Eine der oder dem Bediensteten auf Ansuchen unter anteiliger Kürzung des Monatseinkommens gewährte Dienstfreistellung gemäß § 31 Abs 2 bis 4 L-BG oder § 41 L-VBG bewirkt eine Kürzung des Monatseinkommens, die dem Ausmaß der Dienststunden entspricht, die durch die Dienstfreistellung entfallen. Wird das Ausmaß der Dienstfreistellung nicht einheitlich für alle Wochen eines Kalendervierteljahres festgelegt, ist für das Ausmaß der Kürzung der Monatsdurchschnitt des jeweiligen Kalendervierteljahres heranzuziehen.

(6) Eine der oder dem Bediensteten unter anteiliger Kürzung der Monatsbezüge gewährte Dienstfreistellung gemäß § 28 oder § 29 Abs 1 L-BG bzw § 41 L-VBG bewirkt eine Kürzung des Monatseinkommens, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25 % dieses Monatseinkommens. Das Monatseinkommen einer oder eines Bediensteten, die bzw der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und die bzw der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25 % zu kürzen.

(7) Überschreitet die oder der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs 6, erhöht sich das Ausmaß der Einkommenskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Die oder der Bedienstete hat dadurch entstandene Übergenuße in jedem Fall dem Land zu ersetzen.

(8) Unterschreitet die oder der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs 6, vermindert sich das Ausmaß der Einkommenskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25 % des Monatseinkommens nicht unterschreiten. Die Differenz ist der oder dem Bediensteten nachzuzahlen.

(9) Das Monatseinkommen entfällt:

1. für die Dauer eines Karenzurlaubs, einer Karenz, einer gänzlichen Dienstfreistellung nach § 15h L-BG oder § 41b L-VBG sowie eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes;

2. wenn die oder der Bedienstete eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst;
3. für die Dauer der Außerdienststellung gemäß den §§ 29 Abs 3 oder 30 L-BG oder § 41 L-VBG, für die Dauer der Außerdienststellung und die Zeit des Empfanges eines im § 3 Abs 1 Z 1 bis 7, 9 bis 11 und 13 des Bundesbezügegesetzes oder § 4 Abs 1 Z 6 bis 10 und 12 bis 14 des Salzburger Bezügegesetzes 1998 angeführten Bezuges oder des Bezuges eines Mitgliedes der Kommission der Europäischen Gemeinschaften.

(10) Für jeden Kalendertag vom ersten Tag eines Zeitraums gemäß Abs 9 bis zum Tag des Wiederantritts des Dienstes ist der verhältnismäßige Teil des Monatseinkommens abzuziehen. Umfasst ein solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Monatseinkommen. Ein bereits ausbezahltes, nicht gebührendes Monatseinkommen ist hereinzubringen.

Ansprüche der Vertragsbediensteten bei Dienstverhinderung

§ 21

(1) Ist die oder der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie bzw er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, behält sie bzw er den Anspruch auf das Monatseinkommen und die Kinderzulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen und bei einer Dauer von zehn Jahren und mehr bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(2) Die im Abs 1 festgelegten Zeiträume verlängern sich, wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für welche die oder der Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht,

1. bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 % derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Drittel auf die im Abs 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird;
2. bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 70 % derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die im Abs 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird.

(3) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, gebührt der oder dem Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatseinkommens und der Kinderzulage.

(4) Die in den Abs 1 bis 3 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs 6 etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(5) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, welche die oder der Vertragsbedienstete nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen des Dienstgebers gemäß Abs 1 und 3 über die in den Abs 1 bis 3 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(7) Wird die oder der Vertragsbedienstete nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, ihre bzw seine Person betreffende Gründe ohne ihr bzw sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, gebühren ihr bzw ihm das Monatseinkommen und die Kinderzulage für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(8) Weiblichen Vertragsbediensteten gebührt für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs 1 bis 3 und § 5 Abs 1 MSchG nicht beschäftigt werden dürfen, kein Monatseinkommen, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen. Ist dies nicht der Fall, gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge, höchstens jedoch im Ausmaß von 49 % der Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinn des Abs 1.

(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs 7 ein Jahr gedauert, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Der Dienstgeber hat die oder den Vertragsbediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der

Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß dem ersten Satz zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, wenn die bzw der Vertragsbedienstete bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von der oder dem Vertragsbediensteten dem Dienstgeber bekannt gegebene Wohnadresse.

Ansprüche der Beamtin oder des Beamten bei Dienstverhinderung

§ 22

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter durch Unfall, ausgenommen Dienstunfall, oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, gebührt ihr oder ihm ab einer Dauer der Dienstverhinderung von 182 Kalendertagen ein Bezug in der Höhe von 80 % eines Betrages, der sich zusammensetzt aus:

1. dem Monatseinkommen, der der Beamtin oder dem Beamten ohne diese Dienstverhinderung gebührt hätte, und
2. der Summe der Abgeltungen und Nebengebühren, die die Beamtin oder der Beamte ohne Dienstverhinderung beziehen würde und die ihr oder ihm zufolge der Abwesenheit vom Dienst nicht mehr gebühren; bei nicht pauschalieren Nebengebühren ist von einem Zwölftel der Summe dieser Nebengebühren auszugehen, die die Beamtin oder der Beamte für die letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Dienstverhinderung bezogen hat.

Die Kinderzulage ist von einer solchen Kürzung ausgenommen. Überschreitet der so errechnete Betrag das Monatseinkommen gemäß § 4, gebührt der Beamtin oder dem Beamten nur ein Betrag in der Höhe des Monatseinkommens.

(2) Die Kürzung tritt mit dem Tag nach Ablauf der im Abs 1 angeführten Frist ein und ist bis einschließlich dem Tag vor Wiederantritt des Dienstes wirksam. Ergeben sich daraus innerhalb desselben Kalendermonats Tage mit unterschiedlichen Bezugsansprüchen, ist für jeden Tag der Kürzung der verhältnismäßige Teil des Kürzungsbetrages nach den Abs 1 und 3 für die Bemessung der Bezüge zu berücksichtigen.

(3) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes neuerlich eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. In diesem Fall ist für die Berücksichtigung der nicht pauschalieren Nebengebühren trotzdem der zwölfmonatige Zeitraum vor der ersten Dienstverhinderung maßgebend. Die Kürzung der Bezüge wird mit dem Tag des Beginns der neuerlichen Dienstverhinderung wirksam, wenn die Frist gemäß Abs 1 bereits überschritten ist.

(4) Sinkt das Monatseinkommen durch die Maßnahmen nach den Abs 1 bis 3 unter die gemäß § 33 Abs 5 LB-PG geltenden Mindestsätze ab, gebührt der Beamtin oder dem Beamten die darin vorgesehene Ergänzungszulage im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen ihrem oder seinem gekürzten Monatseinkommen und den in Betracht kommenden Mindestsätzen. Die für die Ergänzungszulage geltenden Bestimmungen des Landesbeamten-Pensionsgesetzes sind anzuwenden. Die Ergänzungszulage ist bei der Bemessung der Sonderzahlung zu berücksichtigen.

(5) Allfällige Übergenüsse, die sich aus der Anwendung der Abs 1 bis 4 ergeben, sind dem Land abweichend vom § 24 in jedem Fall zu ersetzen.

(6) Während eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG (sowohl vor als auch nach der Entbindung) sind die Abs 1 bis 5 nicht anzuwenden. Ein solches Beschäftigungsverbot beendet den Lauf der in den Abs 1 und 3 jeweils erster Satz enthaltenen Fristen.

Abzug von Beiträgen

§ 23

Beiträge zu kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen dürfen vom Land mit Zustimmung der oder des Bediensteten von ihrem bzw seinem Monatseinkommen abgezogen werden. Die Zustimmung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden. Für das Wirksamwerden von Zustimmung und Widerruf gilt § 17 Abs 3 sinngemäß.

Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

§ 24

(1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergewinne) sind dem Land zu ersetzen, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind.

(2) Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den nach diesem Gesetz gebührenden Leistungen hereinzubringen; dies kann auch in Raten erfolgen. Bei der Festsetzung der Raten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der oder des Ersatzpflichtigen Rücksicht zu nehmen. Wenn die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich ist, hat die Dienstbehörde bzw der Dienstgeber die oder den Ersatzpflichtigen zum Ersatz aufzufordern. Wird der Ersatz nicht geleistet, sind die rückforderbaren Leistungen bei Beamtinnen und Beamten nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 hereinzubringen.

(3) Die Verpflichtung zum Ersatz ist bei Beamtinnen und Beamten auf Verlangen mit Bescheid festzustellen.

(4) Soweit die Ersatzforderung des Landes durch Abzug hereinzubringen ist, geht sie den Forderungen anderer Personen vor.

(5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen kann von der Dienstbehörde (bei Beamtinnen und Beamten) oder vom Dienstgeber (bei Vertragsbediensteten) Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung eine besondere Härte bedeuten würde oder das Verfahren zur Hereinbringung mit Kosten und Weiterungen verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zum Rückforderungsbetrag stehen würden.

Verjährung

§ 25

(1) Soweit nicht anderes bestimmt ist, verjährt der Anspruch auf Leistungen, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

(2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen (Übergenüsse) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

(3) Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

(4) Die Bestimmungen der §§ 1494, 1496 und 1497 ABGB über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit den Maßgaben anzuwenden, dass

1. bei Beamtinnen und Beamten die Geltendmachung eines Anspruches im Verwaltungsverfahren einer Klage gleichzuhalten ist;
2. die schriftliche Geltendmachung eines noch nicht verjährten Anspruches durch die oder den Vertragsbediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(5) Bringt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter innerhalb von drei Monaten

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung oder,
2. wenn der Dienstgeber binnen zwölf Monaten keine endgültige Entscheidung trifft, nach Ablauf dieser Frist keine Klage ein, gilt die Unterbrechung (Abs 4 Z 2) als nicht eingetreten.

Wiederaufnahme in den Dienststand

§ 26

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

4. Abschnitt

Nebengebühren

Arten der Nebengebühren, Pauschalierung

§ 27

(1) Nebengebühren sind:

1. die Überstunden- und Mehrstundenabgeltung (§ 29),
2. die Abgeltung der Wochenend- und Feiertagstätigkeit (§ 30),
3. die Journaldienstabgeltung (§ 31),
4. die Bereitschaftsabgeltung (§ 32),

5. die Gefahrenabgeltung (§ 33),
6. die Erschwernisabgeltung (§ 34),
7. die Erschwernisabgeltung für die kurzfristige Übernahme von verlängerten Diensten (§ 35),
8. der Fahrtkostenzuschuss (§ 36),
9. die Jubiläumszuwendung (§ 37),
10. die Reisegebühren (§ 38).

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

(2) Die unter Abs 1 Z 1 bis 6 und 10 angeführten Nebengebühren mit Ausnahme der Sonn- und Feiertagszulage (§ 30 Abs 4) können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine solche Nebengebühr begründen, dauernd oder so regelmäßig erbracht werden, dass die Ermittlung monatlicher Durchschnittswerte möglich ist (Einzelpauschale). Die Festsetzung einheitlicher Pauschalen für im Wesentlichen gleichartige Dienste ist zulässig (Gruppenpauschale). Bei pauschalierten Überstundenabgeltungen ist zu bestimmen, welcher Teil der Abgeltung den Überstundenzuschlag darstellt.

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

1. Überstunden- und Mehrstundenabgeltung und Sonn- und Feiertagsabgeltung (Abs 1 Z 1 und 2) sind bei Einzelpauschalierungen in einem Prozentsatz des Monatseinkommens festzusetzen.
2. Überstunden- und Mehrstundenabgeltung und Sonn- und Feiertagsabgeltung können bei Gruppenpauschalierung auch in einem Prozentsatz des Einkommensansatzes der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 festgesetzt werden;
3. Nebengebühren gemäß Abs 1 Z 3 bis 6 sind, soweit in den nachstehenden Bestimmungen nicht anderes bestimmt wird, in einem Prozentsatz des Einkommensansatzes der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 des Entlohnungsschemas 1 festzusetzen.
4. Die übrigen Nebengebühren sind in einem Eurobetrag festzusetzen.

(4) Pauschalierte Nebengebühren sind mit dem jeweiligen Monatseinkommen auszuführen.

(5) Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen die oder der Bedienstete den Anspruch auf das Monatseinkommen behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls nicht berührt. Ist die oder der Bedienstete aus einem anderen Grund länger als 30 Tage vom Dienst abwesend, wird ab einschließlich dem 30. Tag für jeden weiteren Tag der Dienstabwesenheit der verhältnismäßige Teil von der pauschalierten Nebengebühr abgezogen.

(6) Die pauschalierte Nebengebühr ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zu Grunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Fall der Erhöhung der pauschalierten Nebengebühr mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten, in allen anderen Fällen mit dem auf die Zustellung des Bescheides (bei Beamtinnen und Beamten) oder der schriftlichen Mitteilung (bei Vertragsbediensteten) folgenden Monatsersten wirksam.

(7) Tritt eine Bedienstete oder ein Bediensteter mit Anspruch auf eine durch Verordnung pauschalierte Nebengebühr unmittelbar

1. nach Ablauf eines Karenzurlaubs oder einer Karenz oder
2. im Anschluss an einen Ausbildungs-, Präsenz- oder Zivildienst

erst nach dem ersten Arbeitstag eines Kalendermonats den Dienst wieder an, gebührt ihr bzw ihm diese Nebengebühr für den betreffenden Kalendermonat in dem Ausmaß, das sich aus § 20 Abs 10 ergibt.

Nebengebühren bei Teilbeschäftigung und Dienstfreistellung

§ 28

(1) Für Zeiträume, in denen Bedienstete

1. nach § 12i L-BG (§ 22 L-VBG) teilbeschäftigt sind;
2. eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG in Anspruch nehmen;
3. gemäß den §§ 28, 29 Abs 1 oder 31 Abs 2 bis 4 L-BG oder § 41 L-VBG dienstfreigestellt sind, oder
4. gemäß den §§ 15h Abs 1 L-BG oder 41b Abs 1 L-VBG teilbeschäftigt oder gänzlich dienstfreigestellt sind,

gebühren ihnen keine pauschalierten, unter § 27 Abs 1 Z 1 bis 4 angeführten Nebengebühren. Laufende solche pauschalierte Nebengebühren erlöschen abweichend von § 27 Abs 6 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach den Z 1 bis 4.

(2) Sonstige pauschalierte Nebengebühren gebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 27 Abs 2 bis 5 durch die auf Grund der Herabsetzung der Wochendienstzeit, der Teilzeitbeschäftigung oder der Dienstfreistellung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierter Nebengebühren wird abweichend von § 27 Abs 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs 1 Z 1 bis 4 gilt.

Überstunden- und Mehrstundenabgeltung

§ 29

- (1) Bediensteten gebührt für Über- und Mehrstunden, die
 1. nicht gemäß § 12b Abs 4 Z 1 oder Abs 5 Z 1 L-BG (§ 22 L-VBG) in Freizeit oder
 2. gemäß § 12b Abs 4 Z 3 L-BG oder Abs 5 Z 3 (§ 22 L-VBG) im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit ausgeglichen werden, eine Überstunden- oder Mehrstundenabgeltung.
- (2) Die Überstunden- oder Mehrstundenabgeltung umfasst:
 1. im Fall des § 12b Abs 4 Z 2 oder Abs 5 Z 2 L-BG (§ 22 L-VBG) die Grundvergütung und den Überstunden- oder Mehrstundenzuschlag;
 2. im Fall des § 12b Abs 4 Z 3 oder Abs 5 Z 3 L-BG (§ 22 L-VBG) den Überstunden- oder Mehrstundenzuschlag.
- (3) Die Grundvergütung für die Über- oder Mehrstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33-fache Anzahl der für die oder den Bediensteten gemäß § 12a Abs 2 L-BG (§ 22 L-VBG) geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage besteht bei Überstunden aus dem um 20 % reduzierten Monatseinkommen und bei Mehrstunden aus dem Monatseinkommen der oder des Bediensteten.
- (4) Der Überstunden- oder Mehrstundenzuschlag beträgt:
 1. bei Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 % der Grundvergütung und für Überstunden während der Nachtzeit (22:00 bis 6:00 Uhr) 100 % der Grundvergütung;
 2. bei Mehrstunden gemäß § 12b Abs 5 L-BG dritter Satz (§ 22 L-VBG) 25 % der Grundvergütung.
- (5) Die Überstunden- oder Mehrstundenabgeltung gebührt bereits vor Ablauf der im § 12b Abs 6 L-BG (§ 22 L-VBG) angeführten Frist, wenn feststeht, dass ein Freizeitausgleich bis zum Ablauf dieser Frist nicht möglich sein wird und eine Fristerstreckung mangels Zustimmung der oder des Bediensteten nicht in Betracht kommt.
- (6) Der Abrechnungszeitraum für die Überstundenabgeltung ist bei vollbeschäftigten Bediensteten der Kalendermonat und bei teilbeschäftigten Bediensteten das Kalendervierteljahr. Die im Abrechnungszeitraum geleisteten Überstunden oder Mehrstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Über- oder Mehrstunden, die sich dabei ergeben, gebührt der oder dem Bediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstunden- oder Mehrstundenabgeltung.
- (7) Die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen begründet, auch wenn sie dienstlich notwendig ist, weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Anspruch auf Überstunden- oder Mehrstundenabgeltung.
- (8) Wären zusätzliche Dienstleistungen nach § 12i Abs 3 L-BG (§ 22 L-VBG), nach § 23 Abs 10 MSchG oder nach § 10 Abs 12 VKG, mit denen die regelmäßige Wochendienstzeit bei Vollbeschäftigung nach § 12a Abs 2 überschritten wird, mit verschiedenen hohen Überstundenzuschlägen abzugelten, sind zunächst jene Dienstleistungen abzugelten, für die die höheren Überstundenzuschläge gebühren.

Abgeltung der Wochenend- und Feiertagstätigkeit

§ 30

- (1) Soweit im Abs 4 nicht anderes bestimmt ist, gebührt den Bediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstunden- oder Mehrstundenabgeltung nach § 29 eine Sonn- und Feiertagsabgeltung.
- (2) Die Sonn- und Feiertagsabgeltung besteht aus der Grundvergütung nach § 29 Abs 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 % und ab der neunten Stunde 200 % der Grundvergütung.

(3) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen Dienst zu leisten und wird die oder der Bedienstete turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst. Wird die oder der Bedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(4) Den unter Abs 3 fallenden Bediensteten, die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst leisten, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage im Ausmaß von 2,1 % des Einkommensansatzes der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 1.

(5) Bediensteten, die zu solchen verlängerten Diensten gemäß § 4 KA-AZG herangezogen werden, die an einem Samstag, Sonn- oder Feiertag beginnen, gebührt je Dienst zusätzlich zu einer allfälligen Journaldienstabgeltung (§ 31) eine Erschwernisabgeltung, deren Ausmaß in einem Prozentsatz des Einkommensansatzes der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 2 festzulegen ist. Die Festlegung kann in einer nach Modellstellen unterschiedlichen Höhe erfolgen.

(6) § 29 Abs 6 bis 8 ist anzuwenden.

Journaldienstabgeltung

§ 31

(1) Bediensteten, die außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden zu einem Journaldienst herangezogen werden, gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaftszeit und Dienstleistung an Stelle der Vergütungen nach den §§ 29 und 30 eine Journaldienstabgeltung. Die Wochenend- und Feiertagsentschädigung (§ 30 Abs 5) wird ergänzend zur Journaldienstabgeltung gewährt.

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

(3) Für die Journaldienstabgeltung können abweichend von § 27 Abs 2 nicht nur monatliche Durchschnittswerte, sondern auch auf andere Zeiträume bezogene Durchschnittswerte ermittelt und pauschaliert festgelegt werden. In diesem Fall wird die Zulage mit jenem Monatseinkommen ausgezahlt, das auf den anspruchsbegründenden Zeitraum folgt.

Bereitschaftsabgeltung

§ 32

(1) Bediensteten, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten haben, um bei Bedarf an der Stelle ihre dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt dafür an Stelle der in den §§ 29 bis 31 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsabgeltung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(2) Bediensteten, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden sowohl in ihrer Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt von ihnen zu beobachtender Umstände ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen haben, gebührt dafür an Stelle der in den §§ 29 bis 31 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsabgeltung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

(3) Bediensteten, die sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden erreichbar zu halten haben (Rufbereitschaft), gebührt dafür an Stelle der in den §§ 29 bis 31 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsabgeltung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

Gefahrenabgeltung

§ 33

Bediensteten, die Dienste verrichten, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Leben verbunden sind, gebührt eine Gefahrenabgeltung, soweit diese besondere Gefahrensituation sich nicht bereits aus den in der Modellstellen-Verordnung für jene Modellstelle festgelegten Anforderungsarten ergibt. Bei der Bemessung der Gefahrenabgeltung ist auf die Art und das Ausmaß der Gefahr angemessen Rücksicht zu nehmen.

Erschwernisabgeltung

§ 34

Bediensteten, die ihren Dienst unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten müssen, gebührt eine Erschwerniszulage, soweit diese besondere

Erschwernis sich nicht bereits aus den in der Modellstellen-Verordnung für jene Modellstelle festgelegten Anforderungsarten ergibt. Bei der Bemessung der Erschwerniszulage ist auf die Art und das Ausmaß der Erschwernis angemessen Rücksicht zu nehmen.

Erschwernisabgeltung für die kurzfristige Übernahme von verlängerten Diensten

§ 35

Bedienstete, die anstelle von verhinderten Landesbediensteten kurzfristig einen verlängerten Dienst gemäß § 4 KA-AZG leisten, gebührt je Dienst eine Erschwernisabgeltung, deren Ausmaß in einem Prozentsatz des Einkommensansatzes der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 aus dem Entlohnungsschema 2 festzulegen ist. Die Festlegung kann in einer nach Modellstellen unterschiedlichen Höhe erfolgen.

Fahrtkostenzuschuss

§ 36

(1) Bediensteten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn

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

Beträgt die Entfernung zwischen Dienstort und Wohnort mehr als 20 km, ist der Berechnung der Fahrtauslagen eine Entfernung von 20 km zugrunde zu legen.

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

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

(4) Der Fahrtkostenzuschuss gebührt im Ausmaß von elf Zwölfteln des Betrages, um den die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen (Abs 1 Z 3) den Eigenanteil übersteigen.

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

(6) Die oder der Bedienstete ist vom Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ausgeschlossen, solange er Anspruch auf Reisegebühren gemäß § 22 und § 34 der Reisegebührenvorschrift 1955 iVm § 38 hat.

(7) Auf den Anspruch und das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 27 Abs 5 anzuwenden.

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

Jubiläumszuwendung

§ 37

(1) Bediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 35 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden. Die Jubiläumszuwendung beträgt nach einer Dienstzeit von 25 Jahren das Einfache und nach einer Dienstzeit von 35 Jahren das Zweifache des Monatseinkommens, das der besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Bediensteten in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt. Bei teilbeschäftigten oder ehemals teilbeschäftigten Bediensteten ist die Jubiläumszuwendung nach jenem Teil des Monatseinkommens zu bemessen, der dem durchschnittlichen

Beschäftigungsausmaß im Landesdienst entspricht. Als Grundlage ist dabei das Monatseinkommen einer oder eines vollbeschäftigten Bediensteten gleicher Einstufung heranzuziehen.

(2) Die Dienstzeit ist vom Tag des tatsächlichen Eintritts in den Landesdienst an zu rechnen. Vorangehende Dienstverhältnisse zum Land sind bei der Berechnung zu berücksichtigen.

(3) Hat die oder der Bedienstete die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumswendung erfüllt und ist sie oder er gestorben, ehe die Jubiläumswendung ausgezahlt worden ist, kann die Jubiläumswendung ihren oder seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(4) Die Jubiläumswendung ist gemeinsam mit dem Monatseinkommen oder Ruhebezug für den Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums als nächster folgt. Scheidet jedoch die oder der Bedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumswendung spätestens mit dem Ausscheiden der oder des Bediensteten aus dem Dienstverhältnis fällig.

Reisegebühren

§ 38

Für den Anspruch auf Reisegebühren gelten die Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift 1955 – RGV mit den folgenden Abweichungen:

1. Abweichend von den §§ 3 und 74 RGV gibt es für alle Bediensteten für Inlandsdienstreisen eine einheitliche Gebührenstufe.
2. In Ergänzung zu § 5 RGV gilt Folgendes: Wird die Dienstreise vom Wohnort aus angetreten und ist die Strecke vom Wohnort zur Dienstverrichtungsstelle kürzer als die Strecke vom Dienstort zur Dienstverrichtungsstelle, gilt der Wohnort als Ausgangspunkt der Reisebewegung. Wird die Dienstreise vom Wohnort aus angetreten und ist die Strecke vom Wohnort zur Dienstverrichtungsstelle länger als die Strecke vom Dienstort zur Dienstverrichtungsstelle, gebührt dafür eine Entschädigung, wenn die oder der Bedienstete keinen Fahrtkostenzuschuss im Sinn des § 36 dieses Gesetzes erhält. Diese umfasst die Fahrtkosten für die Strecke vom Wohnort zum Dienstort abzüglich des jeweils festgelegten Eigenanteils, höchstens jedoch bis zum Betrag des Fahrtkostenzuschusses, der bei Vorliegen aller Voraussetzungen gebühren würde. Diese Regelungen gelten sinngemäß für die Beendigung der Reisebewegung.
3. Als allgemeine Tarifiermäßigungen im Sinn des § 6 Abs 4 RGV gelten jedenfalls die im Kursbuch der ÖBB-Personenverkehr AG angegebenen möglichen Vergünstigungen sowie Vorverkaufskarten der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation. Dies gilt auch dann, wenn die Fahrtausweise von der Dienststelle zur Verfügung gestellt werden. Bei der Benutzung der Eisenbahn sind ab einer Streckenlänge von 150 km (eine Strecke) auf Verlangen des Beamten Fahrtausweise für die 1. Klasse zur Verfügung zu stellen.
4. § 7 Abs 1 bis 3 RGV gilt mit der Maßgabe, dass die Vergütung nach der 2. Klasse erfolgt.
5. Abweichend von § 13 RGV gelten für Bedienstete folgende Tages- und Nächtigungsgebühren:
Tagesgebühr: 26,40 €
Nächtigungsgebühr: 15,00 €.

Die Gewährung der Nächtigungsgebühr setzt den Nachweis einer Nächtigung voraus. Die im § 13 RGV vorgesehene Unterscheidung in Tarif I und Tarif II findet keine Anwendung.

6. § 13 Abs 7 RGV gilt mit der Maßgabe, dass ein Zuschuss höchstens bis 400 % der Nächtigungsgebühr gewährt werden kann. In Ausnahmefällen kann ein höherer Zuschuss bis zur Höhe der tatsächlich angefallenen Nächtigungskosten gewährt werden, wenn aus dienstlichen Gründen keine kostengünstigere Nächtigungsmöglichkeit gewählt werden konnte.
7. Bei Inlandsdienstreisen gebühren abweichend von § 17 RGV Teilbeträge der Tagesgebühr nach Maßgabe der folgenden Tabelle:

Mindestdauer der Dienstreise (durchgehende Ausbleibezeit)	Teilbetrag der Tagesgebühr in €
5 Stunden	11,00
6 Stunden	13,20
7 Stunden	15,40
8 Stunden	17,60
9 Stunden	19,80
10 Stunden	22,00
11 Stunden	24,20

12 bis 24 Stunden	26,40
-------------------	-------

Bei Inlandsreisen und auswärtigen Dienstverrichtungen, während der regelmäßig Arbeitspausen von weniger als einer Stunde erfolgen, gebühren um jeweils ein Drittel verminderte Beträge. Wird die Verpflegung der oder des Bediensteten unentgeltlich beigestellt oder ist die Verpflegung im Fahrpreis oder in anderen vom Dienstgeber zu ersetzenden Aufwendungen bereits enthalten, verringert sich der Anspruch auf Reisezulage wie folgt:

- a) für ein Mittagessen um 50 % der Tagesgebühr (Z 5);
 - b) für ein Abendessen um 50 % der Tagesgebühr.
8. Abweichend von § 20 RGV gebührt bei Dienstverrichtungen im Dienort keine Tagesgebühr. Die Dienstbehörde (bei Beamtinnen oder Beamten) oder der Dienstgeber (bei Vertragsbediensteten) kann aber gegen Kostennachweis eine besondere Vergütung zuerkennen, wenn
 - die Dienstverrichtung außerhalb der Dienststelle länger als fünf Stunden gedauert hat,
 - sich die Dienstverrichtung über die Mittagszeit (11:30 bis 14:00 Uhr) erstreckt hat und
 - eine vom Dienstgeber angebotene vergünstigte Verpflegungsmöglichkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte.
 9. § 25d Abs 2 RGV zweiter Satz ist nur anzuwenden, wenn die Differenz zwischen Gesamtausbleibezeit und Reisezeit im Ausland mindestens fünf Stunden beträgt. Der Höchstbetrag für diese Vergütung beträgt 7,27 € pro Tag.
 10. Für die Anwendung des § 25d Abs 3 RGV gilt ein einheitlicher Betrag von 9,81 €, für die Anwendung des § 30 Abs 1 RGV einheitlich 600 kg oder 6 Lademeter bei ledigen Bediensteten und 7.500 kg oder 13 Lademeter bei verheirateten Bediensteten.
 11. Der Anspruch auf Reisegebühren für Dienstreisen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an einem Grundausbildungslehrgang erforderlich werden, gilt abweichend von § 36 Abs 2 RGV auch dann als rechtzeitig geltend gemacht, wenn die Reiserechnung bis zum Ende des Kalendermonats, der der Beendigung des Kurses folgt, vorgelegt wird.
 12. Abweichend von § 36 Abs 2 RGV gilt, dass Reisegebühren bis zum Ende jenes Kalendermonats geltend zu machen sind, welcher der Beendigung der Dienstreise (Dienstverrichtung, Übersiedlung) folgt. Die Nichteinhaltung dieser Frist kann nachgesehen werden, wenn die oder der Bedienstete glaubhaft macht, dass sie oder er durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne ihr bzw sein Verschulden verhindert war, die Frist einzuhalten. Wird diese Frist versäumt, ohne dass die Gründe für eine Nachsicht vorliegen, wird eine Vergütung von 75 % jenes Betrages gewährt, welcher der oder dem Bediensteten bei rechtzeitiger Geltendmachung des Anspruches gebührt hätte, wenn die Reiserechnung spätestens innerhalb von drei Monaten nach der im ersten Satz vorgesehenen Frist vorgelegt wird.
 13. Die oder der Bedienstete kann auf reisegebührenrechtliche Ansprüche ganz oder teilweise verzichten. Dieser Verzicht wird vermutet, wenn die Ansprüche nicht bei der Rechnungslegung nach § 36 RGV geltend gemacht werden.
 14. Wird der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer im Fall des § 73 RGV die gesamte Verpflegung unentgeltlich beigestellt, besteht kein Anspruch auf Tagesgebühren.

5. Abschnitt

Weitere besoldungsrechtliche Bestimmungen

Vorschuss und Geldaushilfe

§ 39

(1) Ist die oder der Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ihr bzw ihm auf Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe des dreifachen Monatseinkommens gewährt werden. Bei einem provisorischen Beamtendienstverhältnis ist die Höhe des Vorschusses mit dem Betrag begrenzt, der der Beamtin oder dem Beamten im Fall des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis als Abfertigung gebühren würde (§ 119 Abs 1 L-BG). Die Gewährung des Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug von den gebührenden Monatseinkommen längstens binnen vier Jahren hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten billige Rücksicht zu nehmen. Bedienstete können den Vorschuss auch vorzeitig zurückzahlen. Scheidet die oder der Bedienstete aus dem Dienststand aus, können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die der oder dem ausscheidenden Bediensteten zustehenden Geldleistungen herangezogen werden.

(3) Wenn besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, können auch ein höherer Vorschuss und längere Rückzahlungsfristen bewilligt werden. Ist die oder der Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ihr bzw ihm auch eine Geldaushilfe gewährt werden.

Sonderverträge

§ 40

In Ausnahmefällen können in Dienstverträgen Regelungen getroffen werden, die von diesem Gesetz abweichen. § 71 L-VBG findet auf diese Sonderverträge sinngemäß Anwendung.

Erhöhung der Monatseinkommen

§ 41

(1) Die Landesregierung ist ermächtigt, in diesem Gesetz festgesetzte Geldbeträge für Monatseinkommen durch Verordnung wie folgt zu erhöhen:

1. Kommt es zu einer Vereinbarung über die Höhe des Monatseinkommens bzw des Gehaltes zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Bundesebene, kann die Erhöhung dementsprechend erfolgen.
2. Liegt eine Vereinbarung nach Z 1 nicht vor, kann die Erhöhung entsprechend einer Vereinbarung über die Höhe des Monatseinkommens zwischen den Dienstnehmervertretungen (Zentralausschuss, Zentralbetriebsrat) und den Dienstgebervertretern auf Landesebene erfolgen.

(2) (Verfassungsbestimmung) Die Landesregierung wird ermächtigt, bei einer Wiederverlautbarung dieses Gesetzes an Stelle der gesetzlich festgelegten Geldbeträge die jeweils gemäß der im Abs 1 vorgesehenen Verordnung geltenden Beträge in die Kundmachung aufzunehmen.

Pensionskassenregelung

§ 42

Die §§ 124 L-BG und 70b L-VBG finden auch auf Bedienstete mit der Maßgabe Anwendung, das dem in diesen Bestimmungen genannte Monatsbezug oder Monatsentgelt das Monatseinkommen im Sinn dieses Gesetzes gleichzuhalten ist.

Sachleistungen für Vertragsbedienstete, Sachleistungen ohne angemessene Vergütung

§ 43

(1) Für die Gewährung von Sachleistungen an Vertragsbedienstete gelten die §§ 114 bis 117 L-BG mit der Maßgabe, dass dem Ausscheiden der Landesbeamtin oder des Landesbeamten aus dem Dienststand ohne gleichzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses das Ende des Dienstverhältnisses der bzw des Vertragsbediensteten gleichzuhalten ist, wenn aus diesem Anlass eine Pensionsleistung nach dem ASVG gebührt.

(2) Der Dienstgeber kann Bediensteten bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses auch ohne angemessene Vergütung geldwerte Vorteile in Form von Sachzuwendungen gewähren.

Optionsrecht

§ 44

(1) Beamtinnen, Beamte und Vertragsbedienstete können

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

schriftlich erklären, dass für sie die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden sein sollen. Eine solche schriftliche Erklärung kann nur einmal abgegeben werden. Sie ist unwirksam, wenn ihr eine Bedingung beigefügt worden ist. Auf Antrag der oder des Erklärenden hat die Dienstbehörde bzw der Dienstgeber im Vorhinein mitzuteilen, welcher Modellstelle ihre bzw seine Aufgaben zuzuordnen sind und welches Einkommensband und welche Einkommensstufe sich für sie bzw ihn bei Abgabe einer Optionserklärung ergeben werden. Richterinnen und Richter des Landesverwaltungsgerichtes können keine Erklärung gemäß dieser Bestimmung abgeben.

(2) Die Optionserklärung wird mit dem auf das Einlangen der Erklärung folgenden Monatsersten wirksam. Wird vom Optionsrecht jedoch innerhalb von drei Monaten nach einer Verwendungsänderung Gebrauch gemacht, kann die oder der Landesbedienstete erklären, dass die Anwendbarkeit der Bestimmungen dieses Gesetzes rückwirkend mit dem Zeitpunkt der Verwendungsänderung eintreten soll.

(3) Die Dienstbehörde bzw der Dienstgeber hat die Aufgaben der Bediensteten, die vom Optionsrecht Gebrauch machen, einer Modellstelle zuzuordnen. Die Einkommensstufe richtet sich nach § 12. Auf

allfällige Verwendungsänderungen oder Versetzungen seit der Abgabe der Erklärung ist dabei Bedacht zu nehmen. Modellstelle, daraus resultierendes Einkommensband und Einkommensstufe sind

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

(4) Die Optionserklärung kann innerhalb von drei Monaten ab der Zustellung des Bescheides bzw Schreibens gemäß Abs 4 schriftlich widerrufen werden. Dieser Widerruf hat zur Folge, dass die oder der Bedienstete so zu stellen ist, als hätte sie oder er die Erklärung nicht abgegeben.

(5) Beamtinnen und Beamte, die eine Optionserklärung abgegeben haben, können ihren bisherigen Amtstitel weiter führen.

(6) Auf Bedienstete darf weder direkt noch indirekt Druck zur Ausübung des Optionsrechtes ausgeübt werden. Bei der Ausschreibung von Führungskräfte-Funktionen gemäß § 3 Abs 1 des Salzburger Objektivierungsgesetzes ist auch auf das Entlohnungssystem der im Abs 1 genannten Beamtinnen, Beamten und Vertragsbediensteten, die keine Optionserklärung abgegeben haben, Bedacht zu nehmen.

6. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Dienstbehörde, Vertretung des Dienstgebers, Ermächtigung zur automationsunterstützten Datenverarbeitung

§ 45

(1) Soweit nicht anderes bestimmt wird, ist die Landesregierung Dienstbehörde und Vertreterin des Dienstgebers im Sinn dieses Gesetzes. Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer der SALK ist in dem sich aus § 2 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes ergebenden Ausmaß Dienstbehörde und Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers für alle in der SALK beschäftigten Bediensteten.

(2) Die Dienstbehörde und der Dienstgeber sind ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der Bediensteten im Sinn des § 2 Abs 2 sowie von deren Angehörigen und Hinterbliebenen automationsunterstützt zu verarbeiten. Soweit derartige Verarbeitungen keine Datenanwendungen im Sinn des § 17 Abs 2 und 3 des Datenschutzgesetzes 2000 sind, dürfen sie erst nach ihrer Registrierung im Datenverarbeitungsregister vorgenommen werden.

Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 46

Soweit nicht anderes bestimmt ist, gelten die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften als solche in der nachfolgend angegebenen Fassung:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 35/2015;
2. Bundesbezügegesetz (BBG), BGBl I Nr 64/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 65/2015;
3. Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl I Nr 165/1999, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 83/2013;
4. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 34/2015;
5. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 50/2015;
6. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 65/2015;
7. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG), BGBl I Nr 8/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 76/2014;
8. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 65/2015;
9. Reisegebührevorschrift 1955 (RGV), BGBl Nr 133, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 65/2015;

10. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 65/2015;
11. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146/2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 65/2015;
12. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 163/2013.

Inkrafttreten und Übergangsbestimmung

§ 47

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft. (Verfassungsbestimmung) Diese Bestimmung steht in Bezug auf §§ 41 Abs 2 im Verfassungsrang.

(2) Optionserklärungen gemäß § 44 Abs 1, die bis zum 31. Dezember 2016 abgegeben werden, werden abweichend von § 44 Abs 2 rückwirkend mit dem 1. Jänner 2016 wirksam, wenn die oder der Bedienstete dies ausdrücklich wünscht.

Anlage 1 (zu § 4 Abs 1)**Entlohnungsschema 1 – Verwaltungsbereich***

Ein-kommens-stufe	EB 1	EB2	EB 3	EB 4	EB 5	EB6	EB 7
1	1.750,00	2.010,00	2.130,00	2.270,00	2.520,00	3.010,00	3.510,00
2	1.821,09	2.091,66	2.216,53	2.362,22	2.622,38	3.132,28	3.652,59
3	1.892,19	2.173,31	2.303,06	2.454,44	2.724,75	3.254,56	3.795,19
4	1.963,28	2.254,97	2.389,59	2.546,66	2.827,13	3.376,84	3.937,78
5	2.034,38	2.336,63	2.476,13	2.638,88	2.929,50	3.499,13	4.080,38
6	2.105,47	2.418,28	2.562,66	2.731,09	3.031,88	3.621,41	4.222,97
7	2.176,56	2.499,94	2.649,19	2.823,31	3.134,25	3.743,69	4.365,56
8	2.247,66	2.581,59	2.735,72	2.915,53	3.236,63	3.865,97	4.508,16
9	2.318,75	2.663,25	2.822,25	3.007,75	3.339,00	3.988,25	4.650,75

Ein-kommens-stufe	EB 8	EB 9	EB 10	EB 11	EB 12	EB 13	EB 14
1	4.010,00	4.620,00	5.320,00	5.650,00	-	6.600,00	7.750,00
2	4.172,91	4.807,69	5.665,80	6.017,25	-	7.315,00	8.600,00
3	4.335,81	4.995,38	6.011,60	6.384,50	-	8.030,00	9.450,00
4	4.498,72	5.183,06	6.357,40	6.751,75	-	8.745,00	10.270,00
5	4.661,63	5.370,75	6.703,20	7.119,00	-	-	-
6	4.824,53	5.558,44	7.049,00	7.486,25	-	-	-
7	4.987,44	5.746,13	-	-	-	-	-
8	5.150,34	5.933,81	-	-	-	-	-
9	5.313,25	6.121,50	-	-	-	-	-

* EB = Einkommensband. Alle Beträge in Euro.

Entlohnungsschema 2 – medizinischer Bereich*

Ein-kommens-stufe	EB 1	EB 2	EB 3	EB 4	EB 5	EB 6	EB 7	EB 8	EB 9	EB 10	EB 11
1	1.635	1.719	1.803	1.914	2.029	2.159	2.277	2.402	2.539	2.691	2.850
2	1.684	1.771	1.857	1.972	2.090	2.224	2.368	2.499	2.640	2.799	2.993
3	1.733	1.822	1.912	2.029	2.151	2.289	2.436	2.571	2.716	2.879	3.078
4	1.766	1.857	1.948	2.067	2.212	2.353	2.505	2.643	2.792	2.960	3.164
5	1.799	1.891	1.984	2.106	2.252	2.397	2.550	2.691	2.869	3.041	3.249
6	1.831	1.926	2.020	2.144	2.293	2.440	2.596	2.739	2.919	3.095	3.306
7	1.864	1.960	2.056	2.182	2.334	2.483	2.641	2.787	2.970	3.148	3.363
8	1.880	1.977	2.092	2.221	2.374	2.526	2.687	2.835	3.021	3.202	3.420
9	1.905	2.003	2.146	2.278	2.435	2.591	2.755	2.907	3.097	3.283	3.506

Ein-kommens-stufe	EB 12	EB 13	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17	EB 18	EB 19	EB 20	EB 21	EB 22
1	3.020	3.216	3.458	3.749	4.066	4.411	4.784	5.190	5.630	6.106	6.594
2	3.171	3.377	3.631	3.937	4.269	4.631	5.023	5.450	5.912	6.411	6.924
3	3.262	3.473	3.735	4.087	4.432	4.808	5.214	5.657	6.137	6.656	7.187
4	3.352	3.570	3.838	4.199	4.594	4.984	5.406	5.865	6.362	6.900	7.451
5	3.443	3.666	3.942	4.312	4.716	5.161	5.597	6.072	6.587	7.144	7.715
6	3.534	3.763	4.046	4.424	4.838	5.293	5.741	6.228	6.756	7.327	7.913
7	3.594	3.859	4.150	4.537	4.960	5.419	5.877	6.376	6.916	7.501	8.101
8	3.654	3.924	4.253	4.649	5.082	5.545	6.014	6.525	7.078	7.677	8.290
9	3.745	4.020	4.409	4.818	5.265	5.734	6.219	6.747	7.319	7.938	8.572

Ein-kommens-stufe	EB 23	EB 24	EB 25	EB 26
1	7.086	7.581	8.111	8.679
2	7.440	7.960	8.516	9.113
3	7.724	8.263	8.841	9.460
4	8.007	8.566	9.165	9.808
5	8.291	8.870	9.490	10.155
6	8.503	9.097	9.733	10.415
7	8.705	9.313	9.964	10.662
8	8.909	9.531	10.197	10.912
9	9.212	9.855	10.544	11.283

* EB = Einkommensband. Alle Beträge in Euro

Einkommensschema 3 – Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung*

1. Ausbildungen nach dem Ärztegesetz 1998 in der Fassung der Novelle BGBl I Nr 82/2014:

Einkommensstufe	Basisausbildung	Ausbildung zur Ärztin oder zum Arzt für Allgemeinmedizin oder fachärztliche Ausbildung**				
	EB 12	EB 13	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17
1	3.460	3.685	3.924	4.180	4.451	4.740
2		3.869	4.121	4.388	4.674	4.978
3		3.980	4.238	4.556	4.852	5.167
4		4.090	4.356	4.579	4.986	5.309

2. Ausbildungen nach dem Ärztegesetz 1998 vor dem Inkrafttreten der Novelle BGBl I Nr 82/2014:

a) Ausbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt**:

Einkommensstufe	EB 13	EB 14	EB 15	EB 16	EB 17
1	3.685	3.924	4.180	4.451	4.740
2	3.869	4.121	4.388	4.674	4.978
3	3.980	4.238	4.556	4.852	5.167
4	4.090	4.356	4.579	4.986	5.309

b) Ausbildung zur Ärztin oder zum Arzt für Allgemeinmedizin***:

Einkommensstufe	EB 12	EB 13	EB 14
1	3.460	3.685	3.924
2	3.633	3.869	4.121
3	3.737	3.980	4.238
4	3.841	4.090	4.356

* EB = Einkommensband. Alle Beträge in Euro

** Nach jeweils 15 Monaten Ausbildung erfolgt die Einreihung in das nächstfolgende Einkommensband.

*** Nach jedem Ausbildungsjahr erfolgt die Einreihung in das nächstfolgende Einkommensband.

Anlage 2 (zu § 7 Abs 3)

Rahmen für die abgestuften Anforderungsgrade

1. Abschnitt: Verwaltungsbereich:

Anforderungsart / Bewertungsaspekt:	Beurteilungsspektrum reicht von/bis:
1. Wirkungsbereich:	
Wirkungsbreite:	<p>Von: Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines klar abgegrenzten Sachbereichs. Kein Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge erforderlich.</p> <p>Bis: Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Bereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.</p>
Wirkungsart:	<p>Von: Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon sind nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen möglich.</p> <p>Bis: Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis der eigenen und anderer Organisationsbereiche.</p>
2. Entscheidungskompetenz:	
Handlungsspielraum:	<p>Von: Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.</p> <p>Bis: Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Es besteht eine weitreichende Handlungskompetenz.</p>
Selbstständigkeit:	<p>Von: Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführung wird regelmäßig überprüft.</p> <p>Bis: Weitläufige, vernetzte Unterstützung und Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Kundinnen und Kunden, von anderen Bereichen, von Geschäftspartnerinnen und -partnern und Institutionen in mehreren Themen- und Fachbereichen.</p>
3. Fachkompetenz:	
Ausbildung:	<p>Von: Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer Anlernzeit von mehreren Monaten.</p> <p>Bis: Zur Erfüllung der Anforderungen ist üblicherweise der Abschluss einer Universitätsausbildung mit Zusatzausbildung erforderlich.</p>
Erfahrung:	<p>Von: Erforderlich ist eine facheinschlägige Erfahrung bis zu einem Jahr.</p> <p>Bis: Erforderlich ist eine facheinschlägige Erfahrung von mehr als sechs Jahren.</p>
4. Kommunikation:	
Kommunikationszweck:	<p>Von: Abgesehen vom Kontakt mit der oder dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl einfachen Rückfragen.</p> <p>Bis: Die Aufgabenstellung erfordert beratende Absprachen mit übergeordneten Stellen, schwierige Gespräche mit Kunden bzw Kundinnen oder Patienten bzw Patientinnen und darüber hinaus das</p>

Anforderungsart / Bewertungsaspekt:	Beurteilungsspektrum reicht von/bis:
	Führen von umfassenden Verhandlungen für die Landesverwaltung bzw die SALK.
Anspruchsniveau:	Von: Kontakten mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten oder anderen Landesbediensteten im eigenen Tätigkeitsablauf (Routineauskünfte). Bis: Vertretung der Landesverwaltung bzw der SALK in vielseitigen Verhandlungen mit weitreichender Verhandlungskompetenz.
5a. Führungskompetenz – Linie:	
Führungsbereich:	Von: Es besteht kein Führungsbereich. Bis: Zur Stelle gehören direkte Führungsaufgaben, wobei es um die Führung ganzer Bereiche geht.
Führungsfunktion bzw Führungsspanne:	Von: Es besteht keine Führungsfunktion. Bis: Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter
5b. Führungskompetenz – Team-,Fach-,Projektleitung:	
Art der Team-,Fach-, oder Projektleitung:	Von: Fachliche Überprüfung von Arbeitsergebnissen von Teams oder Gruppen oder Kontrolle von Arbeitsabläufen. Die Information und Unterweisung von Kolleginnen oder Kollegen ist erforderlich. Bis: Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten zum Teil von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktbehaftete Konzeptionen und deren Realisierung).
Wirkungsbereich:	Von: Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf. Bis: Einsatz und Wirkung beziehen sich auf die gesamte Landesverwaltung bzw die gesamte SALK und beinhalten auch neue Technologien, Methoden und Systeme.

Anforderungsart / Bewertungsaspekt:	Beurteilungsspektrum reicht von / bis:
6. Physische Anforderungen – körperliche Belastung:	
Art der körperlichen Anstrengung und Körperhaltung:	Von: Keine relevante Belastung. Bis: Der belastende Teil der Tätigkeiten erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei eingeschränktem Bewegungsspielraum.
Dauer:	Von: Keine relevante Belastungsdauer. Bis: Die Dauer dieser Belastung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Dienstzeit.
7. Physische Anforderungen – Umgebungseinflüsse:	
Art der Umgebungseinflüsse:	Von: Umgebungseinflüsse sind nicht relevant. Bis: Die Tätigkeiten werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse mittlerer Intensität (zB Infektionsgefahr, Strahlung, Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr).
Dauer:	Von: Keine relevante Belastungsdauer. Bis: Die Dauer dieser Belastung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Dienstzeit.
8. Passive psychische Belastung:	
Art der Konfrontation:	Von: Die Aufgabenerledigung erfolgt hauptsächlich in konfliktfreien Situationen. Herausfordernde Kontakte mit Kundinnen und Kunden oder Patien-

Anforderungsart / Bewertungsaspekt:	Beurteilungsspektrum reicht von / bis: tinnen und Patienten sind selten. Diese Einflüsse sind daher nicht relevant. Bis: Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker oder Sterbender oder erfordert direkte Verrichtungen an Toten.
Häufigkeit:	Von: Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant. Bis: Belastende Situationen ergeben sich laufend.

2. Abschnitt: Medizinischer Bereich

Anforderungsart / Bewertungsaspekt:	Beurteilungsspektrum reicht von/bis:
1. Wirkungsbereich:	
Wirkungsbreite:	Von: Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereiches. Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge ist nur in einem geringen Ausmaß erforderlich. Bis: Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Unternehmensbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.
Wirkungsart:	Von: Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen. Bis: Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Unternehmensstrategien) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen und anderer Unternehmensbereiche
2. Entscheidungskompetenz:	
Handlungsspielraum:	Von: Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen, kurzen Anweisungen und überwachter Einarbeitung ausgeführt. Bis: Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen, groben Zielvorgaben, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.
Selbstständigkeit:	Von: Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden überprüft. Bis: Weitläufige, vernetzte fachliche Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehreren Themen- oder Fachbereichen
3. Fachkompetenz:	
Ausbildung:	Von: Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Anlernzeit von mehreren Monaten. Bis: Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es einer Ausbildung zum Uni Dipl. Ing. mit Zusatzausbildung.
Erfahrung:	Von: Erforderlich ist eine praktische Erfahrung von etwa 6 Monaten. Bis: Erforderlich ist eine praktische Erfahrung von mehr als 5 Jahren.
4. Kommunikation:	
Kommunikationszweck:	Von: Abgesehen vom Kontakt mit der oder dem eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen

Anforderungsart / Bewertungsaspekt:	Beurteilungsspektrum reicht von/bis: Rückfragen. Bis: Verhandlungen in umfassenden variierenden Vorhaben und grundsätzlichen Geschäftsfällen sind erforderlich.
Anspruchsniveau:	Von: Dabei geht es um Kontakte mit Kundinnen und Kunden oder Arbeitskolleginnen und -kollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Gegeben werden Auskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten. Bis: Ansprechpartnerinnen und -partner sind in der Regel externe Geschäftsleitungen, Entscheidungsträgerinnen und -träger in Politik oder öffentlicher Verwaltung und/oder intern auf hoher Ebene
5a. Führungskompetenz – Linie:	
Führungsbereich:	Von: Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit Routineaufgaben befasst sind. Bis: Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Unternehmensbereiche.
Führungsfunktion bzw Führungsspanne:	Von: Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu drei direkt und indirekt zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bis: Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
5b. Führungskompetenz – Team-,Fach-, Projektleitung:	
Art der Team-,Fach-, oder Projektleitung:	Von: Fachliche Überprüfung von Arbeitsergebnissen von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kolleginnen und Kollegen. Bis: Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten zum Teil von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).
Wirkungsbereich:	Von: Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf. Bis: Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Unternehmensbereich oder die gesamte Organisation.
6. Physische Anforderungen – körperliche Belastung:	
Art der körperlichen Anstrengung und Körperhaltung:	Von: Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen. Bis: Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im Wesentlichen den Einsatz des ganzen Körpers bei eingeschränktem Bewegungsfreiraum.
Dauer:	Von: Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich. Bis: Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.
7. Physische Anforderungen – Umgebungseinflüsse:	
Art der Umgebungseinflüsse:	Von: Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz,

	<p>Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).</p> <p>Bis: Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, laufend hohe Aufmerksamkeit/Konzentration zur Vermeidung von Unfällen/Schäden).</p>
Dauer:	<p>Von: Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich.</p> <p>Bis: Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.</p>
8. Passive psychische Belastung:	
Art der Konfrontation:	<p>Von: Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Verhaltensgeschädigten und Gebrechen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.</p> <p>Bis: Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.</p>
Häufigkeit:	<p>Von: Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.</p> <p>Bis: Solche Situationen ergeben sich laufend.</p>

Artikel II

Das Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987, LGBl Nr 1, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr/2015, wird geändert wie folgt:

1. Im § 4e Abs 4 Z 3 wird das Wort „Bezüge“ durch die Wortfolge „Bezüge bzw das Monatseinkommen“ ersetzt.
2. Im § 5a Abs 3 wird die Wortfolge „Verwendungsgruppen oder Dienstzweige“ durch die Wortfolge „Modellstellen gemäß § 7 Abs 1 LB-GG, Verwendungsgruppen oder Dienstzweige“ ersetzt.
3. Im § 15 Abs 2 wird die Wortfolge „die vollen Bezüge“ durch die Wortfolge „die vollen Bezüge bzw das volle Monatseinkommen“ ersetzt.
4. In den §§ 15a Abs 1 und 2, 15d Abs 1 und 15h Abs 1 Z 3 wird jeweils die Wortfolge „Entfall der Bezüge“ durch die Wortfolge „Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.
5. Im § 15h Abs 1 wird in der Z 2 die Wortfolge „Kürzung der Bezüge“ durch die Wortfolge „Kürzung der Bezüge bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.
6. In den §§ 28 und 31 Abs 2 Z 1 wird jeweils die Wortfolge „Kürzung der Bezüge“ durch die Wortfolge „Kürzung der Bezüge bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.
7. Im § 29 Abs 1 wird die Wortfolge „Kürzung seiner Bezüge“ durch die Wortfolge „Kürzung seiner Bezüge bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.
8. In den §§ 29 Abs 3 erster und zweiter Satz und § 30 wird jeweils die Wortfolge „Entfall der Bezüge“ durch die Wortfolge „Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.
9. Im § 34 werden folgende Änderungen vorgenommen:
 - 9.1. Im Abs 1 lauten die Z 2 und 3:
 - „2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges oder eines halben Monatseinkommens unter Ausschluss der Kinderzulage;
 3. die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf Monatsbezügen bzw von fünf Monatseinkommen unter Ausschluss der Kinderzulage;“
 - 9.2. Im Abs 2 wird die Wortfolge „ von dem Monatsbezug auszugehen, der“ durch die Wortfolge „von dem Monatsbezug bzw dem Monatseinkommen, der bzw das“ und die Worte „des Monatsbezuges“ durch die Wortfolge „des Monatsbezuges bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.
10. Die Überschrift des 11. Abschnittes lautet:

„11. Abschnitt

Bestimmungen über den Monatsbezug der nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegenden Beamten“

11. Vor § 71 wird eingefügt:

„Anwendungsbereich des 11. Abschnittes

§ 70a

Dieser Abschnitt ist nur auf Beamte anzuwenden, deren Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat und die keine wirksame Erklärung gemäß § 44 LB-GG abgegeben haben.“

12. In § 74a werden folgende Änderungen vorgenommen:

12.1 Abs 1 lautet:

„(1) Den in der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH beschäftigten Ärzten mit Ausnahme der Führungskräfte (§ 52 Abs 1 des Salzburger Krankenanstaltengesetzes 2000) und der Stellvertreter des ärztlichen Direktors gebührt eine nicht ruhegenussfähige Spitalsärztezulage. Diese Zulage setzt sich aus einem feststehenden Anteil (Abs 2) und bei Fachärzten im Sinn des Ärztegesetzes 1998 überdies aus einem Fachärzteanteil (Abs 3) zusammen.“

12.2 In Abs 2 Z 2 lautet die Tabelle:

„Personenkreis	Prozentsatz ab 1.4.2016	Prozentsatz ab 1.1.2018
Erste Oberärzte	38,35	47,79
Oberärzte	38,35	47,79“

12.3 Abs 3 entfällt.

12.4 Der bisherige Abs 4 erhält die Bezeichnung „Abs 3“.

13. § 83 Abs 4 entfällt.

14. Die Überschrift des 12. Abschnittes lautet:

**„12. Abschnitt
Nebengebühren der nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetzunterliegenden Beamten“**

15. Vor § 97 wird eingefügt:

„Anwendungsbereich des 12. Abschnittes

§ 96a

Dieser Abschnitt ist nur auf Beamte anzuwenden, deren Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat und die keine wirksame Erklärung gemäß § 44 LB-GG abgegeben haben.“

16. Im § 113 Abs 1 lautet der erste Satz: „Ist der nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegende Beamte unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ihm auf Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe des dreifachen Monatsbezuges gewährt werden.“

17. Im § 120 werden im Abs 1, 2 und 3 jeweils die Worte „des Monatsbezuges“ durch die Wortfolge „des Monatsbezuges bzw Monateinkommens“ und im Abs 3 weiters die Wortfolge „der Monatsbezug“ durch die Wortfolge „der Monatsbezug bzw das Monateinkommen“ ersetzt.

18. Im § 123 wird im ersten Satz nach dem Wort „kann“ die Wortfolge „bei Beamten, die nicht dem LB-GG unterliegen,“ eingefügt.

19. Im § 131 wird angefügt:

„(9) Die §§ 4e Abs 4, 5a Abs 3, 15 Abs 2, 15a Abs 1 und 2, 15d Abs 1, 15h Abs 1, 28, 29 Abs 1 und 3, 31 Abs 2, 34 Abs 1 und 2, 70a, 74a, 96a, 113 Abs 1, 120 Abs 1, 2 und 3 und 123, sowie die Überschriften des 11. und des 12. Abschnittes in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2015 und der durch dieses Gesetz bewirkte Entfall von § 83 Abs 4 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.“

Artikel III

Das Landesbeamten-Pensionsgesetz, LGBl Nr 17/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr .../....., wird geändert wie folgt:

1. Im § 4 Abs 1 wird in der Z 1 die Verweisung „nach § 80 L-BG“ durch die Verweisung „nach § 80 L-BG oder § 16 des Landesbediensteten-Gehaltsgesetzes (LB-GG)“ ersetzt und lautet der Klammerausdruck „(§ 80 Abs 3a und 7a L-BG, § 16 LB-GG)“.

2. Im § 10 werden folgende Änderungen vorgenommen:

2.1. Abs 3 lautet:

„(3) Die Bemessungsgrundlage des besonderen Pensionsbeitrages bildet der um ein Sechstel erhöhte Monatsbezug mit Ausnahme der Kinderzulage bzw das um ein Sechstel erhöhte Monateinkommen, der bzw das dem Beamten für den ersten vollen Monat seiner Dienstleistung gebührt hat.“

2.2. Im Abs 5 werden die Worte „vom Monatsbezug“ durch die Worte „vom Monatsbezug, Monateinkommen,“ ersetzt.

3. *Im § 10a wird angefügt:* „Bei Beamten, auf die in diesem Zeitraum dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz anzuwenden war, gilt für die Ermittlung des Monatseinkommens die Einkommenshöhe nach dem Einkommensband und der Einkommensstufe.“

4. *Im § 11 Abs 2 lauten der zweite und dritte Satz:* „Die Bemessungsgrundlage bildet der um ein Sechstel erhöhte Monatsbezug mit Ausnahme der Kinderzulage bzw das um ein Sechstel erhöhte Monatseinkommen, der bzw das dem Beamten für den ersten vollen Monat seiner Dienstleistung nach der Wiederaufnahme in den Dienststand gebührt hat. Die maßgebliche Fassung des § 80 L-BG bzw des § 16 LB-GG ist jene, die im Zeitpunkt der Wiederaufnahme in den Dienststand in Geltung steht.“

5. *Im § 31 Abs 4 werden die Worte „der Monatsbezug“ durch die Worte „der Monatsbezug bzw das Monatseinkommen“ ersetzt.*

6. *Im § 53 werden folgende Änderungen vorgenommen:*

6.1. *Im Abs 1 werden die Worte „seine Bezüge“ durch die Wortfolge „seine Bezüge bzw sein Monatseinkommen“ ersetzt.*

6.2. *Im Abs 2 werden die Worte „die Bezüge“ durch die Wortfolge „die Bezüge bzw das Monatseinkommen“ ersetzt.*

6.3. *Im Abs 5 werden die Worte „dessen Bezüge“ durch die Wortfolge „dessen Bezüge bzw dessen Monatseinkommen“ ersetzt.*

7. *Im § 61 Abs 1 werden die Z 1 bis 8 durch folgende Bestimmungen ersetzt:*

- „1. Über- oder Mehrstundenvergütungen nach den §§ 99 L-BG oder 29 LB-GG ,
2. Pauschalvergütungen für verlängerten Dienstplan nach § 100 L-BG,
3. Sonn- und Feiertagsvergütungen (Sonn- und Feiertagszulagen) nach § 101 L-BG,
4. Abgeltung der Wochenend- und Feiertagstätigkeit nach § 30 LB-GG;
5. Journaldienstzulagen nach den §§ 102 L-BG oder 31 LB-GG,
6. Bereitschaftsentschädigungen nach den §§ 103 L-BG oder 32 LB-GG,
7. Mehrleistungszulagen nach § 104 L-BG,
8. Erschwerniszulagen nach den §§ 106 L-BG oder 34 und 35 LB-GG,
9. Gefahrenzulagen nach den §§ 107 L-BG oder 33 LB-GG.“

8. *Im § 63 Abs 5 wird in der Z 1 die Wortfolge „des ruhegenussfähigen Monatsbezuges zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen“ durch die Wortfolge „des ruhegenussfähigen Monatsbezuges zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.*

9. *Im § 79 wird angefügt:*

„(9) Die §§ 10 Abs 3 und 5, 10a, 11 Abs 2, 31 Abs 4, 53 Abs 1, 2 und 5, 61 Abs 1 und 63 Abs 5 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.“

Artikel IV

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Nr 4, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr/2015, wird geändert wie folgt:

1. *Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:*

1.1. *Die Überschrift des 8. Abschnittes lautet:*

„8. Abschnitt

Bezüge der nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegenden Vertragsbediensteten“

1.2. *Nach der Überschrift des 8. Abschnittes wird eingefügt:*

„§ 41c Anwendungsbereich des 8.Abschnittes“

2. Im § 10 Abs 2 lautet die Z 6:

„6. für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen wird, welcher Modellfunktion oder Modellstelle seine Aufgaben zugeordnet werden und in welches Einkommensband und in welche Einkommensstufe er daher eingestuft wird oder ob die Aufnahme in eine der im § 5 Abs 3 LB-GG genannten Funktionen erfolgt.“

3. Im § 21 Abs 3 wird die Wortfolge „seine Bezüge“ durch die Wortfolge „seine Bezüge bzw sein Monatseinkommen“ ersetzt.

4. Im § 34 Abs 2 wird die Wortfolge „die vollen Bezüge“ durch die Wortfolge „die vollen Bezüge bzw das volle Monatseinkommen“ ersetzt.

5. In den § 35 Abs 1 und 2, 35b Abs 1, 38 Abs 1 und 41b Abs 1 Z 3 wird jeweils die Wortfolge „Entfall der Bezüge“ durch die Wortfolge „Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.

6. Im § 41b Abs 1 wird in der Z 2 die Wortfolge „Kürzung der Bezüge“ durch die Wortfolge „Kürzung der Bezüge bzw des Monatseinkommens“ ersetzt.

7. Die Überschrift des 8. Abschnittes lautet:

„8. Abschnitt

Bezüge der nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegenden Vertragsbediensteten“

8. Nach der Überschrift des 8. Abschnittes wird eingefügt:

„Anwendungsbereich des 8. Abschnittes

§ 41c

Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, ist dieser Abschnitt auf Vertragsbedienstete anzuwenden, deren Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Jänner 2016 begründet worden ist und die keine wirksame Erklärung gemäß § 44 des Landesbediensteten-Gehaltsgesetzes (LB-GG) abgeben haben.“

9. In § 56 werden folgende Änderungen vorgenommen:

9.1 Abs 3a lautet:

„(3a) Den in der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH beschäftigten Ärzten mit Ausnahme der Führungskräfte (§ 52 Abs 1 des Salzburger Krankenanstaltengesetzes 2000) und der Stellvertreter des ärztlichen Direktors gebührt eine Spitalsärztezulage. Diese Zulage setzt sich aus einem feststehenden Anteil und bei Fachärzten im Sinn des ÄrzteG 1998 überdies aus einem Fachärzteamteil zusammen.“

9.2 In Abs 3b Z 2 lautet die Tabelle:

„Personenkreis	Prozentsatz ab 1.4.2016	Prozentsatz ab 1.1.2018
Erste Oberärzte	38,35	47,79
Oberärzte	38,35	47,79
Fachärzte	38,35	47,79
Ärzte für Allgemeinmedizin ohne Facharztbildung (Sekundärärzte)	41,35	51,00
Ärzte in Ausbildung zum Facharzt	43,35	53,15
Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin	36,35	45,65
Ärzte in Basisausbildung	36,35	45,65“

9.3 In Abs 3c entfällt der erste Satz.

10. Im § 70 werden folgende Änderungen vorgenommen:

10.1. Im Abs 10 werden die Worte „des Monatsbezuges“ durch die Worte „des Monatsbezuges bzw Monatseinkommens“ und die Worte „der Monatsbezug, der“ durch die Worte „der Monatsbezug bzw das Monatseinkommen, der bzw das“ ersetzt.

10.2. Im Abs 10a wird die Wortfolge „der letzte vor Beginn des Karenzurlaubs oder der Karenz gebührende Monatsbezug“ durch die Wortfolge „der bzw das letzte vor Beginn des Karenzurlaubs oder der Karenz gebührende Monatsbezug bzw Monatseinkommen“ ersetzt.

11. Im § 70a lautet die Z 1:

„1. Entgelt im Sinn des § 6 Abs 1 und 4 BMVG ist das Monatseinkommen gemäß § 3 LB-GG, das Monatsentgelt gemäß § 42 Abs 1, der Ausbildungsbeitrag gemäß § 6 Abs 2 oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung.“

12. Im § 81 wird angefügt:

„(3) Die §§ 10 Abs 2, 21 Abs 3, 34 Abs 2, 35 Abs 1, 15b Abs 1, 38 Abs 1 und 41b Abs 1, die Überschrift des 8. Abschnitts, die §§ 41c, 56 Abs 3a bis 3c, 70 Abs 10 und 10a und 70a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.“

Artikel V

Das Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl Nr 1/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 106/2013, wird geändert wie folgt:

1. Im § 10 Abs 2 lautet die lit a:

„a) der Aufnahme, der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, der Ernennung, der Beförderung, der Überstellung, der Zuordnungsänderung gemäß § 10 LB-GG und, wenn die Maßnahme gegen den Willen des Bediensteten erfolgt, bei der Versetzung, der Dienstzuweisung, der Abberufung des Bediensteten von seiner bisherigen Verwendung unter Zuweisung einer neuen Verwendung in einer anderen Dienststelle und der Zuordnungsänderung gemäß § 9 Abs 7 LB-GG. Beabsichtigte Maßnahmen dieser Art sind vom Dienstgeber vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Einigung rechtzeitig und eingehend mit dem Zentralausschuss zu verhandeln;“

2. Im § 23 Abs 4 wird die Wortfolge „Fortzahlung der laufenden Bezüge“ durch die Wortfolge „Fortzahlung der laufenden Bezüge bzw des laufenden Monatseinkommens“ ersetzt.

3. Im § 26 Abs 1 wird nach dem ersten Satz eingefügt: „Ebenso bedarf die Zuordnung zu einer anderen Modellstelle seiner Zustimmung.“

4. Im § 33 wird angefügt:

„(6) Die §§ 10 Abs 2, 23 Abs 4 und 26 Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.“

Artikel VI

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, LGBl Nr 31/2006, in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 41/2013, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis lautet die den § 7 betreffende Zeile:

„§ 7 Einreihung oder Zuordnung von Verwendungen und Arbeitsplätzen“

2. § 7 lautet:

„Einreihung oder Zuordnung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 7

Bei der Einreihung oder Zuordnung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug, das Monatsentgelt oder das Monatseinkommen bedeutsame Kategorien wie Entlohnungs-, Verwendungs- oder Funktionsgruppen, Dienstklassen, Modellstellen, Modellfunktionen und Einkommensbänder sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung aus einem der im § 1 genannten Gründe führen.“

3. Im § 12 Abs 1 wird in der Z 1 und 2 jeweils die Wortfolge „drei Monatsbezüge“ durch die Wortfolge „drei Monatsbezüge bzw Monatseinkommen“ ersetzt.

4. Im § 54 wird angefügt:

„(5) Die §§ 7 und 12 Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2007 treten mit 1. Jänner 2008 in Kraft.“

Artikel VII

Das Allgemeine Landeshaushaltsgesetz, LGBl Nr 7/2015, wird geändert wie folgt:

1. Im § 23 Abs 1 lautet der sechste Satz:

“Für den allgemeinen Landesdienst und die in den Kliniken der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken BetriebsgesmbH tätigen Bediensteten ist eine Gliederung nach Beamtinnen und Beamten einerseits und Vertragsbediensteten andererseits vorzunehmen und wie folgt weiter zu untergliedern:

1. bei Bediensteten, die nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegen:
 - a) Beamtinnen und Beamte nach Verwendungsgruppen;
 - b) Vertragsbedienstete nach Entlohnungsgruppen;
2. bei Bediensteten, die dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegen, nach Modellstellen und Modellfunktionen.“

2. Nach § 30 wird angefügt:

In-und Außerkrafttreten novellierter Bestimmungen

§ 31

§ 23 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2015 tritt mit 1. Jänner 2016. in Kraft.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

1.1. Das Dienstrecht der Landesbediensteten sieht derzeit unterschiedliche Entlohnungssysteme für Beamtinnen und Beamte einerseits und für Vertragsbedienstete andererseits vor; im Vertragsbedienstetenrecht gibt es überdies eine Unterscheidung in Bedienstete der allgemeinen Verwaltung (Entlohnungsschema I) und Bedienstete in handwerklicher Verwendung (Entlohnungsschema II). Für die Entlohnung der Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen ist das Salzburger Kinderbetreuungsgesetz 2007 und für Richterinnen und Richter des Landesverwaltungsgerichtes das Salzburger Landesverwaltungsgerichtsgesetz maßgeblich. Die Höhe des Einkommens wird überwiegend nicht durch die tatsächlich verrichtete Arbeit, sondern durch die Einordnung in eines der genannten Entlohnungssysteme und darüber hinaus durch die Ausbildung und das Dienstalter bestimmt. Das Einkommen steigt mit zunehmendem Dienstalter stark an und ist in der Regel in der zweiten Laufbahnhälfte deutlich höher als in der ersten. Diese Einkommensverteilung stimmt mit den Anforderungen, die sich aus der typischen Lebensplanung der Bediensteten ergeben, nicht überein, da die höchste Ausgabenbelastung (Deckung des Wohnbedarfes, Familiengründung) überwiegend in der ersten Laufbahnhälfte vorliegt. Zudem haben überdurchschnittliche Leistung und Engagement nur begrenzten Einfluss auf die Einkommenshöhe; eine sogenannte „Übernorm“ (§§ 17 ff des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 – L-BG) bewirkt lediglich, dass Beförderungen in verkürzten Abständen erfolgen können. Schließlich werden spezifische Anforderungen der konkret ausgeführten Tätigkeit, wie etwa das Wahrnehmen von Führungsverantwortung, durch zahlreich vorgesehene, wenig übersichtliche Zulagen abgegolten.

Diese nicht mehr zeitgemäßen Entlohnungsbestimmungen sollen durch ein modernes, leistungsorientiertes System ersetzt werden. Zu diesem Zweck erteilte die Landesregierung im Sommer 2014 den Auftrag, aufbauend auf dem bereits im Jahr 2001 von der Firma BWI – Betriebswirtschaftliches Institut-Unternehmensberatung GmbH in Dornbirn entwickelten neuen Gehaltssystem einen Gesetzentwurf auszuarbeiten. Nach umfangreichen Arbeitsplatzanalysen und Bewertungen sowie zahlreichen Informationsgesprächen mit Bediensteten liegt dieser Entwurf nun vor.

1.2. Das vorgeschlagene neue Gehaltssystem weist folgende wesentlichen Merkmale auf:

– Einheitliches System:

Das System unterscheidet nicht mehr zwischen Beamtinnen und Beamten einerseits sowie Vertragsbediensteten (Entlohnungsschema I oder II) andererseits.

– Funktionsorientiertes Monatseinkommen:

Die Höhe des Monatseinkommens wird primär an die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes gekoppelt.

– Einkommensverlagerung innerhalb des Aktiv-Lebenseinkommens:

Der dienstaltersbezogene Einkommensanstieg wird verringert. Die Lebensverdienstsumme wird deutlich zugunsten der früheren Dienstjahre umverteilt. Dadurch steigt auch die Attraktivität des Landesdienstes für junge und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

– Weitgehende Beseitigung von Sonderentgeltbestandteilen („All-inclusive-Gehalt“):

Ein wesentliches Projektziel sind transparente Einkommensstrukturen mit möglichst wenigen Sonderentgeltbestandteilen. Besondere Anforderungen an Bedienstete, die bisher durch Zulagen und bestimmte Nebengebühren abgegolten wurden, sollen künftig bereits durch das Funktionseinkommen größtenteils abgedeckt werden. Die bisher vorgesehenen Zulagen (mit Ausnahme der Kinderzulage und der für Spitalsärztinnen und -ärzte neu vorgesehenen Habilitationszulage) und einige Nebengebühren (zB Mehrleistungszulagen, Fehlgeldentschädigung) entfallen. Zum Teil werden bestehende Nebengebühren aus steuerlichen Gründen jedoch weiter vorgeschlagen.

– Marktannäherung:

Die Änderung des Einkommensverlaufs (stärkerer Anstieg zu Laufbahnbeginn, Abflachen gegen Laufbahnende) bewirkt auch eine Anpassung an die auf dem Salzburger Arbeitsmarkt üblichen Bedingungen.

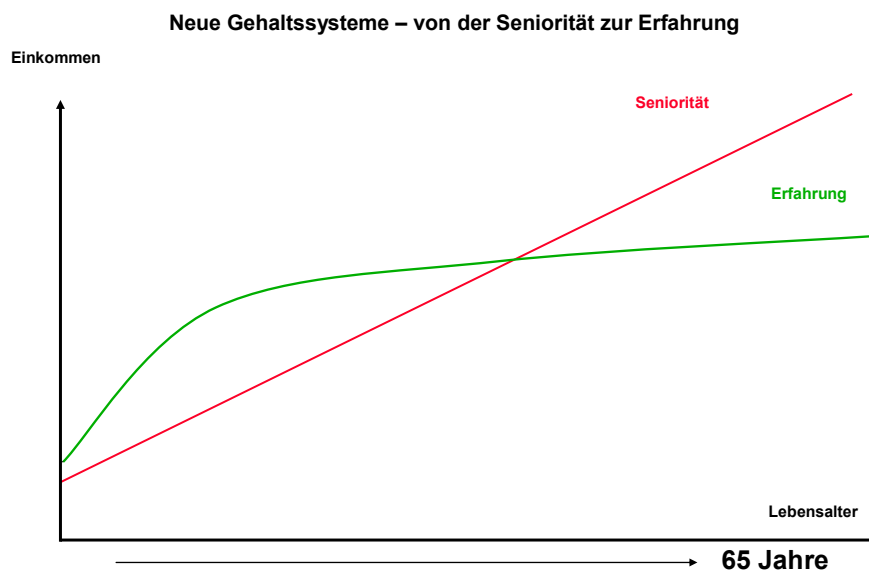
1.3. Im neuen Gehaltssystem bestimmt sich die Einkommenshöhe nicht mehr nach der Zuordnung zu einer Dienstklasse oder Entlohnungsgruppe, sondern nach der **Modellstelle**, der die Aufgaben einer oder eines Bediensteten zugeordnet werden. Modellstellen (Art I § 7) geben in abstrakter Form, dh ohne Bedachtnahme auf derzeit im Landesdienst konkret anzutreffende Stellen, die auf die wesentlichen Grundanforderungen reduzierten Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zielsetzungen für Bedienstete mit ähnlichen Tätigkeitsbereichen wieder. Die Zuordnung erfolgt, indem das Anforderungsprofil der konkreten Aufgaben mit jenem der in Betracht kommenden Modellstellen verglichen und der Modellstelle mit der besten

Übereinstimmung zugeordnet wird (Art I § 8). Gleichartige Modellstellen können zu **Modellfunktionen** (Art I § 7) zusammengefasst werden. Die **Einreihungspläne** (Art I § 6) bilden alle derzeit im Landesdienst anzutreffenden Modellstellen bzw -funktionen ab. Aus den Einreihungsplänen lässt sich auch das der Modellstelle zugeordnete **Einkommensband** (Art I § 4) ablesen; dieses Einkommensband legt die konkrete Einkommenshöhe fest (Entlohnungsschema, Art I Anlage 1). Die erforderliche Nachprüfbarkeit der richtigen Modellstellenzuordnung schafft die **Modellstellen-Verordnung** (Art I § 7), in der detailliert die einer Modellstelle zugeordneten Anforderungen festzulegen sind, so dass jede Bedienstete bzw jeder Bediensteter vergleichen kann, ob die ihr bzw ihm konkret zugeordneten Aufgaben der zugeordneten Modellstelle entsprechen. Zur Überprüfung der Zuordnungen wird ein eigenes Verfahren vorgesehen, das unter Einbeziehung der Dienstnehmervertretung zu einer (Neu-)Beurteilung der Zuteilung führt. (Art I § 10).

Das neue Entlohnungsschema ist in die zwei Bereiche Verwaltungsbereich (sog „Hoheitsverwaltung“, im Wesentlichen die Bediensteten des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften, der Straßenmeistereien, des Landesrechnungshofes, der Landtagsdirektion, des Landesabgabenamtes und der sog „kleinen Anstalten“ [Verordnung LGBl Nr 71/2011], aber auch Verwaltungspersonal, naturwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrerinnen und Lehrer in der SALK), und medizinischer Bereich geteilt. Dem medizinischen Bereich werden dabei alle Bediensteten mit einer bestimmten Tätigkeit zuordnet (Art I § 3 Z 9). Das Entlohnungsschema umfasst im Verwaltungsbereich 14 und im medizinischen Bereich 26 Einkommensbänder; für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung besteht ein eigenes, an die Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses angepasstes Schema (Entlohnungsschema 3, Anlage 1). Mit dem Einkommen sind alle spezifischen Anforderungen an die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber, wie etwa ihre bzw seine besondere Verantwortung, Erschwernisse und Belastungen, aber auch eine für die Tätigkeit erforderliche besondere Ausbildung, abgegolten, soweit das Gesetz nicht eine gesonderte Abgeltung durch Nebengebühren vorsieht. Im Verwaltungsbereich sind mit dem Einkommen der Einkommensbänder 9 bis 14 im Regelfall überdies auch alle zeitlichen und mengenmäßigen Mehrleistungen abgegolten, so dass auch keine entsprechenden Nebengebühren (Art I §§ 27 ff) mehr in Betracht kommen.

Die Einkommenskurve orientiert sich, unter Zugrundelegung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und ausgehend vom jeweiligen Funktionsentgelt der (niedrigsten) Einkommensstufe 0 bzw 1, an der marktüblichen Gehaltsentwicklung, berücksichtigt aber auch spezielle Anforderungen des Landesdienstes im Hinblick auf den Erfahrungsanstieg. Von der Dienstzeit abhängige **Vorrückungen** (Art I § 12) sind über einen Zeitraum von insgesamt 33 Jahren im Verwaltungsbereich und von 21 Jahren im medizinischen Bereich möglich,

Den Unterschied zum bisherigen Entlohnungssystem zeigt die folgende Graphik:



Die **Leistungskomponente** (Art I § 14) soll als variabler Einkommensteil einen besonderen Anreiz zur Erbringung überdurchschnittlicher Leistungen bieten. Grundlage für die Leistungsbeurteilung, die von der oder dem Vorgesetzten vorzunehmen ist, bildet die für einen bestimmten Beurteilungszeitraum abzuschließende Zielvereinbarung, die prozentuell abgestufte Zielerreichungsgrade (Zielkorridor) zu enthalten hat. Nach Maßgabe des Zielerreichungsgrades, der im Beurteilungsgespräch festgestellt worden ist, gebührt ein prozentueller Anteil der vereinbarten Leistungskomponente.

1.4. Das neue Gehaltssystem gilt für alle neu eintretenden Bediensteten (Art I § 2 Abs 1 Z 1 bis 3). Für die bereits dem Dienststand angehörenden Bediensteten wird die Möglichkeit eröffnet, sich für das neue Gehaltssystem zu entscheiden (**Optionsmöglichkeit**, Art I § 44). Für die Abschätzung der Kostenfolgen wird davon ausgegangen, dass nach Berufsgruppen unterschiedliche Anteile im medizinischen Bereich (50 % Pflege, 37 % MTD) von dieser Optionsmöglichkeit Gebrauch machen werden. Diese Schätzung geht von der Annahme aus, dass wohl nur Personen optieren werden, die im neuen Gehaltssystem insgesamt ein höheres Monatseinkommen erzielen werden als im bestehenden Gehalts- bzw Entlohnungsschema. Für den Verwaltungsbereich liegt keine Schätzung der Optionswahrscheinlichkeit vor. Besonderer Wert wird darauf gelegt, dass auf Bedienstete **kein Druck** zur Ausübung der Optionsmöglichkeit ausgeübt werden darf (Art I § 44 Abs 6). Auch jede indirekte Druckmöglichkeit, zB durch die Ausschreibung von Stellen ausschließlich im neuen Gehaltssystem, wird untersagt.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

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

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Das Vorhaben steht nicht in Widerspruch zu unionsrechtlichen Bestimmungen.

4. Kostenfolgen:

4.1. Eine exakte Kostenberechnung setzt Kenntnisse über die Inanspruchnahme der Optionsmöglichkeit voraus, die derzeit naturgemäß noch nicht vorliegen. Die nachfolgende Kostenschätzung beruht daher, wie bereits unter Pkt 1.4 ausgeführt, auf der Annahme, dass im Verwaltungsbereich und im medizinischen Bereich nach Berufsgruppen unterschiedliche Prozentsätze der nicht unmittelbar dem neuen Gehaltssystem unterliegenden Bediensteten von der Optionsmöglichkeit Gebrauch machen werden. Unwägbarkeiten liegen überdies in der Höhe der jährlichen Gehaltsabschlüsse, der Entwicklung des Pensionsantrittsalters in den kommenden Jahren sowie in nicht vorhersehbaren Änderungen der Personal- und Organisationsstruktur. Insgesamt werden für optierende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mehrausgaben von ca 9,01 Mio € im Verwaltungsbereich (ca 6,06 Mio € in der Hoheitsverwaltung und ca 2,95 Mio für das Verwaltungspersonal der SALK) erwartet. Dazu kommen Mehrkosten von ca 1 Mio € jährlich für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für das medizinische Personal der SALK werden Mehrkosten von insgesamt ca 9,4 Mio € veranschlagt.

4.2. Neben den Kosten für jene Bedienstete, die von der Optionsmöglichkeit Gebrauch machen (Pkt 4.1), werden sich auch Mehrausgaben aus den zu Beginn der Berufslaufbahn in der Regel höheren Monatseinkommen der nach Einführung des neuen Gehaltssystems eintretenden Bediensteten ergeben. Diese Mehrkosten werden mit ca 1,0 Mio € im Verwaltungsbereich und mit ca Mio € im medizinischen Bereich angegeben.

4.3. Die Einführung eines völlig neuen, den Bediensteten nicht vertrauten Gehaltssystems wird auch den zur Vollziehung erforderlichen Verwaltungsaufwand erhöhen. Zu denken ist dabei insbesondere an die erforderliche Optionsberatung und die Vollziehung der Optionsbestimmung (Art I § 44). Eine konkrete Schätzung dieses zusätzlichen Aufwandes ist nicht möglich, es ist aber wahrscheinlich, dass in den betroffenen personalführenden Stellen (Personalabteilung des Amtes und Personalstelle der SALK) ein zusätzlicher Personalbedarf entsteht.

5. Gender-Mainstreaming:

Das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz selbst ist geschlechtergerecht formuliert. In den begleitend erforderlichen Gesetzesnovellierungen (Art II bis VII) ist dies nur dann der Fall, wenn auch das novellierte Gesetz geschlechtergerecht gefasst ist.

6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art I:

Zu § 1:

Wie bereits in Pkt 1.2 ausgeführt worden ist, ist besonders die Beseitigung der derzeit bestehenden unterschiedlichen Entlohnungssysteme für Beamtinnen und Beamte einerseits und für Vertragsbedienstete andererseits ein wesentliches Ziel der Gehaltsreform. Im Hinblick auf den die Verwaltung und Gesetzge-

bung gleichermaßen bindenden Gleichheitsgrundsatz (Art 7 B-VG), aber auch unter Berücksichtigung der besonderen Bedeutung der Nichtdiskriminierung im Unionsrecht (vgl die Auflistung der einschlägigen Richtlinien im § 51 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl Nr 31/2006 idgF), wird als wichtiges Ziel des neuen Gehaltssystems auch die nicht diskriminierende Wirkung genannt.

Das neu vorgesehene Monatseinkommen soll sich insbesondere an der Verwendung orientieren und nicht mehr wie bisher überwiegend an der Ausbildung. Angestrebt wird ein weitgehender Entfall von Zulagen und Nebengebühren, die mit der Verwendung verbundenen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Erschwernisse werden im Regelfall mit dem Monatseinkommen abgegolten, da sie bei der in den Einreihungsplänen (Art I Anlage 2) zugrundeliegenden Modellstellenbewertung berücksichtigt sind. Mit dem jeweiligen Monatseinkommen sind auch besonders anspruchsvolle Dienste, Führungstätigkeiten sowie Dienste unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder solche, die eine besonders anspruchsvolle Ausbildung erfordern, abgegolten. Zur Abgeltung jener dienstlichen Leistungen, die bei der Bewertung der Modellstellen nicht berücksichtigt werden konnten, werden folgende Nebengebühren vorgesehen (alle Paragraphenzitate beziehen sich auf Art I): Überstunden- und Mehrstundenabgeltung (§ 29), Abgeltung der Wochenend- und Feiertagstätigkeit (§ 30), Journaldienstabgeltung (§ 31), Bereitschaftsabgeltung (§ 32), Gefahrenabgeltung (§ 33), Erschwernisabgeltung (§ 34), Erschwernisabgeltung für die kurzfristige Übernahme von verlängerten Diensten nach dem KA-AZG (§ 35), Fahrtkostenzuschuss (§ 36), Jubiläumszuwendung (§ 37), Reisegebühren (§ 38).

Zu § 2:

Das neue Gehaltssystem gilt für alle Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2016 begründet wird (Abs 1 Z 1); durch eine allfällige später folgende Pragmatisierung tritt keine Änderung des Gehaltssystems ein (Abs 1 Z 2). Abs 1 Z 3 regelt den eher seltenen (aber in Ausnahmefällen wie zB bei der Bestellung zur Landesamtsdirektorin oder zum Landesamtsdirektor rechtlich möglichen) Fall einer direkten Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. Abs 1 Z 4 verweist auf die allen Bediensteten offen stehende Möglichkeit, sich für die Anwendung des neuen Gehaltssystems zu entscheiden (vgl Pkt 1.4).

Für neu eintretende Richterinnen und Richter des Landesverwaltungsgerichtes ist im § 25 des Salzburger Landesverwaltungsgerichtsgesetzes bereits jetzt eine Entlohnung vorgesehen, die sich weitgehend an den in Z 1.2 dargestellten Grundsätzen orientiert. Diese Personengruppe wird daher von der Anwendung des Landesbediensteten-Gehaltsgesetzes ausgeschlossen.

Zu § 3:

Einige wesentliche Begriffe des neuen Gehaltssystems werden hier zusammengefasst definiert. Von besonderer Bedeutung ist die näher präzierte Unterscheidung in medizinischen Bereich und Verwaltungsbereich, die nach Berufsgruppen vorgenommen wird (Z 9 und 12). Ärztliches Personal im Amtsbereich (zB Amtsärztinnen und -ärzte) wird nicht dem medizinischen Bereich zugeordnet, da die dienstlichen Rahmenbedingungen (zB Arbeitszeit) eher dem Verwaltungsbereich entsprechen. Aus diesem Grund (gleiche dienstrechtliche Rahmenbedingungen) finden auf Verwaltungspersonal, das der SALK zugewiesen worden ist, die Bestimmungen für den Verwaltungsbereich Anwendung.

Zu den §§ 4 bis 6:

Aus diesen Bestimmungen ergeben sich zentrale Aussagen des neuen Gehaltssystems:

- die Anknüpfung des Monatseinkommens an die Verwendung (= Modellstelle), die sich aus deren Zuordnung zu einem Einkommensband ableiten lässt, und
- die Höhe des für das Einkommensband festgelegten Einkommens.

Die Entlohnungsschemas (Anlage 1) sehen für den Verwaltungsbereich 14 Einkommensbänder mit jeweils 9 Einkommensstufen und im medizinischen Bereich 26 Einkommensbänder mit ebenfalls jeweils 9 Einkommensstufen vor, die im Weg der Vorrückung (§ 12) erreicht werden können. Für Ärzte und Ärztinnen in Ausbildung enthält das Entlohnungsschema 3 eigene Einkommensansätze, die auf die spezifischen Gegebenheiten des Ausbildungsverhältnisses Bedacht nehmen. Die Zuordnung zur Modellstelle (in Ausnahmefälle zu mehreren Modellstellen) ist gemäß § 8 bei Vertragsbediensteten im Dienstvertrag und bei Beamtinnen und Beamten im Ernennungsbescheid vorzunehmen. Jede Modellstelle ist, ausgehend von ihrem Anforderungswert, in den Einreihungsplänen (Anlage 2) einem der 14 bzw 26 Einkommensbänder zugeordnet.

Je höher der Anforderungswert, desto höher ist das Einkommensband eingestuft, das nächst höhere Einkommensband steht für einen jeweils um bis zu drei Punkten höheren Anforderungswert. Die Höhe des Anforderungswertes ist nach unten und oben grundsätzlich unbeschränkt, dennoch sind Modellstellen mit Anforderungswerten unter 15 Punkten und über 84 Punkten (bzw 90 Punkten im medizinischen Bereich)

eher unwahrscheinlich, da einerseits auch einfachste Modellstellen ein Mindestmaß an Anforderungen an die Bedienstete oder den Bediensteten stellen und andererseits die Inhaberinnen und Inhaber selbst qualifizierter Modellfunktionen nie alle Anforderungen in ihrer höchsten Ausprägung erfüllen müssen. Modellstellen, die aufgrund ihrer Punktwerte innerhalb eines Einkommensbandes zusammengefasst sind, gelten als gleichwertig.

In den Einkommensbändern 9 bis 14 im Verwaltungsbereich werden durch das Monatseinkommen bei Führungskräften auch alle in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen mit einem bestimmten Prozentsatz des Monatseinkommens abgegolten, so dass die Gewährung entsprechender Nebengebühren (§§ 26 ff) im Regelfall nicht mehr in Betracht kommt (§ 5 Abs 1).

Das Monatseinkommen beginnt grundsätzlich mit der Einkommensstufe 1, Vordienstzeiten werden nach Maßgabe von § 12 berücksichtigt. Für den Dienstgeber bzw die Dienstbehörde besteht darüber hinaus die Möglichkeit, in besonders gelagerten Fällen (zB bei hochqualifizierten Bediensteten mit in hohem Maß einschlägiger Vordienstzeit oder mit im Dienstverhältnis erworbenen hochwertigen Zusatzqualifikationen) eine Sondervorrückung anzuordnen bzw im Vertragsbedienstetenverhältnis zu vereinbaren (§ 5 Abs 2 am Beginn des Dienstverhältnisses für Vordienstzeiten, § 12 Abs 2 im laufenden Dienstverhältnis). Diese Bestimmung soll gewährleisten, dass der Landesdienst bei der Anwerbung von besonders erfahrenen und/oder besonders hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ein im Vergleich zu anderen Dienstgeberinnen und Dienstgebern konkurrenzfähiges Einkommen bieten kann.

§ 5 Abs 3 sieht abweichende Bestimmungen für bestimmte Berufsgruppen vor, und zwar in Form eines bereits erwähnten eigenen Entlohnungsschemas (3) für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung und in Form eines fixes Entgelts, das durch Vorrückungen nicht erhöht werden kann, für Ausbildungsjuristinnen und -juristen, Ausbildungspsychologinnen und -psychologen, Ferialkräfte, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausnahme der Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten sowie Personen, die im Rahmen von Maßnahmen der Arbeitsrehabilitation beschäftigt werden. Personen, die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen einer Ausbildung absolvieren (zB ein Berufspraktikum nach § 3 Z 3 des Fachhochschul-Studiengesetzes oder ein Pflichtpraktikum nach dem Schulorganisationsgesetz), erhalten daher keine Praktikantentlohnung.

Zu § 7:

Der gewählten Modellstellenbewertung liegt die Überlegung zugrunde, dass eine flächendeckende Bewertung aller in der Salzburger Landesverwaltung inklusive SALK bestehenden Planstellen mit einem enormen Aufwand verbunden wäre und auf Grund der sich ständig ändernden Anforderungen laufend adaptiert werden müsste, sodass das Ergebnis nie vollständig der Realität entsprechen würde. Daher werden für alle Aufgabenbereiche der Bediensteten abstrakte Modellstellen konstruiert, deren Aufgabenbereiche losgelöst von der konkreten Situation und damit auch losgelöst von einer bestimmten Stelleninhaberin oder einem bestimmten Stelleninhaber nach festgelegten Anforderungsarten (§ 7 Abs 2) definiert sind. Die konkreten Aufgaben der einzelnen Bediensteten sind jener Modellstelle zuzuordnen, die ihrer Verwendung am ehesten entspricht (§ 8).

Die Darstellung der Modellstellen, ihre Zusammenfassung in Modellfunktion und die Zuordnung zu einem Einkommensband erfolgt in den Einreihungsplänen (§ 6), die durch Verordnung der Landesregierung festgelegt werden. Die Einreihungspläne stellen eine strukturierte Übersicht über sämtliche derzeit im Landesdienst bestehenden Modellfunktionen und Modellstellen dar.

Die konkrete inhaltliche Bewertung und Beschreibung der Modellstellen nach Anforderungsgraden bei den Anforderungsarten wird einer Verordnung vorbehalten (§ 7 Abs 1). Die Anforderungsarten (Abs 2) repräsentieren aus der Vielzahl von Gesichtspunkten jene Stellenanforderungen, die allgemein als relevant angesehen werden. Für jede Anforderungsart sind die zwei wesentlichen Bewertungsaspekte festgelegt, die zur Typisierung der Anforderungsgrade in Stufen unterteilt sind. Der den einzelnen Stufen entsprechende Anforderungsgrad wird in einer Verordnung (§ 7 Abs 3) in Form von Textbausteinen definiert und mit einem bestimmten Punktwert verbunden.

Abs 4 enthält die mathematische Formel, mit der der Punktwert einer Anforderungsart berechnet wird. Diese Formel entspricht jener, nach der auch bei der Vorbereitung des Gesetzesvorhabens die Modellstellenbewertungen vorgenommen worden sind. Das Merkmalsgewicht der Anforderungsart (MG_A) wird im § 7 Abs 5 festgelegt, ebenso die Aspektgewichte ($AG_{1,2}$) der jeweiligen Bewertungsaspekte. AG_1 entspricht immer der oberen Zeile der Anforderungsart, AG_2 entspricht der unteren. Die Punktwerte der einzelnen Bewertungsaspekte einer Anforderungsart ($P_{1,2}$) werden in der Modellstellenverordnung bestimmt. Das Ergebnis ist der gewichtete Punktwert je Anforderungsart (PW_A). Die Summe der Punktwerte aller Anforderungsarten ergibt den Punktwert eines Modellstellenprofils und damit dessen Einordnung im Einreihungsplan.

Die unterschiedliche Gewichtung der Anforderungsarten (§ 7 Abs 5) entspricht den spezifischen Erfordernissen des Landesdienstes im Verwaltungsbereich einerseits und im medizinischen Bereich andererseits. Bei der medizinischen Behandlung oder Pflege von Patientinnen und Patienten stehen schwerpunktmäßig andere Kompetenzen im Vordergrund als im Verwaltungsbereich, daraus ergibt sich in der Folge auch eine unterschiedliche Bewertung einzelner Merkmale. Beispielhaft wird auf die die Entscheidungskompetenz verwiesen, die bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im medizinischen Bereich eine tendenziell größere Rolle spielt, da dort öfter als im Verwaltungsbereich kurzfristig Entscheidungen mit weitreichenden Folgen für das Leben oder die Gesundheit von Menschen getroffen werden müssen.

Auch die Bewertungsaspekte für die Anforderungsarten sind nicht gleich bedeutsam, weshalb auch sie zueinander unterschiedlich gewichtet sind (Aspektgewicht). Die Summe der so gewichteten Punktwerte muss dem Anforderungswert gemäß Einreichungsplan, der eine Breite von drei Punkten aufweist, entsprechen. Dazu ist es notwendig, dass die Berechnungen für den Anforderungswert im Einreichungsplan und für den Punktwert auf Grund der Bewertung der Anforderungsarten übereinstimmen.

Zu § 8:

Maßgeblich für die Zuordnung zu einer konkreten Modellstelle (bzw in Ausnahmefällen in der SALK zu mehreren Modellstellen) ist ausschließlich die konkrete Verwendung der oder des Bediensteten und damit die für die konkrete Tätigkeit und Funktion der bzw des Bediensteten maßgeblichen Stellenanforderungen. Die Zuordnung hat dabei zu der Modellstelle mit dem am ehesten übereinstimmenden Stellenanforderungsprofil laut Modellstellen-Verordnung zu erfolgen. Andere Aspekte, wie beispielsweise eine besondere Qualifikation der oder des Bediensteten, ihre bzw seine bisherigen Leistungen oder ihre bzw seine bisherige Einkommenshöhe bleiben im Hinblick auf die konsequente Funktionsbezogenheit des neuen Gehaltssystems unberücksichtigt. Die Zuordnung erfolgt für Beamtinnen oder Beamte durch Bescheid der Dienstbehörde bzw für Vertragsbedienstete durch den Dienstvertrag. Eine einmal vorgenommene Zuordnung kann bei Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 9 und 10 geändert werden.

Werden die Aufgaben der oder des Bediensteten einer anderen Modellstelle zugeordnet (Zuordnungsänderung), können sich dadurch auch das Einkommensband und damit das Einkommen ändern. Diese Änderung resultiert unmittelbar aus der Zuordnungsänderung und bedarf keiner eigenen Verfügung der Dienstbehörde bzw des Dienstgebers.

Die Verwendung einer oder eines Bediensteten kann in der SALK auf Grund wichtiger dienstlicher Interessen mehreren Modellstellen zugeordnet werden (Mischverwendungen gemäß Abs 1); die Zuordnung zu den zutreffenden Modellstellen hat anteilmäßig zu erfolgen.

Erfolgt die Zuordnung zu einer Modellstelle bzw zu mehreren Modellstellen nach Ansicht der oder des Bediensteten nicht entsprechend den Anforderungen ihrer oder seiner konkreten Verwendung, so kann sie bzw er oder die oder der unmittelbar Vorgesetzte die Überprüfung der Zuordnung (§ 10) schriftlich beantragen, wofür die Gründe im Antrag anzugeben sind (§ 10 Abs 1). Zutreffendenfalls ist eine Zuordnungsänderung vorzunehmen und dafür – falls erforderlich – im nächsten Dienstpostenplan Vorsorge zu treffen.

Zu § 9:

Aufgrund der Funktionsbezogenheit des Monateinkommens wirken sich Zuordnungsänderungen zukünftig stärker auf die Entlohnung aus als bisher, weil damit häufig auch eine andere Modellstellen- (und damit evtl Einkommensband-)Zuordnung verbunden sein wird. Zuordnungsänderungen müssen mit dem Dienstpostenplan (§ 23 des Allgemeinen Landeshaushaltungsgesetzes) übereinstimmen (§ 9 Abs 2).

Die Einreihung in ein höheres Einkommensband ist im Verwaltungsbereich entsprechend den im § 9 Abs 3 Z 1 enthaltenen Vorgaben vorzunehmen, die bei einem Wechsel in ein höheres Einkommensband (mit Ausnahme bei einem Wechsel in die Modellfunktion Führung) grundsätzlich eine gleichbleibende Einkommensstufe vorsehen. Bei einer Zuordnung in die Modellfunktion Führung ist bei einem Wechsel in das nächsthöhere Einkommensband eine Mindestverbesserung von 10 % und bei einem Wechsel in das zweitfolgende Einkommensband eine solche von 15 % vorsehen. Bei einer noch darüber liegenden besoldungsrechtlichen Verbesserung, dh bei einem Überspringen von (mindestens) zwei Einkommensbändern, wird das Einkommen der nächsthöheren Einkommensstufe bereits in einem solchen Ausmaß über der aktuellen Einkommensstufe der oder des Bediensteten liegen, dass keine Mindestverbesserung mehr angeordnet werden muss.

Im medizinischen Bereich unterscheiden sich die Einkommensbänder sowohl hinsichtlich der Höhe als auch hinsichtlich der Anzahl (26 statt 14) deutlich vom Verwaltungsbereich, so dass im § 9 Abs 3 Z 2 andere Bestimmungen für die Einstufung in höhere Einkommensbänder vorgesehen sind. Der Mindestunterschied zwischen zwei Einkommensbändern beträgt hier mindestens 5 %, dh bei zwei Einkommensbändern ergeben sich mindestens 10 % und bei drei Einkommensbändern mindestens 15 % usw. Abs 4 ent-

hält eine Sonderregelung für jene Ärztinnen und Ärzte, die aus dem Ausbildungsschema (2) in das Entlohnungsschema 2 wechseln. In diesem Sonderfall sieht § 12 Abs 3 Z 4 ausnahmsweise die Berücksichtigung von Ausbildungszeiten bei der Festlegung des Vorrückungstichtags vor.

Bei einer verschlechternden Zuordnung (§ 9 Abs 5) wird die Neueinstufung entsprechend dem geltenden Vorrückungstichtag, jedoch nach den Werten des neuen Einkommensbandes vorgenommen. Diese Bestimmung ist der bisher für Überstellungen (§ 85 L-BG) geltenden Rechtslage nachgebildet.

Die vorübergehende Zuordnung zu einer anderen Modellstelle ist auch ohne Zustimmung der oder des Bediensteten möglich, wenn dienstliche Interessen dafür sprechen. Die Dauer dieser vorübergehenden Zuordnung wird unterschiedlich festgelegt (Abs 6). Eine solche vorübergehende Zuordnung kann den Anspruch auf eine Verwendungsabgeltung (§ 11) zur Folge haben.

Abs 7 sieht im Hinblick auf die möglichen finanziellen Auswirkungen für verschlechternde Zuordnungsänderungen gegen den Willen der oder des Betroffenen strenge Voraussetzungen vor, die zwischen den Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerinteressen (zB Verwendung entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten, Einkommenssicherheit, Berufsplanung) und den Dienstgeberinteressen (zB flexibler Personaleinsatz, optimierte Personalentwicklung und Personalsteuerung, verwaltungsorganisatorische Erfordernisse) abwägen. Eine verschlechternde Modellstellen-Zuordnungen ist ohne Zustimmung der oder des Bediensteten nur zulässig, wenn die oder der Bedienstete die erforderliche Leistung nicht erbracht hat (negative Leistungsfeststellung, vgl § 13 Abs 1 Z 1 und 2 des Entwurfes), wenn bei Vertragsbediensteten Kündigungs- oder Entlassungsgründe vorliegen (§ 66 Abs 1 und 2 und § 69 Abs 2 L-VBG) oder wenn gegen Beamtinnen oder Beamte wegen einer Dienstpflichtverletzung eine Disziplinarstrafe in der Form einer Geldstrafe verhängt worden ist (§ 34 Abs 1 Z 3 L-BG). Aus dieser Beschränkung ergibt sich, dass zB die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (etwa eines Anschlusskarenzurlaubes nach einer Mutter- oder Vaterschaftskarenz) keine verschlechternde Zuordnungsänderung begründen kann. Bei mangelhafter gesundheitlicher Eignung für die entsprechende Verwendung, die im Extremfall ebenfalls einen Kündigungsgrund darstellen kann (§ 66 Abs 2 Z 2 L-VBG), von der das Land Salzburg als einem hohen Sozialstandard verpflichteter Dienstgeber jedoch kaum Gebrauch macht, wird im Regelfall im Einvernehmen mit der oder dem betroffenen Bediensteten eine geeignete neue Verwendung gefunden werden können. In jenen Fällen, in denen trotzdem eine Lösung durch die Dienstbehörde bzw den Dienstgeber gesucht werden muss, soll im Regelfall eine Kürzung von höchstens zwei (im Verwaltungsbereich) bzw sechs (im medizinischen Bereich) Einkommensbänder vorgenommen werden.

Grundsätzlich kann jede Zuordnungsänderung befristet werden (Abs 8). Wird die befristete Zuordnungsänderung nicht verlängert, wird die Zuordnung zu jener Modellstelle, der die Aufgaben der oder des Bediensteten vordem zugeordnet waren, wieder wirksam. Eine befristete Zuordnungsänderung gemäß Abs 8 wird dann sinnvoll sein, wenn absehbar ist, dass mit dem beschränkten Zeitraum des Abs 6 nicht das Auslangen gefunden werden kann (zB bei einer mehrjährigen Karenzvertretung).

Bedienstete, die der Meinung sind, dass die von der Dienstbehörde bzw vom Dienstgeber vorgenommene Zuordnung nicht rechtmäßig erfolgt ist, können eine Zuordnungsänderung beantragen (§ 10):

Zu § 10:

Bedienstete oder deren unmittelbare Vorgesetzte können eine Zuordnungsänderung beantragen, wenn sie der Meinung sind, dass die tatsächlich zu erfüllenden Aufgaben mit dem Modellstellenprofil nicht übereinstimmen. Diese Anträge sind mit den Organen der Dienstnehmervertretung zu verhandeln (§ 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes, § 10 Abs 2 lit a des Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetzes in der Fassung von Art V des Entwurfes). Sollten als berechtigt anerkannte Zuordnungsänderungen auch Folgen für den Dienstpostenplan haben, sind diese von der Landesregierung bei der nächsten Erstellung des Landeshaushalts zu veranlassen (§ 9 Abs 2 des Entwurfes).

Zu § 11:

Die Verwendungsabgeltung ist bisher im Zusammenhang mit der Verwendungszulage, dh mit der Abgeltung höherwertiger Dienste, geregelt (vgl § 76 L-BG). Die Verwendungszulage ist im neuen Gehaltssystem nicht mehr vorgesehen, da jene Gesichtspunkte, die gemäß § 75 Abs 1 Z 1 bis 3 L-BG für die Gewährung dieser Zulage ausschlaggebend sind, zur Gänze bei der Bewertung der Modellstelle Berücksichtigung gefunden haben.

Die vorübergehende Erfüllung von Aufgaben, die einer höheren Modellstelle entsprechen, ist jedoch auch im neuen System vorgesehen und führt nicht dazu, dass diese der höherwertigen Modellstelle zugewiesen werden müssen (vgl § 9 Abs 6 und 8), zB zur Vertretung von erkrankten oder sonst an der Dienstleistung gehinderten Vorgesetzten. Wenn diese Modellstelle einen höheren Anforderungswert aufweist als jene Modellstelle, der die bisherigen Aufgaben der oder des Bediensteten zugeordnet waren, dh einem höheren Einkommensband zugeordnet ist, gebührt eine Verwendungsabgeltung in der Höhe der Einkommensdif-

ferenz zwischen der Einkommensstufe 1 des eigenen und jener des höheren Einkommensbandes im medizinischen Bereich bzw von 50 % dieser Differenz im Verwaltungsbereich. Die Anpassung von allfälligen pauschalierten Nebengebühren (§ 27) ist in jedem Einzelfall zu prüfen.

Für Bedienstete, die gemäß § 3 Abs 7 des Salzburger Landesrechnungshofgesetzes 1993 mit der Stellvertretung der Direktorin oder des Direktors des Landesrechnungshofes betraut werden, ist eine Sonderbestimmung erforderlich (§ 11 Abs 2 des Entwurfs), da die Direktorin bzw der Direktor kein Monatseinkommen nach dem LB-GG, sondern Bezüge nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998 erhält. Als Vergleichseinkommen soll in diesem Fall das höchste Einkommensband (14) des Verwaltungsbereichs dienen.

Zu § 12:

Auch im neuen Gehaltssystem sind von der Funktionserfahrung abhängige Vorrückungen vorgesehen, allerdings wesentlich weniger als bisher. Der Vorrückungszeitraum ist nicht mehr einheitlich, sondern beträgt zwischen zwei und sechs Jahren im Verwaltungsbereich bzw zwei oder drei Jahren im medizinischen Bereich. Die Verweildauer in der letzten (9.) Entlohnungsstufe ist jeweils zeitlich unbeschränkt.

Wie bisher werden bestimmte Vordienstzeiten angerechnet, die im Abs 3 aufgelisteten Zeiten entsprechen mit Ausnahme der Z 4 weitgehend jenen, die mit der Novelle LGBl Nr 17/2015 festgelegt worden sind, jedoch mit der Maßgabe, dass der Zuschlag von zwei bzw vier Jahren nicht mehr vorgesehen ist. Diese Zurechnung von Zeiten sollte die Abgeltung bestimmter höherwertiger Ausbildungen bewirken (vgl die Erläuterungen der Regierungsvorlage zur zitierten Novelle, <http://www.salzburg.gv.at/002011-pi/15Gesetzgebungsperiode/3Session/504.pdf>), die jedoch im neuen Gehaltssystem bereits mit Ausnahme der im Abs 3 Z 4 vorgesehenen Ärzteausbildungszeiten durch das Einkommen des entsprechenden Einkommensbandes erfolgt. Im Abs 3 Z 3 werden die für die Kindererziehung anrechenbaren Zeiten mit 48 Monaten beschränkt, da die finanziellen Auswirkungen von angerechneten Zeiten durch die geringere Anzahl von Einkommensstufen wesentlich gravierender ausfallen als im bisherigen System.

Die Vorrückung erfolgt mit dem auf die Vollendung des jeweils festgelegten Zeitraums folgenden Monatsersten, die bisher vorgesehenen Vorrückungstermine (§ 82 Abs 2 L-BG) entfallen.

Zu § 13:

Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung sind bisher im Vertragsbedienstetenrecht nicht vorgesehen (vgl aber § 36 L-VBG). § 13 beruht daher inhaltlich auf § 83 L-BG unter Berücksichtigung der durch die Einbeziehung der Vertragsbediensteten erforderlichen Anpassungen. An die Stelle des Bescheides der Leistungsfeststellungskommission, mit dem bei Beamtinnen und Beamten das Nichterreichen des zu erwartenden Arbeitserfolges festgestellt wird (Unternorm, § 21 Abs 2 Z 2 L-BG), tritt bei Vertragsbediensteten die im § 21e Abs 2 L-VBG vorgesehene schriftliche Mitteilung mit demselben Inhalt. In beiden Fällen tritt die Hemmung erst dann ein, wenn der mögliche Rechtszug an das Landesverwaltungsgericht entweder nicht erfolgt oder aber die Gerichtsentscheidung vorliegt (§ 134 Abs 4 L-BG, § 21e Abs 7 L-VBG). Da im Vertragsbedienstetenrecht keine Bestimmungen über die Dienstprüfung enthalten sind, entfällt auch der bisher im § 83 Abs 1 Z 2 L-BG vorgesehene Hemmungsgrund. Die bisher im § 83 L-BG Abs 3 und 4 vorgesehene Sanierung von Zeiten, in denen die Vorrückung gehemmt war, ist nicht mehr vorgesehen, da die Hemmungsgründe ausschließlich von der oder dem Bediensteten zu verantworten sind und daher auch zu dauerhaften Einkommensverlusten führen sollen.

Zu § 14:

Stetig wachsende Anforderungen erfordern hohe Flexibilität und hohes Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um einen finanziellen Anreiz zur erhöhten Leistungsbereitschaft zu geben, soll es für Bedienstete, die nicht der Modellfunktion Führung zugeordnet sind, die Möglichkeit zur Vereinbarung einer Leistungskomponente im begrenzten Ausmaß geben. Dabei werden gemeinsam Ziele für eine bestimmte, flexibel zu vereinbarende Arbeitsperiode festgelegt, im Nachhinein evaluiert und nach Maßgabe der Zielerreichung die Leistungskomponente zur Auszahlung gebracht. Für solche Leistungsanreize soll in Hinkunft ein Betrag von ca 1 % des jährlichen Personalbudgets (das wären derzeit etwa 160.000 €) zur Verfügung stehen.

Die Zielvereinbarung hat sich dabei an den Anforderungen der Modellstelle zu orientieren. Da die Aufgabe der Leistungsbeurteilung auch solche Vorgesetzten treffen wird, die nicht diesem Gesetz unterliegen, enthält Abs 3 eine Klarstellung, dass auch für nicht diesem Gesetz unterliegende Bedienstete die Erfüllung der Vorgesetztenpflichten im Rahmen der Zuerkennung von Leistungskomponenten zu den Dienstpflichten gehört.

Zum Begriff der oder des Vorgesetzter sieht § 3 Z 13 eine Definition vor, die auf der bereits bisher bestehenden Rechtslage beruht. Die Vorgesetztereigenschaft ergibt sich nach dieser Bestimmung aus den jeweils geltenden organisationsrechtlichen Bestimmungen, dh dass diese Funktion für Abteilungsleiterin-

nen und Abteilungsleiter des Amtes, für Bezirkshauptleute und Leiterinnen und Leiter der Sonderverwaltungsbehörden der Landesamtsdirektorin oder dem Landesamtsdirektor oder in fachlichen Angelegenheiten dem ressortzuständigen Regierungsmitglied zukommt (vgl § 4 Abs 2 der Geschäftsordnung für das Amt der Salzburger Landesregierung sowie § 8 Abs 4 für Abteilungsleiterinnen und -leiter; § 3 Abs 1 der Bezirkshauptmannschaften-Geschäftsordnung für Bezirkshauptleute). Für die Landesamtsdirektorin oder den Landesamtsdirektor selbst kommt diese Aufgabe der Landeshauptfrau oder dem Landeshauptmann zu. Für die SALK wird klargestellt, dass (auch) die Geschäftsführerin bzw der Geschäftsführer Vorgesetzte im Sinn dieser Bestimmung sind. Die Zielvereinbarung muss jedoch nicht unbedingt mit der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten getroffen werden, sondern kann auch mit einer übergeordneten Führungskraft vereinbart werden.

Die Leistungsbeurteilung beruht auf einer Zielvereinbarung (Abs 2), die den zu erwartenden Arbeitserfolg in mehreren graduellen Abstufungen (Zielkorridor) festzulegen hat. Dies beruht auf der Überlegung, dass die Steuerung der Organisation und die Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch von allen Beteiligten verstandene und akkordierte Zielsetzungen Kennzeichen eines fortschrittlichen und dynamischen Managements sind. Die Vorteile von Zielvereinbarungen liegen darin, dass sie Klarheit über die Aufgaben schaffen, dass die erforderlichen Ressourcen bemessen werden, dass eine realistische Zeitplanung vorgenommen werden kann und schließlich dass sich die Zielerreichung mit angemessenem Aufwand überprüfen lässt. Die Leistungsbeurteilung ist von der oder dem Vorgesetzten in einem Beurteilungsgespräch zu erörtern. Die oder der Bedienstete hat nach dem Beurteilungsgespräch einen Anspruch auf eine schriftliche Ausfertigung der Leistungsbeurteilung (Abs 4). Das Ergebnis der Leistungsbeurteilung kann von der oder dem Bediensteten binnen einer Woche ab Zustellung schriftlich unter Angaben von Gründen beeinsprucht werden. Erfolgt kein Einspruch, so wird die Leistungsbeurteilung endgültig. Im Fall der Beeinspruchung entscheidet der Dienstgeber bzw die Dienstbehörde über die Leistungsbeurteilung. Die individuelle Leistung ist von der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten für den vereinbarten Zeitraum zu beurteilen.

Zu § 15:

Die Bestimmungen über die Kinderzulage entsprechen inhaltlich der geltenden Rechtslage (§ 79 L-BG idF des Gesetzes LGBl Nr 44/2015), der Prozentsatz orientiert sich jedoch an einem Einkommensansatz des neuen Gehaltssystems.

Die Habilitationszulage ist als Teil der Spitalsärztezulage ebenfalls bereits im geltenden Recht vorgesehen (§ 74a Abs 2 Z 1 L-BG idF des Gesetzes LGBl Nr/2015). Ein entsprechender Anreiz wird auch im neuen Gehaltssystem für erforderlich erachtet.

Zu § 16:

Zur Regelung des Pensionsbeitrages wird auf § 80 L-BG verwiesen, der auch auf Beamtinnen und Beamten im neuen Gehaltssystem Anwendung findet. Die Bemessungsgrundlage (§ 80 Abs 3 L-BG) umfasst das gesamte Monateinkommen und jene Nebengebühren, die einen Anspruch auf die Gewährung einer Nebengebührenezulage (§§ 60 ff LB-PG) begründen.

Zu § 17:

Die Bestimmungen über den Anfall und die Einstellung des Monateinkommens entsprechen den Inhalten des § 50 Abs 1 bis 4 L-VBG. Das Gehaltsrecht der Beamtinnen und Beamten geht derzeit im Unterschied von der für Vertragsbedienstete geltenden Rechtslage von einem Wirksamwerden gehaltsrechtlicher Änderungen erst zum nächstfolgenden Monatsersten aus. Die notwendige Vereinheitlichung folgt dem Regelungsvorbild des Vertragsbedienstetenrechtes (tagesbezogenes Wirksamwerden von Änderungen).

Zu § 18:

Die Bestimmungen über die Fortzahlung der Bezüge während einer Präsenzdienstleistung nach § 36 Abs 1 HGG 2001 (Truppenübungen, Kaderübungen, freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste, außerordentliche Übungen oder Einsatzpräsenzdienst) bleiben inhaltlich unverändert (§ 90 L-BG, § 61 L-VBG). Da sich der Einkommensansatz 1/1 des Entlohnungsschemas 1 vom Gehaltsansatz V/2 der Höhe nach unterscheidet, wird im Abs 1 letzter Satz ein geänderter Prozentsatz festgelegt, um den gleichen Grenzwert zu erreichen.

Zu § 19:

Die Auszahlung der Bezüge soll auch im neuen Gehaltssystem grundsätzlich zum Monatsersten erfolgen, für das erste Kalenderjahr des Dienstverhältnisses sieht Abs 3 jedoch abweichend davon die Auszahlung zum Monatsletzten vor. Bis zur Dauer eines Jahres kann ein Dienstverhältnis unter Wahrung einer Kündigungsfrist von weniger als einem Monat gekündigt werden (§ 67 Abs 1 L-VBG), so dass durch eine Auszahlung erst im Nachhinein kosten- und verwaltungssintensive Rückforderungen vermieden werden

können. Da öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse nur mehr in absoluten Ausnahmefällen neu begründet werden können (§ 1 Abs 1a L-BG), soll § 19 Abs 3 auf privatrechtliche Dienstverhältnisse beschränkt bleiben.

Zu § 20:

Diese Bestimmung fasst den Rechtsbestand der §§ 92 L-BG, 50 Abs 7 bis 9 und 55 L-VBG zusammen.

Zu den §§ 21 und 22:

Die Regelung über die gestaffelte Fortzahlung des Monatseinkommens an Vertragsbedienstete und Beamtinnen bzw Beamte im Krankheitsfall bleibt im Wesentlichen unverändert (vgl §§ 92a L-BG und 60 L-VBG), im § 21 Abs 1 ist jedoch die im § 60 Abs 1 L-VBG noch enthaltende Mindestdauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen als Voraussetzung für die Fortzahlung des Einkommens im Krankheitsfall nicht mehr vorgesehen. Außerdem ist keine dem § 60 Abs 10 L-VBG vergleichbare Bestimmung mehr vorgesehen, der eine Zurechnung von Zeiten eines Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft vorgesehen hat. Während der Dauer der Fortzahlung des Einkommens ruht bei Vertragsbediensteten der Anspruch auf Krankengeld (§§ 138 ff ASVG).

Zu § 23:

Die Bestimmung über den Abzug von Beiträgen zu kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen (zB Gewerkschaften) bleibt unverändert (§ 93 L-BG, § 50 Abs 6 L-VBG).

Zu § 24:

Das Vertragsbedienstetenrecht enthält, abgesehen von der Festlegung einer Verjährungsfrist von drei Jahren für die Rückforderung im § 52 Abs 2 L-VBG, derzeit keine dem § 94 L-BG entsprechende Bestimmung über den Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen. Im neuen Gehaltssystem ist eine für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete gleichermaßen geltende Bestimmung vorgesehen, die auf die gegenüber Vertragsbediensteten fehlenden Behördenbefugnisse Bedacht nimmt. Die Möglichkeit der Ratenzahlung, der Stundung oder des Verzichts auf die Rückforderung soll für alle Bediensteten gelten.

Zu § 25:

Diese Bestimmung fasst die in den §§ 95 L-BG und 52 L-VBG getroffenen Regelungen über die Verjährung von Leistungs- und Rückforderungsansprüchen zusammen.

Zu § 26:

Diese (nur für Beamtinnen und Beamte relevante) Bestimmung entspricht § 96 L-BG.

Zu § 27:

Von den bisher vorgesehenen Nebengebühren entfallen die Pauschalvergütung für den verlängerten Dienstplan (§ 100 L-BG), die Mehrleistungszulage (§ 104 L-BG), die Belohnung (§ 105 L-BG), die Aufwandsentschädigung (§ 108 L-BG) und die Fehlgeldentschädigung (§ 109 L-BG) ersatzlos, da die mit diesen Nebengebühren abgegoltenen Erschwernisse bei der Bewertung der Modellstelle berücksichtigt worden sind. Die Gefahrenzulage und die Erschwerniszulage werden nur mehr eingeschränkt für jene Besonderheiten der Dienstverrichtung gewährt, die nicht bereits durch das Monatseinkommen abgegolten sind (vgl die Erläuterungen zu den §§ 33 und 34). Neu vorgesehen sind demgegenüber zusätzliche Abgeltung für verlängerte Dienste (§ 4 KA-AZG) sowohl im Rahmen der bisherigen Sonn- und Feiertagsvergütung (jetzt: Abgeltung der Wochenend- und Feiertagstätigkeit, § 30) als auch als gesonderter Fall der Erschwernisabgeltung (§ 35). Die bisher im Nebengebührenrecht häufige Bezeichnung einer Vergütung als „Zulage“ wird (mit Ausnahme der Sonn- und Feiertagszulage, § 30) vermieden, um eine Verwechslung mit den „echten“ Zulagen, die im alten Gehaltsrecht einen Bestandteil des Monatsbezuges bildeten, zu vermeiden.

Im Übrigen entsprechen die Bestimmungen über die Arten der Nebengebühren und der Pauschalierung der bisher geltenden Rechtslage (§ 97 L-BG, § 56 L-VBG). An die Stelle des Gehaltsansatzes V/2 tritt im neuen Gehaltssystem der Einkommensansatz der Einkommensstufe 1 des Einkommensbandes 1 entweder des Einkommensschemas 1 oder des Einkommensschemas 2. Dieser neue „Grundwert“ wurde auf Grund der leichten Merkbarkeit gewählt („1/1“); die unterschiedliche Höhe macht eine Neufestsetzung von bisher geltenden Prozentsätzen erforderlich.

Zu § 28:

Die Bestimmungen über den Anspruch auf Nebengebühren bei Teilbeschäftigung oder Dienstfreistellung bleiben unverändert (§ 98 L-BG, § 56 L-VBG).

Zu § 29:

Bemessungsgrundlage der Überstunden-Grundvergütung ist derzeit das Gehalt (bei Beamtinnen und Beamten) bzw das Monatsentgelt (bei Vertragsbediensteten) einschließlich bestimmter Zulagen (§ 99 Abs 3 L-BG, eine Auflistung der einzubeziehenden Zulagen enthält § 97 Abs 3 Z 1 L-BG). Das neu vorgesehene Monatseinkommen deckt jedoch nicht nur Gehalt (Monatsentgelt) und bestimmte Zulagen ab, sondern alle Zulagen (außer der hier nicht relevanten Kinderzulage bzw der Habilitationszulage) und verschiedene Nebengebühren. Um eine vergleichbare Berechnungsgrundlage für die Überstunden-Grundvergütung zu erreichen, sieht Abs 3 daher vor, dass als Bemessungsgrundlage ein um 20 % reduziertes Monatseinkommen heranzuziehen ist. Für die Mehrstunden, dh für Mehrleistungen von Teilzeitbeschäftigten, mit den die für Vollbeschäftigung geltende Wochenstundenanzahl nicht erreicht wird, ist diese Reduktion aus unionsrechtlichen Gründen nicht vorgesehen, da der EuGH mit Urteil vom 6. Dezember 2007, C-300/06, im Fall Voß zu Recht erkannt hat, dass die Stundenentlohnung von Teilbeschäftigten, die Mehrarbeit leisten, nicht geringer sein darf als der Stundenlohn von Vollbeschäftigten. Dies gilt jedoch nur bis zum Erreichen der für die Vollbeschäftigung geltenden Wochenstundenanzahl, dh dass die Grundvergütung nur bis zu dieser Grenze aus dem ungekürzten Monatseinkommen berechnet werden muss.

Die übrigen Bestimmungen über die Überstundenvergütung entsprechen der geltenden Rechtslage (§ 99 L-BG, § 56 L-VBG).

Zu § 30:

Die Bestimmung über die Sonn- und Feiertagsabgeltung (Sonn- und Feiertagszulage) entspricht der geltenden Rechtslage (§ 101 L-BG, § 56 L-VBG; § 30 Abs 1 bis 4). Abs 5 sieht eine von der Geschäftsführung der SALK vorgeschlagene neue Abgeltung für solche verlängerten Dienste vor, die am Wochenende oder an einem Feiertag beginnen. Hier wird auch eine nach Modellstellen unterschiedliche Festlegung der Abgeltung ermöglicht, um ebenfalls einem Anliegen der SALK Rechnung zu tragen. Dadurch können zB für Journaldienste von Ärztinnen oder Ärzten andere Stundenwerte festgelegt werden als für solche des Pflegepersonals.

Zu § 31:

Die Bestimmungen über die Journaldienstzulage entsprechen in Abs 1 und 2 im Wesentlichen der geltenden Rechtslage (§ 102 L-BG, § 56 L-VBG). Zu der im Abs 2 ermöglichten unterschiedlichen Abgeltung für verschiedene Modellstellen wird auf die Erläuterungen zu § 30 Abs 5 verwiesen.

Abs 3 entspricht ebenfalls einem Anliegen der SALK und soll nicht nur eine monatliche Pauschalierung, sondern eine jeweils auf einzelne Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsdienste bezogene pauschale Abrechnung ermöglichen. Abs 1 gilt auch für diese Nebengebühr, so dass auch allfällige Über- oder Mehrstunden sowie Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen damit abgegolten sind.

Zu § 32:

Die Bestimmungen über die Bereitschaftsabgeltung bleiben unverändert (§ 103 L-BG, § 56 L-VBG).

Zu den §§ 33 und 34:

Die Bestimmungen über die Gefahren- und Erschwernisabgeltung berücksichtigen, dass bestimmte Umstände, die im alten System eine solche Entschädigung gerechtfertigt haben, jetzt bereits in der für die betroffene Modellstelle geltenden Einkommenshöhe berücksichtigt sind (vgl zB die im § 7 Abs 1 Z 3 des Entwurfs genannten Kriterien). Eine entsprechende Abgeltung soll daher abweichend von den §§ 106 und 107 L-BG nur mehr dann gebühren, wenn der Mehraufwand nicht bereits in der Modellstellen-Verordnung als spezifische Anforderungsart für die in Betracht kommende Modellstelle angegeben ist. Festgehalten wird, dass unter die Gefahren- und Erschwernisabgeltung auch die bisher gewährte Abort-, Schmutz-, Tunnel- und Seilzulage zu subsumieren sind. Die Erschwernisse und Gefährdungen in diesem Rahmen wurden in keiner Modellstelle abgebildet, sodass eine zusätzliche Abgeltung erforderlich ist. Diese ist wie bisher auch steuerbefreit.

Zu § 35:

Eine besondere Art der Erschwernis besteht im Krankenanstaltenbereich durch den Druck, kurzfristig ausgefallene Kolleginnen oder Kollegen durch die Übernahme verlängerter Dienste (§ 4 KA-AZG) ersetzen zu müssen. Diese erhöhte Belastung wird in der Modellstellen-Verordnung nicht abgebildet und soll daher gesondert entlohnt werden. Zu der im Abs 2 ermöglichten unterschiedlichen Abgeltung für verschiedene Modellstellen wird auf die Erläuterungen zu § 30 Abs 5 verwiesen

Zu § 36:

Ein Fahrtkostenzuschuss soll auch im neuen Gehaltssystem gewährt werden. Inhaltliche Änderungen sind gegenüber der geltenden Rechtslage (§ 110 L-BG, § 56 L-VBG) nicht vorgesehen.

Zu § 37:

Die Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung entsprechen weitgehend der gemäß § 111 L-BG geltenden Rechtslage (zur Anwendung auf Vertragsbedienstete vgl § 56 L-VBG). Im Abs 2 ist jedoch im Sinn einer Umgestaltung zu einer klassischen Treueprämie vorgesehen, dass nur mehr reine Landesdienstzeiten zur Berechnung der Voraussetzungen herangezogen werden können. In diesem Zusammenhang wird klargestellt, dass auch Zeiten aus einem früheren Dienstverhältnis zum Land zu berücksichtigen sind.

Zu § 38:

Die Bestimmungen über die Reisegebühren entsprechen der geltenden Rechtslage (§ 112 L-BG, § 56 L-VBG).

Zu § 39:

Die Möglichkeit, in besonderen Notsituationen Bediensteten durch einen Vorschuss oder eine Geldaushilfe zu unterstützen, besteht schon bisher (vgl § 113 L-BG, § 62 L-VBG). Die unterschiedlichen Rückzahlungsfristen für den Vorschuss (vier Jahre für Beamtinnen und Beamte, 18 Monate für Vertragsbedienstete) werden auf vier Jahre vereinheitlicht.

Zu § 40:

In Sonderverträgen können wie bisher (§ 71 L-VBG) Bestimmungen vorgesehen werden, die von den gesetzlichen Vorgaben abweichen.

Zu § 41:

Die bewährte Möglichkeit, die jährlichen Einkommenserhöhungen durch Verordnung vornehmen zu können (§ 80a L-BG und § 63 L-VBG), soll auch im neuen System erhalten bleiben.

Zu § 42:

Die im Landesdienst bestehende Pensionskassenregelung (§ §§ 124 L-BG und 70b L-VBG) soll auch im neuen Gehaltsschema Anwendung finden.

Zu § 43:

Da aus systematischen Gründen der gesamte 8. Abschnitt des L-VBG auf Vertragsbedienstete im neuen Gehaltssystem nicht mehr angewendet werden soll (vgl Art IV Z 8), entfällt auch die im § 58 L-VBG enthaltene Verweisung auf die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen über Sachleistungen. Diese Verweisung wird hier ergänzt.

Abs 2 sieht eine Klarstellung im Zusammenhang mit jenen Sachleistungen vor, die vom Dienstgeber als freiwillige Sozialleistung ohne angemessene Vergütung durch die Bediensteten gewährt werden (zB vergünstigter Mittagstisch, Parkplätze, Weihnachtsgabe). Diese Leistungen können in vielen Fällen steuerfrei gewährt werden und bieten daher sowohl für den Dienstgeber als auch für die Bediensteten Vorteile gegenüber Geldleistungen. So können etwa gemäß § 3 Abs 1 EStG 1988 bestimmte Sachzuwendungen, nicht aber Geldzahlungen, auch nicht in vergleichbarer Höhe, steuerfrei gewährt werden. § 3 Abs 1 Z 14 EStG 1988 sieht etwa vor, dass der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (zB Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) und die dabei empfangenen üblichen Sachzuwendungen nicht zu versteuern sind, soweit die Kosten der Betriebsveranstaltungen und der Sachzuwendungen angemessen sind. Diese Bestimmung wird vom Bundesministerium von Finanzen weit ausgelegt, da zB auch Weihnachtsgeschenke, die ohne Zusammenhang mit einer Betriebsfeier verteilt werden, unter diese Bestimmung fallen, wenn sie im Rahmen des Angemessenen bleiben (dh den Wert von 186 € je Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer nicht übersteigen, vgl RZ 78 ff der Lohnsteuerrichtlinien 2002). Von dieser Möglichkeit macht das Land seit vielen Jahren Gebrauch und übermittelt Bediensteten mit Kindern jährlich Gutscheine als Weihnachtsgabe. Diese Praxis soll auch im Gesetz dargestellt werden.

Zu § 44:

Bediensteten, deren Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat, soll die Möglichkeit eröffnet werden, freiwillig in das neue Gehaltssystem zu wechseln. Dieser Wechsel kann durch die Abgabe einer schriftlichen Erklärung bewirkt werden. Innerhalb des ersten Jahres nach dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen abgegebene Erklärungen bewirken den rückwirkenden Wechsel zum 1. Jänner 2016 (§ 47 Abs 2). Damit soll es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, sich ohne Zeitdruck für das für sie vorteilhaftere Entlohnungssystem zu entscheiden. Bei später abgegebenen Erklärungen ist eine höchstens dreimonatige Rückwirkung nur mehr dann vorgesehen, wenn der Systemwechsel aus Anlass einer Verwendungsänderung erfolgen soll (Abs 4); auch diese Bestimmung hat den Sinn, den Bediensteten Zeit zur Prüfung ihrer geänderten Situation zu geben und keinen Zeitdruck für die Entscheidung entstehen zu lassen. Das Vermeiden jeder (auch indirekter) Form von Druckausübung auf die

Bediensteten ist ein wichtiges Anliegen des Gesetzes, das auch ausdrücklich formuliert wird (Abs 7). Weder die Dienstbehörde noch der Dienstgeber darf Bedienstete, die im alten Entlohnungssystem bleiben wollen, zu einem Wechsel zwingen. So wäre es zB nicht zulässig, Fortbildungsveranstaltungen nur für jene Bedienstete vorzusehen, die nach dem neuen Gehaltssystem entlohnt werden, oder in amtsinternen Informationen über freie Stellen ausschließlich entlohnungsrechtliche Angaben des neuen Systems vorzusehen.

Zu § 45:

Diese Bestimmung entspricht § 128 L-BG bzw § 74 L-VBG und berücksichtigt die durch § 2 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes vorgenommene Sonderregelung für die SALK (Geschäftsführung als Dienstbehörde mit bestimmten Ausnahmen und als Vertreter des Dienstgebers).

Zu § 46:

Aus verfassungsrechtlichen Gründen kann auf Bundesnormen nicht dynamisch verwiesen werden. Diese Bestimmung normiert daher jene Fassung, in der die im Gesetzestext zitierten Bundesgesetze anzuwenden sind.

Zu § 47:

Das Gesetz soll mit 1. Jänner 2016 in Kraft treten und für alle Bediensteten gelten, die ab diesem Zeitpunkt in den Landesdienst aufgenommen werden. Eine längere Legisvakanz ist nicht erforderlich.

Abs 2 enthält die im Zusammenhang mit der Optionsbestimmung (§ 44) erläuterte Übergangsregelung, nach der Bedienstete ein Jahr Zeit haben, um einen Übertritt in das neue Gehaltssystem mit Wirkung vom 1. Jänner 2016 zu bewirken.

Zur Anlage 1:

Die Tabellen enthalten die für das Jahr 2015 geltenden Einkommensansätze.

Zur Anlage 2:

Im § 7 Abs 3 ist vorgesehen, dass die Landesregierung für die einzelnen Bewertungsaspekte abgestufte Anforderungsgrade in Form von Textbausteinen festzulegen hat. In der Anlage 3 sind für jeden Bewertungsaspekt gesetzliche Rahmenaussagen vorgesehen, die in der Verordnung nicht über- oder unterschritten werden dürfen.

Zu Art II:

Die Erlassung des Landesbediensteten-Gehaltsgesetzes macht Anpassungen im Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987 (Art II) erforderlich.

Zu Art II Z 1, 3 bis 9 und 17:

Bedienstete, die dem LB-GG unterliegen, erhalten keine Bezüge, sondern ein Monatseinkommen. Die hier vorgeschlagenen Änderungen berücksichtigen diese Begriffsänderung.

Zu Art II Z 2:

Da die Einstufung der Bediensteten in Dienstzweige entfällt, kann auch bei den Bestimmungen über die Grundausbildung bei jenen Bediensteten, auf die das LB-GG Anwendung findet, nicht mehr auf diese Einstufung Bezug genommen werden. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass zeitnahe mit der Einführung des neuen Gehaltssystems auch eine Reform der Grundausbildung vorgenommen werden soll.

Zu Art II Z 10, 11, 14 und 15:

Durch diese Änderungen wird bewirkt, dass die im Salzburger Landes-Beamtenengesetz 1987 enthaltenen besoldungsrechtlichen Bestimmungen (mit Ausnahme des mit dem neuen Gehaltssystem nicht im Zusammenhang stehenden 13. Abschnitts) nur mehr auf jene Beamtinnen und Beamte anzuwenden ist, die nicht dem LB-GG unterliegen.

Zu Art II Z 12:

Seit der Einführung des variablen Teils der Spitalsärztezulage im Jahr 2005 wird dessen Höhe nach den gesetzlichen Vorgaben jährlich neu berechnet, von der Landesregierung mit Verordnung festgelegt und im Abrechnungsprogramm des Landes neu eingestellt. Dies alles ist mit einem Verwaltungsaufwand verbunden, der angesichts der Tatsache nicht mehr zu rechtfertigen ist, dass mit der Erlassung des Landes-Gehaltsgesetzes, das ein völlig neues Entlohnungssystem auch der Spitalsärztinnen und -ärzte vorsieht, der Kreis der Bezieherinnen und Bezieher der Spitalsärztezulage jährlich kontinuierlich sinken wird.

Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, den variablen Anteil der Spitalsärztezulage ab 1. Jänner 2016 in einen feststehenden Anteil umzuwandeln und dem bereits bestehenden feststehenden Anteil, der ebenfalls das Monatsentgelt ohne weitere Zulagen (Vertragsbedienstete) bzw das Gehalt (Beamtinnen und Beamte) als Bemessungsgrundlage hat, zuzuschlagen.

Die Höhe wird mit 6,35% festgelegt. Ausgehend von einer durchschnittlichen Entwicklung des variablen Teils in den letzten 5 Jahren von -0,056%, wurde die zu erwartende Entwicklung der nächsten 3 Jahre vorweggenommen und ein Wert von 0,168 von der derzeitigen Höhe von 6,52% in Abzug gebracht. Dieser gilt dann jedoch auf Dauer.

Zu Art II Z 13:

§ 83 Abs 4 L-BG sieht eine Berücksichtigung von 60 % der sonstigen (dh nicht ohnehin gemäß § 15b L-BG zur Gänze für die Vorrückung wirksamen) Karenzurlaubszeiten vor. Diese Bestimmung beruht noch auf der Anrechnung von 60 % aller „sonstigen Zeiten“ bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages, die vor dem Inkrafttreten der Novelle LGBI Nr 17/2015 gegolten hat, und soll daher entfallen.

Zu Art II Z 16:

Der 13. Abschnitt des L-BG soll auch für jene Bedienstete gelten, die dem neuen Gehaltssystem unterliegen, da die dort vorgesehenen Bestimmungen in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der vorgenommenen Systemänderung stehen. Da das LB-GG aber Bestimmungen über den Vorschuss und die Geldaushilfe enthält (Art I § 39), soll der (inhaltsgleiche) § 113 nur mehr auf Beamtinnen und Beamte im alten Gehaltssystem Anwendung finden.

Zu Art II Z 18:

Die bisher bestehende Ermächtigung der Dienstbehörde, aus freiem Ermessen zusätzliche besoldungsrechtliche Besserstellungen bis zum Ausmaß von zwei Vorrückungsbeträgen zu gewähren, wird auf Beamtinnen und Beamte im alten Gehaltssystem eingeschränkt.

Zu Art III:

Im Landesbeamten-Pensionsgesetz werden ausschließlich redaktionelle Änderungen vorgenommen.

Zu Art III Z 1:

Neben dem § 80 L-BG ist auch auf § 16 LB-GG zu verweisen.

Zu Art III Z 2 bis 6 und 8:

Wie einleitend dargestellt wird hier jeweils der Begriff des Monateinkommens ergänzt. Die Z 4 enthält überdies eine Zitat Anpassung (Berücksichtigung der eigenständigen Pensionsbeitragsbestimmung im § 16 LB-GG).

Zu Art III Z 7:

Die neuen Nebengebührenregelungen werden in der Auflistung der anspruchsbegründenden Nebengebühren berücksichtigt.

Zu Art IV:

Die Erlassung des Landesbediensteten-Gehaltsgesetzes macht auch Anpassungen im Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 erforderlich. Diese Änderungen bestehen zum einen in der Einschränkung des Anwendungsbereichs der in diesem Gesetz enthaltenen besoldungsrechtlichen Bestimmungen auf jene Bediensteten, die nicht dem LB-GG unterliegen (Art IV Z 7 und 8) und zum anderen in der Berücksichtigung des Begriffs „Monateinkommen“ in zahlreichen Bestimmungen, die sowohl auf Bedienstete im alten als auch im neuen Gehaltssystem Anwendung finden (Art IV Z 3 bis 6, 10 und 11).

Zu Art IV Z 1:

Die Änderungen sind auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu Art IV Z 2:

Wie in den Erläuterungen zu Art I §§ 3 und 4 dargestellt worden ist, wird die Zuordnung zu einer Modellstelle im Dienstvertrag vorgenommen. Daher ist ein entsprechender Hinweis auch bei jener Bestimmung vorzusehen, die den Inhalt des Dienstvertrages regelt.

Zu Art IV Z 3 bis 6, 10 und 11:

In verschiedenen dienstrechtlichen Bestimmungen, die auch auf Vertragsbedienstete im neuen Gehaltssystem Anwendung finden, wird auf die der oder dem Vertragsbediensteten gebührenden Bezüge verwiesen. Da Vertragsbedienstete im neuen Gehaltssystem keine Bezüge, sondern ein Monateinkommen erhalten, sind diese Formulierungen zu ergänzen.

Zu Art IV Z 7 und 8:

Die besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000 sind in Zukunft nur mehr für Bedienstete anzuwenden, die nicht dem LB-GG unterliegen.

Zu Art IV Z 9:

Vgl die Erläuterungen zu Art I Z 12.

Zu Art V:

Im Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz sind Anpassungen im Zusammenhang mit den Aufgaben des Zentralausschusses (Art V Z 1) sowie im Bezug auf die Rechte der Personalvertreterinnen und Personalvertreter (Art V Z 2 und 3) vorzunehmen.

Zu Art V Z 1:

Zu den Maßnahmen, an denen dem Zentralausschuss ein Mitwirkungsrecht zukommt, zählt in Hinkunft auch die gegen den Willen einer oder eines Bediensteten erfolgende Zuordnung zu einer anderen Modellstelle (Art I § 9 Abs 7).

Zu Art V Z 2:

Im Zusammenhang mit der Freistellung von Personalvertreterinnen und Personalvertretern ist die Klarstellung erforderlich, dass nicht nur die Bezüge, sondern auch das Monatseinkommen weiterhin gebührt.

Zu Art V Z 3:

Personalvertreterinnen und Personalvertreter dürfen ua nicht gegen ihren Willen in eine andere Dienststelle versetzt oder dienstzugeteilt werden. Im Hinblick auf die gravierenden Auswirkungen, die eine andere Modellstellen-Zuordnung haben kann, wird ergänzt, dass auch die Zuordnung einer anderen Modellstelle für den geschützten Personenkreis nicht ohne Zustimmung möglich ist.

Zu Art VI:

Im Salzburger Gleichbehandlungsgesetz ist lediglich eine Ergänzung im § 7 vorzunehmen, der jene dienstrechtlichen Einstufungsmaßnahmen demonstrativ auflistet, die diskriminierungsfrei vorzunehmen sind (Art VI Z 2). Art VI Z 3 ergänzt zu den bisher erwähnten Monatsbezügen den neuen Begriff des Monatseinkommens.

Zu Art VII:

Das Allgemeine Landeshaushaltsgesetz regelt im § 23 die Erstellung des Dienstpostenplans. Diese Bestimmung muss an das neue Gehaltssystem angepasst werden.