

# Abteilung Gemeinden, Wahlen und ländlicher Wegebau

## Referentinnen für Gemeindepersonalangelegenheiten:

### **Renate Kratz (DW 4681):**

Öffentlich-rechtliche Bedienstete (Hilfestellung bei Aufnahme, Dekretmuster für z.B. Beförderungen, Definitivstellungen etc., Ruhegenuss- bzw. Versorgungsgenussbescheide etc., Bestellung Disziplinarkommissionen, Verordnungsprüfungen (Personal), Durchführung von Gebarungsprüfungen im Bereich Personal, Hilfestellung bei Berechnungen des Vorrückungstichtages, Dienstvertragsentwürfen, Nachträge zum Dienstvertrag sowie Rechtsauskünfte.

### **Brigitte Roj (DW 3046):**

Öffentlich-rechtliche Bedienstete (Hilfestellung bei Aufnahme, Dekretmuster für z.B. Beförderungen, Definitivstellungen etc., Ruhegenuss- bzw. Versorgungsgenussbescheide etc., Bestellung Disziplinarkommissionen, Verordnungsprüfungen (Personal), Durchführung von Gebarungsprüfungen im Bereich Personal, Hilfestellung bei Berechnungen des Vorrückungstichtages, Dienstvertragsentwürfen, Nachträge zum Dienstvertrag sowie Rechtsauskünfte.

# Stmk. Gemeindebediensteten- Ruhebezugsleistungsgesetz

Rechtsgrundlage: **Stmk. Gemeindebediensteten-Ruhebezugsleistungsgesetz**  
1985, LGBl. Nr. 65/1985

**Verordnung** der Stmk. Landesregierung vom 7. Oktober 1985 über die Mitteilung und Entrichtung der Beiträge nach dem Stmk. Gemeindebediensteten-Ruhebezugsleistungsgesetz

Dieses Gesetz regelt einerseits die **Beitragsleistung von den Gemeinden** an das Land Steiermark („Pensionstopf der Gemeinden“) und andererseits die **Leistungen, welche an die Gemeinden ausbezahlt werden.**

Die Beitragsverrechnung erfolgt **jährlich** mittels der sogenannten „**Vorschreibung**“ und muss bis **spätestens 31. März** an die Gemeinden übermittelt werden.

# Beiträge gem. dem Stmk. RuhebezugsLG („Einnahmen“)



# Ausgaben

lfd. Zahlungen für  
öffentlich-rechtliche und  
nicht öffentlich-rechtliche Bedienstete  
in den Gemeinden

Zahlungen bei Auflösung des  
Dienstverhältnisses  
nach § 66 GBG  
an die Gemeinde

Ruhebezüge

Versorgungsbezüge

**Abfertigungen**  
für **nicht** öffentlich-rechtliche  
Bedienstete

Todesfallbeiträge

Beiträge nach § 3 Z. 1 (35%)

Beiträge nach § 4 bis zur Höhe des von  
der Gemeinde gemäß § 311 ASVG zu leistenden  
Überweisungsbetrages (§ 10 GeBedRLG 1985)

an die Pensionsversicherungsanstalt  
den Überweisungsbetrag  
nach § 308 ASVG

# Dienstrecht für steirische Gemeindebedienstete

# Gesetzliche Bestimmungen

- Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz, LGBl. Nr. 160/1962
- Gemeindebedienstetengesetz 1957, LGBl. Nr. 34/1957
- Gemeinde-Dienstzweigeverordnung, LGBl. Nr. 4/1958
- Nebengebühreuzulagengesetz, LGBl. Nr. 29/2003
- Dienstrechtsverfahrgesetz 1984, BGBl. Nr. 29/1984
- Pensionsgesetz, BGBl. Nr. 340/1965 i.d.F. BGBl. Nr. 10/1999
- Steiermärkisches Gemeindebediensteten-  
Ruhebezugsleistungsgesetz, LGBl. Nr. 65
- Steiermärkische Gemeindeordnung 1967, LGBl. Nr. 115, i.d.g.F.

# weitere wichtige gesetzliche Grundlagen

- Stmk. Landesvertragsbedienstetengesetz
- Stmk. Landesbeamtengesetz sowie Dienstpragmatik
- Gehaltsgesetz
- Stmk. Musiklehrergesetz 1991 sowie Steiermärkisches MLG 2014
- Stmk. Mutterschutz- und Karenzgesetz
- Landes-Gleichbehandlungsgesetz
- Stmk. Gemeindebediensteten-Zuweisungsgesetz
- Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der von den Gemeinden anzustellenden (Sonder-)Kindergartenpädagoginnen und (Sonder-)Erzieherinnen an Horten sowie Kinderbetreuerinnen

# Steiermärkische Gemeindeordnung 1967 idgF

Die Steiermärkische Gemeindeordnung regelt, welches Organ für die Aufnahme von Bediensteten zuständig ist.

## § 44 Wirkungskreis des Gemeindevorstandes (Abs. 1 lit. g):

Unbeschadet des Dienstposten- oder Stellenplans die **Aufnahme von Personen** die fallweise insbesondere zur Erleichterung der Urlaubsabwicklung, für Krankenstandvertretungen oder die als Saisonarbeiter auf die Dauer von mehr als 3 und höchstens 8 Monaten oder als Ferialarbeiter länger als 1 Monat – längstens jedoch bis zu 2 Monaten, deren Kündigung sowie Entlassung.

## § 45 Wirkungskreis des Bürgermeisters (Abs. 2 lit. g):

Unbeschadet des Dienstposten- oder Stellenplans die Aufnahme von im § 44 Abs. 1 lit. g genannten Personen auf die Dauer von höchstens 3 Monaten oder als Ferialarbeiter auf die Dauer von nicht mehr als 1 Monat sowie deren Kündigung und Entlassung.



# Steiermärkische Gemeindeordnung 1967 idgF

Weiters die **Entlassung von Gemeindebediensteten**, wenn dies im Gemeindeinteresse gelegen ist und die Genehmigung des Gemeinderates nicht rechtzeitig eingeholt werden kann (**Abs. 2 lit. h**). In diesem Fall ist die **Genehmigung des Gemeinderates** ehestmöglich einzuholen. Verweigert der Gemeinderat die Genehmigung, so gilt die Entlassung als nicht ausgesprochen.

Für jene Dienstverhältnisse, die nicht in den Wirkungskreis der vorgenannten Organe fallen, ist der **Gemeinderat** (aufgrund seiner Generalkompetenz gemäß § 43 leg. cit.) zuständig.

Alle individuellen Personal- und Abgabenangelegenheiten sind in nicht öffentlicher Sitzung und daher vertraulich zu behandeln (§ 59 Abs. 4 Z 1).

# Steiermärkische Gemeindeordnung 1967 idgF

## § 64 Gemeindeamt, Amtsleiter:

Vorstand des Gemeindeamtes und Vorgesetzter der Gemeindebediensteten ist der Bürgermeister; Gemeinden sollen jedoch als Leiter des inneren Dienstes einen Amtsleiter vorsehen. Die **Bestellung sowie allenfalls seine Abberufung** hat durch den Bürgermeister zu erfolgen; der jedoch dafür die Zustimmung des Gemeinderates benötigt.

Dem Amtsleiter obliegt – unter der **unmittelbaren Aufsicht des Bürgermeisters** und nach seinen **Weisungen** – die Leitung des inneren Dienstes.

Dazu gehören insbesondere:

- die Dienstaufsicht über alle Bediensteten
- die organisatorischen und personellen Maßnahmen, welche eine rasche, zweckmäßige, wirtschaftliche und gesetzeskonforme Verwaltung gewährleisten

# Allgemeines I

Nach der rechtlichen Stellung in Gemeinden wird unterschieden:

- Öffentlich-rechtliche Bedienstete (= Beamte)
- Vertragsbedienstete

Öffentlich Bedienstete sind alle, die bei einer Gebietskörperschaft (Bund, Land und Gemeinden) tätig sind.

# Allgemeines II

## Öffentlich–rechtliche Bedienstete

Das wesentlichste Merkmal eines öffentlich–rechtlichen Bediensteten ist, dass er durch einen **einseitigen Hoheitsakt (= Anstellungsdekret)** ernannt wird.

Das Dienstverhältnis ist **hoheitsrechtlich**.

Man unterscheidet:

- Beamte im Dienststand „aktive“
  - a) provisorisch
  - b) definitiv
  
- Beamte im Ruhestand

# Allgemeines III

## Vertragsbedienstete

Ein Bediensteter in der Gemeinde muss auf der **Grundlage des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes** eingestellt und angelobt werden.

Vertragsbedienstete werden mit einem **privatrechtlichen Vertrag (=beidseitige Zustimmung)** aufgenommen. Das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten ist **privatrechtlich**.

# Allgemeines IV

**Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber werden ausgetragen:**

Bei Beamten:

**innerbetrieblich** im Rahmen des Verwaltungsweges (Aufsichtsbehörde, Disziplinarkommission, VwGH).

Ab 10 öffentlich-rechtlichen Bediensteten in einer Gemeinde ist die Disziplinarkommission bei der Gemeinde selbst einzurichten, ansonsten bei der Bezirkshauptmannschaft.

Bei Vertragsbediensteten:


**außerbetrieblich** → vor dem Arbeits- und Sozialgericht

# Aufnahmeerfordernisse für öffentlich-rechtliche Bedienstete und Vertragsbedienstete

## a) allgemeine Erfordernisse:

- österreichische Staatsbürgerschaft bzw. EU-Staatsbürgerschaft
- Vollendung des 18. Lebensjahres
- volle Handlungsfähigkeit
- geistige und körperliche Eignung
- einwandfreies Vorleben

## b) besondere Erfordernisse:

- freier Dienstposten im Voranschlag
  - entsprechender Gemeinderatsbeschluss
  - Erfüllung der Anstellungserfordernisse
- 

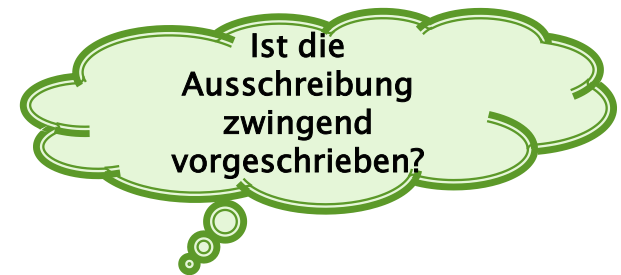
# Ausschließungsgründe für öffentlich-rechtliche Bedienstete und Vertragsbedienstete

Personen,

- ▶ die zur Erlangung eines öffentlichen Amtes oder Dienstes unfähig sind
- ▶ die wegen eines Verbrechens überhaupt oder
- ▶ wegen eines Vergehens oder
- ▶ einer Übertretung aus Gewinnsucht oder
- ▶ gegen die öffentliche Sittlichkeit verurteilt worden sind;
- ▶ die aufgrund eines strafgerichtlichen Urteiles oder eines Disziplinarerkenntnisses aus einem öffentlichen Dienstverhältnis entlassen worden sind.

Wenn die **Aufnahme erschlichen** ist, hat das die **Entlassung** zur Folge.  
Bei Beamte wird im **Disziplinarweg** vorgegangen.





Bei der Aufnahme eines **öffentlich-rechtlichen Bediensteten** ist eine ortsübliche Ausschreibung **verpflichtend**.

Bei **Vertragsbediensteten** ist eine Ausschreibung gesetzlich **nicht normiert**.

Ein **Mitglied des GR** kann während seiner Funktionsdauer in der betreffenden Gemeinde **nicht als Vertragsbediensteter** aufgenommen werden.

# Vertragsbedienstete

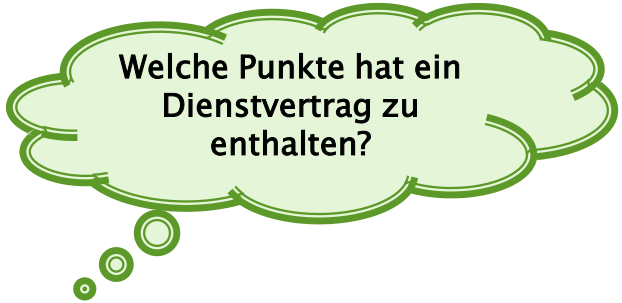
## Rechtsgrundlage:

**Stmk. Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, LGBl. Nr. 160/1962, zuletzt i.d.F. LGBl. Nr. 6/2015**

Bei der Aufnahme eines Bediensteten nach dem Stmk. G-VBG ist in jedem Fall

- ein **Dienstvertrag auszustellen**,
- die **Pflichtangelobung** durchzuführen und
- über die Angelobung eine **Niederschrift** anzufertigen, die vom Bediensteten zu unterfertigen ist.

# Dienstvertrag



Welche Punkte hat ein Dienstvertrag zu enthalten?

- 1) Name und Anschrift des Dienstgebers
- 2) Name und Anschrift des Vertragsbediensteten
- 3) Beginn des Dienstverhältnisses
- 4) ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird
- 5) bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses
- 6) für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen wird
- 7) Entlohnungsschema, Entlohnungsgruppe und Entlohnungsstufe
- 8) Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung)
- 9) vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Vertragsbediensteten
- 10) ob der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird
- 11) kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
- 12) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
- 13) Dauer der Kündigungsfristen
- 14) den errechneten Vorrückungstichtag
- 15) dass dieses Gesetz und seine Durchführungsbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

## Ein Dienstverhältnis kann eingegangen werden:

- auf **bestimmte Zeit** oder
- auf **unbestimmte Zeit** bei einer maximal **einmonatigen Probezeit**



Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis, kann **einmal** auf die Höchstdauer von **3 Monaten verlängert** werden. Wird das DV **darüber hinaus** fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf **unbestimmte Zeit** eingegangen worden wäre.

Während der **Probezeit** kann das Dienstverhältnis **jederzeit ohne Angabe von Gründen** sowohl vom Dienstnehmer als auch vom Dienstgeber **gelöst** werden.

Beim Dienstverhältnis auf **bestimmte Zeit** ist das **Ende** des Dienstverhältnisses **festgelegt**. Eine **Kündigung** ist grundsätzlich weder von Seiten des Arbeitgebers noch von Seiten des Arbeitnehmers möglich.

Für jede Änderung der Beschäftigungsdauer und jede nicht nur vorübergehende Änderung des Beschäftigungsausmaßes oder der Beschäftigungsart die mit einem Wechsel der Entlohnungsgruppe verbunden ist, ist ein **schriftlicher Nachtrag zum Dienstvertrag** auszufertigen und dem Personalakt anzuschließen.

# Beginn der Dienstzeit

## Anrechnung der Vordienstzeiten

Jeder Vertragsbedienstete ist auf einen hinsichtlich der Entlohnungsgruppe bestimmten Dienstposten auf der niedrigsten Entlohnungsstufe aufzunehmen. Hierbei sind Alter und bisherige Berufslaufbahn zu berücksichtigen (Vorrückungstichtag).

Das Dienstverhältnis beginnt zu dem im Dienstvertrag festgesetzten Zeitpunkt.

Für die Vorrückung werden angerechnet: alle Zeiten nach der Vollendung des 18. Lebensjahres.

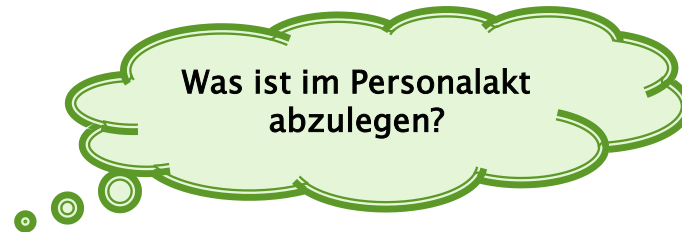
### zur Gänze:

- jedes vorangegangene DV zur Gemeinde
- alle Zeiten im öffentlichen Dienst
- Bundesheer bzw. Zivildienst

### zur Hälfte:

- max. 3 Jahre der übrigen Zeiten zur Hälfte (Novelle 1.1.96)

Diese Zeiten werden dem Anstellungstag vorangestellt = **Vorrückungstichtag**. Dieser kann bestenfalls mit dem 18. Lebensjahr ident sein. Der Bedienstete erfährt dadurch indirekt eine Vorrückung in höhere Bezüge.



Der bei der Aufnahme eines Bediensteten **anzulegende Personalakt** hat jedenfalls zu enthalten:

- Dienstvertrag bzw. Nachträge zum Dienstvertrag
- Standesausweis
- Zeugnisse, Überstellungen usw.
- sämtliche den Bediensteten betreffenden schriftlichen Vorgänge



Wem ist der VB dienstlich  
unterstellt?

Der Vertragsbedienstete untersteht **dem Bürgermeister** und bei dessen Verhinderung seinem Stellvertreter, sowie **seinem unmittelbaren Vorgesetzten** (gilt auch für Beamte).

### Geschenkannahme:

Dem Vertragsbediensteten und dem Beamten ist es **verboten**, sich oder seinen Angehörigen unmittelbar oder mittelbar von Parteien im Zusammenhang mit seiner Amtsführung **Geschenke oder sonstige Vorteile** zukommen zu lassen.

# Nebenbeschäftigung – Nebentätigkeit

Die Ausübung einer bezahlten oder erwerbsmäßigen **Nebenbeschäftigung**, die länger als 4 Wochen dauert, ist dem Bürgermeister – als Vorgesetzten – zu melden.

Eine Nebenbeschäftigung, die die Erfüllung des Dienstes behindert, die Unbefangenheit im Dienste beeinträchtigt oder dem Standesansehen nicht entspricht, ist vom Gemeinderat zu untersagen (gilt auch für Beamte).

Eine **Nebentätigkeit** liegt dann vor, wenn der Bedienstete ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben noch weitere Tätigkeiten in einem anderen Wirkungskreis der Gemeinde übertragen werden.

Eine Tätigkeit für eine andere **Gebietskörperschaft** oder ein Unternehmen ist eine **Nebenbeschäftigung**.




# Entlohnung des Vertragsbediensteten I

Das monatliche Entgelt des Vertragsbediensteten bestimmt sich nach:

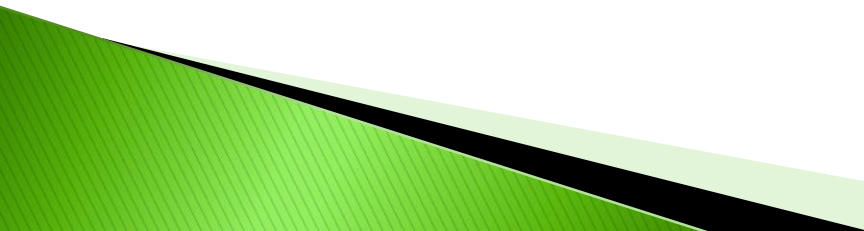
- Entlohnungsschema
- Entlohnungsgruppe
- Entlohnungsstufe

## Entlohnungsschema I (Angestellte):

- Entlohnungsgruppe a – Höherer Dienst (Hochschulausbildung)
  - Entlohnungsgruppe b – Gehobener Fachdienst (Matura)
  - Entlohnungsgruppe c – Fachdienst
  - Entlohnungsgruppe d – Mittlerer Dienst
  - Entlohnungsgruppe e – Hilfsdienst
- 

# Entlohnung des Vertragsbediensteten II

## Entlohnungsschema II (Arbeiter):

- Entlohnungsgruppe 1 Facharbeiter als Partieführer
  - Entlohnungsgruppe 2 Facharbeiter als Vorarbeiter oder als Spezialarbeiter
  - Entlohnungsgruppe 3 gelernte Facharbeiter, Kraftwagenlenker, Schaffner, Autobus- und Omnibuslenker, angelernter Facharbeiter und Kanalarbeiter
  - Entlohnungsgruppe 4 angelernte Arbeiter und Hilfsarbeiter in qualifizierter Verwendung
  - Entlohnungsgruppe 5 ungelernte Arbeiter und Arbeitskräfte für einfache Reinigungsarbeiten
- 

# Monatsbezug

Der Monatsbezug besteht aus:

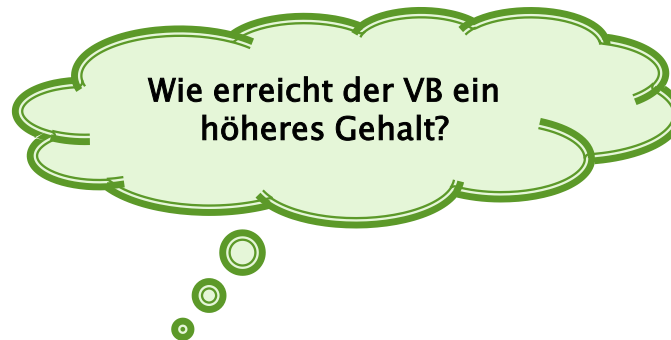
- Monatsentgelt (= Grundbezug)
- Verwaltungsdienstzulage
- Mehrleistungszulage
- evt. ruhegenussfähige Verwendungszulage
- evt. Kinderzulage (monatlich € 16,40)

Der Anspruch auf Monatsbezug beginnt mit dem Tag des Dienstantrittes und endet mit Beendigung des Dienstverhältnisses.

Fälligkeit: 15. jeden Monats

Am Ende eines jeden Kalenderviertels besteht Anspruch auf **Sonderzahlung** in der Höhe eines halben Monatsbezuges, und zwar am:

- 15. März
- 15. Juni
- 15. September
- 15. November



Ein höheres Gehalt wird erreicht durch:

- Anrechnung der **Vordienstzeiten**
- Entlohnungsstufen (**Zeitvorrückung**)
- **Überstellung** in eine höhere Entlohnungsgruppe

**Gehaltsstufenvorrückung** erfolgt alle 2 Jahre.

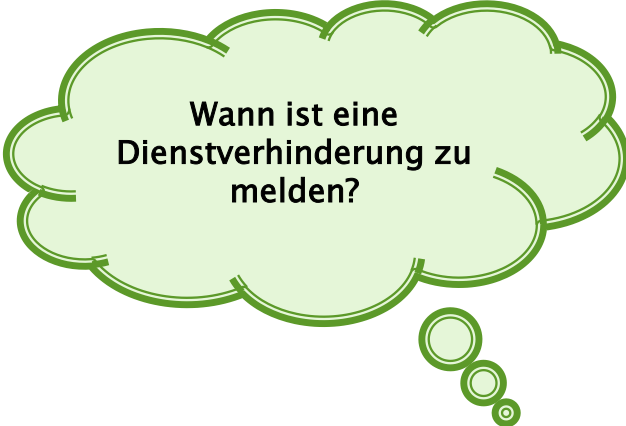
Vorrückungstermin ist der 1. Jänner oder der 1. Juli jeden Jahres.

Vorrückungstichtag: 1.10. bis 31.3. = Vorrückungstermin 1. Jänner

Vorrückungstichtag: 1.4. bis 30.9. = Vorrückungstermin 1. Juli

Die Überstellung eines Vertragsbediensteten erfolgt grundsätzlich linear.

# Dienstverhinderung



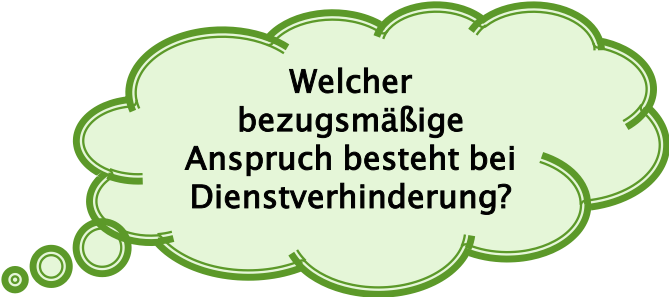
Wann ist eine  
Dienstverhinderung zu  
melden?

Jede Dienstverhinderung, durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen, **ist umgehend zu melden.**

Ein wegen Krankheit vom Dienst abwesender Vertragsbediensteter ist verpflichtet, über Verlangen des Bürgermeisters, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Kommt ein Vertragsbediensteter diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er **für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt.**

# Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung



Welcher  
bezugsmäßige  
Anspruch besteht bei  
Dienstverhinderung?

Ist der Vertragsbedienstete nach Dienstantritt durch Unfall oder nach mindestens 14tägigen Dienstdauer durch Krankheit an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er **Anspruch auf Entgeltfortzahlung.**

## Dienstzeit

(vom Anstellungstag beginnend)

nach 2 Wochen

nach 5 Jahren

nach 10 Jahren

## Entgeltfortzahlung (% von vollen Bezügen)

100 %

6 Wochen

3 Monate

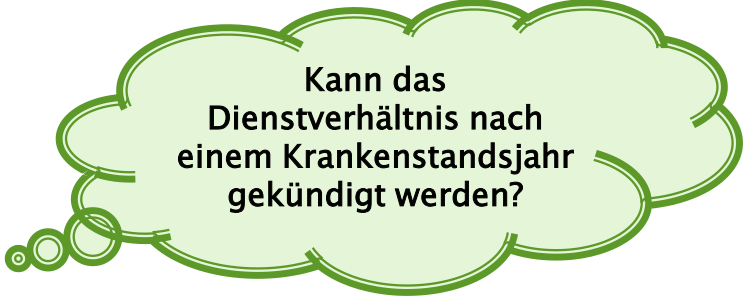
6 Monate

49 %

weitere 6 Wochen

weitere 3 Monate

weitere 6 Monate



Kann das  
Dienstverhältnis nach  
einem Krankenstandsjahr  
gekündigt werden?

**Unbefristete vorangegangene Dienstverhältnisse** (in der selben Gemeinde) werden auf die **Dauer des Dienstverhältnisses angerechnet.**

Tritt innerhalb von 6 Monaten (Ersterkrankung) nach Wiedereintritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Dauert eine **Dienstverhinderung 1 Jahr**, so kann das **Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist vom Dienstgeber gekündigt werden.** Dauert eine Dienstverhinderung bereits 9 Monate an, so ist dies dem Bediensteten schriftlich mitzuteilen.



# Erholungsurlaub – Anspruch I



©www.ClipProject.info

Der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub im **Ausmaß von 200 Stunden**.

Das Urlaubsausmaß erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in dem der **43. Geburtstag** vor dem 1. Juli liegt, auf **240 Stunden**.

Liegt der 43. Geburtstag nach dem 30. Juni, erhöht sich das Urlaubsausmaß ab dem darauf folgenden Kalenderjahr.

(Beispiel:                    geb. am 15.04.1972 – ab 1.1.2015 Anspruch auf 240 Stunden  
                                  geb. am 30.09.1972 – ab 1.1.2016 Anspruch auf 240 Stunden)

In dem Kalenderjahr in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes.

# Erholungsurlaub – Anspruch II

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubes oder einer Karenz,
2. einer Außerdienststellung,
3. einer Dienstfreistellung gemäß § 30c (Familienhospiz) oder
4. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst,

gebührt der Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, **das dem um die Dauer dieser Zeit verkürzten Kalenderjahr entspricht.**

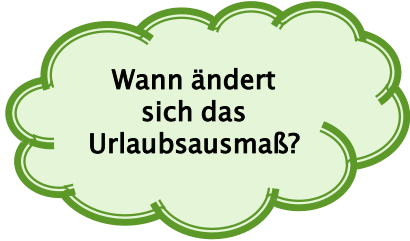
# Erholungsurlaub – Anspruch III

In dem Kalenderjahr, in dem ein **befristetes Dienstverhältnis** beendet wird, beträgt das **Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes.**

Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Stunden, so sind diese auf **ganze Stunden aufzurunden.**

Der Verbrauch der Urlaubsstunden ist **nur tageweise zulässig.** Dem Vertragsbediensteten ist für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Stunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu versehen hätte. Ergibt sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes ein Rest von Urlaubsstunden, der nicht tageweise verbraucht werden kann, kann dieser auch stundenweise verbraucht werden.

# Änderung des Urlaubsausmaßes I



Wann ändert sich das Urlaubsausmaß?

Das Urlaubsausmaß ändert sich entsprechend, wenn

1. die/der Vertragsbedienstete eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt oder
2. die/der Vertragsbedienstete
  - a) eine Dienstfreistellung
  - b) eine Außerdienststellung oder
  - c) eine Teilzeitbeschäftigung nach dem St.MschKG in Anspruch nimmt.

Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Ausmaß der noch nicht verbrauchten Urlaubsstunden an das jeweils aktuelle Beschäftigungsausmaß anzupassen, indem die noch nicht verbrauchten Urlaubsstunden mit demselben Faktor vervielfacht werden, um den sich das Beschäftigungsausmaß ändert. **Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.**

# Beispiele

Beispiel 1) VB, 46 Jahre, mit 100 % Beschäftigung; Resturlaub 2014: 80 Stunden (10 Tage)

Anspruch 2015: (Änderung des BA mit 1.3.2015 auf 50 %)  $240 \text{ dividiert durch } 100 \times 50 = 120 \text{ Stunden}$ ;  
Gesamturlaubsstunden 200 (inkl. 2014)

Beispiel 2) VB, 38 Jahre, mit 50 % Beschäftigung, Resturlaub 2014: 20 Stunden (5 Tage)

Anspruch 2015: 100 Stunden

Gesamturlaubsstunden: 120 (inkl. 2014)

Beispiel 3) VB, 25 Jahre, mit 75 % Beschäftigung, Resturlaub 2014: 90 Stunden (15 Tage)

Anspruch 2015 (Änderung des BA mit 1.1.2015 auf 100 %) 200 Stunden

Gesamturlaubsstunden: 290 (inkl. 2014)

Beispiel 4) VB; 60 Jahre, mit 100 % Beschäftigung, Resturlaub 2014: 176 Stunden (22 Tage)

Anspruch 2015: 240 Stunden

Gesamturlaubsstunden: 416 Stunden (inkl. 2014)

Wird der Urlaub jedoch nicht zur Gänze verbraucht, wird bei der Urlaubersatzleistung der Urlaub aliquotiert.

Beispiel 5) VB; 30 Jahre, mit 50 % Beschäftigung, kein Resturlaub 2014

Anspruch mit 1.1.2015: 100 Stunden (24 Stunden bis 31.03.2015 verbraucht)

Änderung des BA mit 1.4.2015 auf 100 % :

$76 \text{ (Rest)Stunden dividiert durch } 50 \text{ (altes BA)} \times 100 \text{ (neues BA)} = 152 \text{ Stunden (ab 1.4.2015)}$

Beispiel 6) VB; 45 Jahre, mit 100 % Beschäftigung, kein Resturlaub 2014

Anspruch mit 1.1.2015: 240 Stunden (56 Stunden bis 30.04.2015 verbraucht)

Änderung des BA mit 1.5.2015 auf 50 %:

$184 \text{ (Rest)Stunden dividiert durch } 100 \text{ (altes BA)} \times 50 \text{ (neues BA)} = 92 \text{ Stunden (ab 1.5.2015)}$

# Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte

Das Urlaubsausmaß erhöht sich bei **Invalidität** um weitere 16 Stunden (bei 100 % Beschäftigung).

Bei Minderung der Erwerbsfähigkeit von:

40 v.H.	32 Stunden
50 v.H.	40 Stunden

Der blinde Vertragsbedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 40 Stunden.

Die Anerkennung der Invalidität erfolgt durch das **Bundessozialamt**.

# Erkrankung während des Erholungsurlaubes I



Wann kommt es zu einer Unterbrechung des Erholungsurlaubes?

Bei einer Erkrankung während des Erholungsurlaubes ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, sind, wenn die Erkrankung **mehr als 3 Tage gedauert hat**, so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Bedienstete während der Tage der Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu versehen hätte.

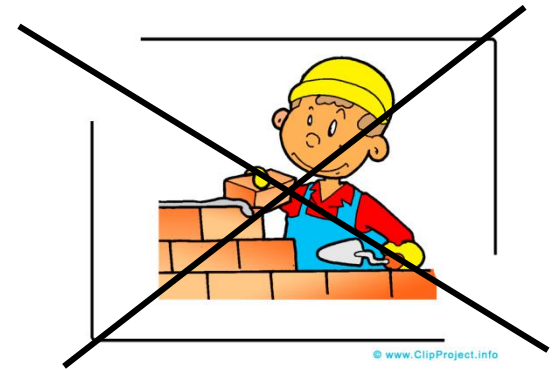
Im Ausland ist eine Erkrankung nur dann anzuerkennen, wenn eine stationäre oder ambulante Behandlung in einer Krankenanstalt durchgeführt wurde.

Zur Anerkennung der Unterbrechung ist die Erkrankung der **Dienstbehörde unverzüglich zu melden** und bei **Wiederantritt** des Dienstes **entsprechend zu belegen** (ärztliches Zeugnis, im Ausland: Krankenhausbestätigung inkl. Ursache der Dienstunfähigkeit).

Das ärztliche Zeugnis hat über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit Aufschluss zu geben.

# Erkrankung während des Erholungsurlaubes II

Bei einer Erkrankung durch eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit wird der Urlaub nicht unterbrochen!



Die oben angeführten Bestimmungen (außer Auslandsaufenthalte) gelten auch für die notwendige Pflege eines Angehörigen gemäß § 30b (Pflegefreistellung eines nahen Angehörigen) während des Erholungsurlaubes mit der Maßgabe, dass die Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf des Angehörigen zu erfolgen hat.



# Verbrauch/Verfall des Erholungsurlaubes

Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der Vertragsbedienstete **Anspruch, die Hälfte des Urlaubes ungeteilt zu verbrauchen**. Vertragsbedienstete mit schulpflichtigen Kindern sind für die Zeit der Schulferien bevorzugt zu behandeln.

In den **ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses** darf der Verbrauch des Erholungsurlaubes ein **Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses** nicht übersteigen.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Erholungsurlaub nicht bis zum **31.12 des folgenden Kalenderjahres** verbraucht ist. Ist der Verbrauch aus dienstlichen Gründen, Krankheit, Unfall, Gebrechen nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.

Eine **Ablöse** des Erholungsurlaubes in Geld ist **unzulässig**.

# Urlaubersatzleistung I

Es gebührt für das Kalenderjahr, in dem das **Dienstverhältnis endet**, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine **Ersatzleistung als Abgeltung** für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Kalenderjahr entsprechenden **Erholungsurlaub**. Bereits verbrauchter Erholungsurlaub dieses Kalenderjahres ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

**Bemessungsbasis der Ersatzleistung sind das Gehalt** (der erreichten besoldungsrechtlichen Stellung) und **die Kinderzulage**. Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubs zum vollen Urlaubsausmaß entspricht.

Eine Ersatzleistung **gebührt nicht**, bei einem **vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund** oder bei einer **Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis**.

Bei einem bereits erfolgten Verbrauch des Erholungsurlaubes über das aliquote Ausmaß hinaus sind das zu viel empfangene Gehalt und die Kinderzulage vom Vertragsbediensteten nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

# Urlaubersatzleistung II

Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus **vorangegangenen Kalenderjahren** gebührt eine **Ersatzleistung** in der Höhe des Gehaltes und der Kinderzulage, die dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wären, wenn er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

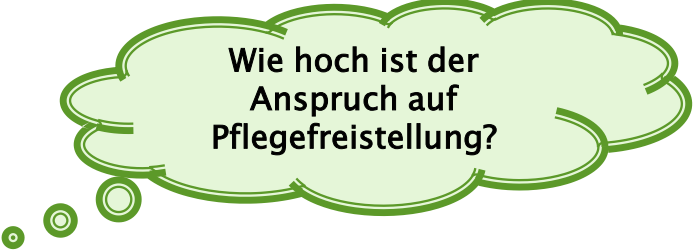
Endet das Dienstverhältnis während einer **Teilzeitbeschäftigung nach dem St. MSchKG** durch

- begründeten vorzeitigen Austritt der/des Vertragsbediensteten,
- Kündigung durch den Dienstgeber oder
- einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung jenes Beschäftigungsmaß zugrunde zu legen, das in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war.

Die Ersatzleistung gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Vertragsbediensteten endet.

# Pflegefreistellung I



Wie hoch ist der  
Anspruch auf  
Pflegefreistellung?

Der Vertragsbedienstete der

\*) wegen der **notwendigen Pflege** eines im **gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen** oder Kindes der Person, mit der der VB in Lebensgemeinschaft lebt oder

\*) wegen der **notwendigen Betreuung** seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen der Gründe des § 22 Abs. 2 Z. 1 bis 4 St. MSchKG (z.B. Tod, Aufenthalt in einer Heil- bzw. Pflegeanstalt) für diese Pflege ausfällt oder

\*) wegen der **Begleitung** seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, **bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat**

nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist, hat **Anspruch auf Pflegefreistellung.**

# Pflegefreistellung II

Als **nahe Angehörige** sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Vertragsbediensteten in gerade Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

Die **Pflegefreistellung** darf im Kalenderjahr das **Ausmaß** der auf eine Woche entfallenden **dienstplanmäßigen Dienstzeit** des Vertragsbediensteten nicht übersteigen. Sie **vermindert** sich entsprechend bei **Teilzeitbeschäftigung**.

Die Pflegefreistellung kann **tageweise oder stundenweise** in Anspruch genommen werden.

Es besteht weiterhin ein Anspruch auf Pflegefreistellung **bis zu einem Höchstmaß einer weiteren Woche**, wenn der Bedienstete den Anspruch der Pflegefreistellung verbraucht hat und **wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalts lebenden erkrankten Kindes** (Wahl- oder Pflegekindes), das **das zwölfte Jahr** noch nicht überschritten hat oder **wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes** (Wahl- oder Pflegekindes).

# Pflegefreistellung III



## NEU!

Im Fall der **notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes** (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Vertragsbedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung der **nicht** mit seinem erkrankten Kind im **gemeinsamen Haushalt lebt** (Inanspruchnahme nur bei der Pflege, nicht jedoch bei der Betreuung bzw. Begleitung).

Der Vertragsbedienstete hat für Kinder seines eingetragenen Partners Anspruch auf Pflegefreistellung.

## NEU!

**Sonderurlaub** zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes im **Ausmaß bis zu fünf Arbeitstagen** im Kalenderjahr!

# Familienhospizfreistellung

Hier wurde die Möglichkeit für Bedienstete geschaffen, für die **Sterbebegleitung naher Angehöriger** oder für die **Betreuung schwersterkrankter Kinder** über ihr **Ansuchen Dienstplanerleichterungen, Teilzeit oder eine gänzliche Dienstfreistellung bis zu drei Monate bzw. fünf Monate mit der Option einer einmaligen Verlängerung in Anspruch zu nehmen**. Die Entscheidung hat innerhalb von fünf Arbeitstagen, über eine eventuelle Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Antragstellung zu erfolgen.

Die Familienhospizfreistellung für die Betreuung schwerst erkrankter Kinder umfasst auch die Wahl-, Pflege- oder Stiefkinder oder leibliche Kinder, der Person, mit der die/der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt. Zum Unterschied zur Sterbebegleitung ist es in diesen Fällen aber erforderlich, dass das Kind im gemeinsamen Haushalt mit der/dem Bediensteten lebt.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung werden die **Bezüge aliquot** entsprechend der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit **gekürzt**. Im Falle einer gänzlichen Dienstfreistellung entfallen die **Bezüge für diese Zeit zur Gänze**.

# Pflegezeit

## Zur Pflege

eines **nahen Angehörigen** (Kind, Wahl- oder Pflegekind Stiefkind oder Kind mit der Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) mit **Anspruch auf Pflegegeld** **zumindest der Stufe 3** in häuslicher Umgebung oder

eines **demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen** mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1.

Voraussetzung ist die Dauer eines Dienstverhältnisses von zumindest drei Monaten.

Die Pflegezeit ist für

**\*) mindestens einen Monat und höchstens drei Monate**

**\*) und bis zu einem Viertel (25 %) des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu gewähren.**

Eine Pflegezeit ist für jeden zu betreuende Angehörigen nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um mindestens eine Pflegestufe ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegezeit auf Antrag zulässig.



# Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen

## Zur Pflege

- 1) eines im gemeinsamen Haushalt behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres,
- 2) eines nahen Angehörigen (Kind, Wahl- oder Pflegekind Stiefkind oder Kind mit der Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 in häuslicher Umgebung oder
- 3) eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen im Sinne mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 (Dauer max. 3 Monate und nur 1 x pro Angehörigen zulässig).

## Zu 1) und 2):

Beträgt die beabsichtigte Dauer mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung der Pflegekarenz spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

# Bildungsteilzeit



Dem Vertragsbediensteten kann auf **Antrag** eine **Herabsetzung der Wochendienstzeit** um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren gewährt werden, sofern

1. das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat,
2. keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen und
3. eine Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen wird.

Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte Wochendienstzeit darf **zehn Stunden nicht unterschreiten**.

Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens **nach dem Ablauf von vier Jahren** ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden.

Die Bildungsteilzeit kann auch **in Teilen vereinbart werden**.

Die Bildungsteilzeit ist schriftlich zu vereinbaren. Die Vereinbarung hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

# Frühkarenzurlaub für Väter (Papamonat)

**Auf Ansuchen** ist für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter **ein Urlaub unter Entfall der Bezüge im Ausmaß bis zu vier Wochen zu gewähren**, wenn der mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

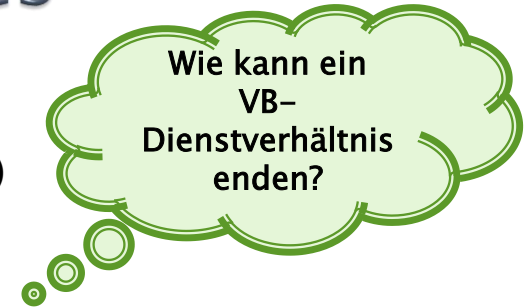
**Beginn und Dauer** ist spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin **bekanntzugeben**.

Wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird, endet der Karenzurlaub vorzeitig.

# Beendigung eines Vertragsbediensteten – Dienstverhältnisses

Die Beendigung kann erfolgen durch:

- Zeitablauf (bei einem befristeten Dienstverhältnis)
- einvernehmliche Auflösung
- Kündigung
- Übernahme des Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis
- Tod
- Entlassung
- Austritt des Vertragsbediensteten




Beim Ausscheiden aus dem Dienst ist dem Vertragsbediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art seiner Dienstleistung auszustellen. Eine eventuell geleistete Abfertigungszahlung ist zu vermerken.

# Kündigung

Die **Kündigungsfrist** beträgt für beide Teile (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

weniger als 6 Wochen	1 Woche
6 Monaten	2 Wochen
1 Jahr	1 Monat
2 Jahren	2 Monate
5 Jahren	3 Monate
10 Jahren	4 Monate
15 Jahren	5 Monate

Während der Kündigungsfrist sind dem Bediensteten auf sein Verlangen **wöchentlich 8 Arbeitsstunden zwecks Arbeitssuche** ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.



# Abfertigung

Der Vertragsbedienstete hat **beim Ausscheiden** aus dem Dienst **Anspruch auf Abfertigung**.

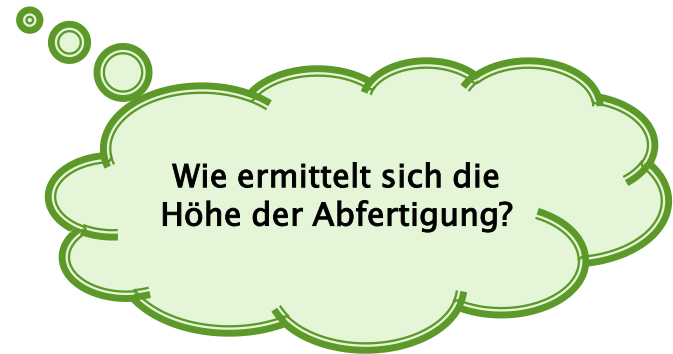
- Bei Kündigung durch den Dienstnehmer:
  - anlässlich der Vollendung seines 65. Lebensjahres (bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres), wenn das Dienstverhältnis mindestens ununterbrochen 10 Jahre gedauert hat,
  - bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension, wenn das Dienstverhältnis mindestens ununterbrochen 10 Jahre gedauert hat,
  - anlässlich der Verehelichung oder der Geburt eines Kindes
  
- bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses unter gleichzeitiger Zuerkennung der Abfertigung
  
- bei Kündigung durch den Dienstgeber

# Ausmaß der Abfertigung

Das Ausmaß der Abfertigung beträgt nach Dauer des Dienstverhältnisses von:

3 Jahren das Zweifache,  
5 Jahren das Dreifache,  
10 Jahren das Vierfache,  
15 Jahren das Sechsfache,  
20 Jahren das Neunfache,  
25 Jahren das Zwölffache

des dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes und der Kinderzulage.



Vertragsbedienstete haben keinen Anspruch auf Sonderzahlung bei der Abfertigung.

# Bemessungsgrundlage Abfertigung

Bei der Abfertigung werden eingerechnet:

**Das Monatsentgelt und allfällige Zulagen, diese wären:**

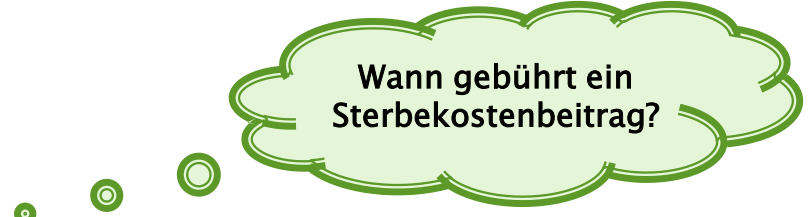
- ▶ Gesetzliche Mehrleistungszulage
- ▶ Verwaltungsdienstzulage
- ▶ Ergänzungszulagen
- ▶ Verwendungsentschädigungen (§ 21 a G-VBG)
- ▶ Verwendungszulage (§ 19 Abs. 4 G-VBG)
- ▶ Dienstzulagen ( Funktionszulagen, die in besonderen Dienstrechtsgesetzen verankert sind, z.B. Leiterdienstzulage von MusikschulleiterInnen bzw. Dienstzulage für KindergartenleiterInnen)
- ▶ Kinderzulage

**Nicht in die Bemessungsgrundlage fallen Nebengebühren.**



Bei Tod eines Vertragsbediensteten tritt an die Stelle der Abfertigung der **Sterbekostenbeitrag**. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung.

Hat das **Dienstverhältnis** noch nicht 3 Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das **Einfache eines Monatsentgeltes** und der Kinderzulage.



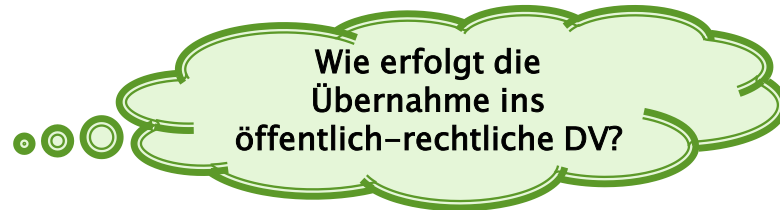
Wann gebührt ein Sterbekostenbeitrag?

Der **Sterbekostenbeitrag** gebührt nur den **gesetzlichen Erben**, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

# Öffentlich-rechtliche Bedienstete (= Beamte)

Rechtsgrundlage:

**Gemeindebedienstetengesetz 1957, LGBl. Nr. 34/1957, i.d.F.  
LGBl. Nr. 6/2015**



Ein wesentliches Merkmal des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses liegt in seiner Begründung. Die Ernennung erfolgt mittels Ernennungsdekret (= einseitiger Hoheitsakt).

Die Beamten des Dienststandes stehen entweder im

- provisorischen oder
- definitiven Dienstverhältnis.

Der Unterschied zwischen provisorischem und definitiven Dienstverhältnis liegt im Wesentlichen darin, dass der **provisorische Beamte** aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis **unter Angabe von Gründen durch Kündigung** seitens des Dienstgebers **ausgeschlossen** werden kann.

Die Ernennung (= **Pragmatisierung**) zum öffentlich-rechtlichen Bediensteten kann nur aufgrund eines **Gemeinderatsbeschlusses** erfolgen.

Die Beschlussfassung darf nicht rückwirkend erfolgen.

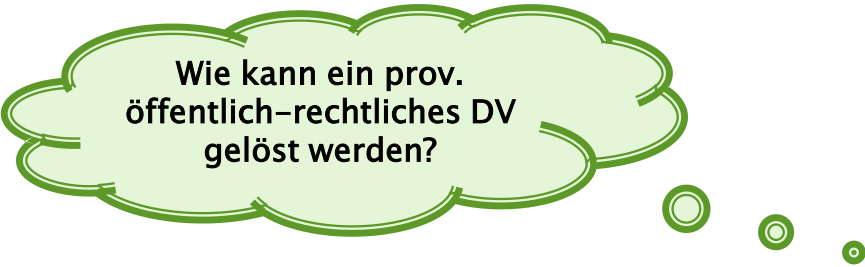
Die Beförderung ist nur möglich, wenn ein entsprechender Dienstposten im Dienstpostenplan vorgesehen ist.

# Provisorisches Dienstverhältnis

Aus Anlass der Ernennung zum provisorischen öffentlich-rechtlichen Bediensteten ist ein **Dienstgelöbnis abzulegen**. Über die Angelobung ist eine **Niederschrift** aufzunehmen. Die **Niederschrift ist im Personalakt anzuschließen**.

Der provisorische Beamte ist bereits Beamter mit allen Rechten und Pflichten, soweit nicht das Gesetz ausdrücklich Abweichungen gegenüber dem definitiven Beamten festsetzt.

Während der **ersten 6 Monate** (= Probezeit) kann das provisorische öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis **ohne Angabe von Gründen von der Gemeinde schriftlich gelöst werden**.



Wie kann ein prov.  
öffentlich-rechtliches DV  
gelöst werden?

Nach Ablauf der Probezeit ist eine **Kündigung** nur mit **Angabe des Grundes** möglich.

Das provisorisch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis kann von der Gemeinde schriftlich **gekündigt** werden:

- bei Nichterfüllung von Erfordernissen für die Definitivstellung
- aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens festgestellten Mangel der körperlichen oder geistigen Eignung
- bei unbefriedigenden Arbeitserfolg
- bei pflichtwidrigem dienstlichen oder außerdienstlichen Verhalten
- bei Bedarfsmangel.

# Definitivstellung

In die Dauer des provisorisch öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses können **auf Ansuchen des Bediensteten**, die für die Festsetzung des Vorrückungstages berücksichtigte Zeiten, ganz oder zum Teil eingerechnet werden.

Nach **4jähriger Dauer** des provisorischen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses und nach Erfüllung der sonstigen, für die Definitivstellung vorgeschriebenen Bedingungen wird auf Ansuchen des Bediensteten das Dienstverhältnis definitiv.

# Pflichten eines öffentlich–rechtlichen Bediensteten

## ▶ **Allgemeinen Dienstpflichten**

- ▶ Der öffentlich–rechtliche Bedienstete hat seine volle Kraft dem Dienst zu widmen, den mit seinem Amt verbundenen dienstlichen Verrichtungen nach bestem Wissen und mit nachhaltendem Fleiß sowie mit voller Unparteilichkeit zu obliegen. Hierbei ist er an die bestehenden Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen gebunden.

- ▶ Weiters hat der öffentlich–rechtliche Bedienstete in und außer Dienst das Standesehnen zu wahren, den dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten und den Vorgesetzten, Bediensteten und Parteien mit Anstand und Achtung zu begegnen.

Der Bedienstete kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn sie von einem unzuständigen Organ erteilt wurde oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

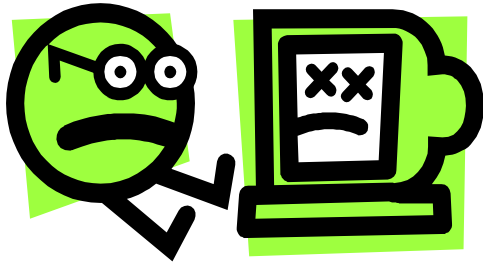
- ▶ Der öffentlich–rechtliche Bedienstete ist zur raschen und wirksamen Durchführung seiner dienstlichen Obliegenheiten verpflichtet.

## ▶ **Besondere Dienstpflichten**

Neben diesen allgemeinen Dienstpflichten enthält das Gemeindebedienstetengesetz genaue Bestimmungen über

- ▶ den Geschäftskreis und Versetzung
- ▶ den dienstlichen Gehorsam
- ▶ die Amtsverschwiegenheit
- ▶ das Verhalten des Beamten und die Einhaltung des Dienstweges
- ▶ den regelmäßigen Amtsbesuch, die Pflichten bei Erkrankung und sonstiger gerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst
- ▶ die Ausübung von Nebenbeschäftigungen
- ▶ die Geschenkkannahme

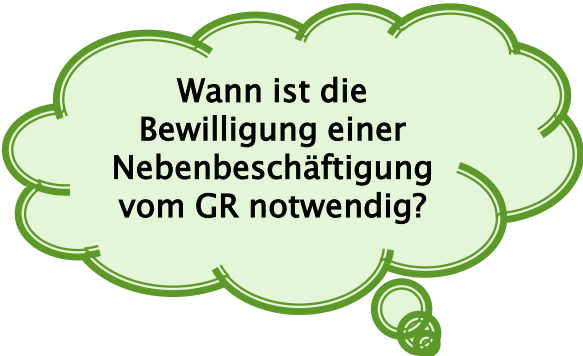




Wenn es der Dienst erfordert, kann der Beamte nach Maßgabe seiner Eignung vorübergehend auch zu den Verrichtungen eines **anderen Geschäftskreises** herangezogen werden.

Für den öffentlich-rechtlichen Bediensteten besteht **Meldepflicht** in allen Belangen, die in Bezug auf seine dienstliche und besoldungsrechtliche Stellung relevant sind.

# Nebenbeschäftigung



Wann ist die  
Bewilligung einer  
Nebenbeschäftigung  
vom GR notwendig?

Dem öffentlich-rechtlichen Bediensteten ist eine Nebenbeschäftigung, die ihn an der Erfüllung seines Dienstes behindert, ihrer Natur nach seine volle Unbefangenheit im Dienst beeinträchtigen kann oder dem Standesansehen nicht entspricht, zu untersagen.

Zur Übernahme oder **Ausübung** einer bezahlten oder erwerbsmäßigen **Nebenbeschäftigung** ist die **Bewilligung** des **Gemeinderates** notwendig.

# Ahndung von Pflichtverletzungen

Über öffentlich-rechtliche Bedienstete, die ihre Amts- oder Standespflichten verletzen, werden unbeschadet ihrer strafrechtlichen Verantwortlichkeit **Ordnungs- oder Disziplinarstrafen** verhängt.

Bei der Bemessung der Ordnungs- und Disziplinarstrafen ist auf die Schwere der Ordnungswidrigkeit oder des Dienstvergehens und die daraus entstandenen Nachteile sowie auf den Grad des Verschuldens und das gesamte bisherige Verhalten des öffentlich-rechtlichen Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

# Ordnungsstrafen

**Ordnungsstrafen = Strafen bei Ordnungswidrigkeiten**

Diese Strafen können sowohl vom Bürgermeister als auch von der Disziplinarkommission verhängt werden.

Zu den Ordnungsstrafen gehören:

- die **Verwarnung**
- die **Geldbuße**

Gegen eine vom Bürgermeister schriftlich verhängte Ordnungsstrafe kann binnen zwei Wochen Beschwerde an den Gemeinderat erhoben werden. Gegen eine von der Disziplinarkommission verhängte Ordnungsstrafe ist eine Berufung nicht zulässig. Hingegen ist eine Vorstellung an die Landesregierung als Aufsichtsbehörde und in der Folge eine Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof zulässig.

# Disziplinarstrafen

**Disziplinarstrafen = Strafen bei Dienstvergehen**

Disziplinarstrafen können nur auf Grund eines Disziplinarverfahrens verhängt werden.

Disziplinarstrafen sind:

- der Verweis
- die Ausschließung von der Vorrückung auf höchstens 3 Jahre
- die Minderung des für die Ruhegenussbemessung anrechenbare Teile des Monatsbezuges (Minderung darf höchstens 25 v.H. des Monatsbezuges betragen)
- die Versetzung in den Ruhestand mit gemindertem Ruhegenuss
- die Entlassung

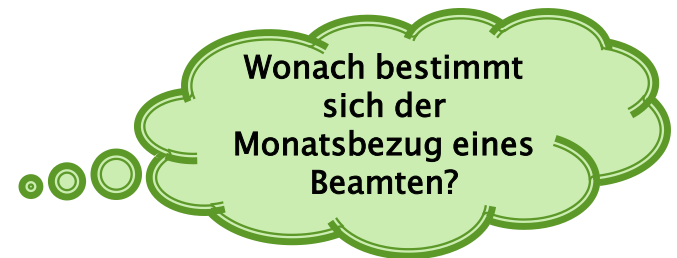
Die **Berufung** gegen das Erkenntnis der Disziplinarkommission ist **innen zwei Wochen** nach Zustellung der schriftlichen Ausfertigung des Disziplinarerkenntnisses **beim Vorsitzenden der Disziplinarkommission einzubringen**. Über Berufungen gegen Erkenntnisse der Disziplinarkommission entscheidet die **Disziplinaroberkommission**. Die Disziplinaroberkommission wird beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung gebildet.

# Rechte eines öffentlich-rechtlichen Bediensteten

- Anspruch auf Anrechnung der Vordienstzeiten
- Anspruch auf Monatsgehalt zu jedem Monatsersten (Bezug im Vorhinein)
- Anspruch auf Vorrückung
- Anspruch auf Gutschrift von Nebengebühren nach dem Nebengebührenzulagengesetz
- Anspruch auf Erholungsurlaub
- Recht auf Führung eines Amtstitels
- Anspruch auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
- Anspruch auf Ruhebezug bzw. Versorgungsgenuss für seine Hinterbliebenen (nach dem Pensionsgesetz)

Es besteht **kein Rechtsanspruch auf Beförderung oder Überstellung**. Beamte müssen immer **selbst einen Antrag** auf Überstellung in eine andere Dienstklasse bzw. auf Beförderung stellen.

# Der Monatsbezug



Der Monatsbezug eines Beamten wird durch seine **bezugsrechtliche Stellung** bestimmt:

- Verwendungsgruppe
- Dienstklasse
- Gehaltsstufe

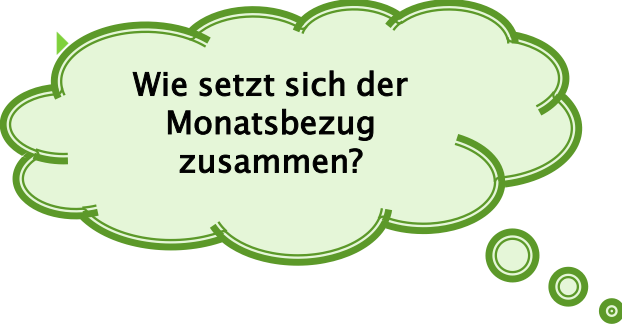
# Allgemeine Verwaltung

Es kommen in Betracht für öffentlich-rechtliche Bedienstete der **Allgemeinen Verwaltung**

- der Verwendungsgruppe A die Dienstklassen III bis IX
- der Verwendungsgruppe B die Dienstklassen II bis VII
- der Verwendungsgruppe C die Dienstklassen I bis V
- der Verwendungsgruppe D die Dienstklassen I bis IV
- der Verwendungsgruppe E die Dienstklassen I bis III

Bei öffentlich-rechtlichen Bediensteten in **handwerklicher Verwendung** bestimmt sich das Gehalt nach der **Verwendungsgruppe und der Gehaltsstufe**.





Wie setzt sich der  
Monatsbezug  
zusammen?

**Zusätzlich zum Grundgehalt** gebühren sowohl den öffentlich-rechtlichen Bediensteten der Allgemeinen Verwaltung als auch der Handwerklichen Verwendung

- **eine Verwaltungsdienst- und**
- **eine Mehrleistungszulage.**

Der Bezug eines Beamten ist **zum 1. jeden Monats fällig**. Außer den Monatsbezügen gebühren dem Beamten **Sonderzahlungen** zu jedem Quartalersten (1.3., 1.6., 1.9. und 1.11.).

# Ein höheres Gehalt erreicht der Beamte durch:

- **Gehaltsstufenvorrückung** (innerhalb einer Dienstklasse alle 2 Jahre)
- **Zeitvorrückung** (von Dienstklasse zu Dienstklasse)
- **Beförderung** (GR-Beschluss notwendig)
- **Überstellung**

Die **Gehaltsstufenvorrückung** findet zu den Vorrückungsterminen 1. Jänner oder 1. Juli statt. Diese Vorrückung erfolgt alle 2 Jahre.

Die **Zeitvorrückung** ist die Vorrückung aus der letzten Gehaltsstufe einer Dienstklasse in die nächsthöhere Dienstklasse. Durch die Zeitvorrückung fallen weder Titel noch Rang der höheren Dienstklasse an (keine Beförderung!).

# Dienstalterszulage

Nach Erreichen der höchstmöglichen Gehaltsstufe und wenn eine Zeitvorrückung nicht mehr möglich ist, gebührt dem Beamten die **Dienstalterszulage**.

Für die Verwendungsgruppen A und B:

- nach 4 Jahren: 1 ½ Vorrückungsbeträge  
(immer von der letzten Gehaltsstufe ausgehend)

Für alle übrigen Verwendungsgruppen (C, D und E):

- nach 2 Jahren: 1 Vorrückungsbetrag
- nach 4 Jahren: 2 ½ Vorrückungsbeträge

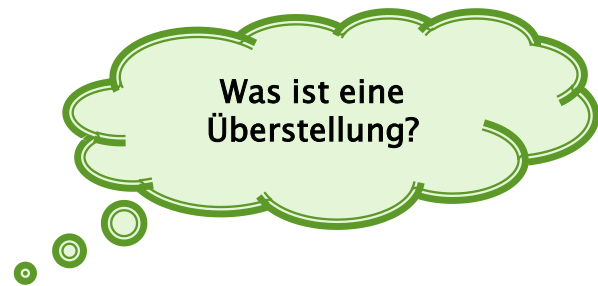
# Beförderung

Die Beförderung ist die **Ernennung eines öffentlich-rechtlichen Bediensteten** zum öffentlich-rechtlichen Bediensteten der **nächsthöheren Dienstklasse seiner Verwendungsgruppe**. Eine rückwirkende Beförderung ist nicht zulässig.

Voraussetzungen für eine Beförderung sind:

- Dienstprüfung
- Freier Dienstposten
- Gemeinderatsbeschluss
- Einhaltung der Beförderungsrichtlinien

Durch die **Beförderung** erhält der öffentlich-rechtliche Bedienstete **Titel und Rang der Dienstklasse**, in die er befördert wird, sowie das Anfangsgehalt dieser Dienstklasse, sofern er es nicht schon früher durch Zeitvorrückung erlangt hat. Bei Beförderungen sind die entsprechenden **Richtlinien des Landes** heranzuziehen.



**Überstellung** ist die Ernennung eines öffentlich-rechtlichen Bediensteten in eine andere Verwendungsgruppe.

# Erholungsurlaub

## Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide Pflegefreistellung/Familienhospizfreistellung

### **Erholungsurlaub, Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte**

Die Bestimmungen für Gemeindevertragsbedienstete gelten auch für öffentlich-rechtliche Bedienstete.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der öffentlich-rechtliche Bedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Die Ablöse des Erholungsurlaubes in Geld ist unzulässig.

Die Bestimmungen für die Urlaubersatzleistung sind auch für öffentlich-rechtliche Gemeindebedienstete gültig.

### **Pflegefreistellung/Familienhospizfreistellung/Bildungsteilzeit und Pfl egeteilzeit und Pflegekarenz/Frühkarenzurlaub für Väter**

Die Bestimmungen für Gemeindevertragsbedienstete gelten auch für öffentlich-rechtliche Bedienstete.

# Zulagen

Man unterscheidet zwischen

- ruhegenussfähigen und
- nicht ruhegenussfähigen Zulagen

Ruhegenussfähige Zulagen gehören zum ruhegenussfähigen Monatsbezug und sind:

- Mehrleistungszulage
- Verwaltungsdienstzulage
- Verwendungszulage nach § 25 b GBG

Nicht ruhegenussfähige Zulagen sind z.B. die EDV-Zulage, Schreibzulage

# Anspruchsbegründete Zulagen

= Zulagen nach dem Stmk. Gemeinde–Nebengebührengesetz

z.B. Überstundenvergütung, Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, Sonn- und Feiertagsvergütung, Journaldienstzulage, Bereitschaftsentschädigung, Mehrleistungszulage, die Belohnung, Erschwerniszulage, Gefahrenzulage usw.

Aufgrund des Steiermärkischen Gemeinde–Nebengebührengesetzes werden dem Beamten anspruchsbegründende Nebengebühren **gutgeschrieben** und **anlässlich der Versetzung in den Ruhestand wertgesichert als Nebengebührengulage zum Ruhegenuss umgerechnet**.

**Pauschalierte Nebengebühren kommen 12x jährlich zur Auszahlung**



Nebengebühren sind in Nebengebührenwerte umzurechnen und jährlich mittels Dienstrechtsmandat zuzuerkennen.

Berechnung:

1 Nebengebührenwert = 1 v.H. der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V

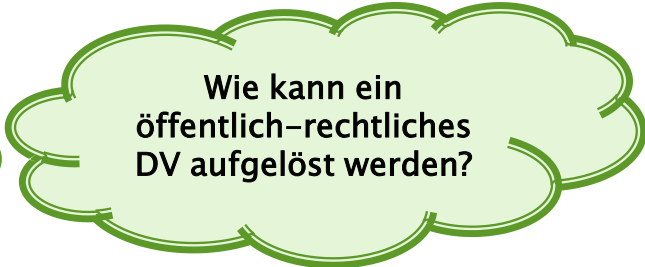
Die bis zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung gesammelten Nebengebührenwerte dienen als Grundlage zur Berechnung der Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss.

Berechnung der Nebengebührenwerte zum Ruhegenuss:

Die gesammelten Nebengebührenwerte werden valorisiert und durch den Faktor 437,5 geteilt = Nebengebührenzulage.

Die Nebengebührenzulage darf insgesamt 20 v.H. des ruhegenussfähigen Monatsbezuges nicht übersteigen!

# Beendigung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses

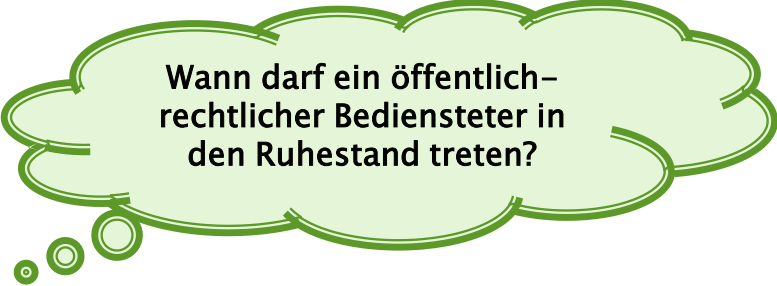


Wie kann ein öffentlich-rechtliches DV aufgelöst werden?

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst durch

- Tod
- Dienstentsagung
- Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft (wenn dies ein Aufnahmeerfordernis war)
- Kündigung des provisorischen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses
- einvernehmliche Auflösung
- Durchführung eines Disziplinarerkenntnisses, das die Entlassung ausspricht

# Ruhestandsversetzung



Wann darf ein öffentlich-rechtlicher Bediensteter in den Ruhestand treten?

Das Gemeindebedienstetengesetz unterscheidet:

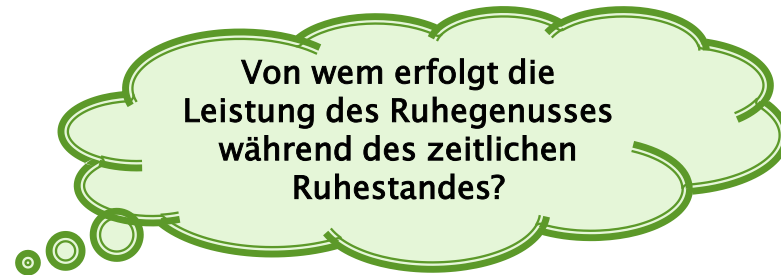
- Versetzung in den **zeitlichen Ruhestand**
- Versetzung in den **dauernden Ruhestand**

# Versetzung in den zeitlichen Ruhestand

Ein öffentlich-rechtlicher Gemeindebediensteter ist in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen:

- wenn seine **Dienstleistung durch Veränderung in der Organisation** des Dienstes oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte entbehrlich wird und er nicht anderweitig verwendet werden kann;
- wenn er über **ein Jahr ununterbrochen oder innerhalb von 3 Jahre insgesamt eineinhalb Jahre dienstunfähig** war, die Voraussetzungen für seine Versetzung in den dauernden Ruhestand jedoch noch nicht vorliegen;
- wenn er **vor Vollendung des 60. Lebensjahres dienstunfähig** wird und die **Wiedererlangung** der Dienstfähigkeit ausgeschlossen ist;
- wenn er **vor Vollendung des 60. Lebensjahres dauernd unfähig** ist, seinen **Dienstposten** ordnungsgemäß zu versehen;
- in Durchführung eines **Disziplinarerkenntnisses**, dass die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand ausspricht.

# Versetzung in den zeitlichen Ruhestand



Während des zeitlichen Ruhestandes erhält der öffentlich-rechtliche Bedienstete von der **Anstellungsgemeinde Bezüge in der Höhe des Ruhegenusses.**

Bei Versetzung in den zeitlichen Ruhestand wegen einer mittels ärztlichem Gutachten (Facharzt) festgestellten Dienstunfähigkeit bei gleichzeitigem Ausschluss der Wiedererlangung der Dienstfähigkeit, erfolgt die **Leistung des monatlichen Ruhegenusses durch das Land Steiermark.**

# Versetzung in den dauernden Ruhestand

Der öffentlich-rechtliche Bedienstete hat nach einer zehnjährigen, für die Ruhegenussbemessung anrechenbaren Dienstzeit, **Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand:**

- wenn er nach **Vollendung des 60. Lebensjahres dienstunfähig** und die **Wiedererlangung der Dienstfähigkeit ausgeschlossen** ist;
- wenn er das **60. Lebensjahr überschritten** hat;
- wenn er sich **mindestens drei Jahre im zeitlichen Ruhestand** befunden hat.

Wird ein in den zeitlichen Ruhestand versetzter öffentlich-rechtlicher Bediensteter binnen drei Jahren nicht wiederverwendet, so ist er in den dauernden Ruhestand zu versetzen. Im Falle einer Versetzung in den zeitlichen Ruhestand nach **§ 63 Abs. 1 lit. c Gemeindebedienstetengesetz** erfolgt die Versetzung in den dauernden Ruhestand nach 5 Jahren.

# Versetzung in den dauernden Ruhestand

Weiters ist der öffentlich-rechtliche Bedienstete in den dauernden Ruhestand zu versetzen:

- mit Ablauf des Jahres, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet hat;
- wenn er nach Vollendung des 60. Lebensjahres dauernd unfähig ist, seinen Dienstposten ordnungsgemäß zu versehen;
- in Durchführung eines Disziplinarerkenntnisses, dass die Versetzung in den dauernden Ruhestand ausspricht;
- wenn die Dienstbeschreibung 3 Jahre hindurch auf „nicht entsprechend“ gelautet hat

Dem in den dauernden Ruhestand versetzten Beamten gebührt ein monatlicher Ruhegenuss nach dem **Pensionsgesetz 1965**, der nach dem Steiermärkischen Gemeindebediensteten-Ruhebezugsleistungsgesetz vom Land Steiermark geleistet wird.

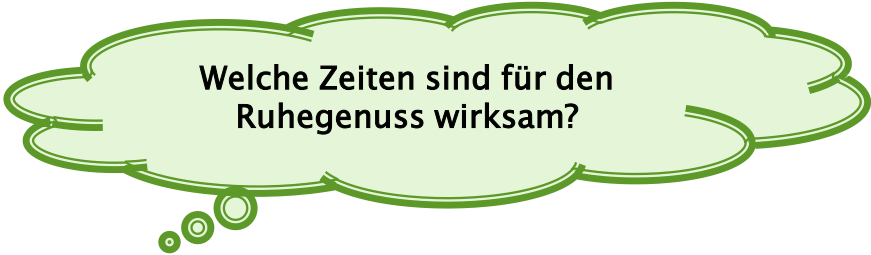
# Ruhegenuss nach dem Pensionsgesetz 1965

Dem Beamten des Ruhestandes gebührt ein monatlicher Ruhegenuss, wenn seine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit **mindestens 15 Jahre** (Ausnahme Übergangsbestimmung zur Novelle BGBl. Nr. 297/1995 – 10 Jahre) beträgt.

## Grundlagen für die Berechnung des Ruhegenusses:

Der **ruhegenussfähige Monatsbezug** besteht aus Gehalt und den ruhegenussfähigen Zulagen (Mehrleistungszulage, Verwaltungsdienstzulage, evt. Verwendungszulage), die der besoldungsrechtlichen Stellung entsprechen, die der Beamte im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienststand erreicht hat.





Welche Zeiten sind für den  
Ruhegenuss wirksam?

**Die Ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit** setzt sich zusammen aus der

- ruhegenussfähigen Zeit, die der Beamte im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zurückgelegt hat
- bescheidmäßig angerechneten Ruhegenussvordienstzeit (öffentliche Zeiten, Bundesheer, Zivildienst, Zeit in einer nach dem ASVG begründenden Beschäftigung)
- zugerechneten Zeit (nur bei Erwerbsunfähigkeit).

# Ausmaß des Ruhegenusses

Der Ruhegenuss beträgt bei einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit

- von 15 Jahren 50 v.H.
  - für jedes weitere ruhegenussfähige Dienstjahr um 2 v.H.
  - für jedes weitere ruhegenussfähige Dienstmonat um 0,167 %
- der Bemessungsgrundlage (= abhängig von den erreichten Dienstjahren).

Bei einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit **von 40 Dienstjahren** (Ausnahme Übergangsbestimmung zur Novelle BGBl. Nr. 297/1995 – 35 Dienstjahre) **gebührt ein Ruhegenuss von 100 v.H. der Bemessungsgrundlage.**

**Bemessungsgrundlage = 80 v.H. des ruhegenussfähigen Monatsbezuges**

(für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats liegt, in dem der Beamte das 60. LJ vollendet haben wird, ist die Ruhegenussbemessungsgrundlage von 80 % um 0,1667 Prozentpunkte zu kürzen)

# Versorgungsgenuss

## ▶ Witwenversorgung

Dem überlebenden Ehegatten eines Beamten gebührt ein monatlicher Versorgungsgenuss, wenn der Beamte am Sterbetag Anspruch auf Ruhegenuss gehabt hat oder im Fall der mit Ablauf dieses Tages erfolgten Versetzung in den Ruhestand gehabt hätte.

Der Witwenversorgungsgenuss **beträgt mindestens 40 und höchstens 60 % des Ruhegenusses**, der der ruhgenussfähigen Gesamtdienstzeit des verstorbenen Ehegatten und der von ihm im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienststand erreichten besoldungsrechtlichen Stellung.

Der Versorgungsgenuss gebührt grundsätzlich **ab dem dem Todestag des Beamten folgenden Monatsersten**.

# Versorgungsgenuss

## ► Waisenversorgung

Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gebührt ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn der Beamte am Sterbetag Anspruch auf Ruhegenuss gehabt hat oder im Fall der mit Ablauf dieses Tages erfolgten Versetzung in den Ruhestand gehabt hätte. Ein Stiefkind hat nur dann Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss, wenn es am Sterbetag des Beamten bei der Bemessung der Kinderzulage zu berücksichtigen gewesen ist.

Der Waisenversorgungsgenuss beträgt

für jede **Halbwaise**            **24 %**

für jede **Vollwaise**            **36 %**

des Ruhegenusses, der der ruhgenussfähigen Gesamtdienstzeit des Beamten und der von ihm im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand erreichten besoldungsrechtlichen Stellung entspricht.

# Todesfallbeitrag

Stirbt ein Beamter, so haben **nacheinander Anspruch auf Todesfallbeitrag:**

- der überlebende Ehegatte, der am Sterbetag des Beamten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt hat;
- das Kind (Enkelkind), das am Sterbetag des Beamten dessen Haushalt angehört hat.
- das Kind (Enkelkind), das die Kosten der Bestattung ganz oder teilweise bestritten hat.

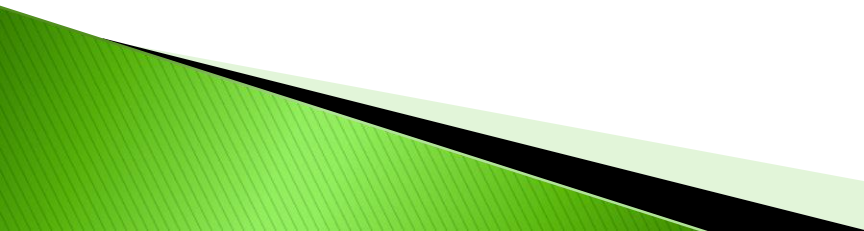
Der Todesfallbeitrag beträgt 150 % des Gehaltes eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V.

# Bestattungskostenbeitrag


Ist keine Person vorhanden, die Anspruch auf Todesfallbeitrag hat, so gebührt der Person, die die **Kosten der Bestattung ganz oder teilweise aus eigenen Mitteln getragen hat**, auf Antrag der Ersatz ihrer Auslagen, insoweit diese im Nachlass des Verstorbenen oder in einer Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung nicht gedeckt sind.

Der Bestattungskostenbeitrag oder mehrere Bestattungskostenbeiträge zusammen, dürfen die **Höhe des Todesfallbeitrages nicht übersteigen!**

# Dienstnehmerschutz

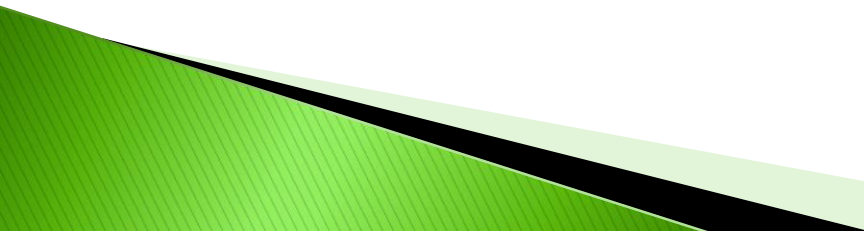
- ▶ Stmk. Bedienstetenschutzgesetz 2000 (St.-BSG), LGBl. Nr. 24/2000
  - ▶ Regelungsinhalt: Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten des Landes Steiermark, der Gemeinden und Gemeindeverbände (gilt nicht für Gemeindebedienstete in Betrieben)
  - ▶ Verantwortung des Dienstgebers für den Schutz der Bediensteten
  - ▶ Durch vorbeugenden Bedienstetenschutz, Vermeidung von Dienstunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen
  - ▶ Treffen von Schutzmaßnahmen
  - ▶ Kosten dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Bediensteten gehen
- 

# Dienstnehmerschutz

- ▶ Verpflichtung des Dienstgebers die bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen (Evaluierung)
  - ▶ Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
  - ▶ Überprüfung und Anpassung der Evaluierung und der festgelegten Maßnahmen (nach Unfällen, Auftreten von Erkrankungen usw.)
  - ▶ Verbesserung der Arbeitsbedingungen soll erreicht werden
  - ▶ Erstellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten
- 



# Dienstnehmerschutz

- ▶ Dienstgeber kann eine **Sicherheitsvertrauensperson** bestellen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des St.-BSG erforderlich oder wegen des Gefährdungspotentials notwendig ist.
  - ▶ **Interessenvertreter** der Bediensteten in Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes
  - ▶ Sicherheitsvertrauensperson hat **bestimmte Rechte gegenüber dem Dienstgeber** (Verlangen Mängel zu beseitigen und notwendige Maßnahmen zu setzen, Vorschläge für bessere Arbeitsbedingungen zu unterbreiten, Anhörungsrechte)
  - ▶ Ist keine Sicherheitsvertrauensperson bestellt, stehen diese Rechte dem **einzelnen Bediensteten** zu
- 

# Dienstnehmerschutz

## Pflichten der Bediensteten:

- ▶ ordnungsgemäße Benützung der Arbeitsmittel
- ▶ zweckentsprechende und ordnungsgemäß Benützung der persönlichen Schutzausrüstung
- ▶ sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können
- ▶ Meldung von Dienstunfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt haben
- ▶ Treffen von Schutzmaßnahmen bei unmittelbarer erheblicher Gefahr, wenn die zuständigen Vorgesetzten nicht erreichbar sind
- ▶ Einhaltung der Schutzmaßnahmen, Errichtung von Präventivdiensten

# Dienstnehmerschutz

- ▶ Die Überprüfung und Einhaltung der Bestimmungen des ST.-BSG erfolgt durch die **Bedienstetenschutzkommission**
- ▶ Die Kommission besteht aus ständigen und für den jeweiligen Anlassfall entsendeten Mitgliedern
- ▶ Ständige Mitglieder sind ein rechtskundiger Landesbediensteter als Vorsitzender, ein Arbeitsmediziner, eine Person aus dem Kreise der begünstigten Behinderten, ein Bed. aus dem Dienstzweig „Höherer oder Gehobener Baudienst“ mit der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft und ein Bed. aus dem Dienstzweig „Höherer oder Gehobener technischer Dienst“ mit der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft
- ▶ Weitere Mitglieder im Bereich einer Gemeinde sind eine vom Städtebund und Gemeindebund gemeinsam namhaft gemachte Person sowie eine für den überprüften Bereich zuständige Sicherheitsvertrauensperson oder eine von der PV entsendete Person

# Dienstnehmerschutz

- ▶ Die Bedienstetenschutzkommission hat auf schriftlichen Antrag Überprüfungen durchzuführen und Gutachten zu erstellen
- ▶ Antragberechtigt sind: Dienststellenleiter, Bürgermeister und Obmann eines Gemeindeverbandes, LPV, ein zuständiges Organ einer Personalvertretung, ein Gemeindebediensteter soweit für die Gemeinde keine Personalvertretung eingerichtet ist
- ▶ Die Kommission hat innerhalb von sechs Monaten dem Antragsteller und dem Dienstgeber ihr Gutachten zu übermitteln
- ▶ Wenn Gesetzesverletzungen festgestellt werden, dann schriftliche Aufforderung an den Dienststellenleiter, Bgm. oder Obmann innerhalb einer bestimmten Frist gesetzeskonformen Zustand herzustellen
- ▶ Wird Aufforderung nicht entsprochen, Berichterstattung an Landesregierung, Gemeinderat, Verbandsversammlung
- ▶ Stellungnahmepflicht