

Gesetz vom über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Burgenländisches Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013)

Der Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Eingetragene Partnerschaft
- § 3 Stellenplan
- § 4 Aufnahme
- § 5 Anerkennung von Ausbildungsnachweisen
- § 6 Übernahme aus einem anderen Landesdienstverhältnis
- § 7 Dienstvertrag
- § 8 Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen
- § 9 Dienstliche Ausbildung
- § 10 Personalverzeichnis
- § 11 Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung
- § 12 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
- § 13 Dienstpflichten der oder des Vorgesetzten und der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters
- § 14 Telearbeit
- § 15 Versetzung an einen anderen Dienstort
- § 16 Dienstzuteilung
- § 17 Entsendung
- § 18 Verwendungsbeschränkungen
- § 19 Dienstverhinderung
- § 20 Bezüge
- § 21 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I
- § 22 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I
- § 23 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II
- § 24 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II
- § 25 Überstellung
- § 26 Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung
- § 27 Kinderzulage
- § 28 Ergänzungszulage aus Anlass des Abschlusses einer Grundausbildung
- § 29 Ergänzungszulage für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe e und des Entlohnungsschemas II
- § 30 Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 28 und 29
- § 31 Funktionszulage
- § 32 Modellstellen, Modellfunktionen
- § 33 Zuordnung zur Modellfunktion und Modellstelle
- § 34 Zeitlich begrenzte Funktionen

- § 35 Einstufungsänderung als Folge einer Verwendungsänderung
- § 36 Ergänzungszulage aus Anlass einer Einstufungsänderung
- § 37 Anwendungsbereich der Funktionszulagenregelung
- § 38 Anfall und Einstellung des Entgelts
- § 39 Auszahlung
- § 40 Verjährung
- § 41 Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen
- § 42 Dienstzeit
- § 43 Sabbatical
- § 44 Bezüge während des Sabbaticals
- § 45 Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung
- § 46 Nebengebühren, Zulagen und Vergütungen
- § 47 Sachleistungen
- § 48 Ansprüche bei Dienstverhinderung
- § 49 Dienstbefreiung - Kuraufenthalt
- § 50 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 51 Vorrückungstichtag
- § 52 Anspruch auf Erholungsurlaub
- § 53 Ausmaß des Erholungsurlaubs
- § 54 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte
- § 55 Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden
- § 56 Verbrauch des Erholungsurlaubs
- § 57 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
- § 58 Erkrankung während des Erholungsurlaubs
- § 59 Verfall des Erholungsurlaubs
- § 60 Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts
- § 61 Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 62 Sonderurlaub
- § 63 Karenzurlaub
- § 64 Frühkarenzurlaub für Väter
- § 65 Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen
- § 66 Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte
- § 67 Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 68 Bildungskarenz
- § 69 Pflegefreistellung
- § 70 Dienstfreistellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag und Außerdienststellung
- § 71 Familienhospizfreistellung
- § 72 Verhalten bei Gefahr
- § 73 Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte
- § 74 Kontrollmaßnahmen
- § 75 Enden des Dienstverhältnisses
- § 76 Folgebeschäftigungen
- § 77 Zeugnis
- § 78 Kündigung
- § 79 Kündigungsfristen
- § 80 Sonderurlaub während der Kündigungsfrist
- § 81 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 82 Abfertigung
- § 83 Sonderverträge

2. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Spitalsärztinnen und Spitalsärzte

- § 84 Anwendungsbereich
- § 85 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas s
- § 86 Einreihungserfordernisse
- § 87 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas s
- § 88 Vorrückung
- § 89 Überstellung

- § 90 Funktionszulage
- § 91 Erschwerniszulage
- § 92 Überleitung
- § 93 Optionsrecht

3. Abschnitt

Sonderbestimmungen für die Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums

- § 94 Anwendungsbereich
- § 95 Ausmaß der Lehrverpflichtung
- § 96 Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit
- § 97 Einreihung in das Entlohnungsschema IL
- § 98 Monatsentgelt und Dienstzulage
- § 99 Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
- § 100 Überstellungsabzug
- § 101 Dienstpflichten
- § 102 Vergütung für Mehrdienstleistung
- § 103 Verwendungsbezeichnungen
- § 104 Ferien und Urlaub
- § 105 Sabbatical
- § 106 Kündigung
- § 107 Abfertigung

4. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Organe der Kindergartenaufsicht

- § 108 Anwendungsbereich
- § 109 Einreihung in das Entlohnungsschema IL
- § 110 Monatsentgelt
- § 111 Verwendungsbezeichnung

5. Abschnitt

Sonderbestimmungen für sonstige Organe

- § 112 Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

6. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

- § 113 Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen
- § 114 Überstellung
- § 115 Verjährung
- § 116 Übergangsbestimmung zu § 51
- § 117 Vorrückungstichtag und europäische Integration
- § 118 Funktionszulage
- § 119 Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG
- § 120 Karenzurlaub
- § 121 Überleitung der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer in die Entlohnungsgruppe 11

7. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 122 Automationsunterstützte Datenverarbeitung
- § 123 Weitergelten von Verordnungen als Landesgesetze
- § 124 Verweisung in anderen Landesgesetzen
- § 125 Verweisung auf andere Landesgesetze
- § 126 Verweisung auf Bundesgesetze
- § 127 Anwendung von Bundesvorschriften
- § 128 Umsetzungshinweise
- § 129 Inkrafttreten
- § 130 Aufhebung von Rechtsvorschriften
- § 131 Wahrung erworbener Rechte und Ansprüche

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz ist, soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt, auf Personen anzuwenden, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen.

(2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden

1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz oder das Bgld. Kindergarten- und Horte-Dienstrechtsgesetz, LGBl. Nr. 30/1993, geregelt wird;
2. auf Lehrlinge;
3. auf Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben; mit diesen Personen sind Dienstverträge nach dem für den Dienstort maßgebenden ausländischen Recht abzuschließen.

§ 2

Eingetragene Partnerschaft

Folgende Bestimmungen dieses Gesetzes sind auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Vertragsbediensteten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG) sinngemäß anzuwenden: § 69 Abs. 2, § 82 Abs. 3 mit Ausnahme der Z 2 lit. b sowie § 82 Abs. 4.

§ 3

Stellenplan

(1) Der Stellenplan ist jener Teil des Voranschlags, der durch die Festlegung von Planstellen die zulässige Anzahl der Landesbediensteten für das betreffende Jahr bestimmt. Im Stellenplan sind die Planstellen nach Bereichen der Personalverwaltung (Planstellenbereichen) und innerhalb dieser nach dienstrechtlichen Merkmalen zu gliedern.

(2) Im Stellenplan dürfen Planstellen für Vertragsbedienstete nur in der Art und Anzahl vorgesehen werden, die zur Bewältigung der Aufgaben des Landes zwingend notwendig sind.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die wechselseitigen Rechtsbeziehungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin oder Dienstnehmer nicht berührt.

§ 4

Aufnahme

(1) Als Vertragsbedienstete dürfen nur Personen aufgenommen werden, bei denen nachstehende Voraussetzungen zutreffen:

1. a) bei Verwendungen gemäß § 18 Abs. 1 die österreichische Staatsbürgerschaft,
b) bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,
2. die volle Handlungsfähigkeit, ausgenommen ihre Beschränkung wegen Minderjährigkeit,
3. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, sowie die Erfüllung der in besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen, und
4. ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren.

(2) Die Voraussetzung der fachlichen Eignung gemäß Abs. 1 Z 3 umfasst auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Bei Verwendungen, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

(3) Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber, die das betreffende Erfordernis erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, kann der Dienstgeber von den Erfordernissen des Abs. 1 Z 1 und 3 in begründeten Ausnahmefällen absehen.

(4) Eine vor Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses oder von der Dauer einer bestimmten Dienstzeit abhängen, nur in den Fällen der §§ 41, 48, 51, 53 und 61 zu berücksichtigen.

(5) Die Landesregierung ist ermächtigt, vor jeder Neuaufnahme eine Strafregisterauskunft gemäß § 9a des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen, wenn die Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen erfolgen soll.

(6) Strafregisterauskünfte gemäß Abs. 5 sind nach ihrer Überprüfung unverzüglich zu löschen.

(7) Die Abs. 5 und 6 gelten abweichend von § 1 Abs. 1 für alle Neuaufnahmen in den Landesdienst.

§ 5

Anerkennung von Ausbildungsnachweisen

(1) Auf Personen, die unter § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b fallen, sind hinsichtlich der Aufnahme- und Einstufungserfordernisse nach diesem Gesetz oder nach besonderen Vorschriften ergänzend die Abs. 2 bis 6 anzuwenden.

(2) Personen mit einem Ausbildungsnachweis, der zum unmittelbaren Zugang zu einem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes berechtigt, erfüllen die entsprechenden Aufnahme- und Einstufungserfordernisse für eine Verwendung, die diesem Beruf im Wesentlichen entspricht, wenn

1. diese Entsprechung gemäß Abs. 4 festgestellt worden ist und

2. a) eine Anerkennung gemäß Abs. 4 ohne Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen ausgesprochen worden ist oder

b) die in der Anerkennung gemäß Abs. 4 festgelegten Ausgleichsmaßnahmen erbracht worden sind.

(3) Ausbildungsnachweise nach Abs. 2 sind:

1. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise gemäß Art. 3 Abs. 1 Buchstabe c in Verbindung mit Art. 11 der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 22, oder

2. den in Z 1 angeführten nach Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2005/36/EG gleichgestellte Ausbildungsnachweise oder

3. Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise gemäß Art. 9 des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, ABl. Nr. L 114 vom 30.04.2002 S. 6, BGBl. III Nr. 133/2002.

(4) Die Landesregierung hat auf Antrag einer inländischen Bewerberin oder eines inländischen Bewerbers oder auf Antrag einer anderen Bewerberin oder eines anderen Bewerbers gemäß Abs. 1 um eine inländischen Staatsangehörigen nicht vorbehaltene Verwendung im Einzelfall zu entscheiden,

1. ob ein im Abs. 2 genannter Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes der angestrebten Verwendung im Wesentlichen entspricht und

2. ob, in welcher Weise und in welchem Umfang es die Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Verwendung verlangt, für die Anerkennung Ausgleichsmaßnahmen gemäß Art. 14 der Richtlinie 2005/36/EG festzulegen. Ausgleichsmaßnahmen sind ein Anpassungslehrgang gemäß Art. 3 Abs. 1 Buchstabe g in Verbindung mit Art. 14 der Richtlinie 2005/36/EG oder eine Eignungsprüfung gemäß Art. 3 Abs. 1 Buchstabe h in Verbindung mit Art. 14 der Richtlinie 2005/36/EG.

(5) Bei der Entscheidung nach Abs. 4 Z 2 ist auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu achten. Insbesondere ist zunächst zu prüfen, ob die von der Antragstellerin oder vom Antragsteller im Rahmen ihrer oder seiner Berufspraxis in einem Mitgliedstaat oder einem Drittstaat erworbenen Kenntnisse die wesentlichen Unterschiede, aufgrund derer die Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen notwendig wäre, ganz oder teilweise ausgleichen. Wird eine Ausgleichsmaßnahme verlangt, hat die Antragstellerin oder der Antragsteller, ausgenommen in den Fällen des Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 2005/36/EG, die Wahl zwischen dem Anpassungslehrgang und der Eignungsprüfung. Bei Antragstellerinnen oder Antragstellern, deren Berufsqualifikationen die Kriterien der auf Grundlage gemeinsamer Plattformen gemäß Art. 15 der Richtlinie 2005/36/EG standardisierten Ausgleichsmaßnahmen erfüllen, entfallen Ausgleichsmaßnahmen nach Art. 14 der Richtlinie 2005/36/EG.

(6) Auf das Verfahren gemäß Abs. 4 und 5 ist das AVG anzuwenden. Der Antragstellerin oder dem Antragsteller ist binnen eines Monats der Empfang der Unterlagen zu bestätigen und gegebenenfalls mitzuteilen, welche Unterlagen fehlen. Der Bescheid ist abweichend von § 73 Abs. 1 AVG spätestens

vier Monate nach Vorliegen der vollständigen Unterlagen der Bewerberin oder des Bewerbers zu erlassen.

§ 6

Übernahme aus einem anderen Landesdienstverhältnis

Wird eine Bedienstete oder ein Bediensteter aus einem Dienstverhältnis zum Land Burgenland, auf das die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anzuwenden waren, in ein Dienstverhältnis übernommen, das in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt, so ist sie oder er vom Zeitpunkt der Übernahme an so zu behandeln, als ob sie oder er schon während der Zeit des früheren Dienstverhältnisses Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter nach diesem Gesetz gewesen wäre. Auf die Berücksichtigung dieser Zeit für die Bemessung der Abfertigung im nachfolgenden Dienstverhältnis ist jedoch § 82 Abs. 9 Z 3 anzuwenden.

§ 7

Dienstvertrag

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrags eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrags und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls Bestimmungen darüber zu enthalten,

1. mit welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt,
2. ob die oder der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird,
3. ob und für welche Person die oder der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird, und bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit, wann das Dienstverhältnis endet,
5. für welche Beschäftigungsart die oder der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema und welcher Entlohnungsgruppe sie oder er demgemäß zugewiesen wird,
6. in welchem Ausmaß die oder der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
7. dass dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

(3) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.

(4) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

(5) Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Vertragsbediensteten mit einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(6) Der Dienstgeber hat Vertragsbedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen.

§ 8

Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

(1) Im Fall eines befristeten Dienstverhältnisses, das im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Rahmen eines Mitglieds der Landesregierung oder eines Landtagsklubs eingegangen wurde, gilt eine befristete Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht als eine Verlängerung der Dienstverhältnisse nach § 7 Abs. 4.

(2) § 7 Abs. 4 ist ferner nicht anzuwenden

1. wenn die oder der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde oder

2. wenn das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten im Anschluss an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen abgeschlossen wurde, zur Vertretung verlängert wird oder
 3. auf das Dienstverhältnis der Landesumweltanwältin oder des Landesumweltanwalts (§ 8 Abs. 3 des Gesetzes über die Burgenländische Landesumweltanwaltschaft - Bgld. LUAG, LGBl. Nr. 78/2002) oder
 4. auf das Dienstverhältnis der in Berufsausbildung stehenden Ärztinnen und Ärzte (§§ 7 und 8 des Ärztegesetzes 1998).
- (3) In den Fällen der Abs. 1 und 2 sind, soweit § 48 Abs. 10 nicht anderes bestimmt, Zeiten früherer befristeter und allfälliger unbefristeter Dienstverhältnisse zu einer inländischen Gebietskörperschaft für Ansprüche zu berücksichtigen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, wenn
1. zwischen der Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als drei Monate verstrichen sind und
 2. das jeweilige Dienstverhältnis durch Zeitablauf oder durch Kündigung seitens des Dienstgebers geendet hat.
- (4) Übersteigt die gesamte Dienstzeit der mit einer oder einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

§ 9

Dienstliche Ausbildung

- (1) Der 4. Abschnitt des 1. Hauptstücks des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, ist nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 auf Vertragsbedienstete anzuwenden.
- (2) Die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a, b, c und d sind verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren nach Beginn des Dienstverhältnisses jene Grundausbildung zu absolvieren, die nach dem LBDG 1997 und den auf Grund des LBDG 1997 erlassenen Grundausbildungsverordnungen als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis für Beamtinnen und Beamte in gleicher Verwendung vorgesehen ist. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann diese Frist im Dienstvertrag erstreckt werden. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe a, b, c oder d die Grundausbildung so rechtzeitig vermittelt wird, dass sie die Dienstprüfung innerhalb der gesetzlichen oder vertraglichen Frist ablegen können.
- (3) Die Frist zur Absolvierung der Grundausbildung nach Abs. 2 verlängert sich um
1. höchstens drei Jahre
 - a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 - MSchG oder nach den §§ 4 bis 7 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, und einer Karenz nach dem Bgld. MVKG,
 - b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;
 2. höchstens zwei Jahre
 - a) um Zeiten der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes,
 - b) um Zeiten eines Karenzurlaubs nach § 63, der zur Ausbildung der oder des Vertragsbediensteten für ihre oder seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist.
- (4) Die Abs. 1 und 2 sind auf Vertragsbedienstete in den Kranken- und Pflegeanstalten nicht anzuwenden.

§ 10

Personalverzeichnis

- (1) Die Landesregierung hat über alle Vertragsbediensteten mit Ausnahme der nach dem Burgenländischen Personalzuweisungsgesetz-Krankenanstalten - Bgld. PG-K, LGBl. Nr. 1/1993, zugewiesenen Vertragsbediensteten ein aktuelles Personalverzeichnis zu führen, welches mit dem Personalverzeichnis für Beamtinnen und Beamte zusammengefasst und den Vertragsbediensteten möglichst in elektronischer Form zur Einsicht zur Verfügung zu stellen ist. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können für Teilbereiche getrennte Personalverzeichnisse geführt werden.
- (2) Die Vertragsbediensteten sind im Personalverzeichnis getrennt nach Entlohnungsgruppen anzuführen.

(3) Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

1. Name und Geburtsdatum,
2. Vorrückungsstichtag,
3. Dienstantrittstag,
4. Tag der Wirksamkeit der Aufnahme in die Entlohnungsgruppe, der die oder der Vertragsbedienstete angehört,
5. Entlohnungsstufe und Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe,
6. Dienststelle der oder des Vertragsbediensteten.

§ 11

Allgemeine Dienstplichten und Pflichtenangelobung

(1) §§ 45, 45a, 48 Abs. 1 bis 4, §§ 49, 67, 67a, 68 Abs. 1 und 2 und §§ 69 bis 74 LBDG 1997 sind anzuwenden. Bei der Anwendung des § 70 Abs. 4 Z 3 LBDG 1997 tritt an die Stelle eines Karenzurlaubs nach § 95 LBDG 1997 ein Karenzurlaub nach § 65.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete hat vorübergehend außerhalb des ihr oder ihm zugewiesenen Pflichtenkreises andere dienstliche Arbeiten auszuführen.

(3) Die oder der Vertragsbedienstete hat beim Dienstantritt durch Handschlag zu geloben, die Gesetze der Republik Österreich und des Landes Burgenland zu befolgen und alle mit ihrem oder seinem Dienst verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen.

§ 12

Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten

(1) Die oder der Vertragsbedienstete hat ihre oder seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist jede Organwalterin oder jeder Organwalter, die oder der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten betraut ist.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält die oder der Vertragsbedienstete eine Weisung einer oder eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, hat sie oder er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung ihre oder seine Bedenken der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen. Die oder der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

§ 13

Dienstplichten der oder des Vorgesetzten und der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters

(1) Die oder der Vorgesetzte hat darauf zu achten, dass ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Sie oder er hat ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Sie oder er hat das dienstliche Fortkommen ihrer oder seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

(2) Die Leiterin oder der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteils hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihr oder ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

(3) Wird der Leiterin oder dem Leiter einer Dienststelle in Ausübung ihres oder seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der von ihr oder ihm geleiteten Dienststelle betrifft, hat sie oder er dies unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn sie oder er selbst hiezu berufen ist, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 der Strafprozessordnung 1975 (StPO).

(4) Keine Pflicht zur Meldung nach Abs. 3 besteht,

1. wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf, oder
2. wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadenberichtigende Maßnahmen entfallen.

§ 14

Telearbeit

(1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann mit einer oder einem Vertragsbediensteten vereinbart werden, dass sie oder er regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in ihrer oder seiner Wohnung oder einer von ihr oder ihm selbst gewählten, nicht zu ihrer oder seiner Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik verrichtet (Telearbeit), wenn

1. sich die oder der Vertragsbedienstete hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
2. die Erreichung des von der oder dem Vertragsbediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
3. die oder der Vertragsbedienstete sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

(2) In der Vereinbarung nach Abs. 1 sind insbesondere zu regeln:

1. Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
2. die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle und der oder dem Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten,
3. die Zeiten, in denen die oder der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete sich dienstlich erreichbar zu halten hat und
4. die Anlassfälle und Zeiten, in denen die oder der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete verpflichtet ist, an der Dienststelle anwesend zu sein.

(3) Telearbeit kann höchstens für die Dauer eines Jahres vereinbart werden. Verlängerungen um jeweils höchstens ein Jahr sind zulässig.

(4) Die Vereinbarung von Telearbeit endet

1. durch Erklärung des Dienstgebers, wenn
 - a) eine der Voraussetzungen nach Abs. 1 entfällt oder
 - b) die oder der Vertragsbedienstete einer sich aus Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 ergebenden Verpflichtung wiederholt nicht nachkommt oder
 - c) die oder der Vertragsbedienstete wiederholt den in der regelmäßigen Wochendienstzeit zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
 - d) strukturelle Veränderungen des Arbeitsablaufs oder eine Organisationsänderung dies erforderlich machen, oder
2. durch Erklärung der oder des Vertragsbediensteten.

(5) Vom Dienstgeber sind der oder dem Vertragsbediensteten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

§ 15

Versetzung an einen anderen Dienstort

(1) Eine Versetzung an einen anderen Dienstort ist ohne Zustimmung der oder des Vertragsbediensteten zulässig, wenn an dieser Versetzung ein dienstliches Interesse besteht. Bei der Versetzung an einen anderen Dienstort sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der oder des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen und ist eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

(2) In Dienstbereichen, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, ist eine Versetzung ohne die Einschränkungen des Abs. 1 zulässig.

§ 16

Dienstzuteilung

(1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn die oder der Vertragsbedienstete vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung dieser Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes betraut wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung der oder des Vertragsbediensteten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung oder Verkürzung des Zeitraums, in dem nach Abs. 2 eine neuerliche Dienstzuteilung zulässig ist, ist ohne Zustimmung des Vertragsbediensteten nur dann zulässig, wenn

1. der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht aufrechterhalten werden kann oder
2. sie zum Zweck einer Ausbildung erfolgt.

(4) Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung der oder des Vertragsbediensteten und auf sein Dienstalster, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort außerdem auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen.

(5) Die Abs. 2 bis 4 sind auch bei einer Verwendung in einem Dienststellenteil anzuwenden, der außerhalb des Dienstortes liegt.

(6) In Dienstbereichen, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Vertragsbediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, ist eine Dienstzuteilung ohne die Einschränkungen der Abs. 2 bis 5 zulässig.

§ 17

Entsendung

Auf die Entsendung von Vertragsbediensteten ist § 41 LBDG 1997 anzuwenden.

§ 18

Verwendungsbeschränkungen

(1) Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Vertragsbediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Solche Verwendungen sind insbesondere jene, die

1. die unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben oder
2. die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates

beinhalten.

(2) Vertragsbedienstete, die miteinander verheiratet sind, die in eingetragener Partnerschaft leben, die zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder die miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, dürfen nicht in folgenden Naheverhältnissen verwendet werden:

1. Weisung- oder Kontrollbefugnis der oder des einen gegenüber der oder dem anderen Vertragsbediensteten,
2. Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

Diese Verwendungsbeschränkungen gelten auch im Verhältnis zwischen Vertragsbediensteten und Beamtinnen und Beamten oder Lehrlingen.

(3) Die Landesregierung kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen des Abs. 2 genehmigen, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

§ 19

Dienstverhinderung

(1) Ist eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, ihren oder seinen Dienst zu versehen, so hat sie oder er dies ohne Verzug der oder dem Vorgesetzten anzuzeigen und auf deren oder dessen Verlangen den Grund der Verhinderung

zu bescheinigen. Der Grund ist jedenfalls zu bescheinigen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert.

(2) Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, die oder der wegen Krankheit vom Dienst abwesend ist, ist verpflichtet, sich auf Anordnung der oder des Vorgesetzten der ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(3) Kommt die oder der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie oder er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf ihre oder seine Bezüge, es sei denn, sie oder er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

§ 20

Bezüge

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten gebühren das Monatsentgelt und allfällige Zulagen (Dienstzulagen, Funktionszulage, Verwaltungsdienstzulage, Ergänzungszulagen, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Kinderzulage, Teuerungszulagen). Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, sind Dienstzulagen, Funktionszulage, die Verwaltungsdienstzulage, die Pflegedienstzulage, die Pflegedienst-Chargenzulage und Ergänzungszulagen dem Monatsentgelt zuzuzählen.

(2) Außer dem Monatsentgelt gebührt der oder dem Vertragsbediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Monatsentgelts und der Kinderzulage, die ihr oder ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsentgelts, so gebührt ihr oder ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

§ 21

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I

Das Entlohnungsschema I umfasst die folgenden Entlohnungsgruppen:

- Entlohnungsgruppe a = höherer Dienst,
- Entlohnungsgruppe b = gehobener Dienst,
- Entlohnungsgruppe c = Fachdienst,
- Entlohnungsgruppe d = mittlerer Dienst,
- Entlohnungsgruppe e = Hilfsdienst.

§ 22

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

(1) Das Monatsentgelt der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I beträgt:

Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
	Euro				
1	2.030,30	1.614,40	1.436,40	1.379,10	1.322,20
2	2.079,20	1.652,30	1.469,20	1.404,70	1.336,70
3	2.128,50	1.690,20	1.501,90	1.430,10	1.351,00
4	2.178,00	1.728,60	1.534,20	1.455,70	1.365,20
5	2.227,30	1.768,90	1.566,90	1.480,80	1.379,10
6	2.276,70	1.810,30	1.599,50	1.506,10	1.394,00
7	2.360,50	1.854,50	1.632,10	1.531,70	1.408,20
8	2.445,30	1.898,80	1.664,90	1.556,60	1.422,40
9	2.529,50	1.961,50	1.697,50	1.582,00	1.436,60
10	2.613,40	2.025,60	1.730,10	1.607,40	1.451,20
11	2.697,40	2.109,30	1.765,10	1.632,50	1.465,30
12	2.780,90	2.193,60	1.800,70	1.657,70	1.479,90
13	2.865,40	2.277,70	1.837,60	1.683,10	1.493,80

14	2.949,80	2.361,30	1.875,70	1.708,60	1.508,20
15	3.033,40	2.445,50	1.914,00	1.734,40	1.522,50
16	3.143,60	2.529,60	1.952,50	1.761,30	1.536,90
17	3.254,10	2.614,20	1.991,40	1.788,80	1.551,00
18	3.365,00	2.697,70	2.030,30	1.816,50	1.565,60
19	3.475,80	2.782,50	2.069,00	1.846,40	1.579,90
20	3.586,80	2.866,20	2.107,80	1.875,70	1.594,10
21	-	-	2.146,30	1.905,60	1.608,40

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

§ 23

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II

(1) Die in der Anlage 1 zum LBDG 1997 geregelten Ernennungserfordernisse für die Beamtinnen und Beamten in handwerklicher Verwendung gelten als Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II.

Hiebei entsprechen

der Verwendungsgruppe P1 die Entlohnungsgruppe p1,

der Verwendungsgruppe P2 die Entlohnungsgruppe p2,

der Verwendungsgruppe P3 die Entlohnungsgruppe p3,

der Verwendungsgruppe P4 die Entlohnungsgruppe p4,

der Verwendungsgruppe P5 die Entlohnungsgruppe p5.

(2) Die Landesregierung kann die Nichterfüllung eines besonderen Ernennungserfordernisses oder eines Teiles desselben aus dienstlichen Gründen nachsehen, wenn eine gleichgeeignete Bewerberin oder ein gleichgeeigneter Bewerber, die oder der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden und nicht in besonderen Vorschriften oder in der Anlage 1 zum LBDG 1997 die Nachsicht ausgeschlossen ist.

§ 24

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

(1) Das Monatsentgelt der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II beträgt:

Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
	Euro				
1	1.443,80	1.414,90	1.386,20	1.357,40	1.328,50
2	1.476,50	1.443,10	1.411,60	1.377,50	1.343,00
3	1.509,40	1.471,60	1.436,90	1.397,30	1.357,50
4	1.542,30	1.499,60	1.462,70	1.417,20	1.372,40
5	1.575,20	1.527,80	1.488,20	1.436,90	1.386,40
6	1.608,00	1.556,20	1.513,70	1.456,80	1.400,80
7	1.641,30	1.584,30	1.538,70	1.477,00	1.415,20
8	1.674,10	1.612,20	1.564,30	1.497,00	1.429,90
9	1.706,90	1.640,50	1.589,80	1.516,70	1.444,10
10	1.740,40	1.669,00	1.615,20	1.536,90	1.458,60
11	1.775,60	1.697,10	1.640,90	1.556,90	1.473,00
12	1.811,30	1.725,30	1.666,30	1.576,80	1.487,90
13	1.849,60	1.755,00	1.691,60	1.596,50	1.502,00
14	1.888,50	1.786,00	1.717,20	1.616,60	1.516,40
15	1.926,80	1.816,50	1.743,30	1.636,80	1.531,30
16	1.966,10	1.849,40	1.770,40	1.656,60	1.545,10

17	2.005,10	1.882,80	1.798,30	1.676,60	1.559,80
18	2.044,00	1.915,40	1.826,90	1.696,60	1.574,10
19	2.083,30	1.949,00	1.856,90	1.716,70	1.588,80
20	2.122,30	1.982,40	1.886,50	1.736,90	1.603,00
21	2.161,40	2.016,00	1.916,60	1.758,30	1.617,70

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(3) Ergibt sich die Notwendigkeit, eine oder einen Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II vorübergehend zu Arbeiten heranzuziehen, die von Vertragsbediensteten einer höheren Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas II versehen werden, so gebührt ihr oder ihm für die Dauer dieser Verwendung eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt, auf das sie oder er in der höheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte, jedoch nur dann, wenn die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als einen Monat dauert. Die Dauer dieser Verwendung darf sechs Monate nicht überschreiten.

§ 25

Überstellung

(1) Überstellung ist die Einreihung einer oder eines Vertragsbediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe.

(2) Für die Ermittlung des in der neuen Entlohnungsgruppe gebührenden Monatsentgelts werden die Entlohnungsgruppen wie folgt zusammengefasst:

1. Entlohnungsgruppen b, c, d, e, p1 bis p5, l2b und l3;
2. Entlohnungsgruppen l2a;
3. Entlohnungsgruppen a, l1 und s1 bis s4.

(3) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter aus einer Entlohnungsgruppe in eine gleichwertige oder höhere Entlohnungsgruppe derselben Ziffer des Abs. 2 überstellt, so ändern sich ihre oder seine Entlohnungsstufe und ihr oder sein Vorrückungstermin nicht.

(4) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter aus einer Entlohnungsgruppe in eine höhere Entlohnungsgruppe einer anderen Ziffer des Abs. 2 überstellt, so gebühren ihr oder ihm die Entlohnungsstufe und der Vorrückungstermin, die sich ergeben würden, wenn sie oder er die Zeit, die für die Vorrückung in ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe maßgebend war, in dem Ausmaß in der neuen Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätte, um das diese Zeit die in der folgenden Tabelle angeführten Zeiträume übersteigt:

Überstellung		Ausbildung im Sinne der für Beamtinnen und Beamte geltenden Ernennungserfordernisse	Zeitraum
von der	in die		Jahre
Entlohnungsgruppe gemäß Abs. 2 Z			
1	2		2
1	3	mit abgeschlossener Hochschulbildung gemäß Anlage 1 Z 1.1. LBDG 1997	4
1	3	in den übrigen Fällen	6
2	3	mit abgeschlossener Hochschulbildung gemäß Anlage 1 Z 1.1. LBDG 1997	2
2	3	in den übrigen Fällen	4

(5) Erfüllt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter das im Abs. 4 angeführte Erfordernis der abgeschlossenen Hochschulbildung gemäß Anlage 1 Z 1.1. LBDG 1997 erst nach der Überstellung in eine der im Abs. 2 Z 3 angeführten Entlohnungsgruppen, sind ihre oder seine Entlohnungsstufe und ihr oder sein Vorrückungstermin mit Wirkung vom Tag der Erfüllung dieses Erfordernisses entsprechend dem Abs. 4 neu festzusetzen.

(6) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so gebühren ihr oder ihm die Entlohnungsstufe und der Vorrückungstermin, die sich ergeben hätten, wenn sie oder er die Zeit, die für die Vorrückung in der bisherigen Entlohnungsgruppe maßgebend war, als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter der niedrigeren Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätte.

(7) Ist eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter in eine höhere Entlohnungsgruppe überstellt worden und wird sie oder er nachher in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so ist sie oder er so zu behandeln, als ob sie oder er bis zur Überstellung in die niedrigere Entlohnungsgruppe in der Entlohnungsgruppe geblieben wäre, aus der sie oder er in die höhere Entlohnungsgruppe überstellt worden ist.

§ 26

Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung

(1) Ist nach einer Überstellung das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das Monatsentgelt, das der oder dem Vertragsbediensteten jeweils in ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe zukommen würde, gebührt der oder dem Vertragsbediensteten eine Ergänzungszulage auf dieses Monatsentgelt.

(2) Abweichend vom Abs. 1 ist diese Ergänzungszulage nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgelts einzuziehen, wenn die oder der Vertragsbedienstete

1. in ein anderes Entlohnungsschema oder
2. in eine niedrigere Entlohnungsgruppe

überstellt wird.

(3) Bei der Ermittlung der Ergänzungszulage sind die im § 20 Abs. 1 angeführten Zulagen dem Monatsentgelt zuzurechnen. Nicht zuzurechnen sind jedoch

1. die Funktionszulage,
2. Dienstzulagen, soweit sie nur für die Dauer einer bestimmten Verwendung gebühren.

(4) Ist jedoch in der neuen Entlohnungsgruppe die Summe aus Monatsentgelt und Zulagen unter Einschluss der Ergänzungszulage nach Abs. 3 und der im Abs. 3 Z 1 und 2 genannten Zulagen höher als der sich aus den Abs. 1 und 2 ergebende Vergleichsbezug unter Einschluss allfälliger im Abs. 3 Z 1 und 2 genannten Zulagen, vermindert sich die Ergänzungszulage um den Differenzbetrag zwischen diesen beiden Vergleichsbezügen.

§ 27

Kinderzulage

Die Vertragsbediensteten beziehen Kinderzulagen, soweit ihnen nicht auf Grund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses gleichartige Zulagen gebühren. Der Anspruch auf die Zulagen sowie Ausmaß, Anfall und Einstellung der Zulagen richten sich, sofern sich aus § 38 nicht etwas anderes ergibt, nach den für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten geltenden Vorschriften.

§ 28

Ergänzungszulage aus Anlass des Abschlusses einer Grundausbildung

(1) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a, b, c und d gebührt nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 und des § 30 eine monatliche Ergänzungszulage.

(2) Voraussetzung für den Anspruch auf Ergänzungszulage ist der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung gemäß § 9 Abs. 1 und 2, soweit eine solche nach den in § 9 Abs. 2 angeführten Rechtsvorschriften vorgesehen ist.

(3) Die Ergänzungszulage gebührt der oder dem Vertragsbediensteten

1. in der Entlohnungsgruppe a ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 6,
2. in der Entlohnungsgruppe b ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 8,
3. in der Entlohnungsgruppe c ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 12,
4. in der Entlohnungsgruppe d ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 15.

Wird die Grundausbildung erst nach den in den Z 1 bis 4 genannten Zeitpunkten erfolgreich abgeschlossen, so gebührt die Ergänzungszulage ab dem auf den erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung folgenden Monatsersten oder, wenn die Grundausbildung an einem Monatsersten abgeschlossen wird, mit diesem Tage.

(4) Abweichend von Abs. 3 gebührt die Ergänzungszulage ab dem auf den Ablauf der Frist des § 9 Abs. 2 folgenden Monatsersten, frühestens jedoch ab dem jeweils in Betracht kommenden Zeitpunkt nach Abs. 3 Z 1 bis 4, wenn der Dienstgeber seiner Verpflichtung nach § 9 Abs. 2 letzter Satz nicht nachkommt und kein Kündigungsgrund gemäß § 78 Abs. 2 Z 4 lit. a vorliegt.

(5) Die Ergänzungszulage beträgt

1. in der Entlohnungsgruppe a

- a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 6 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 5 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 11 zuzüglich der Differenz zwischen der auf Grund der dienstrechtlichen Stellung gebührenden Verwaltungsdienstzulage und der höchsten Verwaltungsdienstzulage,
- b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 10 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 5 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 15,
- c) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 13 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 5 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 18,
- d) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 16 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 1 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 20;

2. in der Entlohnungsgruppe b

- a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 8 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 8 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 10,
- b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 10 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 10 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 15,
- c) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 12 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 12 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 20,

3. in der Entlohnungsgruppe c die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 12 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 18,

4. in der Entlohnungsgruppe d die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe 15 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 19.

§ 29

Ergänzungszulage für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe e und des Entlohnungsschemas II

(1) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen e und p1 bis p5 gebührt nach Maßgabe der Abs. 2 und 3 und des § 30 eine monatliche Ergänzungszulage.

(2) Die Ergänzungszulage gebührt den Vertragsbediensteten

1. in der Entlohnungsgruppe e ab dem Beginn des Dienstverhältnisses,
2. in den Entlohnungsgruppen p1 bis p5 ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Entlohnungsstufe 11 der jeweiligen Entlohnungsgruppe.

(3) Die Ergänzungszulage beträgt

1. in der Entlohnungsgruppe e die Differenz zwischen dem der oder dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt, auf das sie oder er in der Entlohnungsgruppe p4 Anspruch hätte,

2. in den Entlohnungsgruppen p2 bis p5

a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 11: 50%

b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 16: 75%

der Differenz zwischen dem der oder dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt, auf das sie oder er in der nächsthöheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte,

3. in der Entlohnungsgruppe p1

a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 11: 50%

b) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 16: 75%

der Differenz zwischen dem Monatsentgelt, auf das sie oder er in der Entlohnungsgruppe p2 Anspruch hätte und dem der oder dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt.

§ 30

Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 28 und 29

(1) Mit dem Erreichen der für die Neubemessung der Ergänzungszulage maßgebenden Entlohnungsstufe endet der Anspruch auf die bisherige Ergänzungszulage.

(2) Vertragsbedienstete, die auf Grund anderer Bestimmungen eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt einer höheren Entlohnungsgruppe beziehen, sind bei der Bemessung der Ergänzungs-

zulagen nach den §§ 28 und 29 dienstrechtlich wie Vertragsbedienstete der entsprechend höheren Entlohnungsgruppe zu behandeln.

(3) Unbeschadet der Bestimmung des Abs. 2 tritt durch die Gewährung einer Ergänzungszulage nach § 28 oder § 29 in der dienstrechtlichen Stellung der Vertragsbediensteten keine Änderung ein.

(4) Vertragsbediensteten, deren Entgelt durch einen Sondervertrag gemäß § 83 geregelt wird, gebührt eine Ergänzungszulage nach § 28 oder § 29 nur, wenn dies im Sondervertrag vereinbart wird.

(5) Die §§ 28, 29 und 30 Abs. 1 bis 4 sind auf Vertragsbedienstete in den Kranken- und Pflegeanstalten nicht anzuwenden.

§ 31

Funktionszulage

(1) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a und b gebührt eine Funktionszulage, wenn sie dauernd oder vorübergehend, mindestens aber während eines ununterbrochenen Zeitraums von drei Monaten, mit einem Arbeitsplatz betraut sind, der nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen einer Modellstelle mit einem Stellenwert von mehr als 54 in der Entlohnungsgruppe b oder mehr als 57 in der Entlohnungsgruppe a zuzuordnen ist.

(2) Vertragsbediensteten, deren Entgelt durch einen Sondervertrag gemäß § 83 geregelt wird, gebührt eine Funktionszulage nur, wenn dies im Sondervertrag vereinbart wird.

(3) Die Höhe der Funktionszulage richtet sich nach der Entlohnungsgruppe und nach der Bewertungsgruppe, der die nach § 32 maßgebende Modellstelle zugeordnet ist.

(4) Das Funktionszulagenschema umfasst in der Entlohnungsgruppe a elf Bewertungsgruppen und in der Entlohnungsgruppe b drei Bewertungsgruppen. Die Bewertungsgruppe 1 reicht bis zu einem Stellenwert von 57 Punkten. Jede Bewertungsgruppe umfasst eine Spanne von drei Punkten. Die Funktionszulage beträgt für Vertragsbedienstete der

1. Entlohnungsgruppe a

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
60	a/2	163,00
63	a/3	308,10
66	a/4	537,80
69	a/5	787,20
72	a/6	1.056,10
75	a/7	1.344,30
78	a/8	1.652,50
81	a/9	1.979,90
84	a/10	2.327,10
87	a/11	2.693,70
90	a/12	3.079,90

2. Entlohnungsgruppe b

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
57	b/1	278,70
60	b/2	488,90
63	b/3	718,70

(5) Durch die Funktionszulage gelten alle Mehrleistungen der oder des Vertragsbediensteten in zeitlicher und in mengenmäßiger Hinsicht sowie alle Mehraufwendungen (§ 28 des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001) mit Ausnahme der Reisegebühren (§ 28 Abs. 2 LBBG 2001) als abgegolten. 30% dieser Funktionszulage gelten als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen und 10% der Funktionszulage gelten als Abgeltung für Mehraufwendungen.

§ 32

Modellstellen, Modellfunktionen

(1) Die Aufgabenbereiche der in § 31 Abs. 1 angeführten Vertragsbediensteten sind als Modellstellen und Modellfunktionen festzulegen. Jede Modellfunktion besteht aus mehreren Modellstellen, die

in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch in den Stellenanforderungen unterscheiden. Modellstellen sind abstrakte Stellen.

(2) Für die Festlegung der Modellstellen sind die in der **Anlage 1** angeführten Anforderungsarten heranzuziehen. Jede Anforderungsart ist gewichtet (Merkmalsgewicht) und gliedert sich in zwei ebenfalls gewichtete Bewertungsaspekte (Aspektgewicht).

(3) Die Bewertungsaspekte sind in Stufen unterteilt, die über Textbausteine definiert sind und denen je nach Anforderungsgrad ein Stufenwert zugeordnet ist. Die Textbausteine samt Anforderungsgrad sind in der **Anlage 2** dargestellt.

(4) Die Landesregierung hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen festzulegen (Modellstellen-Verordnung). Dazu sind die Modellstellen innerhalb einer Modellfunktion den zutreffenden Stufen nach Abs. 3 zuzuordnen. Die Summe der gewichteten Stufenwerte innerhalb einer Anforderungsart ergibt den Anforderungswert, die Summe der gewichteten Anforderungswerte den Stellenwert einer Modellstelle.

(5) Die Landesregierung hat durch Verordnung einen Einreihungsplan zu erlassen, in dem die einzelnen Modellfunktionen einschließlich ihrer Zuordnung zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Bewertungsgruppen dargestellt sind.

§ 33

Zuordnung zur Modellfunktion und Modellstelle

(1) Der Dienstgeber hat die Vertragsbediensteten entsprechend ihrer Verwendung einer Modellfunktion und innerhalb der Modellfunktion einer Modellstelle zuzuordnen. Die Zuordnung ist mit der Verfügung über die Verwendungsänderung gegebenenfalls anzupassen.

(2) Hat die Verwendungsänderung die Zuordnung zu einer anderen Modellstelle als der bisherigen zur Folge, so ist die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nach Maßgabe der §§ 34 bis 36 anzupassen. Die Anpassung der Einstufung hat mit der Verfügung über die Verwendungsänderung zu erfolgen.

§ 34

Zeitlich begrenzte Funktionen

(1) Endet der Zeitraum einer befristeten Funktionsausübung ohne Weiterbestellung oder wird die oder der Vertragsbedienstete vor dem Ablauf der Bestelldauer von seinem Arbeitsplatz abberufen, ist ihr oder ihm ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Eine Einstufung in die im § 31 angeführte Bewertungsgruppe, der sie oder er zuletzt vor der Betrauung mit einer zeitlich begrenzten Funktion angehört hat, darf dabei nur mit schriftlicher Zustimmung der oder des Vertragsbediensteten unterschrieben werden. Unterbleibt eine solche Zuweisung des Arbeitsplatzes, ist die oder der Vertragsbedienstete kraft Gesetzes auf eine Planstelle jener Einstufung übergeleitet, der sie oder er zuletzt vor der Betrauung mit einer zeitlich begrenzten Funktion angehört hat.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete kann bei sonstiger Unwirksamkeit vor dem Ablauf der Bestelldauer von ihrem oder seinem Arbeitsplatz von Amts wegen nur dann abberufen werden, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse (zB Organisationsänderung) daran besteht.

(3) Abs. 1 gilt auch für weitere Verwendungsänderungen, die innerhalb von drei Jahren nach dem Enden des Zeitraums einer befristeten Funktionsausübung oder nach der Abberufung vor dem Ablauf der Bestelldauer wirksam werden.

§ 35

Einstufungsänderung als Folge einer Verwendungsänderung

(1) Ändert sich die Verwendung der oder des Vertragsbediensteten in einem von § 34 nicht erfassten Fall und ist die neue Verwendung

1. nicht mehr ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe oder
2. innerhalb ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe nicht mehr ihrer oder seiner bisherigen Bewertungsgruppe

zugeordnet, ändert sich die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nach Maßgabe der Abs. 2 und 3.

(2) Die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten in eine niedrigere Bewertungsgruppe ihrer oder seiner Entlohnungsgruppe bedarf nicht des Einverständnisses der oder des Vertragsbediensteten. Eine Einstufung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe bedarf des Einvernehmens mit der oder dem Vertragsbediensteten.

(3) Eine Einstufungsänderung nach den Abs. 1 und 2 oder nach § 34 bewirkt unmittelbar eine entsprechende Änderung der Entlohnung. Für die Anwendung dieser Bestimmungen ist es unmaßgeblich, ob die Verwendungsänderung im Zuge einer Versetzung erfolgt oder nicht.

§ 36

Ergänzungszulage aus Anlass einer Einstufungsänderung

(1) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter in eine niedrigere Bewertungsgruppe ihrer oder seiner Entlohnungsgruppe eingestuft, gebührt ihr oder ihm eine Ergänzungszulage, wenn das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Verwendung niedriger ist als das Monatsentgelt, auf das die oder der Vertragsbedienstete bisher Anspruch gehabt hat.

(2) Die Ergänzungszulage beträgt

1. im ersten Jahr nach der Einstufungsänderung: 90%,
2. im zweiten Jahr nach der Einstufungsänderung: 75%,
3. im dritten Jahr nach der Einstufungsänderung: 50%

des Unterschiedsbetrags zwischen ihrer oder seiner jeweiligen neuen Funktionszulage und der für die bisherige Funktion vorgesehenen Funktionszulage.

(3) Der Anspruch auf Ergänzungszulage nach Abs. 1 erlischt spätestens drei Jahre nach der Abberufung. Er erlischt schon vorher, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete neuerlich in dieselbe oder in eine höhere Bewertungsgruppe eingestuft wird als jene, der sie oder er vor der Abberufung, die den Anspruch auf Ergänzungszulage begründete, angehörte oder
2. der Zeitraum der befristeten Bestellung der oder des Vertragsbediensteten gemäß § 34 enden würde oder
3. die oder der Vertragsbedienstete der Aufforderung des Dienstgebers, sich um eine bestimmte ausgeschriebene Funktion zu bewerben, nicht nachkommt.

(4) Voraussetzung für das Erlöschen nach Abs. 3 Z 3 ist, dass

1. die ausgeschriebene Funktion derselben Bewertungsgruppe zugeordnet ist wie die Funktion, von der die oder der Vertragsbedienstete abberufen worden ist,
2. die oder der Vertragsbedienstete die Ernennungserfordernisse und sonstigen ausbildungsbezogenen Ausschreibungsbedingungen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz erfüllt, und
3. wenn sich der ausgeschriebene Arbeitsplatz an einem anderen Dienstort befindet, die Bewerbung der oder dem Vertragsbediensteten unter Berücksichtigung ihrer oder seiner persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zumutbar ist.

(5) Besteht für die neue Verwendung kein Anspruch auf Funktionszulage, sind 60% der bisherigen Funktionszulage der Bemessung der Ergänzungszulage nach Abs. 1 zugrunde zu legen.

(6) Die Ergänzungszulage ist der Bemessung von Nebengebühren für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abweichend von den nach § 46 anwendbaren §§ 17 bis 23 LBBG 2001 nicht zugrunde zu legen.

(7) Eine Ergänzungszulage nach den Abs. 1 bis 6 gebührt nicht, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine andere Entlohnungsgruppe überstellt wird oder
2. der neue Arbeitsplatz einer höheren Entlohnungsgruppe zugeordnet ist als die bisherige Funktion oder
3. die Dauer einer zeitlich begrenzten Funktion ohne Weiterbestellung endet oder im Falle einer vorzeitigen Abberufung aus einer zeitlich begrenzten Funktion die ursprünglich vorgesehene Funktionsdauer abläuft oder
4. die vorläufige Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung einer oder eines an der Dienstausbübung verhinderten oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle der oder des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Bediensteten endet.

(8) Ist ein Anspruch auf Ergänzungszulage nach den Abs. 1 bis 6 in einem befristeten Dienstverhältnis entstanden, endet dieser Anspruch spätestens mit der Umwandlung dieses Dienstverhältnisses in ein unbefristetes.

§ 37

Anwendungsbereich der Funktionszulagenregelung

Die §§ 31 bis 36 sind auf Vertragsbedienstete, die einem vom Land verschiedenen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen sind, auf die Dauer der Wirksamkeit der Dienstzuweisung nicht anzuwenden.

§ 38

Anfall und Einstellung des Entgelts

(1) Der Anspruch auf das Monatsentgelt beginnt mit dem Tag des Dienstantritts.

(2) Bei Änderungen des Monatsentgelts ist, wenn nicht etwas anderes festgelegt wird oder sich aus den Bestimmungen dieses Gesetzes ergibt, der Tag des Wirksamwerdens der bezüglichen Maßnahme bestimmend.

(3) Der Anspruch auf das Monatsentgelt endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Wenn jedoch den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der oder des Vertragsbediensteten trifft, so behält diese oder dieser ihre oder seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Monatsentgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was sie oder er durch anderweitige Verwendung erworben hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraums hat die Einrechnung zu unterbleiben.

(4) Gebührt das Monatsentgelt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsentgelts, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des entsprechenden Monatsentgelts.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sind auf die Kinderzulage sinngemäß anzuwenden.

§ 39

Auszahlung

(1) Das Monatsentgelt und die Kinderzulage sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. jedes Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Dienstverhältnisses auszuzahlen. Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.

(2) Sonderzahlungen sind auszuzahlen:

für das 1. Kalendervierteljahr am 15. März,

für das 2. Kalendervierteljahr am 15. Juni,

für das 3. Kalendervierteljahr am 15. September,

für das 4. Kalendervierteljahr am 15. November.

Sind diese Tage keine Arbeitstage, ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheidet eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen. Abs. 1 letzter Satz ist anzuwenden.

(3) Auszahlungsbeträge oder einzelne Bestandteile der Bezüge sind nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

(4) Die oder der Vertragsbedienstete hat dafür vorzusorgen, dass die ihr oder ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Diese Verpflichtung gilt nicht für Vertragsbedienstete, die für einen vorübergehenden Bedarf aufgenommen werden. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatsentgelt, die Kinderzulage und die Sonderzahlung spätestens an den in den Abs. 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.

§ 40

Verjährung

(1) Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz verjährt, 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 (Übergengüsse) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

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

(4) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechts über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass die schriftliche Geltendmachung eines noch nicht verjährten Anspruchs durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(5) Bringt die oder der Vertragsbedienstete innerhalb von drei Monaten

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung oder
2. - falls der Dienstgeber binnen zwölf Monaten keine endgültige Entscheidung trifft - nach Ablauf dieser Frist

keine Klage ein, so gilt die Unterbrechung als nicht eingetreten.

§ 41

Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen

(1) Für die Vorrückung ist der Vorrückungstichtag maßgebend. Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, beträgt der für die Vorrückung in die zweite in jeder Entlohnungsgruppe in Betracht kommende Entlohnungsstufe erforderliche Zeitraum fünf Jahre, ansonsten zwei Jahre.

(2) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zwei- oder fünfjährigen Zeitraums folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zwei- oder fünfjährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

§ 42

Dienstzeit

(1) Auf die Dienstzeit der oder des Vertragsbediensteten sind die §§ 50 bis 64 LBDG 1997 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 61 oder 62 LBDG 1997 einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß mit der oder dem Vertragsbediensteten bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zu vereinbaren ist und
2. die Dauer einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 61 LBDG 1997 insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten darf.

Auf die in Z 2 angeführte Obergrenze von fünf Jahren zählen auch Zeiten in früheren Dienstverhältnissen, in denen die Wochendienstzeit nach § 61 LBDG 1997 herabgesetzt war.

(2) Durch die Anwendung des § 61 LBDG 1997 darf 50% des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Beansprucht die oder der Vertragsbedienstete die Anwendung der §§ 61 oder 62 LBDG 1997, tritt diese für die Dauer der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach der betreffenden Gesetzesbestimmung an die Stelle einer allenfalls bestehenden Teilbeschäftigung anderer Art. Die §§ 61 und 62 LBDG 1997 sind auf nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete nur anzuwenden, wenn dadurch ein bestehendes oder für die Zukunft vereinbartes Beschäftigungsausmaß nicht erhöht wird.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 wird die Möglichkeit nicht beschränkt, außerhalb des Anwendungsbereiches der §§ 61 und 62 LBDG 1997 dienstvertraglich befristete oder unbefristete Teilbeschäftigung zu vereinbaren.

§ 43

Sabbatical

(1) Mit einer oder einem Vertragsbediensteten kann eine Dienstfreistellung in der Dauer von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Kürzung der Bezüge innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vereinbart werden, wenn

1. keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und
2. die oder der Vertragsbedienstete seit mindestens fünf Jahren im Landesdienst steht.

(2) Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen Vertragsbediensteten und Dienstgeber zu vereinbaren. Der Dienstgeber darf eine derartige Vereinbarung nicht eingehen, wenn für die Dauer der Freistellung voraussichtlich eine Vertretung erforderlich sein wird und nicht gewährleistet ist, dass die erforderliche Vertretung entweder durch geeignete vorhandene Landesbedienstete oder durch ausschließlich zum Zweck dieser Vertretung in ein

befristetes vertragliches Dienstverhältnis aufzunehmende geeignete Landesbedienstete wahrgenommen werden können wird.

(3) Die Freistellung darf im Falle einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Die oder der Vertragsbedienstete darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(4) Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat die oder der Vertragsbedienstete entsprechend demjenigen Beschäftigungsausmaß, das für ihn ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.

(5) Auf Ansuchen der oder des Vertragsbediensteten kann das Sabbatical beendet werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz,
2. gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung,
3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
4. Suspendierung,
5. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
6. Beschäftigungsverbot nach dem MSchG oder dem Bgld. MVKG,

sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

§ 44

Bezüge während des Sabbaticals

(1) Für die Dauer der Rahmenzeit nach § 43 gebührt der oder dem Vertragsbediensteten das Monatsentgelt in dem Ausmaß, das

1. ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung und
2. dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht.

Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.

(2) Der Anspruch auf allfällige Nebengebühren, Vergütungen und Abgeltungen besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem sie gebühren würden, wenn kein Sabbatical nach § 43 gewährt worden wäre. Während der Freistellung besteht kein Anspruch auf Nebengebühren, Vergütungen und Abgeltungen abgesehen von einer allfälligen Jubiläumsumzuwendung.

(3) Besteht während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Beschäftigungsausmaß oder ändert sich dieses während der Dienstleistungszeit, ist Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Monatsentgelt während der (restlichen) Dienstleistungszeit bei möglichst gleichmäßiger Aufteilung über die (restliche) Rahmenzeit höchstens in dem Ausmaß gebührt, das dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß entspricht. Wird die Freistellung vorzeitig beendet, so sind die Bezüge entsprechend der Dauer der abgelaufenen Rahmenzeit abzurechnen. Gegen eine sich daraus allenfalls ergebende Landesforderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

(4) Wird das Sabbatical vorzeitig beendet, sind die während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührenden Bezüge unter Berücksichtigung der bis zur Beendigung tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Eine sich daraus allenfalls ergebende Landesforderung ist, sofern möglich, durch Abzug von den Bezügen der oder des Vertragsbediensteten hereinzubringen. Gegen eine solche Landesforderung kann Verbrauch in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Besteht wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Landesforderung auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden.

(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden, wenn die oder der Vertragsbedienstete unmittelbar nach Beendigung des vertraglichen Dienstverhältnisses in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen wird. In diesem Fall ist das Sabbatical nach den für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen weiterzuführen.

§ 45

Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgelts. Die Kinderzulage gebührt nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten in ungekürzter Höhe.

(2) Abweichend von Abs. 1 entfällt bei einer oder einem nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a und b jener Teil der Funktionszulage, mit dem zeit- und mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden.

§ 46

Nebengebühren, Zulagen und Vergütungen

(1) Für die Nebengebühren, den Fahrtkostenzuschuss und die Jubiläumszuwendung gelten die einschlägigen Bestimmungen für die Landesbeamtinnen und –beamten sinngemäß mit der Maßgabe, dass die pauschalierte Nebengebühr auch während der Zeit einer Bezugskürzung gemäß § 48 Abs. 3 und 7 ruht. Die Jubiläumszuwendung für teilbeschäftigte Vertragsbedienstete ist jedoch nach jenem Teil des ihrer Einstufung entsprechenden Monatsentgelts zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht. Dem Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand im Sinne des § 31 LBBG 2001 ist das Enden des Dienstverhältnisses gleichzuhalten, wenn zum Zeitpunkt des Endens die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Pensionsleistung nach § 253 oder § 253b in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung in Verbindung mit § 607 Abs. 10 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) erfüllt sind. Die §§ 18, 19 und 21 LBBG 2001 sind auf alle Fälle von Teilbeschäftigungen anzuwenden. § 31 Abs. 7 LBBG 2001 ist auf Vertragsbedienstete nicht anzuwenden.

(2) Den Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I und des Entlohnungsschemas II gebührt eine Verwaltungsdienstzulage. Sie beträgt

in der Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	Euro
p1 bis p5, e, d, c, b		
a	1 bis 8	154,80
a	ab 9	196,60

(3) Für den Anspruch auf Pflegedienstzulage und Pflegedienst-Chargenzulage gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen für die Landesbeamtinnen und -beamten sinngemäß mit der Maßgabe, dass Vertragsbediensteten des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege und Hebammen bis zur Entlohnungsstufe 10 die niedrigere und ab der Entlohnungsstufe 11 die höhere Pflegedienstzulage gebührt.

§ 47

Sachleistungen

Auf die Vertragsbediensteten sind die §§ 74 und 98 LBDG 1997 und § 37 LBBG 2001 mit der Maßgabe anzuwenden, dass dem Ausscheiden der Beamtin oder des Beamten aus dem Dienststand ohne gleichzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses (§ 98 Abs. 5 Z 1 LBDG 1997) das Enden des Dienstverhältnisses des Vertragsbediensteten gleichzuhalten ist, wenn aus diesem Anlass eine Pensionsleistung nach dem ASVG gebührt.

§ 47a

Pensionskassenvorsorge

Auf die Vertragsbediensteten ist § 35a LBBG 2001 sinngemäß anzuwenden.

§ 48

Ansprüche bei Dienstverhinderung

(1) Ist die oder der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie oder er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält sie oder er den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(2) Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die die oder der Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf das Monatsentgelt und die

Kinderzulage fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50% beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Dritteln auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70% beträgt, 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, so gebührt den Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgelts 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 Unfalls ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalls, die 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 Antritt des Dienstes durch andere wichtige, ihre oder seine Person betreffende Gründe ohne ihr oder sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihr oder ihm das Monatsentgelt und die Kinderzulage für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(8) Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Regelungen nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe des Durchschnitts der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbots gebührenden Bezüge erreichen. Ist dies nicht der Fall, gebührt ihnen eine Ergänzung darauf. § 20 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Eintrittes des Beschäftigungsverbots gemäß Bgld. MVKG karenziert ist, ist der Durchschnitt der letzten drei Monate vor Antritt der Karenz maßgebend. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 7 ein Jahr gedauert, so 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 Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß Satz 1 zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, so endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern die oder 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 bekanntgegebene Wohnadresse.

(10) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer Gebietskörperschaft sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Dienstgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Dienstverhältnisses im Sinne der Abs. 1 und 7 zuzurechnen.

§ 49

Dienstbefreiung - Kuraufenthalt

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

1. ein Sozialversicherungsträger oder das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und

2. die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte "Kneipp-Kur") besteht und ärztlich überwacht wird.

(2) Der oder dem Vertragsbediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn die oder der Vertragsbedienstete zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder vom Sozialversicherungsträger satzungsgemäß getragen werden.

(3) Eine Dienstfreistellung nach Abs. 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

§ 50

Vorschuss und Geldaushilfe

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten kann auf Ansuchen ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens 7 300 Euro gewährt werden, wenn sie oder er

1. unverschuldet in Notlage geraten ist oder
2. sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen.

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug vom gebührenden Monatsentgelt längstens binnen 120 Monaten hereinzubringen. Scheidet die oder der Vertragsbedienstete vor Tilgung des Vorschusses aus dem Dienstverhältnis aus, so sind zur Rückzahlung die der oder dem ausscheidenden Vertragsbediensteten zustehenden Geldleistungen heranzuziehen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind auf Vertragsbedienstete, mit denen ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, nicht anzuwenden.

(4) Ist die oder der Vertragsbedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihr oder ihm auch eine Geldaushilfe gewährt werden.

(5) Der oder dem Vertragsbediensteten, gegen die oder den Anzeige wegen des Verdachts einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, ist für die ihr oder ihm nachweislich zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen notwendigen Kosten auf Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Gehalts (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung zu gewähren, wenn

1. das Strafverfahren eingestellt oder
2. die oder der Vertragsbedienstete freigesprochen

worden ist.

§ 51

Vorrückungsstichtag

(1) Der Vorrückungsstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, unter Beachtung der einschränkenden Bestimmungen der Abs. 12 bis 15 dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:

1. die im Abs. 3 angeführten Zeiten zur Gänze,
2. sonstige Zeiten, die
 - a) die Erfordernisse der Abs. 10 oder 11 erfüllen, zur Gänze,
 - b) die die Erfordernisse der Abs. 10 oder 11 nicht erfüllen,
 - aa) bis zu drei Jahren zur Gänze und
 - bb) bis zu weiteren elf Jahren zur Hälfte.

(2) Das Ausmaß der gemäß Abs. 1 Z 2 lit. b sublit. aa und Abs. 3 Z 6 vorangesetzten Zeiten und der gemäß Abs. 3 Z 4 lit. d vorangesetzten Lehrzeiten darf insgesamt drei Jahre nicht übersteigen. Wurde jedoch

1. eine Ausbildung gemäß Abs. 3 Z 6 abgeschlossen, die auf Grund der jeweiligen schulrechtlichen Vorschriften mehr als zwölf Schulstufen erforderte, so verlängert sich dieser Zeitraum um ein Jahr für jede über zwölf hinaus gehende Schulstufe;
 2. eine Lehre gemäß Abs. 3 Z 4 lit. d abgeschlossen, die auf Grund der jeweiligen Vorschriften eine Lehrzeit von mehr als 36 Monaten erforderte, so verlängert sich dieser Zeitraum um einen Monat für jeden über 36 Monate hinaus gehenden Monat der Lehrzeit.
- (3) Gemäß Abs. 1 Z 1 sind voranzusetzen:
1. die Zeit, die
 - a) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu einem inländischen Gemeindeverband oder
 - b) als Lehrkraft
 - aa) an einer inländischen öffentlichen Schule, Universität oder Hochschule oder
 - bb) an der Akademie der bildenden Künste oder
 - cc) an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen privaten Schule, Universität oder Hochschule oder
 - dd) an einer Pädagogischen Hochschule oder der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien
 zurückgelegt worden ist;
 2. die Zeit der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 sowie die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes;
 3. die Zeit, in der die oder der Vertragsbedienstete auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% gehabt hat;
 4. die Zeit
 - a) des Unterrichtspraktikums im Sinne des Unterrichtspraktikumsgesetzes oder der Einführung in das praktische Lehramt,
 - b) der Gerichtspraxis (Rechtspraktikantenzeit),
 - c) der nach dem Ärztegesetz 1998 zur ärztlichen Berufsausübung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeit an einer zugelassenen Ausbildungsstätte,
 - d) der Eignungsausbildung nach den §§ 2b bis 2d VBG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2003 geltenden Fassung, des Verwaltungspraktikums gemäß Abschnitt Ia VBG oder in einem Ausbildungsverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft als Lehrling,
 - e) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes anzuwenden waren,
 - f) einer Tätigkeit als Wissenschaftliche (Künstlerische) Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher (Künstlerischer) Mitarbeiter (in Ausbildung) gemäß § 6 des Bundesgesetzes über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste,
 - g) in einem Dienstverhältnis, das im Rahmen der Rechtsfähigkeit einer inländischen öffentlichen Universität oder inländischen öffentlichen Universität der Künste, der Akademie der Wissenschaften, der Österreichischen Nationalbibliothek oder einer sonstigen wissenschaftlichen Einrichtung gemäß Forschungsorganisationsgesetz oder eines Bundesmuseums oder des Österreichischen Patentamtes eingegangen worden ist;
 5. die Zeit einer Verwendung oder Ausbildung, wenn sie für entsprechend eingestufte Beamtinnen und Beamte in der Anlage 1 des LBDG 1997 für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten
 - a) in einer der Verwendungsgruppen A oder L1 über das Erfordernis der abgeschlossenen Hochschulbildung hinaus vorgeschrieben ist oder
 - b) in einer der Verwendungsgruppen B oder L2 über das Erfordernis der erfolgreichen Ablegung der Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung an einer höheren Schule hinaus vorgeschrieben ist;
 ferner die nach der Erlangung des Reife- und Diplomprüfungszeugnisses bzw. Reifeprüfungszeugnisses einer höheren Schule für die Ausbildung zur Ablegung der Befähigungsprüfung für den Fremdsprachenunterricht aufgewendete Zeit, soweit sie ein Jahr nicht übersteigt;

6. bei Vertragsbediensteten, die in eine der Entlohnungsgruppen a, b, 11, 12 oder s aufgenommen werden, die Zeit des erfolgreichen Studiums
 - a) an einer höheren Schule oder
 - b) - solange die oder der Vertragsbedienstete damals noch keine Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung erfolgreich abgelegt hat - an einer Akademie für Sozialarbeit
bis zu dem Zeitpunkt, an dem die oder der Vertragsbedienstete den Abschluss dieser Ausbildung auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens hätte erreichen können; mögliche schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen sind nicht zu berücksichtigen. Als Zeitpunkt des Schulabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzunehmen;
 7. die Zeit
 - a) eines abgeschlossenen Studiums an einer Akademie oder an einer den Akademien verwandten Lehranstalt, das für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten Aufnahmeerfordernis gewesen ist, sowie die zurückgelegte Berufspraxis, wenn sie nach den jeweils geltenden Prüfungsvorschriften für die Erlangung der Lehrbefähigung für eine Verwendung in der Entlohnungsgruppe 12a2 vorgeschrieben war, in beiden Fällen bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren, sofern jedoch das Studium lehrplanmäßig länger dauert, bis zum Höchstausmaß des lehrplanmäßig vorgesehenen Studiums,
 - b) eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität oder Hochschule bis zum Ausmaß der in lit. a vorgesehenen Zeit, wenn die oder der Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe 12a2 angehört und das Hochschulstudium gemäß Anlage 1 zum LBDG 1997 für entsprechend eingestufte Beamtinnen und Beamte als alternatives Ernennungserfordernis zum Studium an einer Akademie vorgesehen ist,
 - c) eines abgeschlossenen Studiums an einer Pädagogischen Hochschule oder der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien, das für die oder den Vertragsbediensteten Aufnahmeerfordernis gewesen ist, sowie die zurückgelegte Berufspraxis, wenn sie nach den jeweils geltenden Prüfungsvorschriften für die Erlangung der Lehrbefähigung für eine Verwendung in der Entlohnungsgruppe 12a2 vorgeschrieben war, in beiden Fällen bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren, sofern jedoch das Studium lehrplanmäßig länger dauert, bis zum Höchstausmaß des lehrplanmäßig vorgesehenen Studiums;
 8. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Universität der Künste, Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie oder einer Fachhochschule (Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge), das für die oder den Vertragsbediensteten in einer der Entlohnungsgruppen a, 11 oder s Aufnahmeerfordernis gewesen ist.
- (4) Die Anrechnung eines Studiums gemäß Abs. 3 Z 8 umfasst
1. bei Bakkalaureats- und Magisterstudien, auf die ausschließlich das Universitätsgesetz 2002 oder das Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge anzuwenden sind, höchstens die Studiendauer, die sich bei Teilung der in den für die betreffenden Bakkalaureats- und Magisterstudien erlassenen Curricula insgesamt vorgesehenen ECTS-Anrechnungspunkte durch 60 ergibt. Sollten Curricula einer inländischen Universität für die Bakkalaureats- und Magisterstudien der entsprechenden Studienrichtung insgesamt eine geringere Anzahl an ECTS-Anrechnungspunkten vorsehen, so sind diese durch 60 zu teilen;
 2. bei Diplomstudien gemäß § 54 Abs. 2 des Universitätsgesetzes 2002, die in der Anlage 1 des UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;
 3. bei Studien, auf die ausschließlich das UniStG und die auf Grund des UniStG zu beschließenden Studienpläne anzuwenden sind, höchstens die in der Anlage 1 des UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer;
 4. bei Studien, auf die das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden sind, und bei Studien, auf die die nach dem Allgemeinen Hochschul-Studiengesetz erlassenen besonderen Studiengesetze auf Grund des § 77 Abs. 2 UniStG anzuwenden sind, höchstens die in den besonderen Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studienzweig vorgesehene Studiendauer;
 5. bei Doktoratsstudien, für die die Zulassung aufgrund eines fachlich in Frage kommenden Fachhochschul-Diplomstudienganges oder Fachhochschul-Magisterstudienganges oder eines anderen gleichwertigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung erfolgte, höchstens die Studiendauer, die sich aufgrund der Z 1 bis 4 ergeben würde;

6. bei Studien, auf die keine der Z 1 bis 5 zutrifft, höchstens das in der **Anlage 3** festgesetzte Ausmaß.

(5) Hat die oder der Vertragsbedienstete nach einem Diplomstudium, auf das das Universitätsgesetz 2002, das UniStG, oder das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen und

1. a) war auf dieses Doktoratsstudium weder das Universitätsgesetz 2002, das UniStG, noch das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden oder
- b) wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den Studienvorschriften nicht genau festgelegt, ist gemäß Abs. 3 Z 8 die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zum Höchstausmaß von einem Jahr,
2. wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den Studienvorschriften genau festgelegt, ist gemäß Abs. 3 Z 8 die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zu der in den Studienvorschriften festgelegten Dauer

für die Ermittlung des Vorrückungsstichtags zu berücksichtigen.

(6) Hat die oder der Vertragsbedienstete nach einem Diplomstudium, auf das weder das Universitätsgesetz 2002, das UniStG, noch das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen, zählen beide Studien gemeinsam auf das in der Anlage 1 des UniStG vorgesehene Höchstausmaß.

(7) Das Doktoratsstudium ist gemäß Abs. 3 Z 8 in der nach den Abs. 5 oder 6 maßgebenden Dauer auch dann zu berücksichtigen, wenn die Ernennungserfordernisse für gleichartig eingestufte Beamtinnen und Beamte lediglich den Abschluss des entsprechenden Diplom- oder Magisterstudiums vorschreiben.

(8) Bei der Berücksichtigung von Studienzeiten nach Abs. 3 Z 7 und 8 gilt als Laufzeit des Sommersemesters die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember. Hat das Studium mit einem Trimester begonnen, so ist als Beginn des Studiums, wenn das erste Trimester ein Sommer- oder Herbsttrimester war, der 1. Juli, wenn das erste Trimester ein Wintertrimester war, der 1. Jänner des betreffenden Jahres anzusehen.

(9) Soweit Abs. 3 die Berücksichtigung von Dienstzeiten oder Zeiten als Lehrkraft von der Zurücklegung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, einer inländischen Schule oder sonst genannten inländischen Einrichtung abhängig macht, sind diese Zeiten auch dann zur Gänze für den Vorrückungsstichtag zu berücksichtigen, wenn sie

1. bei einer vergleichbaren Einrichtung eines Staates zurückgelegt worden sind, der oder dessen Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Union ist, oder
2. nach dem 31. Dezember 1979 bei einer vergleichbaren Einrichtung des Staates zurückgelegt worden sind, mit dem das Assoziierungsabkommen vom 29.12.1964, 1229/1964, geschlossen worden ist, oder
3. bei einer vergleichbaren Einrichtung der Schweiz (Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, BGBl. III Nr. 133/2002) zurückgelegt worden sind,
4. bei einer Einrichtung der Europäischen Union oder bei einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, zurückgelegt worden sind.

(10) Zeiten gemäß Abs. 1 Z 2, in denen die oder der Vertragsbedienstete eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben hat, können im öffentlichen Interesse insoweit zur Gänze berücksichtigt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung der oder des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung ist. Solche Zeiten können jedoch höchstens in folgendem Ausmaß zur Gänze berücksichtigt werden:

1. in den Entlohnungsgruppen a, b oder in gleichwertigen Entlohnungsgruppen fünf Jahre,
2. in den Entlohnungsgruppen c, p1 oder in gleichwertigen Entlohnungsgruppen drei Jahre und
3. in allen anderen Entlohnungsgruppen zwei Jahre.

(11) Zeiten gemäß Abs. 3 sind jedenfalls zur Gänze zu berücksichtigen,

1. soweit sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Landesdienstverhältnis nach Abs. 10 oder nach einer gleichartigen Bestimmung einer anderen Rechtsvorschrift zur Gänze berücksichtigt worden sind und
2. die oder der Vertragsbedienstete bei Beginn des nunmehrigen Dienstverhältnisses nach wie vor die hierfür maßgebende Verwendung ausübt.

(12) Zeiträume, in die die nachstehend angeführten Zeiten fallen, sind von einer Voransetzung nach Abs. 1 ausgeschlossen:

1. die Zeit, die nach Abs. 3 Z 1 oder Z 4 lit. e, f oder g oder nach Abs. 9 zu berücksichtigen wäre, wenn die oder der Vertragsbedienstete auf Grund einer solchen Beschäftigung einen Ruhegenuss bezieht, es sei denn, dass der Ruhegenuss nach den hierfür geltenden Bestimmungen wegen des bestehenden vertraglichen Dienstverhältnisses zum Land zur Gänze ruht oder infolge der Berücksichtigung der Dienstzeit für die Ermittlung des Vorrückungsstichtags ruhen würde,
2. die Dienstzeit in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen ist,
3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.

Die Einschränkung der Z 2 gilt nicht für Zeiten, die nur deshalb nicht voll für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam waren, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß zurückgelegt wurden, das unter der Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (zB wegen eines Karenzurlaubs), ist die Z 2 hingegen anzuwenden.

(13) Die im Abs. 3 Z 1 und 4 lit. d bis g angeführten Zeiten sind in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Falle einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die höhere Entlohnungsgruppe gemäß § 25 für die Vorrückung anrechenbar wären, wenn sie

1. in den Fällen, in denen das gegenwärtige Dienstverhältnis in einer der Entlohnungsgruppen I2a begonnen hat, vor Erfüllung des Erfordernisses der erfolgreichen Absolvierung einer Akademie oder den Akademien verwandten Lehranstalt oder eines Erfordernisses liegen, das dieses Erfordernis ersetzt oder an seine Stelle tritt;
2. in den Fällen, in denen das gegenwärtige Dienstverhältnis in einer im § 25 Abs. 2 Z 3 angeführten Entlohnungsgruppe begonnen hat, vor der Erfüllung des Erfordernisses gemäß § 86 Z 1 bzw. vor der Erfüllung des für entsprechend eingestufte Beamtinnen und Beamte vorgeschriebenen Ernennungserfordernisses der abgeschlossenen Hochschulbildung oder der Erfüllung eines Ernennungserfordernisses liegen, das bei entsprechend eingestuften Beamtinnen und Beamten das erstgenannte Ernennungserfordernis ersetzt oder an seine Stelle tritt;
3. in den Fällen der Z 1 und 2 zwar nach der Erfüllung der angeführten Erfordernisse liegen, aber in einer Einstufung zurückgelegt worden sind, die der Entlohnungsgruppe, in der das gegenwärtige Dienstverhältnis begonnen hat, nicht mindestens gleichwertig ist.

(14) Die gemäß Abs. 1 Z 2 lit. b, Abs. 3 Z 7 und 8 und Abs. 10 und 11 berücksichtigten Zeiträume sind in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Falle einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die höhere Entlohnungsgruppe für die Vorrückung anrechenbar wären, wenn auf sie die Voraussetzungen des Abs. 13 Z 1 oder 2 zutreffen.

(15) Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist - abgesehen von den Fällen des § 6 Abs. 6 des Opferfürsorgegesetzes - unzulässig. Nicht voranzusetzen sind ferner die in Abs. 3 Z 2 und 3 angeführten Zeiten, soweit sie in einen gemäß Abs. 3 Z 7 oder 8 zu berücksichtigenden Zeitraum fallen.

(16) Der Vorrückungsstichtag ist im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag anzuführen und soll möglichst gleichzeitig mit der Aufnahme der oder des Vertragsbediensteten festgestellt werden.

(17) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter in eine der im Abs. 3 Z 6 angeführten Entlohnungsgruppen überstellt, so ist ihr oder sein Vorrückungsstichtag mit Wirkung vom Tag der Überstellung insoweit zu verbessern, als sich aus der Anwendung des Abs. 3 Z 5 bis 8 eine Verbesserung für ihre oder seine neue Entlohnungsgruppe ergibt. Soweit sie in Betracht kommen, sind hiebei die Abs. 12, 14 und 15 anzuwenden.

(18) Vollendet eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter einer im § 25 Abs. 2 Z 3 angeführten Entlohnungsgruppe

1. das Studium, das für eine entsprechende Einstufung als Beamtin oder Beamter oder gemäß § 86 Z 1 als Ernennungserfordernis vorgeschrieben ist, oder
2. das Doktoratsstudium zu einem solchen Studium

erst nach ihrer oder seiner Einstufung in diese Entlohnungsgruppe, ist ihr oder sein Vorrückungsstichtag mit Wirkung vom Tag des Abschlusses des betreffenden Studiums insoweit zu verbessern, als sich aus der Anwendung des Abs. 3 Z 8 oder der Abs. 4 bis 8, 13 oder 14 ein günstigerer Vorrückungsstichtag

ergeben hätte, wenn dieses Studium bereits am Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen gewesen wäre.

§ 52

Anspruch auf Erholungsurlaub

Die oder der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

§ 53

Ausmaß des Erholungsurlaubs

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

1. 28 Arbeitstage bei einem Dienstalter von weniger als 28 Jahren,
2. 33 Arbeitstage bei einem Dienstalter von 28 Jahren.

(2) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub.

(3) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubs, einer Außerdienststellung gemäß § 70 in Verbindung mit § 18 Abs. 3 und 4 LBDG 1997 oder § 70 in Verbindung mit § 20 LBDG 1997, einer Dienstfreistellung gemäß § 43 oder § 71,
2. einer Karenz nach dem Bgld. MVKG oder
3. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst,

so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. In den Fällen der Z 1 tritt die Aliquotierung bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung und im Fall der Z 2 ab Antritt ein.

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, so sind sie auf ganze Tage aufzurunden.

(5) Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 1. Juli. Das für das höhere Urlaubsausmaß maßgebende Dienstalter gilt auch dann als am 1. Juli erreicht, wenn es vor Ablauf des dem Stichtag folgenden 30. September vollendet wird.

(6) Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 1 bis 5 ist die Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist. Zeiten, die der oder dem Vertragsbediensteten wegen der Überstellung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht angerechnet wurden, sind für den Urlaub in dem Ausmaß anzurechnen, in dem sie in einer niedrigeren Entlohnungsgruppe anrechenbar wären. Der oder dem Vertragsbediensteten, die oder der ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweist und einer Entlohnungsgruppe angehört, für die die volle Hochschulbildung vorgeschrieben ist, ist die Zeit dieses Studiums für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Der für das Studium angerechnete Zeitraum vermindert sich insoweit, als der oder dem Vertragsbediensteten die Zeit des Studiums bei der Feststellung des Dienstalters bereits berücksichtigt wurde.

(7) Ist dem Dienstverhältnis ein Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land unmittelbar vorangegangen, ist bei der Anwendung des Abs. 2 so vorzugehen, als ob das Dienstverhältnis mit dem ersten Tag des früheren Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses begonnen hätte. Der im vorangegangenen Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land verbrauchte Erholungsurlaub oder vergleichbare Freistellungsanspruch ist vom gesamten Urlaubsanspruch abzuziehen.

§ 54

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte

(1) Die oder der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf Erhöhung des ihr oder ihm gemäß § 53 gebührenden Urlaubsausmaßes um 2 Arbeitstage, wenn am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Opferfürsorgegesetzes oder des Heeresversorgungsgesetzes wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienst einer Gebietskörperschaft;

3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21/1953, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958, oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.

(2) Das im Abs. 1 genannte Ausmaß von 2 Arbeitstagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

- 40 % auf 4 Arbeitstage,
- 50 % auf 5 Arbeitstage,
- 60 % auf 6 Arbeitstage.

(3) Die oder der blinde Vertragsbedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 6 Arbeitstage.

§ 55

Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden

(1) Versieht die oder der Vertragsbedienstete Schicht- oder Wechseldienst oder einen unregelmäßigen Dienst, so kann der Dienstgeber, wenn dies im Interesse des Dienstes geboten erscheint und den Interessen der Bediensteten nicht zuwiderläuft, das in den §§ 53 und 54 ausgedrückte Urlaubsausmaß in Stunden ausdrücken.

(2) Die Stundenzahl nach Abs. 1

1. erhöht sich entsprechend, wenn die oder der Vertragsbedienstete einem verlängerten Dienstplan im Sinne des § 51 Abs. 6 LBDG 1997 unterliegt,
2. vermindert sich entsprechend, wenn die oder der Vertragsbedienstete nicht vollbeschäftigt ist.

Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne der Z 1 und 2 ist das gemäß Abs. 1 in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

(3) Der oder dem Vertragsbediensteten, deren oder dessen Urlaubsausmaß in Stunden ausgedrückt ist, sind für die Zeit ihres oder seines Erholungsurlaubs so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als sie oder er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(4) Ergeben sich bei der Umrechnung des Urlaubsausmaßes Bruchteile von Stunden, so sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(5) Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Umrechnung des Erholungsurlaubs gemäß Abs. 1 ist ein noch ausstehender Urlaubsrest von Stunden auf Arbeitstage umzurechnen. Ergeben sich bei dieser Umrechnung Bruchteile eines Arbeitstages, so ist dieser Teil des Erholungsurlaubs weiterhin nach Stunden zu verbrauchen.

§ 56

Verbrauch des Erholungsurlaubs

(1) Über den Verbrauch des Erholungsurlaubs ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu treffen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Vertragsbediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Die oder der Vertragsbedienstete hat Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaubs ungeteilt zu verbrauchen.

(2) In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses darf der Verbrauch des Erholungsurlaubs ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nicht übersteigen.

§ 57

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

Der oder dem Vertragsbediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf ihren oder seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teils des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubs gewährt werden.

§ 58

Erkrankung während des Erholungsurlaubs

(1) Erkrankt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter während des Erholungsurlaubs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Arbeitstage fallende Tage der Erkrankung, an denen die oder der Vertragsbedienstete durch die Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Ist das Urlaubsausmaß der oder des Vertragsbediensteten in Stunden ausgedrückt (§ 55), so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie die oder der Vertragsbedienstete während der Tage ihrer oder seiner Erkrankung Dienst zu leisten hätte.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete hat der Dienststelle, mit der die Vereinbarung über den Erholungsurlaub getroffen wurde, nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht von der oder dem Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat die oder der Vertragsbedienstete ohne schuldhaftes Verzug ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Vertragsbedienstete während eines Erholungsurlaubs im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgt und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt die oder der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(3) Erkrankt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, die oder der während eines Erholungsurlaubs eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten, die oder der infolge eines Unfalls dienstunfähig war.

(5) Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für die notwendige Pflege einer oder eines Angehörigen gemäß § 69 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4 während des Erholungsurlaubs mit der Maßgabe, dass die in Abs. 2 geregelte Nachweisebringung im Hinblick auf den Pflegebedarf der oder des Angehörigen zu erfolgen hat.

§ 59

Verfall des Erholungsurlaubs

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn die oder der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall oder aufgrund eines Beschäftigungsverbots nach dem Bgld. MVKG oder dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die oder der Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

§ 60

Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts

(1) Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubs schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Anordnung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubs ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen.

(2) Konnte eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist die oder der Vertragsbedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihr oder ihm die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 67 LBBG 2001 zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihr oder ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinne des § 69, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs ohne die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten nicht zumutbar ist.

§ 61

Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Dem Vertragsbediensteten 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.

(2) Bemessungsbasis der Ersatzleistung sind das Monatsentgelt und die Kinderzulage, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubs dieses Kalenderjahres gebühren würden. Bei der Ermittlung der Bemessungsbasis ist von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Vertragsbediensteten auszugehen. Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubs gemäß Abs. 1 zum vollen Urlaubsausmaß entspricht. Die Umrechnung des Urlaubsausmaßes von Arbeitstagen auf Werktage hat in der Weise zu erfolgen, dass elf Arbeitstagen zwölf Werktage entsprechen.

(3) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die oder der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land übernommen wird.

(4) Bei einem bereits erfolgten Verbrauch des Erholungsurlaubs über das aliquote Ausmaß hinaus ist das zu viel empfangene Monatsentgelt und die Kinderzulage von der oder dem Vertragsbediensteten nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

(5) Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt eine Ersatzleistung in der Höhe des Monatsentgelts und der Kinderzulage, die der oder dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubs zugekommen wären, wenn sie oder er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG durch

1. Entlassung ohne Verschulden der oder des Vertragsbediensteten,
2. begründeten vorzeitigen Austritt der oder des Vertragsbediensteten,
3. Kündigung durch den Dienstgeber oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 2 jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war.

(7) Die Ersatzleistung nach den Abs. 1, 2, 5 und 6 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod der oder des Vertragsbediensteten endet.

§ 62

Sonderurlaub

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten kann auf ihr oder sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubs behält die oder der Vertragsbedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge.

(3) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.

§ 63

Karenzurlaub

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten kann auf Antrag ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter,

1. die oder der befristet zum Mitglied eines Organs einer zwischenstaatlichen Einrichtung über Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt wird oder

2. die oder der zur Vizepräsidentin oder zum Vizepräsidenten eines Landesschulrates oder des Stadtschulrates Wien bestellt wird,
ist für die Dauer der Mitgliedschaft oder Funktion gegen Entfall des Monatsentgelts beurlaubt.

(3) Ein Karenzurlaub endet spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er gemeinsam mit früheren Karenzurlauben eine Gesamtdauer von zehn Jahren erreicht. Auf die Gesamtdauer von zehn Jahren sind frühere, nach dienstrechtlichen Vorschriften des Landes gewährte Karenzurlaube anzurechnen, ausgenommen Zeiten von Karenzen nach dem Bgld. MVKG.

(4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung

a) eines eigenen Kindes,

b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder

c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie oder er und (oder) ihr Ehegatte oder seine Ehegattin aufkommen,

längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind,

2. auf die ein Rechtsanspruch besteht oder

3. die kraft Gesetzes eintreten.

§ 64

Frühkarenzurlaub für Väter

(1) Dem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, seiner Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. MVKG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die im § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Der Vertragsbedienstete hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubs spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände unverzüglich darzulegen.

(3) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter aufgehoben wird.

(4) Die Zeit des Karenzurlaubs ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem Bgld. MVKG zu behandeln.

§ 65

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen

(1) Einer oder einem Vertragsbediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie oder er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und ihre oder seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder

2. einer in § 71 Abs. 1 angeführten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes oder nach den Landespflegegeldgesetzen unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 liegt vor, solange das behinderte Kind

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,

2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(3) Die oder der Vertragsbedienstete hat den Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubs spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(4) Die oder der Vertragsbedienstete hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1 und 2) innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(5) Die Zeit des Karenzurlaubs ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Sie wird aber mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

(6) Auf Antrag der oder des Vertragsbediensteten kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn

1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügbten Dauer des Karenzurlaubs für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten eine Härte bedeuten würde und
3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 66

Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte

(1) Die Zeit eines Karenzurlaubs ist, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(2) Die Zeit einer Karenz nach dem Bgld. MVKG bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.

(3) Die Zeit des Karenzurlaubs nach § 63 Abs. 4 Z 1 wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

(4) Die Zeit eines Karenzurlaubs ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, in den nachstehend angeführten Fällen bis zum jeweils angeführten zeitlichen Höchstausmaß zu berücksichtigen,

1. wenn der Karenzurlaub kraft Gesetzes eintritt: für die Dauer des Anlasses des Karenzurlaubs;
2. wenn der Karenzurlaub
 - a) zur Ausbildung der oder des Vertragsbediensteten für ihre oder seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist: höchstens drei Jahre;
 - b) zur
 - aa) Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß den §§ 3 oder 4 des Entwicklungshelfergesetzes oder
 - bb) Teilnahme an Partnerschaftsprojekten im Rahmen von Außenhilfsprogrammen der Europäischen Union (insbesondere sogenannten Twinning-Projekten) oder
 - cc) Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft, zu einem inländischen Gemeindeverband oder zu einer vergleichbaren Einrichtung eines Staates, der oder dessen Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Union ist, gewährt worden ist: insgesamt höchstens fünf Jahre;
 - c) zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, gewährt worden ist: höchstens zehn Jahre.

(5) Zeiten eines früheren Karenzurlaubs, die für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt worden sind, sind auf die Höchstdauer nach Abs. 4 Z 2 anzurechnen. Dies gilt nicht für berücksichtigte Zeiten eines Karenzurlaubs, der kraft Gesetzes eingetreten ist oder auf dessen Gewährung ein Rechtsanspruch bestanden hat.

§ 67

Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz

(1) Mit dem Antritt eines die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenzurlaubs oder einer die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenz ist, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, die Abberufung der oder des Vertragsbediensteten von ihrem oder seinem Arbeitsplatz verbunden. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubs oder der Karenz zurückgelegte Karenzurlaubs- und Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechsmonatsfrist zusammenzuzählen.

(2) Hat die oder der Vertragsbedienstete Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch genommen, so hat sie oder er darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes

1. wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem sie oder er vor Antritt der Karenz verwendet wurde, oder
2. wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz ihrer oder seiner Dienststelle oder
3. wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle

betrachtet zu werden. Bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle ist nach Möglichkeit auf Wünsche der oder des Vertragsbediensteten Bedacht zu nehmen, die sich auf die örtliche Lage des Arbeitsplatzes beziehen.

§ 68

Bildungskarenz

(1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat, kann mit der oder dem Vertragsbediensteten eine Bildungskarenz unter Entfall der Bezüge für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die dienstlichen Erfordernisse und die berechtigten Interessen der oder des Vertragsbediensteten angemessene Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Zeit einer Bildungskarenz wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

(3) § 11 Abs. 3 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes und § 67 Abs. 1 sind auf die Bildungskarenz sinngemäß anzuwenden.

§ 69

Pflegefreistellung

(1) Die oder der Vertragsbedienstete hat - unbeschadet des § 62 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie oder er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege einer oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, oder
2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 23 Abs. 2 Z 1 bis 4 Bgld. MVKG für diese Pflege ausfällt, oder
3. wegen der Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der sie oder er in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Als nahe Angehörige sind die Ehegattin, der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit der oder dem Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit der oder des Vertragsbediensteten nach § 51 Abs. 2 oder 6 LBDG 1997 nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend, wenn die oder der Bedienstete teilbeschäftigt ist.

(4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 62 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn die oder der Vertragsbedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege ihres oder seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

(5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichtet die oder der Vertragsbedienstete jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

(6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß der oder des Vertragsbediensteten während des Kalenderjahres, so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht. Bruchteile von Stunden sind hiebei auf volle Stunden aufzurunden.

(7) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.

(8) Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 58 Abs. 5 ist auf das Ausmaß nach den Abs. 3 und 4 anzurechnen.

(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Vertragsbedienstete oder jener Vertragsbediensteter Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 7, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

§ 70

Dienstfreistellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag und Außerdienststellung

Die §§ 18 bis 20 LBDG 1997 sowie § 12a Abs. 4 und § 12b LBBG 2001 sind auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

§ 71

Familienhospizfreistellung

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen die zum Zweck der Sterbebegleitung einer oder eines nahen Angehörigen im Sinne des § 69 Abs. 2 für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erforderliche

1. Dienstplanerleichterung (zB Dienstaustausch, Einarbeitung),
2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in dem von ihr oder ihm beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung ihrer oder seiner Bezüge oder
3. gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge

zu gewähren. Eine solche Maßnahme ist auch für die Sterbebegleitung von Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Wahl- und Pflegeeltern sowie von Kindern der Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen. Auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit sind die §§ 63 und 64 Abs. 1 und 2 LBDG 1997 anzuwenden. Der oder dem Vertragsbediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete hat sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen ist eine schriftliche Bescheinigung über das Angehörigenverhältnis vorzulegen.

(3) Über die von der oder dem Vertragsbediensteten beantragte Maßnahme ist innerhalb von fünf Arbeitstagen, über die Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Einlangen des Ansuchens zu entscheiden.

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auch bei der Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst-erkrankten Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person,

mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) der oder des Vertragsbediensteten anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt werden; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

(5) Auf die Zeit der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach Abs. 1 Z 2 ist § 12c Abs. 1 LBBG 2001 und auf die Zeit der gänzlichen Dienstfreistellung nach Abs. 1 Z 3 sind § 12a Abs. 4 LBBG 2001 und § 66 Abs. 2 anzuwenden.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind abweichend von § 1 auf alle vertraglichen Bediensteten des Landes anzuwenden.

(7) Die oder der Vertragsbedienstete hat für Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder seines eingetragenen Partners nach Maßgabe der Abs. 1 bis 5 insoweit Anspruch auf Familienhospizfreistellung, als kein Elternteil für die Begleitung oder Betreuung zur Verfügung steht.

§ 72

Verhalten bei Gefahr

Die oder der Vertragsbedienstete, die oder den keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, verbundene besondere Dienstpflichten insbesondere zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen und die oder der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlässt, darf deshalb im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grund gekündigt oder entlassen werden. Das gleiche gilt, wenn eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter unter Berücksichtigung ihrer oder seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil sie oder er die sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, ihre oder seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

§ 73

Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte

Sicherheitsvertrauenspersonen und Vertragsbedienstete, die als Präventivfachkräfte oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grund gekündigt oder entlassen werden.

§ 74

Kontrollmaßnahmen

Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig.

§ 75

Enden des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten endet

1. durch Tod oder
2. durch einverständliche Lösung oder
3. durch Übernahme der oder des Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land oder
4. durch vorzeitige Auflösung oder
5. durch Zeitablauf nach § 48 Abs. 9 oder
6. - wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist - mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war, oder
7. - wenn das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen worden ist - durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist.

(2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

(3) Eine entgegen den Vorschriften des § 78 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen den Vorschriften des § 81 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte

Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinne des § 78 Abs. 2 oder 3 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

(4) In den Fällen des Abs. 3 ist § 38 Abs. 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß anzuwenden.

(5) Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter hat dem Land im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs. 1 Z 2), durch vorzeitige Auflösung (§ 81) oder durch Kündigung (§ 78) die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Sechzigstel. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus den im § 78 Abs. 2 Z 2 und 5 und Abs. 3 angeführten Gründen gekündigt worden ist,
2. die oder der Vertragsbedienstete aus den im § 81 Abs. 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist oder
3. die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung das Sechsfache des Gehalts der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V einer Beamtin oder eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen nicht übersteigen.

(6) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind

1. die Kosten einer Grundausbildung,
2. die Kosten, die dem Land aus Anlass der Vertretung der oder des Vertragsbediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die der oder dem Vertragsbediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,

nicht zu berücksichtigen.

(7) Bei der Reduktion des Ersatzes der Ausbildungskosten nach Abs. 5 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubs, mit Ausnahme einer Karenz nach dem Bgld. MVKG, nicht zu berücksichtigen.

§ 76

Folgebeschäftigungen

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten ist es nach Beendigung des Dienstverhältnisses für die Dauer von sechs Monaten untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofs, eines Landesrechnungshofs oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition ihre oder seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer oder seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns hat die oder der Vertragsbedienstete dem Land eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen der oder des Vertragsbediensteten unbillig erschwert wird oder
2. das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsentgelt das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt oder
3. der Dienstgeber oder einer seiner Vertreterinnen oder Vertreter durch schuldhaftes Verhalten der oder dem Vertragsbediensteten begründeten Anlass zur vorzeitigen Auflösung oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben hat oder
4. der Dienstgeber das Dienstverhältnis löst, sofern keiner der in § 78 Abs. 2 Z 1, 3, 4 und 6 bis 8 oder § 81 Abs. 2 aufgezählten Gründe vorliegt, oder
5. das Dienstverhältnis gemäß § 75 Abs. 1 Z 6 endet.

§ 77

Zeugnis

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist der oder dem Vertragsbediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art ihrer oder seiner Dienstleistung auszustellen.

§ 78

Kündigung

(1) Der Dienstgeber kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

(2) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die oder der Vertragsbedienstete

1. ihre oder seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Gründen, die sie oder er zu vertreten hat oder die in ihrer oder seiner Person gelegen sind,
 - a) eine Grundausbildung nach § 9 Abs. 2 nicht innerhalb der in dieser Bestimmung festgelegten Frist erfolgreich absolviert oder
 - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
 - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
5. handlungsunfähig wird,
6. ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer oder seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat,
8. das 65. Lebensjahr vollendet hat, und einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

(3) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfangs, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer ihrer oder seiner Einstufung entsprechenden Verwendung nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem sie oder er das 45. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

(4) Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter darf nicht wegen Bedarfsmangels (Abs. 3) gekündigt werden, wenn sie oder er im Rahmen ihres oder seines Dienstverhältnisses mit einer zeitlich begrenzten Funktion betraut ist oder betraut war.

(5) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei weiblichen Vertragsbediensteten vor und nach ihrer Niederkunft gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.

§ 79

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

weniger als 6 Monaten	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.

Sie hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist § 48 Abs. 10 sinngemäß anzuwenden.

§ 80

Sonderurlaub während der Kündigungsfrist

(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist der oder dem Vertragsbediensteten auf ihr oder sein Ansuchen während der Kündigungsfrist ein Sonderurlaub im Ausmaß von wöchentlich mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit zu gewähren.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn

1. die oder der Vertragsbedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat und
2. eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

§ 81

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 7 Abs. 3), vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

(2) Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor,

1. wenn sich nachträglich herausstellt, dass die oder der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre oder seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
2. wenn die oder der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie oder er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt oder wenn sie oder er sich in ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;
3. wenn die oder der Vertragsbedienstete ihren oder seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. wenn die oder der Vertragsbedienstete sich weigert, ihre oder seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer oder seiner Vorgesetzten zu fügen;
5. wenn die oder der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die dem Anstand widerstreitet oder die sie oder ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten hindert und sie oder er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
6. wenn die oder der Vertragsbedienstete sich eine im § 58 Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet.

(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen eine Vertragsbedienstete oder einen Vertragsbediensteten ergangen, das bei einer Beamtin oder einem Beamten

1. den Amtsverlust gemäß § 27 StGB zur Folge hätte oder
2. gemäß § 21 Abs. 1 Z 3a LBDG 1997 zur Auflösung des Beamtendienstverhältnisses führen würde,

so gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils als aufgelöst, sofern es nicht bereits nach Abs. 2 vorzeitig aufgelöst wurde. Dies ist für aus der Auflösung des Dienstverhältnisses resultierende Ansprüche einer Entlassung gemäß Abs. 2 gleichzuhalten.

(4) Das gleiche gilt

1. bei Vertragsbediensteten in einer gemäß § 18 Inländern vorbehaltenen Verwendung für den Fall des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft;
2. bei anderen Vertragsbediensteten für den Fall des Wegfalls der Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, wenn nicht die Nachsicht nach § 4 Abs. 3 vor dem Wegfall erteilt worden ist.

(5) Ein wichtiger Grund, der die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die oder der

Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre oder seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

§ 82

Abfertigung

(1) Der oder dem Vertragsbediensteten gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,

1. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 7 Abs. 3) und durch Zeitablauf geendet hat, es sei denn, dass es sich um ein Dienstverhältnis zu Vertretungszwecken handelt;
2. wenn das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach § 78 Abs. 2 Z 1, 3 oder 6 gekündigt wurde;
3. wenn das Dienstverhältnis von der oder dem Vertragsbediensteten gekündigt wurde;
4. wenn die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten ein Verschulden an der Entlassung (§ 81 Abs. 2) trifft;
5. wenn die oder der Vertragsbedienstete gemäß § 81 Abs. 3 oder 4 entlassen wurde;
6. wenn die oder der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 81 Abs. 5);
7. wenn das Dienstverhältnis einverständlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt;
8. wenn das Dienstverhältnis gemäß § 75 Abs. 1 Z 3 endet.

(3) Abweichend vom Abs. 2 gebührt der oder dem Vertragsbediensteten eine Abfertigung, wenn sie oder er

1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach ihrer oder seiner Eheschließung kündigt oder
2. das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) Annahme eines von ihr oder ihm allein oder gemeinsam mit ihrem Ehegatten oder seiner Ehegattin an Kindes statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 22 Abs. 1 Z 2 oder § 35 Bgl. MVKG), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn das Kind im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, oder
3. spätestens zwei Monate vor Ablauf einer Karenz nach dem Bgl. MVKG oder
4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 27 und 28 Bgl. MVKG oder nach § 35 Bgl. MVKG

das Dienstverhältnis kündigt.

(4) Aus dem Anlass der Eheschließung kann nur einer der beiden Eheteile - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 3 Z 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Eheteile oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle des Abs. 3 Z 1 der Anspruch des älteren Eheteils, in den Fällen des Abs. 3 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs. 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

(5) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung einer oder einem Vertragsbediensteten auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
2. wegen der Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten gekündigt wird.

(6) Die Abfertigung beträgt nach einer 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 der oder dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Kinderzulage.

(7) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 27 und 28 Bgld. MVKG oder nach § 35 Bgld. MVKG infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß der oder des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.

(8) In den Fällen des Abs. 3 Z 4 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz nach dem Bgld. MVKG auszugehen.

(9) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft sind der Dauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 6 zuzurechnen. Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht;
2. wenn das Dienstverhältnis
 - a) noch andauert oder
 - b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erlosch oder, falls Abs. 2 auf das Dienstverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre;
3. wenn die oder der Vertragsbedienstete bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat, soweit diese Abfertigung nicht rückerstattet wurde; bei teilweiser Rückerstattung ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß zuzurechnen. Eine Rückerstattung gemäß § 40 Abs. 4 LBBG 2001 ist einer vollständigen Rückerstattung der Abfertigung gleichzuhalten.

Die in Z 2 lit. b angeführten Ausschlussgründe liegen nicht vor, wenn das Dienstverhältnis im Einverständnis mit dem Dienstgeber ausschließlich deswegen beendet wurde, um ein Dienstverhältnis zum Land einzugehen, und dieses Landesdienstverhältnis an das beendete Dienstverhältnis unmittelbar anschließt.

(10) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der oder des Vertragsbediensteten gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des der oder dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Kinderzulage. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin oder 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 die Verstorbene oder den Verstorbenen in ihrer oder seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

(11) Wird eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, die oder der gemäß Abs. 3

1. das Dienstverhältnis gekündigt oder
2. ihren oder seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt

hat, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat sie oder er dem Land die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

(12) Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung ist bei Vorliegen der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld (§ 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen.

§ 83

Sonderverträge

In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von diesem Gesetz abweichen. Solche Dienstverträge bedürfen der Schriftform und sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

2. Abschnitt **Sonderbestimmungen für Spitalsärztinnen und Spitalsärzte**

§ 84

Anwendungsbereich

(1) Dem Entlohnungsschema der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte (Entlohnungsschema s) kann nur angehören, wer

1. die Voraussetzungen des Ärztegesetzes 1998 für die Ausübung einer in diesem Bundesgesetz geregelten Tätigkeit erfüllt und
2. die betreffende Tätigkeit in einer Kranken- oder Pflegeanstalt tatsächlich ausübt.

(2) Ausgenommen vom Anwendungsbereich dieses Abschnitts sind leitende Ärztinnen und Ärzte (zB Primarärztinnen und Primärärzte, Leiterinnen und Leiter von Fachschwerpunkten, abteilungsführende Oberärztinnen und Oberärzte).

(3) Auf Spitalsärztinnen und Spitalsärzte sind der 1., 6. und 7. Abschnitt anzuwenden, soweit der 2. Abschnitt nicht anderes bestimmt. Dabei entsprechen die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas der Entlohnungsgruppe a. Nicht anzuwenden sind jedoch die Bestimmungen des 1. Abschnitts, die sich ausdrücklich auf Vertragsbedienstete anderer Entlohnungsschemata beziehen.

(4) § 46 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Verwaltungsdienstzulage und Personalzulage gebühren nicht;
2. der Überstundenzuschlag beträgt für Überstunden sowohl außerhalb der Nachtzeit als auch während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) - abweichend von § 19 Abs. 4 Z 1 LBBG 2001 - 50%;
3. der in der Sonn- und Feiertagsvergütung enthaltene Zuschlag beträgt - abweichend von § 21 Abs. 2 LBBG 2001 - 100%.

§ 85

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas s

Das Entlohnungsschema s umfasst die folgenden Entlohnungsgruppen:

1. Entlohnungsgruppe s1 - Fachärztin, Facharzt;
2. Entlohnungsgruppe s2 - Dauersekundärärztin, Dauersekundärarzt;
3. Entlohnungsgruppe s3 - Assistenzärztin, Assistenzarzt;
4. Entlohnungsgruppe s4 - Turnusärztin, Turnusarzt.

§ 86

Einreihungserfordernisse

Für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas s müssen folgende Erfordernisse erfüllt sein:

1. Nachweis des erfolgreichen Abschlusses des Universitätsstudiums der Medizin durch den Erwerb eines Doktor-, Diplom- oder Mastergrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 und
2. a) für die Entlohnungsgruppe s1: Nachweis der Berechtigung zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufs als Fachärztin oder Facharzt und Verwendung als Fachärztin oder Facharzt,
b) für die Entlohnungsgruppe s2: Nachweis der Berechtigung zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufs als Ärztin oder Arzt für Allgemeinmedizin oder als approbierte Ärztin oder approbierter Arzt und Verwendung als Dauersekundärärztin oder Dauersekundärarzt,
c) für die Entlohnungsgruppe s3: Verwendung als Ärztin oder Arzt in Ausbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt, im Folgenden als Assistenzärztin oder Assistenzarzt bezeichnet,
d) für die Entlohnungsgruppe s4: Verwendung als Ärztin oder Arzt in Ausbildung zur Ärztin oder zum Arzt für Allgemeinmedizin, im Folgenden als Turnusärztin oder Turnusarzt bezeichnet.

§ 87

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas s

(1) Das Monatsentgelt der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas s beträgt:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	s1	s2	s3	s4
	Euro			
1	3.710,00	2.802,40	2.608,60	2.553,40
2	3.710,00	2.802,40	2.663,50	2.609,00
3	3.710,00	2.802,40	2.718,70	2.664,00
4	3.710,00	2.802,40	2.774,40	2.719,50
5	3.710,00	2.858,50	2.829,90	2.775,70
6	3.710,00	2.914,50	2.885,30	2.830,90
7	3.710,00	3.009,60	2.979,50	2.924,00
8	3.710,00	3.105,80	3.074,80	3.006,80
9	3.807,30	3.249,90	3.217,10	-
10	3.904,50	3.345,90	3.312,10	-
11	4.032,00	3.442,10	3.407,40	-
12	4.159,30	3.537,80	3.502,10	-
13	4.285,90	3.634,50	-	-
14	4.451,50	3.731,10	-	-
15	4.580,50	3.826,90	-	-
16	4.708,70	3.952,70	-	-
17	4.838,10	4.078,10	-	-
18	4.981,40	4.204,00	-	-
19	5.198,40	4.329,80	-	-
20	5.353,10	4.455,60	-	-

(2) Soweit sich aus den Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag keine bessere Einstufung ergibt, beginnt das Monatsentgelt

1. in der Entlohnungsgruppe s1 mit der Entlohnungsstufe 8,
2. in der Entlohnungsgruppe s2 mit der Entlohnungsstufe 4,
3. in der Entlohnungsgruppe s3 für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte
 - a) mit einer Berufsberechtigung als Ärztin oder Arzt für Allgemeinmedizin, im Folgenden als Diplom-Allgemeinmedizin bezeichnet, mit der Entlohnungsstufe 6,
 - b) ohne Diplom-Allgemeinmedizin mit der Entlohnungsstufe 1 und
4. in der Entlohnungsgruppe s4 mit der Entlohnungsstufe 1.

§ 88

Vorrückung

(1) Für die Vorrückung ist, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, der Vorrückungsstichtag maßgebend.

(2) Im Fall des § 87 Abs. 2 richtet sich die Vorrückung nach dem Tag der Zuweisung der für die Einstufung maßgebenden Verwendung. Es rücken daher zwei Jahre nach diesem Zeitpunkt vor

1. die Spitalsärztin oder der Spitalsarzt der Entlohnungsgruppe s1 in die Entlohnungsstufe 9,
2. die Spitalsärztin oder der Spitalsarzt der Entlohnungsgruppe s2 in die Entlohnungsstufe 5,
3. die Spitalsärztin oder der Spitalsarzt mit Diplom-Allgemeinmedizin der Entlohnungsgruppe s3 in die Entlohnungsstufe 7.

§ 41 Abs. 2 ist anzuwenden.

(3) Wird einer Spitalsärztin oder einem Spitalsarzt der Entlohnungsgruppe s3, die oder der die Entlohnungsstufe 6 noch nicht erreicht hat, das Diplom-Allgemeinmedizin verliehen, so ist sie oder er ab dem auf den Tag der Verleihung folgenden Monatsersten in die Entlohnungsstufe 6 einzureihen.

(4) Abweichend von Abs. 2 ist auch im Fall des § 87 Abs. 2 für die Vorrückung der Vorrückungsstichtag maßgebend, soweit dies für die Spitalsärztin oder den Spitalsarzt günstiger ist.

§ 89

Überstellung

(1) Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, ändern sich durch die Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas *s* weder die Entlohnungsstufe noch der Vorrückungstermin. Fehlt in der neuen Entlohnungsgruppe die der bisherigen Entlohnungsstufe entsprechende Entlohnungsstufe, so ist die Ärztin oder der Arzt in die höchste Entlohnungsstufe der neuen Entlohnungsgruppe einzureihen.

(2) Im Fall des Abs. 1 ist § 26 mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der Ermittlung der Ergänzungszulage die Erschwerniszulage gemäß § 91 dem Monatsentgelt zuzurechnen ist.

(3) Wird eine Spitalsärztin oder ein Spitalsarzt in die Entlohnungsgruppe *s1* oder *s2* oder eine Spitalsärztin oder ein Spitalsarzt mit Diplom-Allgemeinmedizin in die Entlohnungsgruppe *s3* überstellt, so gebührt

1. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe *s1* zumindest die Entlohnungsstufe 8,
2. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe *s2* zumindest die Entlohnungsstufe 4,
3. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe *s3* zumindest die Entlohnungsstufe 6.

(4) Im Fall des Abs. 3 richten sich Vorrückung und Vorrückungstermin nach § 88.

§ 90

Funktionszulage

(1) Fachärztinnen und Fachärzten, die als erste Oberärztinnen oder als erste Oberärzte dauernd oder vorübergehend, mindestens aber während eines ununterbrochenen Zeitraums von drei Monaten, verwendet werden, gebührt für die Dauer dieser Verwendung eine Funktionszulage. Diese beträgt monatlich

1. für erste Oberärztinnen und erste Oberärzte 6,66% und
2. für erste Oberärztinnen und erste Oberärzte von Verbänden, die mehrere Kranken- oder Pflegeanstalten umfassen, 11,11%

des jeweiligen Gehalts einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V.

(2) Abweichend von § 20 Abs. 1 ist die Funktionszulage dem Monatsentgelt für die Bemessung der Abfertigung und der Jubiläumsszuwendung nicht zuzuzählen.

§ 91

Erschwerniszulage

Spitalsärztinnen und Spitalsärzten der Entlohnungsgruppen *s1*, *s2* und *s3* gebührt eine pauschalierte Erschwerniszulage gemäß §§ 17 und 26 LBBG 2001. Diese beträgt monatlich

1. in der Entlohnungsgruppe *s1* 11,9%,
2. in der Entlohnungsgruppe *s2* 8,4%,
3. in der Entlohnungsgruppe *s3* 12,7%

des Monatsentgelts. Abweichend von § 20 Abs. 1 sind dem Monatsentgelt die in dieser Bestimmung angeführten Zulagen für die Bemessung der Erschwerniszulage nicht zuzuzählen.

§ 92

Überleitung

(1) Vertragsbedienstete, die in den Anwendungsbereich dieses Abschnitts fallen und die Voraussetzungen des § 84 Abs. 1 und des § 86 erfüllen, werden mit Wirksamkeit vom 1. September 2010 in das Entlohnungsschema *s* übergeleitet. Sie sind dabei in jene Entlohnungsgruppe einzureihen, die ihrer Verwendung entspricht (§ 86 Z 2). Für die Überleitung ist jene Verwendung maßgebend, mit der die oder der Vertragsbedienstete am Tag der Wirksamkeit dieser Überleitung dauernd betraut ist.

(2) Die Entlohnungsstufe und der nächste Vorrückungstermin im Entlohnungsschema *s* sind unter Anwendung des § 89 zu ermitteln.

(3) Sondervertragliche Vereinbarungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte einschließlich allfälliger sondervertraglicher Zulagenregelungen treten mit Ablauf des 31. August 2010 außer Kraft. Jenen Ärztinnen und Ärzten der Entlohnungsgruppen *s1* bis *s3*, deren Dienstverhältnis vor dem 1. September 2010 begonnen hat und die am 31. August 2010 eine Abteilungszulage oder eine Zonenzulage in einer der im § 86 Z 2 lit. a bis c angeführten Verwendungen bezogen haben, gebühren diese Zulagen auf die Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Dienst-

verhältnisses in jener Höhe weiter, in der sie am 31. August 2010 bezogen wurden. Die Höhe der Zulage ändert sich auch im Fall einer Überstellung nicht.

(4) Die im Monat September 2010 zur Auszahlung gelangende Sonderzahlung beträgt - abweichend von § 20 Abs. 2 erster Satz - 50% des monatlichen Durchschnitts des für die Monate Juli, August und September 2010 zustehenden Monatsentgelts und der Kinderzulage.

§ 93

Optionsrecht

(1) Jede und jeder in das Entlohnungsschema s überleitete Vertragsbedienstete kann bis zum Ablauf des 31. März 2011 schriftlich erklären, dass auf sie oder ihn weiterhin die das Entlohnungsschema I betreffenden Bestimmungen einschließlich sondervertraglicher Vereinbarungen (§ 92 Abs. 3) anzuwenden sind.

(2) Auf Vertragsbedienstete, die innerhalb offener Frist eine schriftliche Erklärung im Sinne des Abs. 1 abgeben, sind ab 1. September 2010 die in Abs. 1 angeführten Rechtsvorschriften mit der Maßgabe anzuwenden, dass die oder der Vertragsbedienstete dienst- und besoldungsrechtlich so zu behandeln ist, als wäre er nicht in das Entlohnungsschema s überleitet worden.

(3) Rückforderungsansprüchen des Landes, die ausschließlich auf Grund der Rückwirkung einer schriftlichen Erklärung im Sinne des Abs. 1 entstanden sind, kann die Einrede des gutgläubigen Verbrauchs nicht entgegengehalten werden.

3. Abschnitt

Sonderbestimmungen für die Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums

§ 94

Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums, im Folgenden als „Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer“ bezeichnet.

(2) Auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer sind der 1., 6. und 7. Abschnitt anzuwenden, soweit der 3. Abschnitt dieses Gesetzes nicht anderes bestimmt. Nicht anzuwenden sind jedoch § 42, soweit er sich auf die §§ 50 bis 60 LBDG 1997 bezieht, sowie jene Bestimmungen des 1. Abschnitts, die sich ausdrücklich auf Vertragsbedienstete anderer Entlohnungsschemata beziehen. Soweit die Bestimmungen der §§ 61 bis 64 LBDG 1997 über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gemäß § 42 für Vertragsbedienstete gelten, sind sie auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit den Abweichungen anzuwenden, die sich aus § 161 LBDG 1997 ergeben.

§ 95

Ausmaß der Lehrverpflichtung

(1) Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer beträgt 20 Wochenstunden (Vollbeschäftigung gemäß § 7 Abs. 2 Z 6). Die Unterrichtsstunden in den einzelnen Unterrichtsgegenständen sind auf die Lehrverpflichtung mit folgenden Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen:

1. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I
(Anlage 4) 0,955 Werteinheiten
2. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe II
(Anlage 5) 0,913 Werteinheiten

(2) Den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern wird für die mit ihrer Tätigkeit verbundene Mehrbelastung eine Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe II (0,913 Werteinheiten) auf die Lehrverpflichtung angerechnet.

(3) Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Leiterin oder des Leiters des Joseph Haydn-Konservatoriums vermindert sich um 18,9 Werteinheiten.

(4) Zeiten, in denen die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer neben ihrer oder seiner Unterrichtstätigkeit in der Verwaltung des Joseph Haydn-Konservatoriums verwendet wird, werden 0,5 Werteinheiten je tatsächlich geleisteter Stunde in der Woche in die Lehrverpflichtung eingerechnet.

§ 96

Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit

Das Dienstverhältnis gilt auch dann auf bestimmte Zeit eingegangen (§ 7 Abs. 3), wenn es von vornherein auf Unterrichtsperioden (Schuljahr, Semester, Trimester und dergleichen) abgestellt ist.

§ 97

Einreihung in das Entlohnungsschema II

(1) Die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer sind in das Entlohnungsschema II, Entlohnungsgruppe II, einzureihen.

(2) Im Dienstvertrag ist die Anzahl der Werteinheiten (Stunden)

1. der gesicherten Verwendung und
2. der nicht gesicherten Verwendung

getrennt festzulegen.

(3) Bei Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern mit einer Gesamtverwendungsdauer im Ausmaß von weniger als fünf Jahren können die Stunden der nicht gesicherten Verwendung vom Dienstgeber ohne Zustimmung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers in Wegfall gebracht werden, wobei sich das Monatsentgelt entsprechend ändert.

(4) Als nicht gesicherte Verwendung gelten

1. eine Verwendung zur Vertretung einer konkret bestellten Person (konkret bestellter Personen) und
2. eine sonstige Verwendung, die als solche aus wichtigen organisatorischen Gründen nur für einen von vornherein begrenzten Zeitraum vorgesehen ist.

(5) Im Dienstvertrag ist anzugeben, für welche der im Abs. 2 angeführten Verwendungen das Dienstverhältnis eingegangen wird.

(6) Eine Vertretung gemäß Abs. 4 Z 1 liegt vor, wenn die vertretene Person

1. zur Gänze abwesend oder deren Lehrverpflichtung herabgesetzt oder ermäßigt ist oder diese Person eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgl. MVKG ausübt oder
2. einen Teil oder alle der ursprünglich für sie in Betracht gekommenen Stunden nicht unterrichtet, weil sie ihrerseits eine Vertretung nach Z 1 oder eine Vertretung übernommen hat, die durch einen solchen Vertretungsfall oder mehrere solcher Vertretungsfälle erforderlich geworden ist.

(7) Im Fall des Abs. 4 Z 1 hat der Dienstvertrag den Namen der vertretenen Person (die Namen der vertretenen Personen) zu enthalten.

§ 98

Monatsentgelt und Dienstzulage

(1) Das Monatsentgelt der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer beträgt:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe II
	Euro
1	2.222,50
2	2.293,50
3	2.364,90
4	2.444,50
5	2.617,00
6	2.798,40
7	2.979,60
8	3.155,00
9	3.337,20
10	3.525,10
11	3.690,90
12	3.872,50

13	4.054,00
14	4.235,50
15	4.417,10
16	4.593,30
17	4.822,60
18	4.822,60
19	5.166,40

(2) Der Leiterin oder dem Leiter des Joseph Haydn-Konservatoriums gebührt eine Dienstzulage. Die Dienstzulage beträgt

1. in den Entlohnungsstufen 1 bis 8 883,60 Euro
2. in den Entlohnungsstufen 9 bis 12 944,20 Euro
3. ab der Entlohnungsstufe 13 1.002,60 Euro

(3) Die Dienstzulage der Leiterin oder des Leiters des Joseph Haydn-Konservatoriums erhöht sich nach sechsjähriger Ausübung der Funktion um 15%, nach zehnjähriger Ausübung der Funktion um 25% und nach vierzehnjähriger Ausübung der Funktion um 40% des Grundbetrags (Abs. 2).

§ 99

Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer

In die im § 97 Abs. 3 und im § 106 angeführte Gesamtverwendungsdauer sind bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren einzurechnen:

1. Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 bis 7 Bgl. MVKG,
2. Zeiten einer Karenz nach dem Bgl. MVKG und
3. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

§ 100

Überstellungsabzug

Abweichend von § 25 Abs. 4 und § 51 Abs. 13 und 14 beträgt der Überstellungsabzug für alle Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer zwei Jahre.

§ 101

Dienstpflichten

(1) Zusätzlich zu den in den §§ 11 bis 13 geregelten Dienstpflichten gelten für die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer die in den folgenden Absätzen festgelegten Dienstpflichten.

(2) Jede Vertragslehrerin und jeder Vertragslehrer ist verpflichtet, an internen und öffentlichen Schulveranstaltungen mitzuwirken.

(3) Jede Vertragslehrerin und jeder Vertragslehrer ist verpflichtet, an den Konferenzen des Lehrkörpers teilzunehmen und eine im dienstlichen Interesse gelegene Funktion zu übernehmen.

(4) Die Erteilung von Privatunterricht an Schülerinnen oder Schüler oder an Studierende des Joseph Haydn-Konservatoriums stellt eine unzulässige Nebenbeschäftigung im Sinne des § 11 Abs. 1 in Verbindung mit § 70 Abs. 2 LBDG 1997 dar.

§ 102

Vergütung für Mehrdienstleistung

(1) Überschreitet die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer durch dauernde Unterrichtserteilung und Einrechnung von Nebenleistungen nach § 95 Abs. 2 bis 4 das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung, so gebührt ihr oder ihm hierfür an Stelle der in den §§ 19 bis 24 LBBG 2001 angeführten Nebengebühren eine besondere Vergütung. Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.

(2) Die Vergütung beträgt für jede Unterrichtsstunde einer 20-stündigen Lehrverpflichtung, mit der das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung in der betreffenden Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) überschritten wird, 1,3% des Monatsentgelts der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers.

(3) Für die Berechnung dieser Vergütung sind die Teuerungszulagen und die Dienstzulagen nach § 98 Abs. 2 und 3 dem Monatsentgelt zuzurechnen. Fällt die betreffende Kalenderwoche in zwei Kalendermonate und stehen für diese Monate das Monatsentgelt oder gemäß dem ersten Satz zuzurechnende Zulagen in unterschiedlicher Höhe zu, sind die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen in dem Ausmaß anteilig heranzuziehen, der den Anteilen der auf die beiden Monate entfallenden Teile der Kalenderwoche entspricht.

(4) Die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen nach Abs. 1 und 2 ist für die Tage einzustellen, an denen die Unterrichtserteilung an anderen Tagen als

1. den im § 2 Abs. 4 des Schulzeitgesetzes 1985 als schulfrei genannten Tagen oder
2. an einem nach der Diensterteilung für den Lehrer regelmäßig unterrichtsfreien Wochentag oder
3. an Tagen, an denen der Lehrer an einer eintägigen Schulveranstaltung oder an einer eintägigen schulbezogenen Veranstaltung teilnimmt oder
4. an bis zu drei Tagen in jedem Schuljahr, an denen der Lehrer Veranstaltungen der institutionellen Fort- oder Weiterbildung besucht oder
5. an Tagen, an denen der Lehrer wegen eines Dienstauftrages zur Erfüllung einer Tätigkeit, die
 - a) im gesamtschulischen Interesse liegt,
 - b) weder zu den lehramtlichen Pflichten zählt noch der einer fünf Tage pro Schuljahr überschreitenden Fort- oder Weiterbildung oder einer sonstigen Ausbildung dient und
 - c) nicht zu einem anderen Zeitpunkt möglich ist,

abwesend ist, zur Gänze unterbleibt.

(5) Die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen nach Abs. 1 und 2 ist abweichend von Abs. 4 Z 1 am Allerseeelentag, am jeweiligen Festtag des Landespatrons und am Dienstag nach Pfingsten sowie in Ferienzeiten einzustellen, die mindestens eine Woche dauern.

(6) In Fällen der Abs. 4 und 5 ist pro Tag ein Fünftel der Vergütung gemäß Abs. 1 und 2 einzustellen. Unterbleibt der Unterricht während einer gesamten Woche, ist die Vergütung gemäß Abs. 1 und 2 (mit Ausnahme des Abs. 4 Z 6) zur Gänze einzustellen. Unterbleibt der Unterricht während einer gesamten Woche, ist die Vergütung gemäß Abs. 1 und 2 (mit Ausnahme des Abs. 4 Z 5) zur Gänze einzustellen.

(7) Einer Vertragslehrerin oder einem Vertragslehrer, die oder der außerhalb ihrer oder seiner laut Diensterteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zur Vertretung einer vorübergehend an der Erfüllung ihrer lehramtlichen Pflichten gehinderten Vertragslehrerin oder eines solchen Vertragslehrers herangezogen wird, gebührt für jede Vertretungsstunde eine Vergütung. Diese Vergütung beträgt 33,40 Euro.

(8) Auf eine Vertragslehrerin oder einen Vertragslehrer, deren oder dessen Lehrverpflichtung nach § 95 in Verbindung mit §§ 61 oder 62 LBDG 1997 herabgesetzt worden ist oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt, sind die Abs. 1 bis 7 mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Die herabgesetzte Lehrverpflichtung der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers gilt als wöchentliche Lehrverpflichtung im Sinne des Abs. 1.
2. Für Zeiten, mit denen die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer lediglich das Ausmaß der herabgesetzten - und nicht einer vollen - Lehrverpflichtung überschreitet, tritt an Stelle der im Abs. 2 angeführten Vergütung eine Vergütung von 1,2% des Monatsentgelts der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers.

(9) Teilbeschäftigte Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer können, wenn der Unterricht sonst nicht sichergestellt ist, in einem ihre vertraglich bestimmte Lehrverpflichtung überschreitenden Ausmaß zur Vertretung einer oder eines vorübergehend an der Erfüllung ihrer oder seiner lehramtlichen Pflichten gehinderten Lehrerin oder Lehrers herangezogen werden.

(10) Einer Vertragslehrerin oder einem Vertragslehrer, die oder der die Leiterin oder den Leiter des Joseph Haydn-Konservatoriums vertritt, ohne mit der Leitungsfunktion betraut worden zu sein, gebührt für jeden Tag der Vertretung ein Dreißigstel der Dienstzulage nach § 98 Abs. 2.

§ 103

Verwendungsbezeichnungen

(1) Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer führen die Verwendungsbezeichnung „Professorin“ oder „Professor“.

(2) Die Leiterin oder der Leiter des Joseph Haydn-Konservatoriums führt die Verwendungsbezeichnung „Direktorin“ oder „Direktor“.

§ 104

Ferien und Urlaub

(1) Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer dürfen sich, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung der Direktorin oder des Direktors, Abhaltung von Prüfungen und dergleichen) entgegenstehen, während der Hauptferien von dem Ort ihrer Lehrtätigkeit entfernen.

(2) Während der sonstigen Ferien haben die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer gegen Meldung bei der Anstaltsleitung die Befugnis zur Entfernung vom Dienort, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse ihre Anwesenheit am Konservatorium erfordern.

(3) Die Leiterin oder der Leiter des Joseph Haydn-Konservatoriums hat, wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten die persönliche Anwesenheit der Leiterin oder des Leiters im Dienort erfordern, Anspruch auf einen Urlaub während der Hauptferien, der erst nach Abwicklung der Schlussgeschäfte beginnt und fünf Tage vor Anfang des folgenden Schuljahres endet.

(4) Die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer kann aus wichtigen dienstlichen Gründen während eines Ferienurlaubs zur Dienstleistung zurückberufen werden. In diesem Fall ist ihr oder ihm, sobald es der Dienst gestattet, die Fortsetzung des Ferienurlaubs zu ermöglichen.

(5) Die §§ 52 bis 59, 60 Abs. 1 und 2 (soweit er die Verhinderung des Urlaubsantritts betrifft) und § 61 sind auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer nicht anzuwenden. Soweit § 60 Abs. 2 die Unterbrechung des Erholungsurlaubs betrifft, ist er auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit der Abweichung anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubs die Schulferien treten.

(6) Bei der Anwendung des § 63 tritt an die Stelle des § 67 Abs. 2 ein Rückkehrrecht der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers an das Joseph Haydn-Konservatorium.

(7) § 69 ist auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Die Pflegefreistellung ist in vollen Unterrichtsstunden zu verbrauchen.
2. Durch den Verbrauch
 - a) der Pflegefreistellung nach § 69 Abs. 1 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 Wochenstunden,
 - b) der Pflegefreistellung nach § 69 Abs. 4 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 weitere Wochenstundenim Sinne des § 95 Abs. 1 erster Satz an Dienstleistung entfallen.
3. Diese Zahl vermindert sich entsprechend, wenn die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer nicht vollbeschäftigt ist.
4. Bei der Anwendung des § 69 Abs. 6 erster Satz tritt an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr.
5. § 69 Abs. 6 zweiter Satz und Abs. 7 sind nicht anzuwenden.

§ 105

Sabbatical

Die §§ 43 und 44 sind auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Die Rahmenzeit und die Freistellung haben grundsätzlich volle Schuljahre zu umfassen. Als Schuljahr gilt dabei jeweils der Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August.
2. Auf die nach § 98 Abs. 2 und 3 gebührende Dienstzulage ist die Aliquotierungsbestimmung des § 44 Abs. 1 nicht anzuwenden.
3. Während der Freistellung gebührt die in Z 2 angeführte Zulage nicht.

§ 106

Kündigung

Bei Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern mit einer Gesamtverwendungsdauer als Lehrkraft am Joseph Haydn-Konservatorium von weniger als fünf Jahren ist der Kündigungsgrund des § 78 Abs. 4 auch dann erfüllt, wenn die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer nicht mehr am Joseph Haydn-Konservatorium zumindest im Ausmaß seiner gesicherten Stunden beschäftigt werden kann. Die im § 78 Abs. 3 enthaltene Kündigungsbeschränkung ist auch in diesem Fall anzuwenden.

§ 107

Abfertigung

(1) § 82 Abs. 2 Z 1 ist nicht anzuwenden, wenn das Dienstverhältnis auf die Dauer von Unterrichtsperioden (§ 96) eingegangen und ohne Unterbrechung erneuert oder verlängert wurde. Schulferien gelten dabei nicht als Unterbrechung im Sinne dieser Bestimmung.

(2) Für die Bemessung der Abfertigung sind diese Dienstzeiten wie Zeiten eines einzigen durchgehenden Dienstverhältnisses zu behandeln; eine Abfertigung gebührt daher nach Abs. 1 in Verbindung mit § 82 lediglich am Ende dieser gesamten Periode.

4. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Organe der Kindergartenaufsicht

§ 108

Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehenden Personen, die mit der pädagogischen Aufsicht über Kinderbetreuungseinrichtungen gemäß § 30 des Burgenländischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes 2009 - KBBG 2009, LGBl. Nr. 7/2009, betraut sind, im Folgenden als „Kindergartenaufsichtspersonen“ bezeichnet.

(2) Auf Kindergartenaufsichtspersonen sind der 1., 6. und 7. Abschnitt anzuwenden, soweit der 4. Abschnitt nicht anderes bestimmt. Nicht anzuwenden sind jedoch jene Bestimmungen des 1. Abschnitts, die sich ausschließlich auf Vertragsbedienstete anderer Entlohnungsschemata beziehen.

§ 109

Einreihung in das Entlohnungsschema II

Die Kindergartenaufsichtspersonen sind in das Entlohnungsschema II, Entlohnungsgruppe I2a2, einzureihen.

§ 110

Monatsentgelt

Das Monatsentgelt der Kindergartenaufsichtspersonen beträgt:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe I2a2 Euro
1	2.024,70
2	2.084,60
3	2.144,50
4	2.204,30
5	2.263,90
6	2.386,60
7	2.534,40
8	2.681,10
9	2.850,50
10	3.019,90
11	3.192,10
12	3.364,90
13	3.537,00
14	3.709,50
15	3.882,00
16	4.035,00
17	4.196,40
18	4.367,80
19	4.524,70

§ 111

Verwendungsbezeichnung

Kindergartenaufsichtspersonen führen die Verwendungsbezeichnung „Kindergarteninspektorin“ oder „Kindergarteninspektor“.

5. Abschnitt

Sonderbestimmungen für sonstige Organe

§ 112

Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

Für Organe, die mit Aufgaben der Landesverwaltung betraut sind und für die keine dienstrechtliche Regelung über die Amtsverschwiegenheit besteht, gilt § 48 Abs. 1 bis 4 LBDG 1997.

6. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

§ 113

Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

Für Vertragsbedienstete

1. deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2002 begonnen hat oder
2. deren Dienstverhältnis erst nach Ablauf des Jahres 2001 begonnen hat, die aber während eines vor dem Beginn des Jahres 2002 gelegenen Zeitraums in einem Landesdienstverhältnis gestanden sind,

gilt § 8 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass Zeiten, die vor dem Beginn des Jahres 2002 liegen, nur bis zum Höchstausmaß von einem Jahr auf die Fünfjahresfrist anzurechnen sind.

§ 114

Überstellung

(1) Weist eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, die oder der am 30. Juni 2008 ein aufrechtes Dienstverhältnis hatte, aufgrund der Nichterfüllung des Erfordernisses des abgeschlossenen Hochschulstudiums einen Überstellungsabzug auf, der bei Anwendung der Anlage 1 Z 1.1. lit. b LBDG 1997 nicht zum Tragen gekommen wäre, ist ihre oder seine besoldungsrechtliche Stellung auf ihren oder seinen Antrag entsprechend zu verbessern.

(2) Wird der Antrag bis spätestens 30. Juni 2009 gestellt, ist die besoldungsrechtliche Stellung mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2008 zu verbessern. Wird der Antrag nach Ablauf des 30. Juni 2009 gestellt, wird die Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Monatsersten wirksam, der dem Tag der Antragstellung folgt.

§ 115

Verjährung

Die Verjährungsbestimmungen des § 40 sind auf alle im § 40 Abs. 1 und 2 umschriebenen Forderungen anzuwenden, über die bis zum 1. Jänner 1998 noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist. Dies gilt jedoch nicht für solche Forderungen, die Gegenstand eines am 1. Jänner 1998 anhängigen Gerichtsverfahrens sind.

§ 116

Übergangsbestimmung zu § 51

(1) Wurde ein früheres Landesdienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten wegen Ausgliederung der Einrichtung, an der sie oder er tätig war, aus dem Land beendet und hat die oder der Vertragsbedienstete im Rahmen eines Dienstverhältnisses weiterhin an derselben Einrichtung Dienst versehen, so ist die Zeit dieses späteren Dienstverhältnisses bei der Festsetzung des Vorrückungstages bis zum Höchstausmaß von drei Jahren wie eine Dienstzeit zu einer inländischen Gebietskörperschaft zu behandeln.

(2) Eine Berücksichtigung nach Abs. 1 ist ausgeschlossen, wenn

1. der oder dem Vertragsbediensteten aus Anlass der Ausgliederung die Möglichkeit eingeräumt worden ist, ihren oder seinen Dienst an der ausgegliederten Einrichtung weiterhin im Rahmen eines Landesdienstverhältnisses auszuüben, und sie oder er sich für die Beendigung des Landesdienstverhältnisses entschieden hat oder
 2. die oder der Vertragsbedienstete nicht innerhalb von drei Jahren nach Beendigung dieses Landesdienstverhältnisses ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft eingegangen ist oder
 3. die oder der Vertragsbedienstete beim Ausscheiden aus dem Landesdienst eine Abfertigung erhalten und diese dem Land nicht zurückgezahlt hat.
- (3) Auf Vertragsbedienstete, die
1. vor dem 1. September 1995 in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft eingetreten und
 2. seither ohne Unterbrechung in einem Dienstverhältnis oder in mehreren Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu inländischen Gebietskörperschaften gestanden sind,

sind die Regelungen des § 26 VBG über die Berücksichtigung sonstiger Zeiten in der bis zum Ablauf des 31. August 1995 nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(4) Auf Aufnahmen in das Dienstverhältnis, die vor dem 1. September 2002 erfolgten, ist anstelle des § 51 Abs. 10 und 11 § 26 Abs. 3 VBG in der bis zum 31. August 2002 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(5) Eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages und der daraus resultierenden entgeltrechtlichen Stellung aufgrund der §§ 41 und 51 erfolgt nur auf Antrag.

(6) Auf Vertragsbedienstete, die keinen korrekten Antrag nach Abs. 5 und 8 stellen oder für die gemäß Abs. 5 eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages nicht zu erfolgen hat,

1. sind § 3 Abs. 3 sowie §§ 19 und 26 Abs. 1 VBG weiterhin in der am 31. Dezember 2003 nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung anzuwenden und
2. ist § 51 Abs. 2 nicht anzuwenden.

(7) Auf Personen, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2011 (23. Dezember 2011) in einem Dienstverhältnis zum Land stehen und für die noch kein Vorrückungsstichtag festgesetzt wurde, sind die Abs. 5 und 6 bei der erstmaligen Festsetzung ihres Vorrückungsstichtages sinngemäß anzuwenden.

(8) Anträge gemäß Abs. 5 sind unter Verwendung des in der Anlage 2 zu § 113 Abs. 10 LBBG 2001 festgelegten Formulars zu stellen. Vertragsbediensteten, die einen Antrag gemäß Abs. 10 ohne Verwendung des Formulars stellen oder vor dem Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2011 (23. Dezember 2011) die Neufestsetzung ihres Vorrückungsstichtages oder ihrer entgeltrechtlichen Stellung aufgrund von Vordienstzeiten vor dem Tag der Vollendung des 18. Lebensjahrs oder die Nachzahlung von Bezügen aus diesem Anlass beantragt haben, ist aufzutragen, den Antrag unter Verwendung des Formulars binnen angemessener Frist erneut einzubringen. Wird der Antrag unter Verwendung des Formulars innerhalb der gesetzten Frist neu eingebracht, gilt er als zum ursprünglichen Zeitpunkt richtig eingebracht, ansonsten als zurückgezogen. Der Antrag kann binnen sechs Wochen nach Erhalt der Mitteilung über die Neufestsetzung der entgeltrechtlichen Stellung widerrufen werden.

(9) Für entgeltrechtliche Ansprüche, die sich aus einer Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages ergeben, ist der Zeitraum vom 18. Juni 2009 bis zum Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2011 (23. Dezember 2011) nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 40 dieses Gesetzes anzurechnen.

(10) Auf Vertragsbedienstete, deren Vorrückungsstichtag gemäß Abs. 3 weiterhin nach § 26 VBG in der am 31. August 1995 geltenden Fassung festgesetzt ist, ist im Fall korrekter Antragstellung nach Abs. 5 und 8

1. § 51 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der Anwendung der Z 2 lit. b sublit. bb die Obergrenze von elf Jahren entfällt, und
2. § 51 Abs. 2 anzuwenden.

(11) Für Personen, deren Vorrückungsstichtag nicht gemäß § 3b Abs. 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 verbessert wurde, sind sonstige Zeiten nach § 51 Abs. 1 Z 2 lit. b sublit. bb nur bis zu weiteren drei Jahren zur Hälfte anzurechnen.

(12) Den in Abs. 6 angeführten Vertragsbediensteten gebührt das höhere Urlaubsausmaß im Sinne des § 53 Abs. 1 Z 2 bereits bei einem Dienstalter von 25 Jahren. Zum Dienstalter zählt für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zum Land zurückgelegte Zeit.

§ 117

Vorrückungstichtag und europäische Integration

(1) Weist eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter Vordienstzeiten

1. gemäß § 51 Abs. 3 Z 1 oder Z 4 lit. d, e oder f dieses Gesetzes oder gemäß § 26 Abs. 2 Z 1 oder Z 4 lit. d, e oder f VBG in der nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 127/1999 auf, die sie oder er in einem Beschäftigungsausmaß von weniger als der Hälfte des für Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes zurückgelegt hat, oder
2. gemäß § 51 Abs. 3 Z 1 lit. a oder Abs. 9 dieses Gesetzes oder gemäß § 26 Abs. 2 Z 1 lit. a oder Abs. 2f VBG in der nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001, oder
3. gemäß § 51 Abs. 9 Z 3 dieses Gesetzes oder gemäß § 26 Abs. 2f Z 3 VBG in der nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 130/2003, oder
4. gemäß § 51 Abs. 9 Z 1 oder 4 dieses Gesetzes oder gemäß § 26 Abs. 2f Z 1 oder 4 VBG in der nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung

auf, die noch nicht nach einer anderen Bestimmung zur Gänze für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigt worden sind, und die nun auf Grund des jeweils angeführten Bundesgesetzes zur Gänze zu berücksichtigen sind, ist auf ihren oder seinen Antrag der Vorrückungstichtag entsprechend zu verbessern.

(2) Antragsberechtigt sind weiters

1. bei Zutreffen der Voraussetzungen auch ehemalige Vertragsbedienstete und
2. Personen, denen als Hinterbliebene ein Pensionsanspruch aus der allgemeinen Sozialversicherung nach einer oder einem von Abs. 1 erfassten Vertragsbediensteten oder ehemaligen Vertragsbediensteten zusteht.

(3) Eine Verbesserung des Vorrückungstichtages wird rückwirkend mit Beginn des Dienstverhältnisses, frühestens jedoch mit nachstehendem Datum wirksam:

1. in den Fällen des Abs. 1 Z 1 mit 1. Jänner 1994,
2. in den Fällen des Abs. 1 Z 2
 - a) soweit die Verbesserung auf einer Anrechnung von Zeiten eines Dienstverhältnisses zu einem inländischen Gemeindeverband oder einer nach § 51 Abs. 9 vergleichbaren Einrichtung beruht, mit 1. Jänner 1999,
 - b) soweit die Verbesserung auf einer Anrechnung anderer von § 51 Abs. 9 erfasster Zeiten beruht, mit 1. Jänner 1994,
3. in den Fällen des Abs. 1 Z 3 mit 1. Juni 2002,
4. in den Fällen des Abs. 1 Z 4 mit Wirksamkeitsbeginn des Beitrittes zum Europäischen Wirtschaftsraum oder zur Europäischen Union.

(4) Führt eine rückwirkende Verbesserung des Vorrückungstichtages nach den Abs. 1 bis 3 zu einer Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung, ist diese an Stelle der nach dem bisherigen Recht maßgebenden besoldungsrechtlichen Stellung für allfällige Überleitungsmaßnahmen und Bemessungen von Abfertigungen maßgebend. Bereits durchgeführte derartige Maßnahmen sind von Amts wegen unter Berücksichtigung der geänderten besoldungsrechtlichen Stellung mit Rückwirkung auf den Tag ihrer seinerzeitigen Wirksamkeit entsprechend zu verbessern.

(5) Führen die Maßnahmen nach den Abs. 1 bis 4 zu einer Änderung des Anfallsdatums und/oder der Höhe einer Jubiläumszuwendung, ist sie, wenn die Auszahlung bereits fällig ist, von Amts wegen auszuzahlen. Hat die oder der Vertragsbedienstete aus Anlass des betreffenden 25- oder 40-jährigen Dienstjubiläums bereits eine Jubiläumszuwendung erhalten, ist sie in diesem Fall auf den Auszahlungsbetrag anzurechnen.

(6) Für besoldungsrechtliche Ansprüche, die aus der Anwendung

1. des Abs. 1 Z 1 für Zeiten entstehen, die vor dem 1. Jänner 2004 liegen, ist der Zeitraum vom 17. Juni 1998 bis zum 31. Dezember 2003,
2. des Abs. 1 Z 2 für Zeiten entstehen, die vor dem 1. August 2002 liegen, ist der Zeitraum vom 14. Juli 1997 bis zum 31. Juli 2002,
3. des Abs. 1 Z 3 für Zeiten entstehen, die vor dem 1. Jänner 2004 liegen, ist der Zeitraum vom 1. Juni 2002 bis 31. März 2004

nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist des § 40 anzurechnen.

§ 118

Funktionszulage

Einer oder einem Vertragsbediensteten, die oder der vor dem 1. Juli 2008 auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 3h Abs. 1 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 29/2008 verwendet wurde, gebührt während der ununterbrochenen Dauer dieser Verwendung die Funktionszulage nur auf Antrag.

§ 119

Ansprüche während des Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG

(1) Für Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Jänner 2011 begründet wurde, gilt anstelle des § 48 Abs. 8 folgender Abs. 2.

(2) Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Regelungen nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des § 48 Abs. 1.

§ 120

Karenzurlaub

(1) Auf Karenzurlaube, die vor dem 1. September 1995 angetreten worden sind, ist § 29b Abs. 6 VBG in der bis zum Ablauf des 31. August 1995 nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(2) Auf Karenzurlaube, die gemäß § 29b VBG in der bis zum Ablauf des 30. Juni 1997 nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung gewährt worden sind, ist § 29b VBG in dieser Fassung weiterhin anzuwenden.

(3) § 29c Abs. 4 Z 2 VBG in der nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 ist nicht auf Karenzurlaube anzuwenden, die am Tag des Inkrafttretens des § 29c Abs. 4 Z 2 VBG in dieser Fassung bereits beendet waren.

(4) § 29c Abs. 4 Z 2 lit. e VBG in der nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 für Landesvertragsbedienstete geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 176/2004 sowie § 66 Abs. 4 Z 2 lit. b sublit. cc gelten nur für am 1. Juli 2005 noch nicht beendete oder nach dem 30. Juni 2005 neu angetretene Karenzurlaube.

§ 121

Überleitung der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer in die Entlohnungsgruppe II

(1) Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer im Sinne des 3. Abschnitts, die am 31. Dezember 2013 der Entlohnungsgruppe I2a2 angehören und nicht mit Ablauf dieses Tages aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, sind mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014 Vertragslehrerinnen oder Vertragslehrer der Entlohnungsgruppe II. Auf diese Überleitung sind die Überstellungsbestimmungen der §§ 25 und 100 anzuwenden.

(2) Der Anspruch der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers der Entlohnungsgruppe I2a2 auf eine Ergänzungszulage in der Höhe der Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe I2a2 und dem Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe II erlischt mit Ablauf des 31. Dezember 2013.

7. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 122

Automationsunterstützte Datenverarbeitung

(1) Der Dienstgeber ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der in § 1 genannten Vertragsbediensteten und deren Angehörigen sowie von Personen, die sonst in einem vertraglichen Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zum Land stehen, automationsunterstützt zu verarbeiten.

(2) Der Dienstgeber ist ermächtigt, Daten aus den von Abs. 1 erfassten Personaldatenbanken für statistische Auswertungen zu verwenden, soweit dies zur Wahrnehmung der ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben im Bereich der allgemeinen Personalangelegenheiten öffentlich Bediensteter und der finanziellen Angelegenheiten der Dienstverhältnisse öffentlich Bediensteter eine wesentliche Voraussetzung bildet.

§ 123

Weitergelten von Verordnungen als Landesgesetze

Die Verordnung über die Modellstellen und über die Einreihung der Modellfunktionen und Modellstellen (Modellstellen- und Einreihungsverordnung - MEV), LGBl. Nr. 70/2008, gilt solange als Landesgesetz weiter, bis die auf Grund dieses Gesetzes erlassene gleichartige Verordnung in Kraft tritt.

§ 124

Verweisung in anderen Landesgesetzen

(1) Soweit in Landesgesetzen auf Bestimmungen des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 oder des VBG Bezug genommen oder verwiesen wird, treten an die Stelle der bezogenen oder verwiesenen Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes, soweit Abs. 2 und 3 nicht anderes bestimmen.

(2) Auf die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde, einem Gemeindeverband oder zu den Freistädten Eisenstadt oder Rust stehenden Personen, die in den Anwendungsbereich des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes, LGBl. Nr. 30/1993, fallen, sind - abweichend von Abs. 1 und abweichend von § 1 Abs. 3 Z 2 des Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetzes - der Abschnitt II und § 92c VBG mit den aus dem Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz sich ergebenden Abweichungen sinngemäß anzuwenden. Die §§ 37a, 38 Abs. 1, §§ 41, 42a, 44, 44a, 44b, 44c, 44e, 45 Abs. 1 und 3 sowie §§ 47 und 47d VBG sind nicht anzuwenden. Anstelle des § 37 Abs. 2 VBG ist § 94 Abs. 2 dieses Gesetzes sinngemäß anzuwenden.

(3) Das Monatsentgelt der in Abs. 2 angeführten Personen beträgt:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe l2b1	Entlohnungsgruppe l3
	Euro	Euro
1	1.735,70	1.565,30
2	1.766,50	1.590,90
3	1.798,90	1.616,50
4	1.831,60	1.642,10
5	1.866,60	1.667,80
6	1.956,60	1.707,50
7	2.048,40	1.769,50
8	2.140,00	1.835,50
9	2.230,90	1.904,60
10	2.322,40	1.974,80
11	2.413,40	2.045,80
12	2.539,60	2.115,50
13	2.666,00	2.186,80
14	2.791,70	2.257,90
15	2.917,50	2.355,30
16	3.028,90	2.453,10
17	3.145,50	2.549,90

18	3.270,90	2.647,10
19	3.385,20	2.744,30

(4) Die Jahresentlohnung der in Abs. 2 angeführten Personen beträgt im Entlohnungsschema III:

in der Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswochenstunde
	Euro
12a2	1.131,60
12b1	933,60
13	853,20

§ 125

Verweisung auf andere Landesgesetze

Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Landesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 126

Verweisung auf Bundesgesetze

Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:

1. Allgemeines Hochschul-Studiengesetz, BGBl. Nr. 177/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/1997,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2013,
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013,
4. Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
5. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,
6. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012,
7. Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 80/2013,
8. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2012,
9. Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 38/2012,
10. Bundespflegegeldgesetz, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2013,
11. Eingetragene Partnerschaft - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 29/2010,
12. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2009,
13. Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste, BGBl. Nr. 463/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 130/2003,
14. Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge, BGBl. Nr. 340/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2012,
15. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 19/2013,
16. Forschungsorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 341/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2004,
17. Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/2012,

18. Kriegsoferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/2012,
19. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2013,
20. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetz - LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2009,
21. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2012,
22. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/2012,
23. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 36/2012,
24. Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 36/2012,
25. Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2013 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 27/2013,
26. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2012,
27. Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 52/2013,
28. Universitäts-Studiengesetz (UniStG), BGBl. I Nr. 48/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2008,
29. Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl. Nr. 145/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2013,
30. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86/1948, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2012,
31. Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 63/2012,
32. Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2012,
33. Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013.

§ 127

Anwendung von Bundesvorschriften

Auf Vertragsbedienstete, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, ist das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sinngemäß anzuwenden.

§ 128

Umsetzungshinweise

- (1) Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:
 1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989 S. 1,
 2. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20.01.1998 S. 9,
 3. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999 S. 43,
 4. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003 S. 9,
 5. Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23.01.2004 S. 44,
 6. Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30.04.2004 S. 77,
 7. Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 22,

8. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23,
9. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18.06.2009 S. 17,
10. Richtlinie 2010/18/EG zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010 S. 13,
11. Richtlinie 2011/51/EU zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG zur Erweiterung ihres Anwendungsbereichs auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ABl. Nr. L 132 vom 19.05.2011 S. 1,
12. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 337 vom 20.12.2011 S. 9,
13. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23.12.2011 S. 1.

(2) Durch die §§ 41, 51 und 116 Abs. 5 bis 9 dieses Gesetzes wird für den Bereich der Vorrückung im Landesdienstverhältnis die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16, im Landesrecht umgesetzt.

§ 129

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

§ 130

Aufhebung von Rechtsvorschriften

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 außer Kraft.

§ 131

Wahrung erworbener Rechte und Ansprüche

Von den Bestimmungen des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 abweichende Regelungen in Dienstverträgen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

Anforderungsarten und Bewertungsaspekte

Anforderungsart	Merkmalsgewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspektgewicht in %
<p>Wirkungsbereich Bewertet werden die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen (Wirkungsbreite) und ihre Dimension (Wirkungsart)</p>	18	<p>Wirkungsbreite: Das Beurteilungsspektrum reicht von einer Aufgabenerfüllung auf niedrigstem Anforderungsniveau (gleich bleibende routinemäßige Ausführung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs) bis hin zur gesamtverantwortlichen Führung eines weit vernetzten Organisationsbereichs.</p>	50
		<p>Wirkungsart: Möglichkeit der Einflussnahme in Arbeitsabläufe. Das Beurteilungsspektrum reicht von rein ausführenden, exakt vorgegebenen Tätigkeiten bis hin zur Erstellung weit reichender, vernetzter Konzepte.</p>	50
<p>Entscheidungskompetenz Bewertet wird der zugestandene Freiraum (Handlungsspielraum und Selbständigkeit seiner Nutzung) bei der Aufgabenerfüllung durch Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen.</p>	18	<p>Handlungsspielraum: Ausmaß des zugestandenen Freiraums. Maßgebend ist, inwieweit für die Aufgabenerfüllung genaue oder lediglich grobe Anweisungen erforderlich sind und der Freiraum für eigenständig getroffene Maßnahmen daher eher gering oder breit gesteckt ist.</p>	50
		<p>Selbständigkeit: Grad der Selbständigkeit, der im Rahmen des bestehenden Freiraums jeweils erforderlich ist.</p>	50
<p>Kommunikation Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Kommunikationszweck und Anspruchsniveau)</p>	16	<p>Kommunikationszweck: Im Zusammenhang mit den kommunikativen Aufgaben geforderte Aktivitäten. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Entgegennahme von Informationen mit kurzen mündlichen Hinweisen und allfälligen einfachen Rückfragen bis hin zu umfassenden interaktiven Problemlösungen.</p>	50
		<p>Anspruchsniveau: Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen Kundenbeziehungen bis über externe Beziehungen zu Parteien bis zur Vertretung von Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt</p>	50

		betreffen.	
Fachkompetenz Bewertet werden die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und praktischen Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechender Funktion erworben werden.	20	Ausbildung: Übliche fachliche Qualifikation, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist.	70
		Erfahrung in Funktion: Übliche Praxis und Erfahrung, die für die Aufgabenerfüllung vorausgesetzt wird. Angenommen wird ein gezieltes, komprimiertes, professionelles Hineinwachsen in die Modellstelle.	30
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.		
Führungskompetenz - Team/Fach Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinne von Teamleitung und fachlicher Leitung (Coaching, Sparring, Projektleitung, usw.) im Hinblick auf ihre Art und Wirkungsreichweite.	16	Art der Team-/Fachführung: Das Beurteilungsspektrum reicht von einer reinen fachtechnischen Kontrolle von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen bis hin zur Leitung von umfassenden Projekten mit wegen der unterschiedlichen Interessenlage der Beteiligten hohem Konfliktpotential.	60
		Wirkungsreichweite: Auswirkungen auf Arbeitsabläufe in organisatorischer Hinsicht. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Wirkung auf eher begrenzte Aufgabenbereiche innerhalb der Organisationseinheit bis hin zur Wirkung auf mehrere Verwaltungsbereiche.	40
Führungskompetenz - Linie Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinne von direkter Personalführung (Leiter einer Organisationseinheit) im Hinblick auf die Führungsebene und die Führungsspanne.		Führungsebene: Anspruchsniveau der Mitarbeiter; dieses entspricht dem Modellstellen- oder Aufgabenniveau der Mitarbeiter. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Führung von Mitarbeitern, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind, bis hin zur Führung ganzer Verwaltungsbereiche und der Führung von Experten und/oder Führungskräften.	62,5
		Führungsspanne: Anzahl der unterstellten Mitarbeiter; daraus erschließt sich der zeitliche Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist.	37,5

Textbausteine zu den
Bewertungsaspekten der Anforderungsarten

Textbausteine zur Anforderungsart			
Wirkungsbereich			
Wirkungsbreite	Anforderungsgrad		Wirkungsart
Ausführung von gut überschaubaren, gleich bleibenden Wiederholaufgaben innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs. Kein Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge erforderlich.	15	15	Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.
Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereichs bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	30	30	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.
Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatverantwortung. Ursachen und Zusammenhänge müssen durchschaut werden.	45	45	Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristige Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60	60	Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80	80	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100	100	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Strategien der Landesverwaltung) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen Organisationsbereichs und anderer Organisationsbereiche der Landesverwaltung.

Textbausteine zur Anforderungsart Entscheidungskompetenz			
Handlungsspielraum	Anforderungsgrad		Selbständigkeit
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.
Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	30	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Gesetze, Richtlinien, Erlässe, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	45	45	Weitergehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.
Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60	60	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.
Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80	80	Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100	100	Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.

Textbausteine zur Anforderungsart Kommunikation			
Kommunikationszweck	Anforderungsgrad		
	Anspruchsniveau		
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf das Entgegennehmen von Informationen und kurzen mündlichen Hinweisen mit evtl. einfachen Rückfragen.	15	15	Dabei geht es um Kontakte mit Parteien oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im eigenen Tätigkeitsablauf. Routineauskünfte ohne tiefere Hinterfragung von Fachaspekten.
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert der Arbeitsablauf üblicherweise gegenseitigen Info-Austausch.	30	30	Dabei geht es neben Einzelkontakten auch um Kontakte mit Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern. Fachliche Routineauskünfte.
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise gegenseitige kollegiale beratende Absprachen.	45	45	Dabei geht es um Kontakte mit internen oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.
Abgesehen vom Kontakt mit eigenen Vorgesetzten erfordert die Aufgabenstellung üblicherweise beratende Absprachen und Stellungnahme mit übergeordneten Ebenen, Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Verbände, Behörden).	60	60	Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.
Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80	80	Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.
Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen sie gesamte Landesverwaltung.	100	100	Vertretung der Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt betreffen.

Textbausteine zur Anforderungsart Fachkompetenz			
Ausbildung	Erfahrung in Funktion		
Anforderungsgrad			
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise eine Anlernzeit bis zu einem Jahr	10	15	sowie praktische Erfahrung bis zu sechs Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Lehrabschluss ohne Stellenorientierung	20	30	sowie praktische Erfahrung von etwa einem Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung oder den Abschluss einer berufsbildenden Schule (für wirtschaftliche Berufe, HASCH)	25	45	sowie praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung oder den Abschluss einer berufsbildenden Schule (für wirtschaftliche Berufe, HASCH) - jeweils mit Zusatzausbildung	30	60	sowie praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer mehr als 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung	35	80	sowie praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer mehr als 3-jährigen Lehre mit Stellenorientierung - mit Zusatzausbildung	40	100	sowie praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer allgemein bildenden höheren Schule oder einer Meisterprüfung.	50		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	60		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	75		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität /Hochschule oder Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90		
Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts- oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung.	100		

Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz - Team/Fach			
Art der Team-/Fachführung	Anforderungsgrad		Wirkungsbereich
Fachliche Überprüfung von Arbeitsresultaten von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kolleginnen und Kollegen.	15	15	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	30	30	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	45	45	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	60	60	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen, vernetzten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen).	80	80	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Verwaltungsbereich.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	100	100	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere Verwaltungsbereiche.

Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz - Linie			
Führungsebene	Führungsspanne		
Anforderungsgrad			
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von Bediensteten, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt unter 30 Punkten.	10	33	Es sind ca. 5 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von mehrheitlich ausführenden Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 30 und 40 Punkten.	30	67	Es sind ca. 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von mehrheitlich Fachkräften, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbständig wahrnehmen. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt zwischen 40 und unter 50 Punkten.	50	100	Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Personalführung von mehrheitlich Expertinnen und Experten und/oder Führungskräften. Hinweis: Der durchschnittliche Anforderungswert liegt bei 50 und mehr Punkten.	70		
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne der Führung ganzer Bereiche der Landesverwaltung.	100		

Anlage 3
(zu § 51 Abs. 4 Z 6)

Das Höchstausmaß für die Berücksichtigung der Zeit des Hochschulstudiums nach § 51 Abs. 4 Z 6 Bgld. LVBG 2013 beträgt

- a) sieben Jahre für die Studienrichtungen Chemie, Nachrichtentechnik und Elektrotechnik;
- b) sechs Jahre für die Studienrichtungen Bauingenieurwesen, Medizin, Schiffstechnik und Technische Chemie;
- c) fünfeinhalb Jahre für die Studienrichtungen Physik, Architektur, Maschinenbau, Technische Physik, Wirtschaftsingenieurwesen, Kulturtechnik, Bergwesen, Hüttenwesen, Erdölwesen und Markscheidewesen;
- d) fünf Jahre für die Studienrichtungen Theologie, Psychologie, Tierheilkunde, Feuerungs- und Gastechnik, Papier- und Zellstofftechnik, Vermessungswesen und Forstwirtschaft;
- e) viereinhalb Jahre für alle übrigen Studienrichtungen.

Anlage 4
(zu § 95 Abs. 1 Z 1)

Lehrverpflichtungsgruppe I = 0,955 Werteinheiten

(21 WST erforderlich, um volle Lehrverpflichtung zu erfüllen)

Theorieunterricht, Ensemblestunden, ergänzende Lehrveranstaltungen in Gruppen

Akkordeonensemble
Akkordeonpraxis
Akustik und Instrumentenkunde
Angewandter Tonsatz
Atemgymnastik
Chor und Chorleitung
Computerpraktikum
Didaktik der elementaren Musikpädagogik
Didaktik der Musiktheorie
Didaktik des zweiten Instruments
Didaktik des zentralen künstlerischen Fachs
Didaktische Grundlagen und Lehrpraxis der Elementaren Musikpädagogik
Didaktische und methodische Probleme des Musikschulunterrichts
Didaktische und methodische Probleme des Musikschulunterrichts
Einführung in die Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie
Einführung in den Orgelbau
Einführung in die Verwendung elektronischer Tasteninstrumente
Einführung in die Volksmusik und Ethnomusikologie
Einführung in die wissenschaftliche Arbeitstechnik
Elementares musikalisches Gestalten
Ensemble Alte Musik
Ensemble Neue Musik
Ensembleleitung
Ensemble Populärmusik und Ensembleleitung
Einführung in Jazz und Populärmusik
Formenlehre und Musikanalyse
Formenlehre und Musikanalyse für Jazz- und Populärmusiker
Gehörbildung
Gehörbildung für Jazz- und Populärmusiker
Generalbasspraktikum
Geschichte des Spiels und der Literatur des zentralen künstlerischen Fachs
Geschichte des Spiels und der Literatur des zweiten Instruments
Gitarrenensemble
Gitarrepraktikum Alte Musik
Gitarrepraktikum Neue Musik
Grundfragen des Klavierbaus und der Klavierpflege
Grundlagen kompositorischen bzw. musiktheoretischen Arbeitens
Haltungs- und Bewegungserziehung
Haydn-Seminar
Improvisation/Ornamentik
Improvisation für Jazz- und Populärmusiker
Improvisation für Organisten
Instrumentation
Italienisch

Jazz-Ensemble
Jazz-Geschichte
Kammermusik
Kammermusikpraktikum
Kinderstimmbildung
Klavierpraktikum
Komposition und Arrangement Populärmusik
Kompositionspraktikum
Lehrpraxis der elementaren Musikpädagogik
Lehrpraxis des Unterrichts mit Anfängern
Lehrpraxis des Unterrichts mit Fortgeschrittenen
Lied- und Oratoriumsgeschichte
Musikgeschichte
Musikgeschichte für Jazz- und Populärmusiker
Operngeschichte
Orchester
Pädagogisches Laboratorium
Partiturspiel
Pop- und Jazzharmonielehre für Jazz- und Populärmusiker
Pop- und Jazzharmonielehre für Klassiker
Praktikum Drum-Set
Praktikum E-Gitarre
Praktikum Klassisches Instrument
Praktikum Musik der Gegenwart
Prima vista
Rhetorik und Kommunikation
Rhythmusschulung
Rhythmusschulung für Jazz- und Populärmusiker
Schlagwerkensemble
Schlagwerkpraktikum Neue Musik
Selbstmanagement/Rechtsgrundlagen
Sprecherziehung für Sänger
Stilkunde und Aufführungspraxis
Stimmhygiene
Studiopraktikum sowie Studiopraktikum
Tonsatz
Vokalensemble

Anlage 5
(zu § 95 Abs. 1 Z 2)

Lehrverpflichtungsgruppe II = 0.913 Werteinheiten

(22 WST erforderlich, um volle Lehrverpflichtung zu erfüllen)

Instrumentalunterricht in Haupt- und Nebenfächern, ergänzende Lehrveranstaltungen im Einzelunterricht, Korrepetition

Vorblatt

Problem:

1. Das Dienstrecht der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehenden Bediensteten (Landesvertragsbedienstete) wird zur Zeit in der Weise geregelt, dass der Landesgesetzgeber unter Anwendung der Rechtssetzungstechnik der statischen Verweisung die für das Dienstrecht der Bundesvertragsbediensteten maßgebenden Bundesgesetze - mit wenigen Abweichungen - sinngemäß auf die Landesvertragsbediensteten anwendet. Diese Verweisungstechnik wird den rechtsstaatlichen Anforderungen an die Verständlichkeit und Lesbarkeit eines Gesetzes in keiner Weise gerecht.
2. Zu enge Rahmenregelungen verhindern in bestimmten Fallkonstellationen die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs für Väter.
3. Die Regelungen über die Pflegefreistellung berücksichtigen nicht ausreichend Familienkonstellationen, die in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen haben („Patchwork-Familien“).
4. Das Dienstrecht enthält Bestimmungen, die mit dem aufgrund der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, einzuführenden System einer mehrstufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit in Widerspruch stehen bzw. obsolet werden.

Ziel:

1. Schaffung eines eigenständigen Dienstrechts für die Landesvertragsbediensteten unter Beachtung der Erfordernisse der Rechtsklarheit und Verständlichkeit.
2. Der Frühkarenzurlaub für Väter soll in allen Fallkonstellationen in Anspruch genommen werden können.
3. Berücksichtigung der gesellschaftlichen Realität („Patchwork-Familien“) im Pflegefreistellungsrecht.
4. Anpassung der Vorschriften im Dienstrecht an das neue System der Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Lösung und Inhalt:

1. Stufenweise Vorkodifizierung des Dienstrechts der Landesvertragsbediensteten.
2. Schaffung eines unbedingten Rechtsanspruchs auf Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubs für Väter.
3. Schaffung eines Anspruchs auf Pflegefreistellung in Bezug auf nicht im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder sowie auf im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder der Partnerin oder des Partners sowie Schaffung eines Anspruchs auf sog. „Begleitungsfreistellung“.
4. Aufhebung jener Bestimmungen, die auf die Unabhängigen Verwaltungssenaten Bezug nehmen.

Alternativen:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

1. und 2. Es sind für das Land und die Gemeinden keine Kostenfolgen zu erwarten.
3. Die Neuregelung der Pflegefreistellung kann zu verstärkter Inanspruchnahme derselben und damit zu einem Entfall der Dienstleistung führen. Eine damit allenfalls verbundene finanzielle Mehrbelastung des Landes, etwa durch Überstundenleistungen oder Erhöhung des Personalstandes, sollte durch entsprechende gegensteuernde organisatorische Maßnahmen vermieden werden.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Gesetzesentwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Der Entwurf sieht einerseits Maßnahmen vor, zu denen das Land auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist. Jene Regelungen, die nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen. Die Liste jener EU-Richtlinien, die durch den Entwurf umgesetzt werden sollen, wird ergänzt (siehe hierzu die Erläuterungen – Besonderer Teil zu § 128).

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält weder Verfassungsbestimmungen noch ist eine Mitwirkung von Bundesorganen an der Vollziehung vorgesehen.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Vollkodifizierung des Landesvertragsbedienstetenrechts

Das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985, LGBl. Nr. 49, hat durch § 2 Abs. 1 das für das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Bundes maßgebende Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, in der im Zeitpunkt der Beschlussfassung dieses Gesetzes geltenden Fassung für den Landesbereich rezipiert.

Um die materielle Automatik des Dienstrechtes des Landes mit dem Dienstrecht des Bundes zu wahren, war es bisher im Hinblick auf das aus dem bundesstaatlichen Grundprinzip fließende Verbot einer dynamischen Verweisung erforderlich, neue Bundesgesetze dienstrechtlichen Inhaltes durch Landesgesetze auch auf Landesvertragsbedienstete für anwendbar zu erklären.

Das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 musste seit seinem Inkrafttreten am 18. Dezember 1985 bereits 25 mal novelliert werden. Dabei wurden dem § 2 Abs. 1 Z 1 weitere 58 Ziffern angefügt, mit denen eine mittlerweile unüberschaubar gewordene Fülle von Novellen zu Einzelbestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 inkorporiert wurde. Die Lesbarkeit der jeweils aktuellen Fassung des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 wurde noch dadurch erschwert, dass zahlreiche Änderungen der Bundesvorschriften entweder nicht oder durch Maßgabebestimmungen übernommen wurden. Der Zugang zum Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten, das vor allem seit dem Entfall des verfassungsrechtlichen Homogenitätsgebots durch die B-VG-Novelle 1999, BGBl. I Nr. 8, eine zum Teil grundlegend andere Entwicklung erfuhr als das Bundesvertragsbedienstetenrecht, wurde sowohl für den Rechtsunterworfenen als auch für den Rechtsanwender nicht nur wesentlich erschwert, sondern nicht selten auch unmöglich gemacht.

Der Verfassungsgerichtshof hat erkannt, dass - abgeleitet aus dem rechtsstaatlichen Prinzip - der Inhalt eines Gesetzes der breiten Öffentlichkeit in klarer und erschöpfender Weise zur Kenntnis zu bringen ist, weil der Normunterworfenen die Möglichkeit haben muss, sich der Norm gemäß zu verhalten. Diesem Erfordernis entspricht zum Beispiel eine Vorschrift nicht, zu deren Sinnermittlung subtile verfassungsrechtliche Kenntnisse, qualifizierte juristische Befähigung und Erfahrung sowie geradezu archivarischer Fleiß von Nöten ist (VfSlg. 3130/1956). Auch hat der Verfassungsgerichtshof die Aufhebung einer Verordnung angeordnet, und zwar weil nur „mit subtiler Sachkenntnis, außerordentlichen methodischen Fähigkeiten und einer gewissen Lust zum Lösen von Denksport-Aufgaben überhaupt verstanden werden kann, welche Anordnungen hier getroffen werden sollen“ (VfSlg. 12.420/1990). Was an „Mindestmaß an Verständlichkeit“ für eine Verordnung gilt, muss umso mehr für ein Gesetz gelten. Doch die Gestaltung des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 mit seinen zahlreichen „sinngemäßen“ Verweisungen auf Bundesgesetze und deren Novellen sowie mit deren Anwendung „mit Maßgabe“ erfüllt die rechtsstaatlichen Anforderungen - sie sind nicht nur an die Kundmachung (VfSlg. 3130/1956), sondern auch an die Formulierung des Normtextes zu stellen (VfSlg. 12.420/1990) - an die Verständlichkeit einer Norm in zunehmendem Maße nicht.

Die mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf vorgeschlagene Kodifizierung des Landesvertragsbedienstetenrechts soll durch präzise und übersichtliche Festlegung der Rechte und Pflichten der Landesvertragsbediensteten es dem Rechtsunterworfenen ermöglichen, sein Verhalten normgerecht zu gestalten. Der Entwurf stellt damit einen weiteren wichtigen Schritt auf dem Weg der Rechtsbereinigung und Verwaltungsreform sowie zu einer bürgernahen Landesrechtsordnung dar. Vor allem aber soll dem rechtsstaatlichen Prinzip als Grundlage jeder demokratischen Ordnung zum Durchbruch verholfen werden.

B. Inhaltliche Änderungen der geltenden Rechtslage

Der Entwurf enthält insbesondere folgende über die bloße Kodifizierung des Landesvertragsbedienstetenrechts hinausgehende Maßnahmen und Regelungen:

1. Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Leistung von Telearbeit.
2. Verbesserung der Zugangsvoraussetzungen zum Frühkarenzurlaub für Väter in Anlehnung an die Änderungen im Bundesdienstrecht.
3. Erweiterung des Anspruchs auf Pflegefreistellung zum Zweck der Berücksichtigung neuer Formen des Familienlebens („Patchwork-Familien“).
4. Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Pflegefreistellung zur Begleitung eines noch nicht zehnjährigen Kindes bei stationärem Aufenthalt in einem Krankenhaus.
5. Entfall der Wartefrist für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit.

6. Anpassung des Landesvertragsbedienstetenrechts an die durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 geschaffene Rechtslage.
7. Ermächtigung des Dienstgebers, bei Neuaufnahmen für bestimmte Verwendungen Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern aus dem Strafregister einzuholen.
8. Einführung eines „dienstrechtlichen Amtsverlustes“ bei strafgerichtlicher Verurteilung wegen bestimmter Delikte, unabhängig vom Strafausmaß.

C. Auswirkungen auf Gemeindebedienstete

Auf Grund der Automatikbestimmungen des § 32 Abs. 1 und des § 39 Abs. 1 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, LGBl. Nr. 13/1972, werden die Neuregelungen auch auf die Gemeindevertragsbediensteten einschließlich der Vertragsbediensteten der Freistädte Eisenstadt und Rust anzuwenden sein.

D. Kompetenzgrundlage

Die Kompetenz des Landes zur Erlassung des vorgeschlagenen Gesetzes stützt sich auf Art. 21 B-VG.

Besonderer Teil

Zu § 1:

Diese Bestimmung regelt den persönlichen Anwendungsbereich des Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 - LVBG 2013. Grundsätzlich soll das LVBG 2013 die Vertragsschablone für alle Rechtsbeziehungen zwischen dem Land Burgenland als Dienstgeber und den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern des Landes bilden, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Ausnahmen vom Anwendungsbereich sind auch aus kompetenzrechtlichen Gründen erforderlich. Das Dienstrecht der Lehrerinnen und Lehrer für öffentliche Pflichtschulen sowie für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ist gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung. Deren Dienstverhältnis wird durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 bzw. das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt. Die in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Kindergärtnerinnen und Kindergärtner an gemischtsprachigen Kinderbetreuungseinrichtungen (Assistenzkindergärtnerinnen und -kindergärtner) unterfallen dienstrechtlich dem Kindergarten- und Horte-Dienstrechtsgesetz und werden ebenfalls nicht unmittelbar vom LVBG 2013 erfasst.

Ausgenommen vom Anwendungsbereich sind auch Lehrlinge des Landes, auf deren Ausbildungsverhältnis das Berufsausbildungsgesetz anzuwenden ist, sowie Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben (sog. sur-place-Verwendungen).

Eine Erweiterung des Anwendungsbereichs ergibt sich aus dem 5. Abschnitt (§ 112). Diese Bestimmung regelt die Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe, die mit Aufgaben der Landesverwaltung betraut sind, sofern für sie keine eigene dienstrechtliche Regelung diesbezüglich besteht.

Auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse und auf Werkvertragsverhältnisse ist das LVBG 2013 ebenfalls nicht anzuwenden.

Zu § 2:

Das Dienstrecht der Landesbediensteten knüpft in vielerlei Hinsicht an den Bestand einer Ehe, einer Lebensgemeinschaft, einer Elternschaft oder von Betreuungspflichten gegenüber Kindern von Ehegattinnen bzw. -gatten oder von Lebensgefährtinnen bzw. -gefährten an, beispielsweise bei Verwendungsverboten innerhalb einer Weisungshierarchie, bei der Pflegefreistellung oder beim Versorgungsrecht der Hinterbliebenen.

Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft erwerben in den hier geregelten Materien in Fragen des Verhältnisses zueinander die Rechtspositionen, die an die Existenz einer Ehegattin oder eines Ehegatten anknüpfen. Diese Anpassung gilt jedoch nur für die Rechtsverhältnisse der Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft, nicht jedoch für Rechtsinstitute, die an der Existenz eines Kindes der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten anknüpfen. Konkret bleiben daher die aus der Elternschaft resultierenden Rechte wie zB Karenz aufgrund einer Elternschaft oder Waisenversorgung nach derjenigen Partnerin oder demjenigen Partner einer eingetragenen Partnerschaft, die oder der nicht leiblicher Elternteil ist, der eingetragenen Partnerschaft verschlossen. Anders zu beurteilen sind Rechtsinstitute, die ihre Grundlage nicht direkt im Eltern-Kind-Verhältnis haben, sondern subsidiär aus der wechselseitigen Beistandspflicht der Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft resultieren, wie beispielsweise Ansprüche auf Pflegefreistellung oder auf Teilbeschäftigung zur Kinderbetreuung.

Diese Bestimmung entspricht dem § 1b VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 3:

Diese Regelung enthält Bestimmungen über den Stellenplan, über die Gliederung der Planstellen und über die Art und Anzahl der zulässigerweise vorzusehenden Planstellen.

Sie entspricht dem § 2a VBG in der bis zum Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2002 geltenden und auf die Landesvertragsbediensteten gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 anzuwendenden Fassung.

Zu § 4 Abs. 1 bis 4:

Diese Bestimmung regelt die Voraussetzungen für die Aufnahme in ein Vertragsbedienstetenverhältnis zum Land Burgenland. Hinsichtlich der staatsbürgerschaftsbezogenen Voraussetzungen wird unter-

schieden zwischen Verwendungen, die den Verwendungsbeschränkungen des § 18 Abs. 1 unterliegen, und allen übrigen Verwendungen. Während für erstere nur Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft aufgenommen werden dürfen, ist für alle anderen Verwendungen das Vorliegen eines Aufenthaltstitels ausreichend, mit dem der unbeschränkte Arbeitsmarktzugang verbunden ist, unabhängig von der Staatsbürgerschaft und der Art des Aufenthaltstitels.

Die volle Handlungsfähigkeit wird in der Regel mit dem 18. Geburtstag (Vollendung des 18. Lebensjahres) erworben. Vgl. § 21 Abs. 2 ABGB in der Fassung des Art. I Z 1 des Kindschaftsrechts-Änderungsgesetzes 2001, BGBl. I Nr. 135/2000, über die Verlängerung und Verkürzung der Minderjährigkeit und hinsichtlich der Beschränkung der Handlungsfähigkeit §§ 865 ff ABGB sowie das Bundesgesetz über die Sachwalterschaft für behinderte Personen, BGBl. Nr. 136/1983.

Die persönliche Eignung für die Aufgabenerfüllung umfasst die erforderliche gesundheitliche und charakterliche Eignung. Auch begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes können - je nach vorgesehener Verwendung - die Aufnahmevoraussetzungen der persönlichen Eignung erfüllen. Ihre Aufnahme kann im Hinblick auf die im erwähnten Bundesgesetz geregelte Einstellungsverpflichtung sogar geboten sein.

Die fachliche Eignung wird in der Regel durch den geforderten Schul- oder Berufsabschluss und/oder eine Berufspraxis nachzuweisen sein. Gesetzlich geregelte Vorbildungserfordernisse sind nur im handwerklichen Dienst (II) und im Spitalsärzteschema (s) vorgesehen. Im Angestelltenschema (I), im Bereich der Kindergartenaufsicht und für die Lehrerinnen und Lehrer im Joseph Haydn-Konservatorium ist für die Einstufung hingegen die tatsächliche Verwendung, unabhängig von der Vorbildung, und damit die arbeitsgerichtliche Einstufungsjudikatur maßgebend. Doch auch in den zuletzt genannten Fällen besteht bei der Aufnahme jedenfalls die Verpflichtung, eine sachliche Beziehung zwischen der vorgesehenen Verwendung und der Vorbildung der Bewerberin oder des Bewerbers im Sinn einer Prüfung der fachlichen Eignung herzustellen.

Das Erfordernis der fachlichen Eignung umfasst auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Die ausdrückliche Festlegung dieser Bedingung steht im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Öffnung des Dienstverhältnisses für Angehörige anderer EWR- bzw. EG-Länder. Nach Art. 3 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1612/68 ist eine Beschränkung des Zuganges zur Beschäftigung dahingehend zulässig, dass die Aufnahme der Beschäftigung von Sprachkenntnissen abhängig gemacht wird, die in Anbetracht der Besonderheit der zu vergebenden Stelle erforderlich sind. Die Beherrschung der deutschen Sprache ist im Hinblick auf die Aufgabenstellung des öffentlichen Dienstes und die Bedürfnisse des Dienstbetriebes zweifellos dem Grunde nach erforderlich. Das Niveau der Sprachkenntnisse, das im Einzelnen als erforderlich anzusehen ist, wird jedoch je nach Verwendung unterschiedlich sein. § 4 Abs. 2 zweiter Satz sieht daher vor, dass bei Verwendungen, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen ist. Im Lehrerbereich wird im Hinblick auf die Bedeutung des Deutschen als Arbeitssprache im Unterricht primär die im ersten Satz des § 4 Abs. 2 angesprochene Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift maßgeblich sein.

Diese Bestimmung entspricht dem § 3 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 4 Abs. 5 bis 7:

§ 9a Abs. 2 Strafregistergesetz 1968 legt fest, dass den Dienstbehörden „nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Regelungen ... im Zusammenhang mit der Anstellung von Personen an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern“ aus dem Strafregister zu erteilen sind. Eine solche - eine Ermächtigungsnorm im Sinne des § 1 Abs. 2 Datenschutzgesetz 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, darstellende - besondere gesetzliche Regelung hat gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs ausreichend präzise, also für jedermann vorhersehbar, jene Voraussetzungen zu bezeichnen, unter welchen die Ermittlung bzw. die Verwendung der Daten für die Wahrnehmung konkreter Verwaltungsaufgaben zulässig ist. Auch § 8 Abs. 4 Z 1 DSGVO 2000 verlangt, dass die Verwendung von strafrechtsbezogenen Daten nur dann nicht gegen schutzwürdige Geheimhaltungsinteressen des Betroffenen verstößt, wenn eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung oder Verpflichtung zur Verwendung solcher Daten besteht.

Um einschlägig vorbestrafte Personen hinkünftig im Zuge der Neuaufnahme möglichst frühzeitig aus dem Verfahren ausscheiden zu können, soll in jenen Fällen, in denen die Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen vorgesehen ist (darunter fallen jedenfalls Kindergärten, Schulen, aber auch Organisationseinheiten, innerhalb derer Lehrlinge ausgebildet werden), der Dienstgeber ermächtigt werden, Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern

einzuholen. Wird von der Ermächtigung Gebrauch gemacht, so ist die Auskunft jedenfalls vor der Begründung des Dienstverhältnisses einzuholen.

Auf Grund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nach § 1 Abs. 2 DSGVO 2000 sind derartige Strafregisterauskünfte zu löschen, sobald sie zur Erfüllung des Zwecks nicht mehr benötigt werden. Da die Strafregisterauskunft nur als Voraussetzung für die Aufnahme in das Dienstverhältnis benötigt wird, ist sie nach Prüfung von der Dienstbehörde zu löschen und darf auch nicht weiter im Personalakt abgelegt werden. Um eine einheitliche Vorgehensweise des Dienstgebers in diesem Bereich sicher zu stellen, erklärt § 4 Abs. 7 Bgld. LVBG 2013 die Regelung für alle Neuaufnahmen im Land, unabhängig von der Rechtsform des Dienstverhältnisses, für anwendbar.

Zu § 5:

Diese Bestimmung regelt die Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungsnachweisen und ist nur anzuwenden, wenn eine Verwendung im Landesdienst angestrebt wird, für die besondere Aufnahme- oder Einstufungserfordernisse gelten, und die somit als „reglementierter Beruf“ anzusehen ist.

Die Regelung entspricht dem § 2a des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 6:

Solche Landesdienstverhältnisse bestehen u.a. bei Personen, die gemäß § 1 Abs. 2 kraft Gesetzes von der Anwendung des LVBG 2013 ausgenommen sind. Die Übernahme setzt voraus, dass Dienstgeber und Dienstnehmerin oder Dienstnehmer übereinkommen, das Landesdienstverhältnis in geänderter Form fortzusetzen. Eine Unterbrechung im Dienstverhältnis schließt eine „Übernahme“ begrifflich aus.

Die Bestimmung entspricht dem § 3a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 7:

Diese Bestimmung regelt die Ausfertigung, Ausfolgung und den Inhalt des Dienstvertrags und die Rechtsstellung jener Vertragsbediensteten, die auf bestimmte Zeit aufgenommen wurden.

Sie entspricht dem § 4 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 8:

§ 8 enthält Sonderbestimmungen für einige Arten von befristeten Dienstverhältnissen, u.a. hinsichtlich der befristeten Verlängerung und der Berücksichtigung früherer Dienstverhältnisse für dienstzeitabhängige Rechte.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 4a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 9:

Diese Bestimmung sieht eine Verpflichtung der Vertragsbediensteten zur Absolvierung jener Grundausbildung vor, die für Beamte in gleicher Verwendung vorgesehen sind. Die Frist für die Ablegung der Dienstprüfung soll fünf Jahre gerechnet vom Zeitpunkt des Beginnes des Dienstverhältnisses betragen. Der Verpflichtung der oder des Vertragsbediensteten zur Absolvierung der Grundausbildung steht die Verpflichtung des Dienstgebers gegenüber, der oder dem Vertragsbediensteten diese Grundausbildung zu ermöglichen. Der Dienstgeber hat daher entsprechende Ausbildungslehrgänge anzubieten und die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten fristgerecht zur Grundausbildung und zur Dienstprüfung zuzulassen.

An die Verletzung der Pflicht zur rechtzeitigen Absolvierung der Grundausbildung sind dienst- und besoldungsrechtliche Konsequenzen geknüpft. Zum einen berechtigt die von der oder dem Vertragsbediensteten zu vertretende Nichtabsolvierung oder nicht rechtzeitige Absolvierung der Grundausbildung den Dienstgeber zur Kündigung. Besoldungsrechtlich führt die Nichtabsolvierung der Grundausbildung - aus welchen Gründen auch immer - zum Ausschluss vom Anspruch auf Ergänzungszulage.

Durch den allgemeinen Verweis auf die Ausbildungsvorschriften des LBDG 1997 soll nicht nur die materielle Anwendung der Bestimmungen über die Grundausbildung gewährleistet werden, sondern auch klargestellt werden, dass das gesamte Spektrum der dienstlichen Ausbildung nach dem LBDG 1997 - nämlich auch die berufsbegleitende Fortbildung und die Schulung von Führungskräften - für Vertragsbedienstete gelten soll.

Die Regelung entspricht dem § 3d des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 10:

§ 10 verpflichtet die Landesregierung, über alle Vertragsbediensteten mit Ausnahme der der KRAGES zugewiesenen ein Personalverzeichnis zu führen, und enthält Bestimmungen über die in das Personalverzeichnis aufzunehmenden Personaldaten.

Die Regelung entspricht dem § 4b VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 11:

§ 11 Abs. 1 regelt die allgemeinen Dienstpflichten der Vertragsbediensteten in der Weise, dass die die Dienstpflichten der Landesbeamtinnen und Landesbeamten normierenden Paragraphen des LBDG 1997 rezipiert werden. § 11 Abs. 2 sieht - in Anlehnung an das LBDG 1997 - auch für Vertragsbedienstete bei Dienstantritt eine Angelobung vor.

Die Regelung entspricht dem § 5 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 12:

Diese Bestimmung regelt die Unterstützungspflicht gegenüber Vorgesetzten und die Pflicht zur Befolgung von Weisungen und stellt insofern eine einfachgesetzliche Konkretisierung des Art. 20 Abs. 1 B-VG dar. Wie das Dienstrecht der Landesbeamtinnen und Landesbeamten (§ 46 LBDG 1997) sieht auch diese Bestimmung eine Verpflichtung der Vertragsbediensteten vor, bestimmte Weisungen abzulehnen bzw. ihnen zu widersprechen.

Die Regelung entspricht dem § 5a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 13:

§ 13 entspricht vollinhaltlich dem § 47 LBDG 1997 und regelt die Dienstpflichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiterinnen und -leiter. Wer Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, ergibt sich aus dem Organisationsrecht. Der oder dem Vorgesetzten obliegen Leitungspflichten, Kontrollpflichten und Förderungspflichten. Der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter kommen überdies Koordinationspflichten und Anzeigepflichten zu.

Die Regelung entspricht dem § 5b VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 14:

Mit diesen Bestimmungen soll eine ausdrückliche dienstrechtliche Grundlage für eine örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung (für eine geeignete Form der Telearbeit einschließlich der Heimarbeit) geschaffen werden. Für diese Form der Dienstflexibilisierung sind in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes bereits positive Vorerfahrungen durch Erprobung im Rahmen von Pilotprojekten vorhanden. Diese zeigen sich vor allem in einer höheren Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Übernahme von mehr Eigenverantwortung, in der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in der geringeren Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den aus der Telearbeit gewonnenen Attraktivitätszuwachs.

Die Einführung von Telearbeit ist nur zulässig, wenn keine dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen entgegenstehen und die oder der Bedienstete zudem folgende Voraussetzungen aufweist:

Bedienstete, denen vom Dienstgeber Telearbeit angeboten wird, sollen bewährt und zur Telearbeit geeignet sein. Telearbeit ist in diesem Sinn ein zusätzliches Instrument zur Leistungsförderung.

Bei den in Form von Telearbeit zu verrichtenden dienstlichen Aufgaben muss eine Ergebniskontrolle möglich sein, was das Vorliegen von Erfahrungswerten hinsichtlich der durchschnittlich in einer Zeiteinheit zu erbringenden Arbeitsleistungen voraussetzt. Diese Eignung der dienstlichen Aufgaben für Telearbeit ist von der Dienstbehörde zu beurteilen.

Zudem hat sich die oder der Bedienstete dazu zu verpflichten, Vorkehrungen für die Datensicherheit nach dem Datenschutzgesetz und die Amtsverschwiegenheit und andere Geheimhaltungspflichten zu treffen.

Die Durchführung von Telearbeit erfolgt auf Basis einer Anordnung, die jedoch die Zustimmung der oder des Bediensteten voraussetzt. Keine Bedienstete und kein Bediensteter hat einen Anspruch auf Gewährung oder Beibehaltung dieser Dienstverrichtungsform, ebenso wenig kann sie gegen ihren oder seinen Willen fortgesetzt angeordnet werden.

Telearbeit ist vom Dienstgeber sowohl bei Entfall einer der Voraussetzungen nach Abs. 1, bei wiederholter Nichteinhaltung der in der Anordnung geregelten Bedingungen und wiederholter Nichterbringung des zu erwartenden Arbeitserfolges als auch im Falle der Zurückziehung der Zustimmung der oder des Bediensteten zur Telearbeit (zB bei Wegfall der für sie oder ihn maßgebenden Umstände) zu widerrufen.

Nach Abs. 5 stellt das Land die für die Telearbeit erforderliche technische Ausstattung zur Verfügung. Die Abgeltung sonstiger im Zusammenhang mit der Telearbeit anfallender Aufwendungen wie zB von Energie-, Telefon- oder Internetkosten erfolgt grundsätzlich nach den Regelungen über die Aufwandsentschädigung.

Zu § 15:

Diese Bestimmung regelt zunächst nur die örtliche Versetzung. Der verwendete Versetzungsbegriff deckt sich nicht mit dem des § 33 Abs. 1 LBDG 1997, der einen Dienststellenwechsel voraussetzt. Er entspricht vielmehr dem reisegebührenrechtlichen Versetzungsbegriff (siehe § 54 Abs. 4 LBBG 2001), dem ein Wechsel des Dienstortes immanent ist. Mangels einer Regelung über Verwendungsänderungen (siehe § 42 LBDG 1997) gilt daher diesbezüglich der Dienstvertrag (§ 7 Abs. 2 Z 5). Eine Verpflichtung, vorübergehend außerhalb des zugewiesenen Pflichtenkreises andere dienstliche Arbeiten auszuführen, enthält § 11 Abs. 2. Daraus folgt, dass der oder dem Vertragsbediensteten andere als die dienstvertraglich vereinbarten Arbeiten nicht auf Dauer - gegen ihren oder seinen Willen - übertragen werden dürfen, wohl aber eine hinsichtlich des Dienstortes vertragsändernde Versetzung bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen von Abs. 1 zulässig ist.

Die Regelung entspricht dem § 6 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 16:

§ 16 regelt die Dienstzuteilung einer oder eines Vertragsbediensteten.

Es handelt sich bei der Dienstzuteilung um ein der Versetzung verwandtes Rechtsinstitut (Zuweisung zur Dienstleistung an eine andere Dienststelle). Die Dienstzuteilung unterscheidet sich jedoch von der Versetzung in mehrfacher Hinsicht: Materiell handelt es sich grundsätzlich um eine vorübergehende Maßnahme (90 Tage pro Kalenderjahr) und es fehlt das für die Versetzung vorgesehene Erfordernis des Vorliegens „wichtiger dienstlicher Interessen“ (die Dienstzuteilung ist „aus dienstlichen Gründen“ zulässig).

Der Dienstzuteilungsbegriff im Sinne dieses Gesetzes entspricht jenem im Landesbeamtendienstrecht (siehe § 40 Abs. 1 LBDG 1997) und unterscheidet sich damit von jenem im reisegebührenrechtlichen Sinn (§ 54 Abs. 3 LBBG 2001), dem ein Wechsel des Dienstverrichtungsortes zugrunde liegt. Der Schutz der Vertragsbediensteten bei Dienstzuteilungen ist jenem der Landesbeamtinnen und Landesbeamten nachgebildet (siehe § 40 Abs. 2 bis 5 LBDG 1997).

Die Regelung entspricht dem § 6a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 17:

Diese Bestimmung regelt die Entsendung von Vertragsbediensteten zu Einrichtungen im Rahmen der europäischen Integration oder der OECD, zu sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtungen oder zu Aus- und Fortbildungszwecken zu einer Einrichtung eines inländischen Rechtsträgers. Auf die Voraussetzungen und die Höchstdauer der Entsendung sowie auf die finanziellen Ansprüche der oder des entsendeten Vertragsbediensteten werden die für Landesbeamtinnen und Landesbeamte geltenden Bestimmungen (siehe § 41 LBDG 1997) für anwendbar erklärt.

Die Regelung entspricht dem § 6b Abs. 1 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 18:

§ 18 Abs. 1 (siehe auch die gleichlautende Regelung des § 44 Abs. 1 LBDG 1997) behält bestimmte Verwendungen österreichischen Staatsbürgern vor (Inländervorbehalt). Diese Bestimmung erfüllt damit eine zweifache Funktion. Zum einen dürfen die im § 18 Abs. 1 umschriebenen Verwendungen Vertrags-

bediensteten, die die österreichische Staatsbürgerschaft nicht besitzen, nicht zugewiesen werden und zum anderen werden damit jene Verwendungen definiert, für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 lit. a die österreichische Staatsbürgerschaft Aufnahmeerfordernis ist. Wenn im § 18 Abs. 1 eine generell-abstrakte Umschreibung der Inländern vorbehaltenen Verwendung vorgesehen ist, so liegt dies - neben der erheblichen Problematik einer Auflistung - vor allem darin begründet, dass eine auf den konkreten Arbeitsplatz abstellende Prüfung den Bedürfnissen der Praxis wie auch der Judikatur des EUGH besser entsprechen dürfte, die regelmäßig auf Stellen (Verwendungen) und die mit ihnen verbundenen Tätigkeiten, nicht etwa auf Berufe insgesamt, abgestellt hat. Es wird im Einzelfall anlässlich der Besetzung einer Planstelle an Hand der vorgesehenen Verwendung zu entscheiden sein, ob eine Inländern vorbehaltene Verwendung vorliegt, und dies gegebenenfalls bei der Ausschreibung berücksichtigt werden muss.

§ 18 Abs. 2 verbietet - in Anlehnung an § 44 Abs. 2 LBDG 1997 - bestimmte dienstliche Naheverhältnisse zwischen Vertragsbediensteten, die verheiratet oder miteinander verwandt oder verschwägert sind oder in eingetragener Partnerschaft leben. Diese Verwendungsbeschränkungen gelten auch im Verhältnis zwischen Vertragsbediensteten und Beamtinnen und Beamten oder Lehrlingen.

Die Regelungen des § 18 entsprechen dem § 6c VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 19:

Diese Bestimmung normiert Dienstpflichten für Vertragsbedienstete, die wegen Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen an der Dienstleistung verhindert sind. Die oder der betroffene Vertragsbedienstete hat diesfalls eine Meldepflicht und - bei länger als drei Arbeitstage dauernder Verhinderung - eine Bescheinigungspflicht wahrzunehmen. Die oder der krankheitsbedingt abwesende Vertragsbedienstete ist darüber hinaus verpflichtet, sich auf Anordnung ärztlich untersuchen zu lassen. Als Sanktion für die Verletzung einer oder mehrerer dieser Pflichten sieht Abs. 3 einen Bezugsentfall vor. Weitergehende Sanktionen (zB Kündigung oder Entlassung) werden dadurch nicht ausgeschlossen.

Diese Regelung entspricht dem § 7 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 20:

§ 20 regelt den Anspruch der oder des Vertragsbediensteten auf Monatsentgelt, allfällige Zulagen und Sonderzahlungen. Der Ausdruck „Bezüge“ in der Überschrift dieser Bestimmung ist der Überbegriff für Monatsentgelt, Zulagen (Dienstzulagen, Verwaltungsdienstzulage, Ergänzungszulagen, Kinderzulage, Teuerungszulagen usw.) und Sonderzahlungen. Die Nebengebühren gehören nicht zum Begriff „Bezüge“ im Sinne des § 20. Der die Sonderzahlung regelnde Abs. 2 entspricht inhaltlich dem § 4 Abs. 3 LBBG 2001. Zu Abs. 1 zweiter Satz siehe die Erläuterungen zu § 22.

Diese Regelung entspricht dem § 8a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 21:

Diese Bestimmung normiert die fünf Entlohnungsgruppen (a, b, c, d, e) des Entlohnungsschemas I (Angestellte). Hinsichtlich der Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I enthält das Gesetz keine Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Einreihung in die einzelnen Entlohnungsgruppen. Die Einstufungskriterien müssen daher auf der Grundlage einer Arbeitsplatzbeschreibung und -bewertung sowie unter Beachtung der Judikatur der Arbeitsgerichte ermittelt werden. Nach dieser Judikatur richtet sich die Einstufung in eine bestimmte Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas I primär nach den tatsächlich geleisteten Diensten und nicht nach der Vorbildung (Tätigkeitsprinzip).

Diese Regelung entspricht dem § 10 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 22:

Diese Bestimmung regelt die Höhe des Monatsentgelts der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I. Vom Begriff des Monatsentgelts im Sinne dieser Bestimmung („Monatsentgelt im engeren Sinn“) ist streng zu unterscheiden jenes Monatsentgelt, nach dem Ansprüche in diesem Gesetz (zB Abfertigung, Jubiläumszuwendung, Urlaubersatzleistung) bemessen werden.

Letzteres umfasst gemäß § 20 Abs. 1 zweiter Satz auch die Zulagen (mit Ausnahme der Kinderzulage) und kann somit als „Monatsentgelt im weiteren Sinn“ bezeichnet werden.

Diese Regelung entspricht dem § 11 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 23:

§ 23 normiert die fünf Entlohnungsgruppen (p1, p2, p3, p4, p5) des Entlohnungsschemas II (Arbeiterinnen und Arbeiter). Das für die Einstufung der Vertragsbediensteten in die einzelnen Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II maßgebende Kriterium ist - ebenso wie für die Landesbeamtinnen und -beamten in handwerklicher Verwendung - neben der Art der Verwendung vor allem der erforderliche Grad der Vorbildung, zB eine bestimmte Berufsausbildung, Berufspraxis usw. (Vorbildungsprinzip).

Diese Regelung entspricht dem § 13 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 24:

Diese Bestimmung regelt die Höhe des Monatsentgelts der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II. Zum Begriff des Monatsentgelts siehe die Erläuterungen zu § 22.

Abs. 3 sieht eine Ergänzungszulage für Vertragsbedienstete vor, die vorübergehend - mindestens aber länger als einen Monat - zu höherwertigen Arbeiten des handwerklichen Dienstes herangezogen werden. Bei ununterbrochener höherwertiger Verwendung von mehr als einem Monat gebührt die Ergänzungszulage bereits ab dem ersten Tag der höherwertigen Verwendung.

Diese Regelung entspricht dem § 14 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 25:

§ 25 regelt die Überstellung der oder des Vertragsbediensteten. Unter „Überstellung“ ist die Einreihung in eine andere Entlohnungsgruppe desselben oder eines anderen Entlohnungsschemas zu verstehen. Im Einzelnen wird normiert, welche Entlohnungsstufe und welcher Vorrückungstermin der oder dem überstellten Vertragsbediensteten nach der Überstellung zukommen. Ob und in welchem Ausmaß sogenannte Überstellungsabzüge vorzunehmen sind, hängt davon ab, an welches Lebensjahr der fiktive Laufbahnbeginn in der jeweiligen Entlohnungsgruppe anknüpft. Dementsprechend werden die Entlohnungsgruppen in drei Kategorien eingeteilt.

Diese Regelung entspricht dem § 15 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 26:

Diese Bestimmung sieht vor, dass der oder dem Vertragsbediensteten nach ihrer oder seiner Überstellung eine Ergänzungszulage auf jenes Monatsentgelt gebührt, das ihr oder ihm in ihrer oder seiner bisherigen Entlohnungsgruppe jeweils zukommen würde, wenn das Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger ist. Bei Überstellung in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe wird die Ergänzungszulage aufsaugbar gestellt.

Diese Regelung entspricht dem § 15a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 27:

Diese Bestimmung sieht für Landesvertragsbedienstete eine Kinderzulage unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Höhe wie für Landesbeamtinnen und Landesbeamte vor. Die für die zuletzt genannte Personengruppe maßgebenden Vorschriften finden sich in § 5 und in § 6 Abs. 4 und 5 LBBG 2001.

Diese Regelung entspricht dem § 16 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu §§ 28, 29 und 30:

Den Landesvertragsbediensteten, die die für ihre jeweilige Verwendung vorgesehene Dienstprüfung erfolgreich abgelegt haben, gebührte auf Grund von Beschlüssen der Burgenländischen Landesregierung ab dem Erreichen einer bestimmten Entlohnungsstufe eine Ergänzungszulage. Die Ergänzungszulage entsprach dem Unterschiedsbetrag zwischen jeweils zwei Entlohnungsstufen und richtete sich nach der jeweiligen Entlohnungsgruppe. Die Ergänzungszulagen für Vertragsbedienstete im handwerklichen Dienst wurden mit einem bestimmten Prozentsatz des Differenzbetrags zwischen ihrem Monatsentgelt und dem Monatsentgelt der nächsthöheren Entlohnungsgruppe bemessen.

Die gesetzliche Grundlage für die Ergänzungszulagenregelung bildete § 36 VBG. Danach können im Dienstvertrag in Ausnahmefällen Regelungen getroffen werden, die vom VBG abweichen. Da die Ergänzungszulagen allen Vertragsbediensteten gewährt wurden, erschien der Sondervertragstatbestand des VBG mangels Vorliegens des Tatbestandsmerkmals „Ausnahmefälle“ als Rechtsgrundlage nicht geeignet. Mit dem Gesetz LGBl. Nr. 29/2008 wurde daher mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2008 eine taugliche Grundlage für die Ergänzungszulagenregelung geschaffen. Eine inhaltliche Änderung gegenüber der seinerzeitigen besoldungsrechtlichen Situation erfolgte durch die Neuregelung nicht.

Da der Anspruch auf Ergänzungszulage grundsätzlich den erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung voraussetzt und die Ausbildungsvorschriften auf Landesvertragsbedienstete, die in Kranken- und Pflegeanstalten beschäftigt sind, nicht anzuwenden sind, ist der genannte Personenkreis auch vom Anwendungsbereich der gesetzlichen Ergänzungszulagenregelung auszunehmen. Ergänzungszulagen können aber an diesen Personenkreis weiterhin auf der Grundlage der entsprechenden Regierungsbeschlüsse als Sondervertragsentgelte ausbezahlt werden, wobei anzuführen ist, dass der weitaus überwiegende Teil der Beschäftigten in den Kranken- und Pflegeanstalten (Pflegepersonal, Hebammen, Ärztinnen und Ärzte) vom Anwendungsbereich der erwähnten Regierungsbeschlüsse ausgenommen ist und Sonderregelungen unterliegt.

Diese Regelung entspricht den §§ 3e bis 3g des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 31:

Mit dieser und den folgenden Bestimmungen wurde mit dem Gesetz LGBl. Nr. 29/2008 die kleine Besoldungsreform im Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten umgesetzt.

Hervorgehobene Leistungen, die aus den Anforderungen hervorgehobener Funktionen resultieren, sind unmittelbar durch Funktionszulage abzugelten. Die Funktionszulage gebührt bei dauernder oder vorübergehender, mindestens aber drei Monate andauernder, Betrauung mit einer hervorgehobenen Funktion zusätzlich zum Monatsentgelt der betreffenden Entlohnungsgruppe.

Die Höhe der Funktionszulage richtet sich nach der Entlohnungsgruppe und innerhalb dieser nach der Bewertungsgruppe. Diese entspricht dem Stellenwert der Funktion. Die Funktionszulage gebührt ungeachtet des Dienstalters der oder des Vertragsbediensteten innerhalb der betreffenden Bewertungsgruppe in einer einheitlichen Höhe. Die Bemessung der Funktionszulage stellt damit ausschließlich auf die Arbeitsplatzwertigkeit ab und behält die Berücksichtigung des Dienstalters der Bemessung des Monatsentgelts vor.

Das Funktionszulagenschema umfasst 13 Bewertungsgruppen. Jede Bewertungsgruppe umfasst eine Bandbreite von drei Stellenwertpunkten. So sind etwa alle Modellstellen mit einem Stellenwert von mehr als 69 aber nicht mehr als 72 der Bewertungsgruppe 6 zuzuordnen. Bei Verwendung auf einem Arbeitsplatz, dessen Anforderungen jenen an eine Modellstelle der Bewertungsgruppe 6 entsprechen, gebührt daher die hierfür vorgesehene Funktionszulage. Inhabern von Stellen mit einem Stellenwert von 54 oder weniger (Entlohnungsgruppe b) bzw. 57 oder weniger (Entlohnungsgruppe a) gebührt keine Funktionszulage. Die mit derartigen Stellen verbundenen Anforderungen werden hinsichtlich aller Anforderungsarten (Wirkungsbereich, Entscheidungskompetenz, Kommunikation, Fachkompetenz, Führungskompetenz) bereits bei der Bemessung des Monatsentgelts berücksichtigt. So ist etwa im handwerklichen Bereich für Partieführerinnen oder Partieführer eine höhere Einstufung (p1) vorgesehen als für Facharbeiterinnen oder Facharbeiter ohne Leitungsaufgaben (p3). Die Entlohnungsgruppe c dient dem Aufstieg aus der Entlohnungsgruppe d und berücksichtigt ebenfalls schon im Grundentgelt die obgenannten Anforderungen, was eine zusätzliche Funktionszulagenregelung für diese Entlohnungsgruppe entbehrlich macht. In der Regel ist daher davon auszugehen, dass auf Arbeitsplätzen mit einem Stellenwert von mehr als 54 nur Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen a und b verwendet werden, sodass Funktionszulagen auch nur für diese Einstufungen in Betracht kommen. In der Entlohnungsgruppe a gebührt eine Funktionszulage erst ab einem Stellenwert von mehr als 57 Modellstellen mit einem Stellenwert von mehr als 63 sind nur für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe a vorgesehen.

Zum Zwecke der Berechnung der Funktionszulage wurden die Führungs- und Expertinnen- oder Expertenfunktionen Anforderungswertgruppen zwischen 57 und 90 zugeordnet. Den einzelnen Anforderungswertgruppen wurden Beträge für eine Basiszulage zugeordnet, die dem maximalen Stellenwert der Anforderungswertgruppe entsprechen. Um die Funktionszulage für die einzelnen Führungs- und Expertenfunktionen zu errechnen, wird Vertragsbediensteten in der Entlohnungsgruppe a die Basiszulage mit der Differenz zwischen dem Stellenwert der am niedrigsten bewerteten Funktion (Experte 3 mit 57 Punkten) und dem mittleren Stellenwert jener Anforderungswertgruppe multipliziert, der die jeweilige Führungs- und Expertinnen- oder Expertenfunktion zugeordnet ist. Bei Vertragsbediensteten in der Entlohnungsgruppe b wird die Differenz zum Stellenwert 51 Punkte gezogen (51 Punkte entsprechen der niedrigsten Zuordnung einer b-Sachbearbeiterin oder eines b-Sachbearbeiters). Beispiel: Die Führungsfunktion „Straßenbauamtsleitung“ hat einen Stellenwert von 73,6 und fällt daher in die Anforderungswertgruppe 75. Der mittlere Stellenwert in dieser Gruppe beträgt 73,5. Die Differenz zum Anforderungswert 57 beträgt daher 16,5 Punkte. Die Basiszulage in der Anforderungswertgruppe 75 beträgt 75 Euro. Werden diese € 75 mit der Differenz zum Anforderungswert 57 (16,5 Punkte) multipliziert, ergibt sich die Funktionszulage in Höhe von 1.237,5 Euro.

Die Vorgangsweise, eine Basiszulage mit der Differenz zum Stellenwert der am niedrigsten bewerteten Expertinnen- oder Expertenfunktion (Entlohnungsgruppe a) bzw. der niedrigsten Zuordnung einer b-Sachbearbeiterin oder eines b-Sachbearbeiters (Entlohnungsgruppe b) zu multiplizieren, wurde aus nachstehenden Überlegungen gewählt:

- Die aus der Funktionsbewertung resultierenden Werterelationen sollen in der Funktionszulage exakt nachgebildet werden.
- Ändert sich die Organisationsstruktur in den Führungs- und Expertenfunktionen, kann eine neue oder geänderte Funktion ohne Aufwand in das Zulagensystem integriert werden. Wird die jeweilige Funktion entsprechend ihrer Werterelation im Einreihungsplan zugeordnet, dann kann unmittelbar die entsprechende Funktionszulage errechnet werden.

In der Entlohnungsgruppe a fehlt die Bewertungsgruppe 1, da dem Stellenwertbereich 57 jene a-Bediensteten (Expertin oder Experte 3) zuzuordnen sind, die auf ihrem Arbeitsplatz solchen Anforderungen ausgesetzt sind, die gerade noch mit dem Monatsentgelt als abgegolten anzusehen sind und daher nicht funktionszulagenfähig sind. Die gleichen Überlegungen gelten in der Entlohnungsgruppe b für Sachbearbeiterinnen oder Sachbearbeiter mit einem Stellenwert von nicht mehr als 54. Im Übrigen sind auch die Arbeitsplätze von Beamtinnen und Beamten in gleicher oder ähnlicher Verwendung weder verwendungszulagen- noch höchstdienstklassenfähig. Da der vorliegende Entwurf keine besoldungsmäßige Besserstellung von Vertragsbediensteten gegenüber Beamtinnen und Beamten anstrebt, ist die vorgeschlagene Regelung sachgerecht. Für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe b endet das Zulagenschema mit der Bewertungsgruppe 3 (Stellenwert 63), da die Verwendung eines b-Bediensteten in einer höheren Modellfunktion (Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertretung, Führung I usw.) aus rechtlichen oder faktischen Gründen ausgeschlossen erscheint.

Mit der Funktionszulage sind alle zeit- und mengenmäßigen Mehrleistungen sowie alle Mehraufwendungen abgegolten. Der Anspruch auf Funktionszulage schließt daher den Bezug einer Überstundenvergütung und einer Aufwandsentschädigung aus. 60% der Zulage gelten als Funktionsanteil, 30% als Mehrleistungsanteil und 10% als Aufwandsersatzanteil.

Diese Regelung entspricht den §§ 3e bis 3g des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 32:

Diese Bestimmung enthält die für die Durchführung der Stellenbewertung, die darauf aufbauende Festlegung von Modellstellen und Modellfunktionen und deren Zuordnung zu einer Bewertungsgruppe zentralen Grundlagen.

Grundüberlegung:

Der Stellenbewertung liegt insgesamt die Überlegung zugrunde, dass eine flächendeckende Bewertung aller in der Landesverwaltung bestehenden Planstellen mit einem enormen Aufwand verbunden wäre und aufgrund der sich ständig ändernden Anforderungen laufend adaptiert werden müsste, sodass die bewerteten Stellen nie vollständig der Realität entsprechen würden. Daher werden für die Aufgabenbereiche der in Betracht kommenden Vertragsbediensteten abstrakte Modellstellen konstruiert, deren Ausrichtung und Aufgabenbereiche losgelöst von der konkreten Situation und damit auch losgelöst von einem bestimmten Stelleninhaber, nach bestimmten Anforderungsarten definiert sind. Die einzelnen Vertragsbediensteten sind dann jener Modellstelle zuzuordnen, die ihrer Verwendung am ehesten entspricht. So ist zB eine Hauptreferatsleiterin oder ein Hauptreferatsleiter in jedem Fall der Modellstelle

Hauptreferatsleitung zuzuordnen, selbst wenn im Einzelfall - etwa durch Überschreiten der für die Anforderungsart Führungskompetenz/Linie maßgebenden Mitarbeiterzahl - eine höhere Stellenwertpunktezahl als die für die jeweilige Bewertungsgruppe vorgesehene erreicht werden sollte.

Zu Abs. 1 und 5 (Modellstellen, Modellfunktionen, Einreichungsplan):

Modellstellen sind abstrakte Stellen und bilden gemeinsam mit anderen Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch in den Stellanforderungen unterscheiden, Modellfunktionen (Abs. 1).

Die Darstellung der Modellfunktionen, ihre Untergliederung in Modellstellen samt der Zuordnung zur zutreffenden Bewertungsgruppe erfolgt im Einreichungsplan, der mit Verordnung der Landesregierung zu erlassen ist (Abs. 5). Der Einreichungsplan stellt eine strukturierte Übersicht über sämtliche Modellfunktionen und Modellstellen dar.

Zu Abs. 2 und 3 (Festlegung der Modellstellen: Anforderungsarten, Bewertungsaspekte):

Die Abs. 2 und 3 enthalten in Verbindung mit den Anlagen 1 und 2 die gesetzlichen Grundlagen für die Festlegung der Modellstellen.

Die Bewertung der Modellstellen erfolgt nach den in der Anlage 1 angeführten Anforderungsarten. Die Anforderungsarten repräsentieren aus der Vielzahl der Stelleneinflüsse jene Stellenanforderungen, die allgemein als relevant gelten. Ihnen ist ausgehend von 100% eine den Stellenrelationen am Arbeitsmarkt angemessene Gewichtung (Merkmalsgewicht) zugeordnet. Die Anforderungsarten körperliche Beanspruchung, Umgebungseinflüsse und passiv psychische Belastung haben für die Bewertung der Führungs- und Expertenmodellstellen keine Bedeutung. Sie werden daher für die Festlegung der Werterelationen der Führungs- und Expertenfunktionen der Burgenländischen Landesverwaltung nicht berücksichtigt. Die Summe der in der Anlage 1 angeführten Merkmalsgewichte ergibt, da die drei obgenannten Anforderungsarten nicht zum Tragen kommen, 88%.

Für jede Anforderungsart sind die zwei wesentlichen Bewertungsaspekte festgelegt, die wiederum in Abhängigkeit vom Anforderungsgrad in Stufen unterteilt und ebenfalls im Rahmen von 100% gewichtet sind (Aspektgewicht). Für jeden der beiden Bewertungsaspekte ist der den einzelnen Stufen entsprechende Anforderungsgrad in Form von Textbausteinen definiert und unter Berücksichtigung des Aspektgewichtes mit einem Punktwert (Stufenwert) versehen. Die Textbausteine und die Anforderungsgrade sind in der Anlage 2 abgebildet.

Die Textbausteine sind abschließend geregelt. Sie sind so formuliert, dass sie für jede Anforderungsart allgemeine Gültigkeit haben, sie lassen sich damit auch für neue Berufsbilder innerhalb der Landesverwaltung anwenden. In diesem Fall sind lediglich die Anforderungen des neuen Tätigkeitsfeldes in der beschriebenen Vorgangsweise zu bewerten und die Modellstellen, erforderlichenfalls auch die Modellfunktion, festzulegen. Dies hat durch Änderung der Modellstellen-Verordnung (Abs. 4) sowie durch eine entsprechende Anpassung des Einreichungsplanes (Abs. 5) zu geschehen.

Der Festlegung der Anforderungsarten liegen folgende Überlegungen zu Grunde:

- Wirkungsbereich - Merkmalsgewicht 18%

Zu bewerten sind die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen; dies im Hinblick auf folgende Bewertungsaspekte:

- a) Wirkungsbreite (Aspektgewicht 50%):

Zu beurteilen ist die Aufgabenerledigung ausgehend vom niedrigsten Anforderungsniveau mit gleich bleibender, routinemäßiger Ausführung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereiches bis hin zur gesamtverantwortlichen Führung einer weit vernetzten Organisationseinheit

- b) Wirkungsart (Aspektgewicht 50%):

Zu beurteilen ist die Dimension der Auswirkungen. Entscheidend ist die Möglichkeit der Einflussnahme in Arbeitsabläufe im Rahmen der Bandbreite „kein eigenmächtiger Eingriff“ bis hin zur Erstellung weit reichender und vernetzter Konzepte.

- Entscheidungskompetenz - Merkmalsgewicht 18%

Die der Modellstelle zugewiesenen Aufgaben erfordern innerhalb eines bestimmten Freiraums eigenständige Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen. Diese sind im Hinblick auf folgende Bewertungsaspekte zu bewerten.

- a) Handlungsspielraum (Aspektgewicht 50%):

Maßgebend ist, inwieweit für die Verwendung in der Modellstelle genaue oder lediglich grobe Anweisungen erforderlich sind und der Spielraum für eigenständig getroffene Maßnahmen daher eher gering oder breit gesteckt ist.

b) Selbständigkeit (Aspektgewicht 50%):

Bewertet wird der Grad der Selbständigkeit, der im Rahmen des bestehenden Spielraums jeweils erforderlich ist.

- Kommunikation - Merkmalsgewicht 16%

Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Umgang mit Parteien, Beratungen, Verhandlungen, etc.) in folgenden Ausprägungen:

a) Kommunikationszweck (Aspektgewicht 50%):

Zu beurteilen sind die geforderten Aktivitäten im Zusammenhang mit den kommunikativen Aufgaben. Der Spielraum reicht von der Entgegennahme von Information mit kurzen mündlichen Hinweisen bis hin zu umfassenden interaktiven Problemlösungen.

b) Anspruchsniveau (Aspektgewicht 50%):

Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen „Kundenbeziehungen“ über externe Beziehungen zu Parteien bis hin zur allgemeinen Vertretung von Landesinteressen.

- Fachkompetenz - Merkmalsgewicht 20%

Die Fachkompetenz umfasst Kenntnisse, Fähigkeiten und praktische Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechender Funktion erworben werden. Relevant sind folgende Bewertungsaspekte:

a) Ausbildung (Aspektgewicht 70%):

Zu bewerten ist die für die Aufgabenerfüllung übliche fachliche Qualifikation. Eine bestimmte schulische Ausbildung ist nicht zwingend erforderlich. Von konkreten Stelleninhabern erbrachte Qualifikationen haben unberücksichtigt zu bleiben.

b) Erfahrung in Funktion (Aspektgewicht 30%):

Ergänzt wird die Ausbildung durch die übliche Erfahrung, die für die Erfüllung der (Modell-) Aufgabe vorausgesetzt wird. Angenommen wird ein gezieltes, komprimiertes, professionelles Hineinwachsen in die Modellstelle.

- Führungskompetenz - Merkmalsgewicht 16%

Zur Bewertung der Anforderungsart „Führung“ als Prozess der Willensbildung und Willensdurchsetzung stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. Im Zweifelsfall kann zunächst auch nach beiden Anforderungsarten bewertet werden; es gilt dann der höhere Wert.

1. Führungskompetenz - Team/Fach

Diese Anforderungsart spricht das sich zunehmend ändernde Verständnis von Führung im Hinblick auf Coaching, Sparring, Teamarbeit, Projektmanagement und dergleichen an. Die Team-/Fachführung steht im Zusammenhang mit der jeweils ausgeübten Fachtätigkeit. Relevant sind diesbezüglich folgende Bewertungsaspekte:

a) Art der Team-/Fachführung (Aspektgewicht 60%):

Das Beurteilungsspektrum reicht von der reinen fachtechnischen Kontrolle von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen bis hin zur Leitung von umfassenden Projekten mit einem wegen unterschiedlicher Interessenlage der Beteiligten hohem Konfliktpotenzial.

b) Wirkungsreichweite (Aspektgewicht 40%):

Zu beurteilen sind die Auswirkungen auf Arbeitsabläufe in organisatorischer Hinsicht. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Wirkung der Führung auf eher klar abgegrenzte Aufgabenbereiche innerhalb der Organisationseinheit bis hin zur Wirkung auf mehrere Verwaltungsbereiche.

2. Führungskompetenz - Linie

Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinne von direkter Personalführung (Leitung einer Organisationseinheit; erfasst werden daher insbesondere folgende Funktionen: Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertretung, Abteilungsvorständin oder -vorstand, Stabsstellenleiterin oder -leiter, Hauptreferatsleiterin oder -

leiter, Bezirkshauptfrau oder -mann, Referatsleiterin oder -leiter, Leiterin oder Leiter sonstiger Landesdienststellen). Diese Anforderungsart kennzeichnet also Modellstellen für „klassische“ Führungs- und Vorgesetztenfunktionen in der Landesverwaltung und führt daher zur Zuordnung dieser Stellen zur Funktionsgruppe „Führungsfunktionen“.

Die Führungskompetenz ist unter dem Aspekt des Anspruchsniveaus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem zeitlichen Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist, zu sehen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Daraus ergeben sich die folgenden beiden Bewertungsaspekte:

a) Führungsebene (Aspektgewicht 62,5%):

Maßgeblich ist das Modellstellen- oder Aufgabenniveau der geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beginnend mit der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind, bis hin zur Führung ganzer Verwaltungsbereiche und der Führung von Expertinnen oder Experten und/oder Führungskräften

b) Führungsspanne (Aspektgewicht 37,5%):

Zu beurteilen ist die Anzahl der direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, woraus sich der zeitliche Anteil für Führungsaufgaben erschließt.

Zu Abs. 4 (Modellstellen-Verordnung):

Die Festlegung der einzelnen Modellstellen erfolgt durch Verordnung der Landesregierung. Dazu werden die Modellstellen wie oben beschrieben nach den einzelnen Anforderungsarten bewertet. Die so ermittelten Anforderungswerte sind zusammenzufassen und ergeben den Stellenwert jeder Modellstelle samt dazugehörendem - mitunter umfangreichem - Stellenanforderungsprofil. Da jeder Stellenwert einem Punktwert innerhalb der Skala der Bewertungsgruppen (siehe § 31 Abs. 3) entspricht, kann über die Bewertung der Modellstelle mit den niedrigsten und jener mit den höchsten Anforderungen die Anzahl der weiteren Modellstellen innerhalb einer Modellfunktion abgeleitet werden, die ebenfalls zu bewerten sind.

Diese Regelung entspricht dem § 3i des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 33:

Diese Bestimmung regelt die Zuordnung der Vertragsbediensteten zu den festgelegten Modellfunktionen und Modellstellen.

Maßgeblich für die Zuordnung ist ausschließlich die konkrete Verwendung der oder des Vertragsbediensteten und damit die für die konkrete Tätigkeit und Funktion der oder des Vertragsbediensteten maßgeblichen Stellenanforderungen. Die Zuordnung hat dabei zu der Modellstelle mit dem am ehesten übereinstimmenden Stellenanforderungsprofil zu erfolgen (dieses ergibt sich aus den Festlegungen in der Modellstellen-Verordnung). Andere Aspekte, wie beispielsweise eine besondere Qualifikation der oder des Vertragsbediensteten, ihr oder sein Leistungsverhalten oder ihr oder seine bisherige Einkommenshöhe haben im Hinblick auf die konsequente Funktionsbezogenheit des neuen Systems unberücksichtigt zu bleiben.

Die Zuordnung ist mit der Verfügung über eine Verwendungsänderung gegebenenfalls anzupassen.

Ist die oder der Vertragsbedienstete aufgrund der Verwendungsänderung einer anderen Modellstelle zugeordnet worden, so ist weiters ihre oder seine Einstufung (Bewertungsgruppe) anzupassen (Höher-/ oder Rückstufung).

Erfolgt die Zuordnung zu einer Modellstelle nach Ansicht der oder des Vertragsbediensteten nicht entsprechend den Anforderungen ihrer oder seiner konkreten Verwendung, so kann sie oder er dies arbeitsgerichtlich geltend machen.

Diese Regelung entspricht dem § 3j des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 34:

§ 13 des Objektivierungsgesetzes sieht vor, dass Abteilungsvorständinnen und -vorstände sowie Bezirkshauptfrauen und -männer befristet auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen sind. Nach Ablauf der Bestellungsdauer ist eine auf fünf Jahre befristete Weiterbestellung zulässig. Das entsprechende Verfahren ist in den §§ 13 bis 13b des Objektivierungsgesetzes geregelt.

Falls eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter nach Ablauf einer befristeten Betrauung nicht weiterbestellt wird, ist ihr oder ihm nach Abs. 2 ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen.

Abs. 2 schließt nicht aus, dass der oder dem Vertragsbediensteten, wenn kein anderer geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auch ein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, der - gemessen an der ihr oder ihm dann gebührenden Bewertungsgruppe - niedriger eingestuft ist. In diesem Fall richtet sich die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nicht - wie es sonst der Fall ist - nach der Zuordnung ihres oder seines Arbeitsplatzes, sondern nach der Bewertungsgruppe, der die oder der Vertragsbedienstete vor einer erstmaligen Betrauung mit der zeitlich begrenzten Funktion angehört hat. Der Dienstgeber wird jedoch im Interesse einer sparsamen und ökonomischen Verwaltungsführung danach zu trachten haben, der oder dem Vertragsbediensteten so rasch wie möglich einen Arbeitsplatz zuzuweisen, bei dem die Zuordnung des Arbeitsplatzes und die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten nicht auseinanderklaffen.

Abs. 1 ist eine Schutzbestimmung, die der oder dem Vertragsbediensteten eine bestimmte dienst- und besoldungsrechtliche Stellung erhalten soll. Sie steht einer allfälligen Zuweisung eines höher bewerteten Arbeitsplatzes und damit dem Erreichen einer entsprechend höheren dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung nicht entgegen.

Die Schutzbestimmung des Abs. 1 soll auch für spätere Verwendungsänderungen gelten, die innerhalb von drei Jahren wirksam werden. Damit soll eine Umgehung der Schutzklausel zu Lasten der oder des Vertragsbediensteten verhindert werden.

Abs. 2 sieht als weiteren Schutz vor einer willkürlichen Verwendungsänderung einer oder eines befristet bestellten Funktionsträgerin oder Funktionsträgers vor, dass diese oder dieser vor Ablauf der Bestelldauer nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses abberufen werden kann. Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem Schutz von Beamtinnen und Beamten vor qualifizierten Verwendungsänderungen.

Die Schutzbestimmungen des § 34 gelten aber nicht nur für befristete Leiterbestellungen nach dem Objektivierungsgesetz, sondern - mangels entsprechender Einschränkung im Gesetzestext - in all jenen Fällen, in denen - auch außerhalb des Anwendungsbereiches des Objektivierungsgesetzes - Landesbediensteten befristet ein einen Anspruch auf Funktionszulage begründender Arbeitsplatz zugewiesen wird (zB Hauptreferatsleitung).

Diese Regelung entspricht dem § 3k des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 35:

Die Regelung im Abs. 1 geht davon aus, dass jede nicht nur vorübergehende Änderung der vertraglich vereinbarten Beschäftigungsart (§ 7 Abs. 2 Z 5), die mit dem Wechsel des Entlohnungsschemas, der Entlohnungsgruppe und der Bewertungsgruppe verbunden ist, grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten geändert werden kann. Eine Änderung der Verwendung der oder des Vertragsbediensteten ist daher grundsätzlich nur soweit zulässig, als damit keine Änderung der vereinbarten Einstufung verbunden ist. Ausnahmen von diesem Grundsatz enthalten die Abs. 2 und 3. In diesen Fällen ist eine Änderung der Verwendung der oder des Vertragsbediensteten auch ohne deren oder dessen Zustimmung mit der Folge einer Einstufungsänderung zulässig.

Die dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen einer Verwendungsänderung werden in Abs. 2 geregelt. Eine Einstufung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe ist nur durch einvernehmliche Änderung des Dienstvertrages möglich. Eine Einstufung in eine niedrigere Bewertungsgruppe ist hingegen nicht an das Einvernehmen mit der oder dem Vertragsbediensteten gebunden.

Aus Abs. 3 ergibt sich, dass die besoldungsrechtlichen Auswirkungen einer Einstufungsänderung nach § 34 oder § 35 unmittelbar mit dem auf die Einstufungsänderung folgenden Tag wirksam werden. Gemäß Abs. 3 zweiter Satz ist § 35 sowohl auf Verwendungsänderungen ohne Dienstortwechsel als auch auf Verwendungsänderungen mit Dienstortwechsel (Versetzungen) anzuwenden.

Diese Regelung entspricht dem § 3l des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 36:

Wird eine oder ein Vertragsbediensteter in eine niedrigere Bewertungsgruppe ihrer oder seiner Entlohnungsgruppe eingestuft, so gebührt ihr oder ihm eine Ergänzungszulage auf ihr oder sein bisheriges Monatsentgelt. Die Ergänzungszulage wird in einem Prozentsatz der Differenz zwischen der neuen Funktionszulage und der bisherigen Funktionszulage bzw., wenn für die neue Verwendung keine Funktionszulage vorgesehen ist, in einem Prozentsatz der bisherigen Funktionszulage bemessen. Nach Ablauf von 3 Jahren nach der Verwendungsänderung erlischt der Anspruch auf Ergänzungszulage. Eine Ergänzungszulage gebührt auch einer oder einem Vertragsbediensteten, die oder der von einer befristeten

Funktion vorzeitig abberufen wird. Diesfalls erlischt der Anspruch mit dem Enden der ursprünglich vorgesehenen Bestelldauer. Eine Ergänzungszulage gebührt nicht im Falle der Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe und bei Ausscheiden aus einer befristeten Funktion mit Ablauf der Bestelldauer.

Der Bemessung der Ergänzungszulage ist nur der Funktionsanteil (60%) der wegfallenden Funktionszulage zugrunde zu legen, wenn in der neuen Verwendung kein Anspruch auf Funktionszulage besteht. Der Mehrleistungs- und Aufwandsanteil ist nicht zu berücksichtigen, da in der neuen Verwendung allfällige Mehrleistungen und Aufwendungen gesondert verrechnet werden können.

Diese Regelung entspricht dem § 31 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 37:

Die Bestimmungen über Funktionszulagen sind auf Landesbedienstete, die bei einem fremden Rechtsträger Dienst leisten, nicht anzuwenden, da in diesen Bereichen eine analytische Arbeitsplatzbewertung als Grundlage für eine Funktionszulagenregelung fehlt.

Diese Regelung entspricht dem § 3n des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 geltenden Fassung.

Zu § 38:

Diese Bestimmung regelt den Beginn und das Ende des Anspruchs auf Monatsentgelt sowie das Wirksamwerden von Änderungen des Monatsentgelts. Im Falle eines vom Dienstgeber verschuldeten vorzeitigen Austritts der oder des Vertragsbediensteten behält diese oder dieser seine Entgeltansprüche bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung geendet hätte. Sie oder er hat sich allerdings - ausgenommen in den ersten drei Monaten - anderweitige Einkünfte anrechnen zu lassen. Für Teile eines Monats wird das Monatsentgelt in der Weise berechnet, dass der verhältnismäßige Teil für den Rumpfmonat gebührt.

Diese Regelung entspricht dem § 17 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 39:

Diese Bestimmung legt als Auszahlungstermine des Monatsentgelts im weiteren Sinne und der Kinderzulage den 15. jeden Monats bzw., wenn dieser kein Arbeitstag ist, den vorhergehenden Arbeitstag fest. Bei Enden des Dienstverhältnisses sind diese Leistungen zum Endigungszeitpunkt fällig. Auszahlungszeitpunkt für die Sonderzahlungen sind der 15. März, der 15. Juni, der 15. September und der 15. November oder der jeweils vorhergehende Arbeitstag. Bei Enden des Dienstverhältnisses wird die Sonderzahlung innerhalb von einem Monat nach dem Enden fällig. Der Auszahlungsbetrag ist auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

Diese Regelung entspricht dem § 18 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 40:

Für den Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz sowie für die Rückforderung von Übergenüssen ist eine dreijährige Verjährungsfrist vorgesehen. Verjährte Ansprüche bleiben als Naturalobligation bestehen, können aber nicht mehr gerichtlich durchgesetzt werden. Die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs gegenüber dem Dienstgeber entfaltet eine Unterbrechungswirkung. Im Falle einer negativen Entscheidung oder des Verschweigens des Dienstgebers muss die oder der Vertragsbedienstete Klage einbringen, ansonsten die Unterbrechung der Verjährungsfrist nicht als eingetreten gilt, wobei in diesem Zusammenhang bestimmte Fristen zu beachten sind.

Diese Regelung entspricht dem § 18a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 41:

Diese Bestimmung regelt die Vorrückung in dem für Vertragsbedienstete maßgebenden System der Vorrückungslaufbahn. Die Vorrückung richtet sich nach dem Vorrückungstichtag (siehe § 51) und nicht nach dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses. Die oder der Vertragsbedienstete rückt nach jeweils zwei Jahren (Vorrückungszeitraum) in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Entlohnungsstufe vor. Für die Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2 sind allerdings fünf Jahre erforderlich. Die Verlängerung des

ersten Vorrückungszeitraums und damit der Gehaltstabellen um drei Jahre wurde durch die mit dem Gesetz LGBI. Nr. 80/2011 eingeführte Anrechnung von Zeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres ausgeglichen. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage begründen diese Änderung wie folgt:

„Die Neuregelung ist von der Intention getragen, die bestehenden Vorrückungslaufbahnen so weit wie möglich zu erhalten bzw. die Regelungen für die Anrechnung von Vordienstzeiten so zu gestalten, wie sie voraussichtlich festgelegt worden wären, wenn das durch die Gleichbehandlungsrichtlinie und das Urteil des EuGH im Fall HÜTTER konkretisierte Verbot der Altersdiskriminierung bereits bei ihrer Schaffung in dieser Form bestanden hätte. Die das Kernstück der Neuregelung bildenden Bestimmungen haben folgenden Inhalt:

1. Die Anrechnung von Vordienstzeiten wird zeitlich nach unten begrenzt durch den 1. Juli desjenigen Jahres, in dem eine neunjährige Schulpflicht tatsächlich oder fiktiv vollendet wurde; dies gilt damit etwa auch für Personen mit tatsächlich kürzerer (nur acht Schuljahre Schulpflicht bis 1966, längere tatsächliche Schulpflicht in einigen EU-Mitgliedstaaten). Dadurch werden in einer Durchschnittsbetrachtung bei Vorliegen entsprechender anrechenbarer Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr - insbesondere kommen Dienst- und Lehrzeiten bei einer Gebietskörperschaft in Betracht sowie Schulzeiten, wenn eine bestimmte Schulausbildung ein Ernennungserfordernis bildet - drei Jahre an zusätzlichen Vordienstzeiten angerechnet. Bei der Qualität der anzurechnenden Zeiten selbst erfolgt keine Änderung (§ 10 Abs. 1 LBBG 2001, § 26 Abs. 1 VBG).
2. Zur Wahrung der bestehenden besoldungsrechtlichen Stellung werden sämtliche Gehaltstabellen um drei Jahre verlängert. Erreicht wird dies durch eine Verlängerung der Vorrückungsdauer von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe jeder Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe um drei Jahre. Im Biennalsystem beträgt der für die Vorrückung in die Gehaltsstufe 2 erforderliche Zeitraum in Zukunft damit fünf statt bisher zwei Jahre (§ 8 Abs. 1 LBBG 2001, § 19 Abs. 1 VBG).
3. Die besoldungsrechtliche Stellung von Bediensteten mit entsprechenden zusätzlich anrechenbaren Zeiten vor dem 18. Lebensjahr ändert sich damit grundsätzlich nicht. Um eine Verschlechterung der besoldungsrechtlichen Stellung derjenigen Bediensteten auszuschließen, die nicht über entsprechende anrechenbare Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr verfügen, werden in Zukunft bis zu drei Jahre „sonstiger“ Zeiten zur Gänze für die Vorrückung angerechnet. Die Zeit zwischen Abschluss der Schulpflicht und Vollendung des 18. Lebensjahrs ist damit entweder als an sich anrechenbare Zeit oder als sonstige Zeit für die Vorrückung anzurechnen (§ 10 Abs. 1 LBBG 2001, § 26 Abs. 1 VBG), womit die Verlängerung der Gehaltstabellen um drei Jahre grundsätzlich ausgeglichen wird. Die bereits bestehende Halbanrechnung sonstiger Zeiten im Ausmaß von bis zu elf Jahren bleibt unberührt.
4. Das Zusammentreffen von anrechenbaren Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr und von sonstigen Zeiten im Ausmaß von insgesamt mehr als drei Jahren würde zu einer sachlich kaum zu rechtfertigenden Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung führen (Bsp.: Abschluss einer höheren Schule, dann Studium mit Überschreitung der Mindeststudiendauer um drei Jahre würde eine zusätzliche Anrechnung von sechs Jahren bewirken). Um dies auszuschließen, wird die Anrechnung von Schul-, Lehr- und sonstigen Zeiten mit insgesamt drei Jahren beschränkt. Bei längerer Mindestdauer der Ausbildung (13. Schulstufe bei berufsbildenden höheren Schulen, mehr als drei Jahre Mindestlehrzeit bei bestimmten Lehrberufen) erhöht sich dieses Höchstausmaß entsprechend (§ 10 Abs. 1a LBBG 2001, § 26 Abs. 1a VBG).

Die Neuregelung vermeidet durch die Loslösung von jeglicher Anknüpfung der Anrechnung von Vordienstzeiten an ein bestimmtes Lebensalter jegliche direkte Altersdiskriminierung. Die Anbindung an den Abschluss der Schulpflicht könnte zwar infolge ihrer mittelbaren Altersabhängigkeit als mittelbare Diskriminierung betrachtet werden, sie ist aber durch ihren engen Zusammenhang mit europarechtlichen und innerstaatlichen Jugendschutzbestimmungen wohl sachlich gerechtfertigt und auch angemessen und erforderlich im Sinne des Art. 2 der Gleichbehandlungsrichtlinie.

Die neue Vollanrechnung von bis zu drei Jahren an „sonstigen“ Zeiten (das sind an sich nicht anrechenbare Zeiten) soll gewährleisten, dass die Zurücklegung der auf fünf Jahre verlängerten Eingangsgehaltsstufe 1 auch jenen Bediensteten ermöglicht wird, die nach Abschluss der neunten Schulstufe keine einschlägigen Zeiten aufweisen (zB Beschäftigung in der Privatwirtschaft, Abschluss einer höheren Schule, ohne dass dies ein Ernennungserfordernis darstellt). Die Deckelung der Schul-, Lehr- und voll anrechenbaren sonstigen Zeiten soll rein aus sonstigen Zeiten resultierende und damit unangemessene Vorrückungsgewinne verhindern.“

Die Vorrückung kann nur am 1. Jänner oder am 1. Juli stattfinden (Vorrückungstermin). Liegt der Vorrückungssichttag in der Zeit zwischen dem 1. Oktober und dem 31. März, so ist der Vorrückungs-

termin der 1. Jänner, liegt der Vorrückungstichtag zwischen dem 1. April und dem 30. September, so findet die Vorrückung am 1. Juli statt.

Diese Regelung entspricht dem § 19 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 42:

§ 42 erklärt die Dienstzeitregelungen im Dienstrecht der Landesbeamtinnen und Landesbeamten (§§ 50 bis 64 LBDG 1997) als auf die Vertragsbediensteten anwendbar. Auf die Vertragsbediensteten sind daher jene Bestimmungen des LBDG 1997 anzuwenden, die die regelmäßige Wochendienstzeit, die Dienstpläne, die Höchstgrenzen der Tages- und Wochendienstzeit, die Ruhepausen, die Tages- und Wochenruhezeiten, die Reisezeit, die Überstunden, Bereitschaft und Journaldienst sowie die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit regeln. Die Abweichungen im Zusammenhang mit der Anwendbarerklärung des Rechtsinstituts der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit sind in den Besonderheiten des Dienstvertragsrechts begründet.

Diese Regelung entspricht dem § 20 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 43:

Diese Bestimmung regelt das Modell des Sabbatical, eine Form der geblockten Teilzeitbeschäftigung. Die Rahmenzeit, die hierfür festzulegen ist, kann entweder zwei, drei, vier oder fünf Jahre betragen. Diese Rahmenzeit besteht aus einer Dienstleistungsphase und einer Freistellungsphase. Die Dauer der Freistellung beträgt mindestens sechs und höchstens zwölf Monate. Während der Dienstleistungszeit arbeitet die oder der Bedienstete entsprechend dem Beschäftigungsausmaß, das für sie oder ihn ohne Sabbatical gelten würde. Dies kann Vollbeschäftigung oder auch Teilbeschäftigung sein.

Der Antrag hat den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit zu enthalten. Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen Antragstellerin oder Antragsteller und Dienstgeber zu vereinbaren. Diese Vereinbarung soll eine gewisse Flexibilität bezüglich der Festlegung der Freistellungsphase ermöglichen: Der Dienstgeber ist nicht an eine antragsmäßige Zeitspanne gebunden, sondern kann im Sinne vorausschauender Personalbewirtschaftung geeignete Zeitspannen für die Freistellung anbieten und letztlich zu einer Vereinbarung über deren Ausmaß und zeitliche Lagerung gelangen.

Eine derartige Vereinbarung ist jedoch nicht zulässig, wenn eine erforderliche Vertretung nicht im Sinne des Abs. 2 gewährleistet ist. In diesem Fall ist der Antrag vom Dienstgeber abzuweisen. Diese Regelung - ihrem Inhalt nach eine Legaldefinition der „wichtigen dienstlichen Gründe“ im Sinne des Abs. 1 Z 1 - soll insbesondere Bereichen, in denen wegen des Gebots zur ständigen Aufrechterhaltung einer personellen Mindestbelegung, der lang dauernden Ausbildungserfordernisse, der bereits bestehenden zeitlichen Belastungssituation der Bediensteten und der aus personalwirtschaftlicher Sicht erforderlichen Einplanung weiterer Freistellungen aufgrund von Rechtsansprüchen wie etwa von Karenzen nach dem Bgld. MVKG Sabbatical-Freistellungen nur bis zu einem gewissen Ausmaß möglich sind, eine klare Handhabe zur Abweisung eines Antrags geben, der aus diesen Gründen nicht bewilligt werden kann. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass sich die Begründung der Abweisung auf das Nichtvorliegen einer Vereinbarung beschränken könnte, vielmehr ist darzulegen, aus welchen Gründen der Dienstgeber die Vereinbarung nicht eingehen durfte. In dieser Begründung braucht jedoch nicht dargelegt werden, warum die Freistellung beispielsweise nicht durch Mehrdienstleistungen bestehender Bediensteter aufgefangen werden kann, sondern nur, warum keine geeigneten Bediensteten für die Vertretung zur Verfügung stehen bzw. aufgenommen werden können. Letzteres ist etwa dann der Fall, wenn die Eignung beispielsweise eine zweijährige Ausbildung voraussetzt, die Vertretungskraft damit zwei Jahre vor ihrem tatsächlichen Einsatz aufgenommen werden und dadurch der Stellenplan überzogen werden müsste.

Sofern keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen, kann - auf Antrag der oder des Bediensteten - das Sabbatical widerrufen oder auch vorzeitig beendet werden.

Aus den in Abs. 6 angeführten Gründen endet das Sabbatical ex lege zu dem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass diese Gründe jeweils länger als einen Monat dauern werden. In den Fällen, in denen bereits im Vorhinein bekannt ist, dass sie länger als einen Monat dauern werden, wie beispielsweise beim Karenzurlaub oder Beschäftigungsverbot, endet das Sabbatical mit Beginn des jeweiligen Anlasses. Ist die Dauer unbekannt, wie etwa im Falle einer Suspendierung oder eines unentschuldigtem Fernbleibens, endet das Sabbatical erst in dem Zeitpunkt, in dem der Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

Diese Regelung entspricht dem § 20a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 44:

§ 44 enthält die besoldungsrechtlichen Begleitmaßnahmen. Grundsätzlich „spart“ die oder der Bedienstete im Sabbatical-Modell in der Phase der Dienstleistung, wo sie oder er mehr Arbeitszeit erbringt als ihrem oder seinem Monatsentgelt entspricht, einen Teil ihres oder seines Monatsentgelts für die Phase der Freistellung an, in der weiterhin das Monatsentgelt im durchschnittlichen Ausmaß ihrer oder seiner Wochendienstzeit während der gesamten Rahmenzeit gebührt.

Beispiel 1:

Eine vollbeschäftigte Bedienstete oder ein vollbeschäftigter Bediensteter vereinbart eine Herabsetzung der Wochendienstzeit mit geblockter Dienstleistung über 5 Jahre wie folgt:

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
1	100%	80%
2	100%	80%
3	100%	80%
4	Freistellung	80%
5	100%	80%

Abs. 3 stellt klar, dass für den Fall der nachträglichen Veränderung des Beschäftigungsausmaßes eine neue Festsetzung des Monatsentgelts erfolgt.

Beispiel 2:

Ausgehend von obigem Beispiel wird angenommen, dass im dritten Jahr nachträglich eine Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes auf 50% erfolgt. Die Herabsetzung ist in den ersten beiden Jahren wie ursprünglich vorgesehen erfolgt.

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
1	100%	80%
2	100%	80%

Eine Neufestsetzung infolge Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 50% im dritten Jahr würde für die restliche Laufzeit zu folgendem Ergebnis führen:

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
3	50%	50%
4	Freistellung	70%
5	100%	70%

Das Gesamtentgelt im Ausmaß von 350% des Vollzeitentgelts entspricht damit der Gesamtdienstleistung im Ausmaß von 350% der Volldienstleistung, jeweils über fünf Jahre gemessen.

Nicht aliquotiert werden dagegen Nebengebühren, Vergütungen und sonstige Abgeltungen, da bei diesen die für eine Aliquotierung erforderliche Prognose über die gesamte Rahmenzeit nicht möglich ist. Nebengebühren gebühren daher während der Dienstleistungsphase voll, während der Freistellung dagegen gar nicht. Dasselbe gilt für die strikt an die tatsächliche Dienstleistung gekoppelten Zulagen im Lehrerbereich (Abs. 2 und 5).

Abs. 4 sieht eine Neuberechnung der Bezüge bzw. Monatsentgelte bei vorzeitiger Beendigung des Sabbaticals oder bei Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis vor. Die Verjährung spielt dabei keine Rolle, da die Forderung des Landes oder der oder des Bediensteten erst durch die Neuberechnung entsteht. Um die sich aus einer Neuberechnung allenfalls ergebende Rückforderung jedenfalls zu ermöglichen, wird der Einwand des gutgläubigen Empfangs ausgeschlossen. Besteht nach einem Abbruch des Sabbaticals wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Landesforderung auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden; darüber hinaus ist Ratenzahlung möglich.

Diese Regelung entspricht dem § 20b VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 45:

Die oder der Vertragsbedienstete hat grundsätzlich Anspruch auf die volle Höhe der Bezüge. § 45 sieht für nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete eine Kürzung des Monatsentgelts und der Zulagen auf den jeweiligen Prozentsatz des Beschäftigungsausmaßes vor. Ausnahmen gelten allerdings für die Kinderzulage, die auch bei Teilzeitbeschäftigung ungekürzt gebührt, und für die Funktionszulage. Der in dieser enthaltene Mehrleistungsanteil hat nicht bloß aliquot, sondern zur Gänze zu entfallen. Während der Teilzeitbeschäftigung erbrachte Mehrleistungen sind durch Nebengebühren in Form der Einzelbemessung abzugelten oder in Freizeit auszugleichen.

Diese Regelung entspricht dem § 21 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 46:

Durch diese Bestimmung werden die die Nebengebühren, den Fahrtkostenzuschuss und die Jubiläumszuwendung betreffenden Regelungen des LBBG 2001 in das Landesvertragsbedienstetenrecht rezipiert. Der Bemessung der Jubiläumszuwendung einer oder eines teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten ist jedoch - abweichend vom LBBG 2001 - das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis zugrunde zu legen. Die Jubiläumszuwendung in der Höhe von 400% des Monatsentgelts und der Kinderzulage gebührt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis mit einer Dienstzeit von weniger als 40 aber mindestens 35 Jahren nur dann, wenn die oder der Vertragsbedienstete das Regelpensionsalter erreicht hat, nicht aber bei Inanspruchnahme einer Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits-, Hackler-, Schwerarbeits- oder Korridorpenion.

Die im Nebengebührenrecht der Landesbeamtinnen und Landesbeamten enthaltenen Regelungen für Bedienstete, die eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in Anspruch nehmen, gelten auch für jene Vertragsbediensteten, die auf Grund freier Vereinbarung teilzeitbeschäftigt sind.

Die den Vertragsbediensteten gebührende Verwaltungsdienstzulage entspricht jener für Landesbeamtinnen und Landesbeamte, wobei die höhere Stufe für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe a ab der Entlohnungsstufe 9 vorgesehen ist. Rezipiert werden auch die Bestimmungen des LBBG 2001 über die Pflegedienstzulage und die Pflegedienst-Chargenzulage, wobei ab der Entlohnungsstufe 11 die höhere Pflegedienstzulage gebührt.

Diese Regelung entspricht dem § 22 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 47:

§ 47 regelt die Gewährung von Sachleistungen in der Weise, dass die für Landesbeamtinnen und Landesbeamten geltenden Bestimmungen betreffend Dienst- und Naturalwohnungen, Dienstkleidung und sonstige Sachbehelfe für anwendbar erklärt werden.

Diese Regelung entspricht dem § 23 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 48:

§ 48 regelt die Ansprüche der Vertragsbediensteten bei Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, wegen eines Beschäftigungsverbots nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen und wegen sonstiger Gründe.

Ist die oder der Vertragsbedienstete durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, so behält er - außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit - den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Zulagen bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen. Dauert die Dienstverhinderung über diese Zeiträume hinaus an, so gebührt für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgelts und der Zulagen.

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

Wird die oder der Vertragsbedienstete durch andere wichtige, ihre oder seine Person betreffende Gründe ohne ihr oder sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihr oder ihm das Monatsentgelt und die Zulagen für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

Dienstverhinderungen wegen Krankheit oder Unfall führen nach einjähriger Dauer der Dienstverhinderung zur ex-lege-Auflösung des Dienstverhältnisses. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten auf diese Rechtsfolge hinzuweisen.

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 24 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war. Mit dem Inkrafttreten des Bgld. LVBG 2013 sind allerdings folgende Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage vorgesehen:

Nach der bisherigen Rechtslage haben Vertragsbedienstete keinen Anspruch auf Fortzahlung des Monatsentgelts nach § 24 Abs. 1 VBG, wenn sie früher als 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind. Auch die Fortzahlung im Falle einer Dienstverhinderung durch andere wichtige, die Person betreffende Gründe gemäß § 24 Abs. 7 VBG in der bisherigen Fassung setzt eine mindestens einmonatige Dienstleistung voraus.

Vergleichbare Wartezeiten kennt das Beamtenrecht nicht. Im Bereich des allgemeinen Arbeitsrechts wurden entsprechende Regelungen im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch und im Entgeltfortzahlungsgesetz bereits durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000, BGBl. I Nr. 44, im Hinblick auf eine Angleichung an das Recht der Angestellten aufgegeben. Im Sinne einer Harmonisierung entfallen nunmehr auch im Bgld. LVBG 2013 sowohl die 14-tägige als auch die einmonatige Wartezeit. Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt jedoch wie bei der Dienstverhinderung durch Unfall, dass der Dienst angetreten wurde.

Da Frauen öfter einen unterbrochenen Berufsverlauf aufweisen, betrifft diese Maßnahme tendenziell mehr Frauen als Männer.

Zu § 49:

Diese Bestimmung räumt einen Anspruch auf Dienstbefreiung anlässlich eines Kuraufenthaltes ein, wenn bestimmte Voraussetzungen (zB Kostentragung durch einen Sozialversicherungsträger) erfüllt sind. Bei der Einteilung der Dienstbefreiung ist auf zwingende dienstliche Rücksichten Bedacht zu nehmen. Die Dienstbefreiung gilt als eine durch Krankheit bedingte Abwesenheit vom Dienst.

Diese Regelung entspricht dem § 24a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 50:

Der oder dem Vertragsbediensteten, die oder der ohne ihr oder sein Verschulden in eine Notlage geraten ist, kann ein Vorschuss bis zur Höhe von 7 300 Euro gewährt werden. Ein Vorschuss kann auch bei Vorliegen sonstiger berücksichtigungswürdiger Gründe gewährt werden. Die Rückzahlung hat in höchstens 120 Monatsraten zu erfolgen. Vertragsbediensteten, die in einem befristeten Dienstverhältnis stehen, kann ein Vorschuss nicht gewährt werden. Unter den genannten Voraussetzungen ist auch eine einmalige nicht rückzahlbare Geldaushilfe möglich.

Diese Regelung entspricht dem § 25 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 51:

Diese Bestimmung regelt die Ermittlung des Vorrückungstichtags, der für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen maßgebend ist (siehe Erläuterungen zu § 41). Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, dem Tag der Anstellung nach näher geregelten Grundsätzen vorangesetzt werden.

Die in Abs. 2 aufgezählten Zeiten (zB Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einer vergleichbaren Einrichtung eines EWR-Mitgliedstaats, Zeiten der Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes, bestimmte Zeiten einer Schul- oder Berufsausbildung oder eines Studiums) sind zur Gänze zu berücksichtigen. Sonstige Zeiten werden bis zu drei Jahren zur Gänze - außer bei Vorliegen von Zeiten des erfolgreichen Abschlusses einer höheren Schule oder einer Lehre bei einer Gebietskörperschaft - und darüber hinaus - bis zu elf Jahren - zur Hälfte angerechnet.

Diese Ermittlung des Vorrückungsstichtages beruht auf dem Gesetz LGBl. Nr. 80/2011. Für Vertragsbedienstete, die vor dem 24. Dezember 2011 in den Landesdienst eingetreten sind und keinen Antrag auf Überleitung in das neue Vordienstzeitenanrechnungssystem gestellt haben, gilt gemäß § 116 Abs. 6 weiterhin das Altrecht.

Diese Regelung entspricht dem § 26 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 52:

§ 52 regelt den grundsätzlichen Anspruch der oder des Vertragsbediensteten auf Erholungsurlaub. Als Urlaubsjahr wird das Kalenderjahr festgelegt.

Diese Regelung entspricht dem § 27 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 53:

§ 53 regelt das Ausmaß des Erholungsurlaubs. Abweichend von der bisherigen Rechtslage wird das Urlaubsausmaß bereits im Gesetz in Arbeitstagen (Montag bis Freitag) ausgedrückt. Die bisherige Regelungstechnik, die Umrechnung des gesetzlich in Werktagen (Montag bis Samstag) ausgedrückten Urlaubsausmaßes bei Fünftageweche der Vollziehung zu überlassen, erscheint unter Berücksichtigung des Umstandes, dass im gesamten Landesdienst bereits die Fünftageweche eingeführt wurde, obsolet. Andererseits ist die bisherige Rechtslage im Hinblick auf die äußerst unbestimmten Umrechnungsdeterminanten der Interessen des Dienstgebers und der Interessen der Bediensteten unter dem Blickwinkel des Bestimmtheitsgebots des Art. 18 Abs. 1 B-VG verfassungsrechtlich bedenklich. Eine Änderung des faktischen Urlaubsausmaßes und damit eine Änderung für den Dienstgeber aus dem Urlaubsrecht resultierenden Kostensituation tritt durch die Neuregelung nicht ein.

Eine weitere Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage ergibt sich daraus, dass in Zukunft der für die Urlaubsaliquotierung bei bestimmten Abwesenheiten vom Dienst maßgebende Zeitpunkt je nach Abwesenheitsart unterschiedlich geregelt wird. Der Zeitpunkt der Urlaubsaliquotierung soll bei „gänzlichen Freistellungen“ - ausgenommen einer Karenz nach dem Bgl. MVKG - mit dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung festgelegt werden. Urlaubsansprüche werden daher bereits bei Gewährung eines Karenzurlaubs oder einer sonstigen Freistellung aliquotiert und nicht erst bei Antritt derselben. Bei Karenzen nach dem Bgl. MVKG erfolgt die Aliquotierung erst bei Antritt. Da der Frühkarenzurlaub für Väter in dienstrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln ist (§ 64 Abs. 4 Bgl. LVBG 2013), gilt auch für diesen, dass die Aliquotierung erst bei Antritt erfolgt.

§ 53 regelt weiters - in gleicher Weise wie bisher - das Ausmaß des Erholungsurlaubs im ersten Dienstjahr, die Verkürzung des Urlaubsausmaßes, wenn in das Urlaubsjahr bestimmte Abwesenheiten vom Dienst fallen, weiters den Stichtag für Ermittlung des Urlaubsausmaßes und schließlich den Begriff des für den Urlaubsstichtag maßgebenden Dienstalters.

Zu § 54:

Diese Bestimmung räumt behinderten Vertragsbediensteten einen Anspruch auf einen Zusatzurlaub ein, dessen Ausmaß nunmehr ebenfalls in Arbeitstagen ausgedrückt wird und sich - wie bisher - am Grad der Behinderung orientiert.

Diese Regelung entspricht - mit Ausnahme der Festlegung des Zusatzurlaubs in Arbeitstagen - dem § 27b VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 55:

Diese Bestimmung regelt die Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden für jene Vertragsbediensteten, die Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst zu leisten haben. Für Vertragsbedienstete, die nicht vollbeschäftigt sind oder für die ein verlängerter Dienstplan gilt, vermindert bzw. erhöht sich das in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß entsprechend. Bei Änderungen des Beschäftigungsausmaßes ist das in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß jeweils neu zu berechnen.

Diese Regelung entspricht dem § 27d VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 56:

§ 56 regelt den Verbrauch des Erholungsurlaubs. Jedem Urlaubsantritt hat eine Vereinbarung zwischen der oder dem Vertragsbediensteten und dem Dienstgeber voranzugehen, bei deren Abschluss einerseits die dienstlichen Interessen und andererseits die persönlichen Verhältnisse der oder des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen sind. In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses ist der Urlaubsverbrauch nur aliquot - ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat - möglich.

Diese Regelung entspricht dem § 27e VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 57:

Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände kann der oder dem Vertragsbediensteten ein Vorgriff auf Urlaubsansprüche des Folgejahres gewährt werden.

Diese Regelung entspricht dem § 27f VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 58:

§ 58 regelt jene Fälle, in denen eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter während eines Erholungsurlaubs erkrankt, wegen der notwendigen Pflege bestimmter Angehöriger (§ 69 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4) an der Dienstleistung verhindert ist oder wegen eines Unfalls dienstunfähig wird. In diesen Fällen sind die Tage der Dienstverhinderung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Voraussetzung ist allerdings die fristgerechte Erfüllung der Meldepflicht und die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses sowie - bei im Ausland eingetretenen Verhinderungsfällen - einer behördlichen Bestätigung, dass die das Zeugnis ausstellende Person zur ärztlichen Berufsausübung berechtigt ist.

Diese Regelung entspricht dem § 27g VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 59:

§ 59 sieht vor, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn er nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wird. Die Verfallsfrist verlängert sich um ein Kalenderjahr, wenn ein Urlaubsverbrauch aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall oder wegen eines Beschäftigungsverbots nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften nicht möglich war. Eine Karenz nach dem Bgld. MVKG bewirkt eine Hemmung des Ablaufs der Verfallsfrist.

Diese Regelung entspricht dem § 27h VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 60:

Diese Bestimmung ermöglicht es, eine Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubs aus besonderen dienstlichen Rücksichten durch einseitige Anordnung des Dienstgebers abzuändern. Allfällige der oder dem Vertragsbediensteten oder ihren oder seinen nahen Angehörigen (§ 69) durch eine solche abändernde Verfügung erwachsenden Mehrauslagen sind zu ersetzen.

Diese Regelung entspricht dem § 28 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 61:

Diese Bestimmung regelt die Ansprüche der oder des Vertragsbediensteten, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht der gesamte zustehende Erholungsurlaub verbraucht wurde. In diesem Fall gebührt der oder dem Vertragsbediensteten für den noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruch des Kalenderjahres, in dem das Dienstverhältnis endet, eine Ersatzleistung im Ausmaß jenes Anteils der auf die Zeit des Erholungsurlaubs entfallenden Bezüge, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit zur gesamten Jahresdienstleistung in diesem Urlaubsjahr entspricht. Diese Ersatzleistung gebührt nicht bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund.

Hat die oder der Vertragsbedienstete bereits vor der Beendigung des Dienstverhältnisses Urlaub für dieses Kalenderjahr konsumiert, vermindert sich die Ersatzleistung entsprechend. Ist der bereits verbrauchte

Erholungsurlaub jedoch länger gewesen, als es der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses entspricht, ist ein „zu viel“ an erhaltenen Bezügen nicht rückzuerstatten, mit Ausnahme bei einer Beendigung durch unberechtigten vorzeitigen Austritt bzw. verschuldeter Entlassung.

Weiters wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren anstelle des Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung ungeschmälert, d.h. in voller Höhe des auf die Zeit des nicht verbrauchten Erholungsurlaubs entfallenden Monatsentgelts (einschließlich der Kinderzulage), zusteht, sofern der Urlaubsanspruch noch nicht verfallen ist.

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG ist der Bemessung der Urlaubersatzleistung für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebende Beschäftigungsausmaß in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, zugrunde zu legen. Diese besondere Bemessungsregel soll jedoch nur dann gelten, wenn das Dienstverhältnis durch begründeten vorzeitigen Austritt, Dienstgeberkündigung, einverständliche Lösung oder unverschuldete Entlassung endet.

Bei Tod der oder des Vertragsbediensteten steht die Ersatzleistung den Erben zu, wobei ihnen die Leistung zu eigenem Recht gebührt und nicht in den Nachlass fällt. Bei mehreren Erben hat die Aufteilung nicht zu gleichen Teilen, sondern nach den Erbquoten zu erfolgen.

Diese Regelungen entsprechen dem § 28b VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 62:

Der oder dem Vertragsbediensteten kann aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden, sofern der Gewährung keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen. Der Sonderurlaub darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen (Abs. 1 und 3). Ist auch nur eine der Voraussetzungen nicht erfüllt, ist ein Sonderurlaub nicht zu gewähren. Die Entscheidung, ob und in welcher Dauer Sonderurlaub gewährt wird, liegt daher erst dann im Ermessen des Dienstgebers, wenn alle Voraussetzungen vorliegen. Im Ermessensbereich hat sich die Entscheidung über die Gewährung und die Dauer des Sonderurlaubs von einer Abwägung aller im Einzelfall relevanten öffentlichen und privaten Interessen leiten zu lassen. Im Hinblick auf den Ausnahmecharakter des Sonderurlaubs ist ein strenger Maßstab anzulegen, weil andernfalls allzu leicht eine gleichheitswidrige Begünstigung von einzelnen Bediensteten eintreten kann. Während des Sonderurlaubs werden die Bezüge ungekürzt weitergezahlt (Abs. 2).

Die Landesregierung hat 2009 Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlauben erlassen. Danach dürfen bei bestimmten Anlässen (zB Geburt, Eheschließung, Übersiedlung, Tod, Prüfung) Sonderurlaube eines bestimmten Ausmaßes mit vorheriger oder ohne vorherige Genehmigung in Anspruch genommen werden.

Diese Regelungen entsprechen dem § 29a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 63:

Nach dieser Bestimmung kann der oder dem Vertragsbediensteten ein Karenzurlaub, das ist ein Urlaub unter Entfall der Bezüge, gewährt werden. So wie der Sonderurlaub ist auch der Karenzurlaub antragsbedürftig und darf nur gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen (Abs. 1). In bestimmten im Gesetz taxativ angeführten Fällen, zB bei Bestellung einer oder eines Vertragsbediensteten zur Vizepräsidentin oder zum Vizepräsidenten eines Landesschulrats, ist eine ex-lege-Karenzierung vorgesehen (Abs. 2). Karenzurlaube dürfen eine Gesamtdauer von zehn Jahren nicht überschreiten (Abs. 3), jedoch gelten für aus bestimmten Anlässen gewährte Karenzurlaube, zB zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes, Sonderbestimmungen (Abs. 4).

Diese Regelungen entsprechen grundsätzlich dem § 29b VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war. Allerdings können zufolge der Überführung der Unabhängigen Verwaltungssenate in Landesverwaltungsgerichte die Bestimmungen über eine Karenzierung für die Dauer eines befristeten Dienstverhältnisses bei einem Unabhängigen Verwaltungssenat ab 2014 entfallen.

Zu § 64:

Mit dieser Bestimmung wurde für Väter die Möglichkeit geschaffen, einen Karenzurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen. Für

den Fall, dass die Mutter keinem Beschäftigungsverbot unterliegt - weil sie beispielsweise nicht erwerbstätig ist - werden die Fristen des § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG fiktiv herangezogen. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbot der Mutter kann der Vater Beginn und Dauer des Karenzurlaubs - unter Berücksichtigung wichtiger dienstlicher Erfordernisse - frei wählen (zB direkt nach der Geburt oder erst nach einem Sonder- oder Erholungsurlaub). Das Ausmaß des Frühkarenzurlaubs kann bis zu vier Wochen betragen. Der Vater hat bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Anspruch auf Gewährung des Karenzurlaubes. Dieser ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz zu betrachten und daher zB auch auf zeitabhängige Rechte voll anzurechnen. Nicht anzurechnen ist der Karenzurlaub auf die Dauer der Karenz nach dem Bgl. MVKG und verkürzt daher nicht eine Väterkarenz.

Unabhängig von dieser Frühkarenzurlaubsregelung bleibt es Vätern unbenommen, nach den bestehenden Regelungen Karenz nach dem Bgl. MVKG, insbesondere aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen. Dabei können drei Monate der Karenz aufgeschoben und bis zum 7. Lebensjahr des Kindes oder anlässlich eines späteren Schuleintrittes verbraucht werden.

Diese Regelungen entsprechen weitgehend dem § 29o VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war. Mit dem Inkrafttreten des Bgl. LVBG 2013 sind jedoch folgende Änderungen der aktuellen Rechtslage vorgesehen:

Abgesehen von der Klarstellung, dass auch im Fall von Mehrlingsgeburten nur ein Frühkarenzurlaub gebührt, soll das Erfordernis, dass keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, entfallen. Somit verbleibt als einzige „Anspruchsvoraussetzung“ für den Frühkarenzurlaub - neben dem Antrag - der gemeinsame Haushalt mit Mutter und Kind.

Um die Inanspruchnahme des Karenzurlaubs für die Bediensteten zudem zu erleichtern, soll die bestehende Antragsfrist von zwei Monaten vor dem voraussichtlichen Geburtstermin entfallen und durch eine einwöchige Frist vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubs ersetzt werden.

Zu § 65:

Durch diese Bestimmung wird einer oder einem Vertragsbediensteten das Recht eingeräumt, zur Pflege eines behinderten Kindes unter näher genannten Voraussetzungen einen Karenzurlaub längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen. Weiters wird ein Anspruch auf Karenzurlaub zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen mit Pflegebedarf zumindest der Pflegestufe 3 begründet. Diese Karenzurlaube sind für dienstzeitabhängige Rechte zwar nicht zu berücksichtigen, sie werden jedoch mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Überdies besteht nach dem ASVG die Möglichkeit der Selbstversicherung, wobei die Pensionsversicherungsbeiträge vom Familienlastenausgleichsfonds zu tragen sind.

Diese Regelungen entsprechen dem § 29e VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 66:

Nach dieser Bestimmung ist die Zeit eines Karenzurlaubs für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, grundsätzlich nicht zu berücksichtigen (Abs. 1). Zu diesen dienstzeitabhängigen Rechten zählen u. a. das Recht auf Vorrückung, auf Jubiläumswendung, auf Abfertigung, auf Erhöhung des Ausmaßes des Erholungsurlaubs usw. Die grundsätzliche Nichtanrechenbarkeit wird allerdings durch zahlreiche in den Abs. 2 bis 6 geregelte Ausnahmen durchbrochen. So sind Zeiten einer Karenz nach dem Bgl. MVKG stets zur Gänze anrechenbar. Die Zeit eines Karenzurlaubs zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes (§ 63 Abs. 4 Z 1) wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Karenzurlaube kraft Gesetzes (§ 63 Abs. 2) sowie Karenzurlaube, die aus den in Abs. 4 Z 2 genannten Anlässen gewährt werden, sind für zeitabhängige Rechte bis zu einem in Abs. 4 näher geregelten Höchstausmaß zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung in den Fällen des Abs. 4 Z 2 bedarf eines fristgebundenen Antrags. Weitere Sonderregelungen enthalten etwa § 65 Abs. 5 und § 68 Abs. 2.

Diese Regelungen entsprechen dem § 29c VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war, allerdings mit der Maßgabe, dass die in § 66 Abs. 4 Z 2 angeführten Karenzurlaube in Zukunft in jedem Fall - auch ohne Antragstellung - für die Vorrückung zu berücksichtigen sind.

Zu § 67:

Diese Bestimmung knüpft an den Antritt eines Karenzurlaubs oder einer Karenz, der bzw. die die Dauer von sechs Monaten übersteigt, die Rechtsfolge der Abberufung der oder des Vertragsbediensteten von ihrem oder seinem Arbeitsplatz. Für Vertragsbedienstete, die eine Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nehmen, ist jedoch eine relative Arbeitsplatzgarantie vorgesehen, die dem Vorbild des § 94 Abs. 2 LBDG 1997 entspricht. Im Unterschied zum Beamtendienstrecht ist die Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes bei Vertragsbediensteten allerdings nur durch Änderungskündigung möglich, wodurch sich die Übernahme des § 94 Abs. 2 Z 4 LBDG 1997 erübrigt.

Diese Regelungen entsprechen dem § 29d VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 68:

Gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 gebührt Personen, die eine Bildungskarenz gemäß § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in Anspruch nehmen und die Anwartschaft erfüllen, für diese Zeit ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Karenzgeldes, wenn die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen wird. Das Weiterbildungsgeld wird vom Arbeitsmarktservice ausbezahlt. Eine Bildungskarenz nach gleichartigen landesgesetzlichen Regelungen ist wie eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG zu behandeln (§ 26 Abs. 5 AIVG). Die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes sind auf Landes- und Gemeindebedienstete nicht anzuwenden. Die für die Landes- und Gemeindebediensteten maßgebenden Dienstrechtsvorschriften enthalten keine dem AVRAG vergleichbaren Regelungen über Bildungskarenz. Landes- und Gemeindebediensteten ist somit im Gegensatz zu Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft die Inanspruchnahme von Weiterbildungsgeld im Falle der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme verwehrt. Um dieser Benachteiligung der angesprochenen Bedienstetengruppe Einhalt zu gebieten, soll durch die Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungskarenz zwischen Land (Gemeinde) und Vertragsbediensteten die Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen mit Anspruch auf Weiterbildungsgeld geschaffen werden. Wie bei einem Karenzurlaub entfallen auch während der Zeit der Bildungskarenz die Bezüge der oder des Vertragsbediensteten. Entsprechend der Regelung im AVRAG kann die Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Bei der Entscheidung über den Abschluss einer derartigen Vereinbarung sind dienstliche Belange ebenso zu berücksichtigen wie Dienstnehmerinteressen. Die Zeit der Bildungskarenz soll für zeitabhängige Rechte in gleicher Weise berücksichtigt werden wie ein Karenzurlaub zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes.

Diese Regelung entspricht dem § 2b des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985.

Zu § 69:

Diese Bestimmung regelt den Anspruch der oder des Vertragsbediensteten auf Pflegefreistellung. Ein derartiger Anspruch besteht nach der geltenden Rechtslage unter folgenden Voraussetzungen.

- Nachweisliche Dienstverhinderung wegen der notwendigen Pflege einer oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen

Die Pflege muss durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten notwendig sein, d.h. es müssen zwingende Gründe vorliegen, die die Pflege - insbesondere wegen Fehlens einer anderen geeigneten Pflegeperson - ausschließlich durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten notwendig machen.

Die Pflege ist aber überhaupt nur dann notwendig, wenn die oder der Angehörige für lebensnotwendige Verrichtungen der Hilfeleistung bedarf. Dies kann etwa durch eine ärztliche Bestätigung nachgewiesen werden.

Für das Leben im gemeinsamen Haushalt ist nicht die polizeiliche Meldung ausschlaggebend, sondern gemeinsames Wohnen und Wirtschaften.

Als nahe Angehörige gelten die Ehegattin oder der Ehegatte oder die Lebensgefährtin oder der Lebensgefährte, Verwandte in gerader Linie, Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder und Kinder der Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, sowie eingetragene Partner nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz.

- Nachweisliche Dienstverhinderung wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus bestimmten Gründen (zB Spitalsaufenthalt) für diese Pflege ausfällt.

Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit der oder des Vertragsbediensteten (40 Stunden) nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend bei Teilzeitbeschäftigung.

Darüber hinaus hat die oder der Vertragsbedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren Wochendienstzeit im Kalenderjahr, wenn sie oder er

- den Anspruch auf die erste Pflegefreistellungswoche bereits verbraucht hat und
- wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

Wenn die Pflegefreistellung nicht ausreicht, kann der oder dem Vertragsbediensteten Sonderurlaub gewährt werden.

Diese Regelungen entsprechen weitgehend dem § 29f VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war. Mit dem Inkrafttreten des Bgld. LVBG 2013 sind allerdings folgende Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage vorgesehen:

Der Anspruch auf Pflege- und Betreuungsfreistellung einschließlich erweiterte Pflegefreistellung für Kinder unter zwölf Jahren wird ausgeweitet und steht künftig auch für die notwendige Pflege von im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindern des anderen Ehepartners, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten sowie für die notwendige Pflege von nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindern zu. Unbeachtlich ist es, ob dem vom Kind getrennt lebenden Elternteil Obsorge für das Kind zukommt oder nicht. Auch im Fall des stationären Aufenthalts von noch nicht zehnjährigen Kindern in einer Heil- und Pflegeanstalt besteht nunmehr ein Anspruch auf Freistellen („Begleitungsfreistellung“). Damit genügt für noch nicht zehnjährige Kinder der bloß stationäre Aufenthalt in einem Krankenhaus unabhängig von Art und Schwere der Erkrankung für die Begründung eines Freistellungsanspruchs. Auch die neue „Begleitungsfreistellung“ gebührt für leibliche Kinder unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt sowie für Kinder der Partnerin oder des Partners bei gemeinsamem Haushalt.

Zu § 70:

§ 70 übernimmt die dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen des LBDG 1997 (§§ 18 bis 20) und des LBBG 2001 (§ 12a Abs. 4 und § 12b) über die Dienstfreistellung und die Außerdienststellung von Mitgliedern des Nationalrates, des Bundesrates und eines Landtages, von Mitgliedern oberster Organe der Vollziehung und der Volksanwaltschaft sowie eines amtsführenden Landesschulratspräsidenten und des Landesrechnungshofdirektors auch für Vertragsbedienstete des Landes.

Diese Regelung entspricht dem § 29i VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 71:

Diese Bestimmung schafft die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Sterbebegleitung naher Angehöriger und im gemeinsamen Haushalt lebender schwerst erkrankter Kinder. An dienstrechtlichen Maßnahmen stehen die bereits im Dienstrecht vorgesehenen Instrumente der Dienstplanerleichterung, der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit und der gänzlichen Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge zur Verfügung. Auf die jeweilige Maßnahme besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch. Näher geregelt sind der Kreis der nahen Angehörigen, die Höchstdauer der jeweiligen Maßnahme, die Verlängerungsmöglichkeiten und die Anrechnung der gänzlichen Dienstfreistellung für zeitabhängige Rechte. Im Unterschied zur sonstigen Herabsetzung der Wochendienstzeit kann die Wochendienstzeit aus Anlass der Sterbebegleitung bzw. Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes auch auf weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochendienstzeit herabgesetzt werden.

Diese Regelungen entsprechen dem § 29k VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 72:

Art. 8 der Richtlinie 89/391/EWG (siehe § 128 Z 2) verlangt, dass einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die oder der bei ernster und unmittelbarer Gefahr ihren oder seinen Arbeitsplatz oder einen gefährlichen Bereich verlässt, kein Nachteil entstehen darf und sie oder er gegen alle nachteiligen und

ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt werden muss. Um diese Forderung zu erfüllen, wird im Gesetz ein Benachteiligungsverbot für Bedienstete, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen, festgeschrieben. Unter dem Begriff „dienstliche Verwendung“ sind Maßnahmen auf Grund der §§ 15 ff zu verstehen. Darunter fällt insbesondere die Versetzung. Vertragsbedienstete haben die Möglichkeit einer Anfechtung von Maßnahmen (zB Versetzung, Kündigung, Entlassung) bei den Arbeitsgerichten. Ein gesondertes Verfahren, in dem eine solche Maßnahme für rechtsunwirksam erklärt wird, erscheint daher nicht erforderlich.

Dasselbe hat nach Art. 8 Abs. 5 der zitierten Rahmenrichtlinie auch für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zu gelten, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und technischen Mittel Maßnahmen treffen, um die Folgen der Gefahr zu vermeiden. Das Benachteiligungsverbot sowie der Schutz vor disziplinarer Verantwortung und der Kündigungs- und Entlassungsschutz sind dann nicht gegeben, wenn die oder der Bedienstete bei der Gefahrenbekämpfung grob fahrlässig gehandelt hat.

Diese Benachteiligungsverbote sind allerdings dort nicht anzuwenden, wo Vertragsbedienstete infolge ihrer dienstlichen Aufgaben beim Land Verpflichtungen zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen.

Diese Regelungen entsprechen dem § 29l VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 73:

Art. 11 der Richtlinie 89/391/EWG (siehe § 128 Z 1) enthält ein Benachteiligungsverbot für Bedienstetenvertreterinnen und -vertreter mit einer besonderen Funktion bezüglich der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Nach Art. 3 lit. c dieser Rahmenrichtlinie sind dies jene Personen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften ausgewählt oder benannt wurden, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten. Dabei handelt es sich um Sicherheitsvertrauenspersonen. Art. 11 Abs. 4 der Rahmenrichtlinie sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit besonderen Funktionen bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz durch ihre Schutzfunktionen und ihre Tätigkeiten zur Verhütung berufsbedingter Gefahren keine Nachteile entstehen dürfen. Art. 7 Abs. 2 sieht ein entsprechendes Benachteiligungsverbot für die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Dabei handelt es sich beim Land um Präventivfachkräfte sowie deren Fach- oder Hilfspersonal.

Diese Regelungen entsprechen dem § 29m VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 74:

Diese Regelungen setzen die Bestimmung des Anhangs Punkt 3 lit. b der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) um. Durch die Regelung soll sichergestellt werden, dass die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, unzulässig ist.

Diese Regelung entspricht dem § 29n VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 75:

Diese Bestimmung regelt im Abs. 1 die Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses der oder des Vertragsbediensteten. In Abs. 3 werden die Rechtsfolgen einer gesetzwidrigen Dienstgeberkündigung (§ 78) und einer gesetzwidrigen Entlassung (§ 81) festgelegt. Abweichend von dem in weiten Bereichen des allgemeinen Arbeitsrechts diesfalls geltenden Schadenersatzprinzip sieht diese Bestimmung vor, dass eine gesetzwidrige Entlassung in eine Kündigung umzudeuten ist und - falls auch kein Kündigungsgrund vorliegt - die Entlassung rechtsunwirksam ist. Eine gesetzwidrige Kündigung ist stets rechtsunwirksam. Die Abs. 5 bis 7 enthalten nähere Bestimmungen über die Verpflichtung der oder des Vertragsbediensteten, die Kosten einer allfälligen Ausbildung dem Land zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis vor dem Ablauf von fünf Jahren nach Beendigung der Ausbildung endet. Im Einzelnen ist vorgesehen, dass der zu ersetzende Betrag mit zunehmender Dauer des Dienstverhältnisses anteilmäßig gekürzt wird, dass in näher bezeichneten Beendigungsfällen die Rückersatzpflicht ebenso entfällt wie in jenen Fällen, in denen die Ausbildungskosten einen bestimmten Betrag nicht überschreiten, und dass die Kosten der Grundausbildung, allfällige Vertretungskosten sowie die während der Ausbildung ausgezahlten Bezüge nicht unter die zu ersetzenden Ausbildungskosten fallen.

Diese Regelungen entsprechen weitestgehend dem § 30 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war. Auf Grund der durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, bedingten Auflösung der Unabhängigen Verwaltungssenate und der Einrichtung von Landesverwaltungsgerichten kann allerdings § 30 Abs. 1 Z 7 VBG restlos entfallen.

Zu § 76:

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'états contre la corruption), im Dezember 2008 veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich bemängelt, „dass es keine Beschränkungen hinsichtlich Beamter gibt, die in den privaten Bereich wechseln (Cooling-off-Zeiten, Beschränkungen der Möglichkeit, zu einem Unternehmen zu wechseln, über welches der Beamte eine gewisse Kontrolle ausgeübt hat, etc.), die sinnvoll die Verpflichtung der ehemaligen Beamten ergänzen könnten, weiterhin die Amtsverschwiegenheit zu wahren“. Der Bericht empfiehlt daher u.a. die Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von öffentlich Bediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.).

Der Empfehlung des GRECO-Evaluierungsberichts zur Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von öffentlich Bediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.) soll durch die vorliegende Neuregelung in grundsätzlicher Anlehnung an das private Arbeitsrecht und den dort üblichen, auf § 36 AngG beruhenden Konkurrenzklauseln Rechnung getragen werden.

Ziel der neuen Bestimmungen ist es, unter größtmöglicher Wahrung der berechtigten Interessen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer solche Folgebeschäftigungen im Privatsektor hintan zu halten, welche geeignet sind, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche und korrekte Wahrnehmung der ursprünglichen dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten zu beeinträchtigen (siehe § 43 Abs. 2). Darüber hinaus dienen die neuen Bestimmungen auch der Vermeidung von Interessenkonflikten, da durch die durch sie auferlegten Beschäftigungsbeschränkungen die bevorzugte Behandlung eines potentiellen späteren privaten Dienstgebers keinerlei persönliche Vorteile für den betroffenen Bediensteten/die betroffene Bedienstete mit sich bringt.

Ein Wechsel von Landesbediensteten in den privaten Sektor kann auf der Grundlage des geltenden Dienstrechts in zweierlei Ausgestaltung stattfinden, nämlich

1. nach dem Ausscheiden aus dem Landesdienst oder
2. während des Ruhestandes.

Folgebeschäftigungen, welche von ehemaligen Landesbediensteten ausgeübt werden, werden nunmehr von § 21 Abs. 3a und 3b LBDG 1997 (Beamtinnen und Beamte) und § 30a VBG (Vertragsbedienstete) in inhaltlich annähernd gleicher Weise erfasst.

Sanktioniert sind lediglich Folgebeschäftigungen während einer Abkühlungsphase von sechs Monaten bei Rechtsträgern, die nicht der Kontrolle durch den Rechnungshof, durch gleichartige Einrichtungen der Länder oder durch eine vergleichbare internationale oder ausländische Kontrolleinrichtung unterliegen. Ein Wechsel von einer Gebietskörperschaft zur anderen ist damit weiterhin ohne Einschränkungen möglich.

Keinesfalls soll durch die vorliegende Regelung der Folgebeschäftigung ein Wechsel von Landesbediensteten in die Privatwirtschaft schlechthin verhindert werden, sondern soll eine solche nur ausgeschlossen sein, wenn die dienstlichen Entscheidungen der oder des Bediensteten in den letzten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss auf die Rechtsposition des Rechtsträgers und der neuen Arbeitgeberin bzw. des neuen Arbeitgebers hatten oder haben konnten. Darunter werden in erster Linie Entscheidungen in der Sache selbst sowie Vertragsabschlüsse und die damit verbundenen maßgeblichen entscheidungsrelevanten Vorbereitungshandlungen zu verstehen sein. Erfasst sind weiters die „Prüfbereiche“ des Landesdienstes: Dort, wo Bedienstete regelmäßig Prüfhandlungen gegenüber Rechtsträgern (zB Gewerberecht, Lebensmittelkontrolle usw.) zu setzen haben, soll ein direkter Wechsel zu solchen Arbeitgebern, die von den Prüfhandlungen der oder des Bediensteten in ihrer Rechtsposition betroffen waren, nur unter erschwerten Bedingungen zulässig sein.

Durch die Wendung „unselbständiges oder selbständiges Beschäftigungsverhältnis“ kommt zum Ausdruck, dass von der Regelung nicht nur unselbständige Dienst- und Arbeitsverhältnisse, sondern auch andere Arten von Dienstleistungsverhältnissen, wie etwa auf Werkverträgen beruhende Beratungstätigkeiten oder Ähnliches, erfasst werden.

Darüber hinaus ist ihre Anwendung ausgeschlossen, wenn ihre Befolgung im Verhältnis zu dem durch § 21 Abs. 3a LBDG 1997 bzw. § 30a Abs. 1 VBG geschützten Interesse zu einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens der oder des Bediensteten führt. Dabei ist eine Interessenabwägung zwischen dem

Interesse der Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten (§ 45 Abs. 2 LBDG 1997 und die dazu ergangene Rechtsprechung werden hier als Orientierungspunkte dienen) und dem Interesse der oder des Bediensteten am beruflichen Fortkommen vorzunehmen. Schlägt diese Abwägung zu Gunsten der oder des Bediensteten aus, sind die Beschränkungen für Folgebeschäftigungen nicht anzuwenden. Ferner ist die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen ausgeschlossen, wenn der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug (Beamtinnen und Beamte) bzw. das Monatsentgelt (Vertragsbedienstete) das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG (diese beträgt gemäß § 1 Z 2 der Kundmachung BGBl. II Nr. 441/2012 derzeit 148,00 €) nicht übersteigt.

§ 21 Abs. 3b LBDG 1997 und § 30a Abs. 2 VBG schließen die Anwendbarkeit der Beschäftigungsbeschränkungen außerdem dann aus, wenn der Dienstgeber oder eine oder einer seiner Vertreterinnen oder Vertreter der oder dem Bediensteten schuldhaft Anlass geben, das Dienstverhältnis durch Austritt, Kündigung oder vorzeitige Auflösung zu beenden. Dies wird etwa dann der Fall sein, wenn der Dienstgeber es im Falle von Mobbing unterlässt, entsprechend Abhilfe zu schaffen. Außerdem ist eine Anwendbarkeit dann ausgeschlossen, wenn der Dienstgeber das (provisorische) Dienstverhältnis kündigt, ohne dass die Bedienstete oder den Bediensteten ein Verschulden an der Endigung trifft.

Bei Zuwiderhandeln ist dem Land von der oder dem Bediensteten eine Konventionalstrafe in Form eines pauschalierten Schadenersatzes in Höhe des Dreifachen des zuletzt gebührenden Monatsbezugs (Beamtinnen und Beamte) bzw. des zuletzt gebührenden Monatsentgelts (Vertragsbedienstete) zu ersetzen. Eine solche macht die Feststellung des konkreten Schadenseintritts und der Schadenshöhe entbehrlich (siehe dazu auch Welser/Zöchling-Jud, Bürgerliches Recht, Band II). Bereits die potentielle Eignung einer Folgebeschäftigung, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen, löst daher die Konventionalstrafe aus. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens oder eines Anspruchs auf Erfüllung, also der Einhaltung der Bestimmungen des § 21 Abs. 3a und 3b LBDG 1997 bzw. § 30a VBG, ist dabei jedoch ausgeschlossen.

Die Geltendmachung des pauschalierten Schadenersatzes folgt, ähnlich wie bspw. in Fällen der Organhaftung, den Regeln des Zivil- und Zivilverfahrensrechts. Ein richterliches Mäßigungsrecht auf Grund von Billigkeitserwägungen besteht jedoch, anders als etwa im Bereich der Organhaftpflicht, nicht.

Diese Regelungen entsprechen dem § 30a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 77:

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist der oder dem Vertragsbediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art ihrer oder seiner Dienstleistung auszustellen.

Diese Regelung entspricht dem § 31 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 78:

§ 78 regelt die Kündigung des Dienstverhältnisses einer oder eines Vertragsbediensteten. Eine Kündigung ist nur bei einem unbefristeten Dienstverhältnis möglich (siehe § 75 Abs. 1 Z 7). Eine Kündigung durch den Dienstgeber setzt - ausgenommen bei noch nicht einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses - Schriftlichkeit und die Angabe eines Kündigungsgrundes voraus (Abs. 1). Die Kündigungsgründe sind in den Abs. 2 bis 5 beispielsweise angeführt. Für Vertragsbedienstete, die das 45. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre im Landesdienst zurückgelegt haben, gilt im Falle einer Änderungs- bzw. Bedarfskündigung ein besonderer Kündigungsschutz (Abs. 3).

Für weibliche Vertragsbedienstete gelten im Zusammenhang mit einer Mutterschaft die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen des Bgld. MVKG (Abs. 5).

Diese Regelungen entsprechen dem § 32 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 79:

Eine Kündigung durch den Dienstgeber oder durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten wird erst mit Ablauf einer Kündigungsfrist wirksam. Die Kündigungsfrist richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt zwischen einer Woche und fünf Monaten. Sie hat mit dem Ablauf einer

Woche, wenn sie nach Wochen bemessen ist, bzw. mit dem Ablauf eines Kalendermonats, wenn sie nach Monaten bemessen ist, zu enden.

Diese Regelung entspricht dem § 33 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 80:

Diese Bestimmung räumt der oder dem Vertragsbediensteten einen Anspruch auf Sonderurlaub bei Dienstgeberkündigung ein (sogenannte Postensuchtage). Der Anspruch besteht im Ausmaß von einem Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit während der Kündigungsfrist.

Diese Regelung entspricht dem § 33a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 81:

§ 81 regelt die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber (Entlassung) oder durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten (vorzeitiger Austritt). Im Unterschied zur Kündigung ist die vorzeitige Auflösung nicht an die Einhaltung einer Frist gebunden. Die Entlassung einer oder eines Vertragsbediensteten durch den Dienstgeber ist nur zulässig, wenn ein Entlassungsgrund vorliegt. Die Entlassungsgründe sind in Abs. 2 beispielsweise aufgezählt. Es handelt sich dabei um Umstände, die dem Dienstgeber die Weiterbeschäftigung der oder des Vertragsbediensteten auch bloß während der Kündigungsfrist nicht zumutbar erscheinen lässt. Für die Entlassungserklärung ist weder die Schriftform noch die sofortige Angabe eines Entlassungsgrundes erforderlich. Ein solcher muss aber vorliegen und in einem allfälligen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht vom Dienstgeber behauptet und bewiesen werden. Zu den Rechtsfolgen einer vorschriftswidrigen Entlassung siehe § 75 Abs. 3 und die Erläuterungen hiezu. Ein vorzeitiger Austritt der oder des Vertragsbediensteten ist auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes wirksam, kann aber für die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten mit nachteiligen finanziellen Auswirkungen verbunden sein, etwa im Hinblick auf eine allfällige Urlaubersatzleistung (§ 61 Abs. 3) oder eine Abfertigung (§ 82 Abs. 2 Z 6). Als wichtiger Austrittsgrund wird vor allem die Unfähigkeit zur weiteren Dienstleistung genannt. Die Abs. 3 und 4 sehen eine Auflösung des Dienstverhältnisses kraft Gesetzes im Falle eines Amtsverlustes als Folge einer rechtskräftigen strafgerichtlichen Verurteilung (§ 27 Abs. 1 StGB) sowie im Falle des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft bzw. des Wegfalls der Aufnahmevoraussetzung des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt vor.

Diese Regelungen entsprechen im Wesentlichen dem § 34 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war. Abweichend davon ist aber folgende Neuregelung des § 81 Abs. 3 vorgesehen:

Strafgerichtliche Verurteilungen wegen bestimmten Straftaten beschädigen das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Erfüllung der Aufgaben durch die betreffenden Bediensteten und durch den öffentlichen Dienst insgesamt derart massiv, dass es zu seiner Wiederherstellung einer sofortigen und unerbittlichen Reaktion des Dienstgebers bedarf. Das Disziplinarverfahren und die Regelungen über die Beendigung vertraglicher Dienstverhältnisse können diese Aufgabe regelmäßig nicht erfüllen; dem Ansehen der Landesverwaltung wird dadurch immer wieder Schaden zugefügt. Auch der strafrechtliche Amtsverlust löst das Problem häufig nicht, da die Strafgerichte es regelmäßig nicht als ihre Aufgabe sehen, im Rahmen der Urteilsfindung die disziplinar- und standesrechtlichen Folgen der Begehung einer Straftat durch öffentlich Bedienstete vorwegzunehmen.

An die Stelle der vorgesehenen dienst- und verfahrensrechtlichen Instrumente soll daher in Zukunft ein „dienstrechtlicher Amtsverlust“ treten: Das Dienstverhältnis soll von Gesetzes wegen mit Rechtskraft einer einschlägigen Verurteilung enden, und zwar unabhängig vom Strafausmaß. Diejenigen Straftaten, die im Fall der Verurteilung zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses führen sollen, sind die in den §§ 92, 201 bis 317 und 312 StGB sanktionierten Handlungs- und Unterlassungsdelikte (strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung sowie Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92 StGB) oder eines Gefangenen (§ 312 StGB)). Weiters ist der neue Straftatbestand gegen Folter (§ 312a StGB) erfasst.

Zu § 82:

Der oder dem Vertragsbediensteten gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat (Abs. 1 und 6). Abs. 2 zählt jene Endigungsgründe taxativ auf, die den Abfertigungsanspruch ausschließen (abfertigungsschädliche

Beendigungsarten). Die Abs. 3 bis 5 sehen unter bestimmten Voraussetzungen einen Abfertigungsanspruch auch im Fall einer abfertigungsschädlichen Beendigungsart vor, so etwa bei Selbstkündigung zwecks Pensionierung oder nach der Geburt eines Kindes. Die Höhe der Abfertigung bemisst sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses. Sie beträgt ein Vielfaches (Zweifaches bis Zwölffaches) des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Zulagen. Nebengebühren und Sonderzahlungen sind dabei nicht zu berücksichtigen (zum Begriff des Monatsentgelts siehe § 20). In gesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen (Kündigung während einer Elternteilzeit - Abs. 7 und 8) ist der Bemessung der Abfertigung nicht das im letzten Monat maßgebende Beschäftigungsausmaß, sondern ein anderes näher geregeltes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen. Abs. 9 regelt die Berücksichtigung von Vordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung in der Weise, dass nur Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft unter näher geregelten Voraussetzungen der für die Abfertigung anrechenbaren Dienstzeit zuzurechnen sind. Abs. 10 sieht im Fall des Todes der oder des Vertragsbediensteten an Stelle der Abfertigung einen Sterbekostenbeitrag in der Höhe der halben Abfertigung vor. Anspruchsberechtigt sind die im Zeitpunkt des Todes der oder des Vertragsbediensteten unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben. Mangels solcher kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder teilweise auch anderen Personen als Begräbnis- oder Pflegekostenbeitrag gewährt werden. Abs. 11 sieht eine Rückerstattungspflicht vor, wenn eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, der oder dem anlässlich einer Selbstkündigung u.a. nach der Geburt eines Kindes eine Abfertigung ausbezahlt wurde, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen wird. Abs. 12 legt fest, dass im Fall einer Altersteilzeitvereinbarung die Abfertigung nach jenem Beschäftigungsausmaß zu bemessen ist, das vor Beginn der Altersteilzeit maßgebend war.

Diese Regelungen entsprechen im Wesentlichen dem § 84 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 83:

Diese Bestimmung schafft die Möglichkeit, in begründeten Ausnahmefällen durch dienstvertragliche Regelungen vom grundsätzlich zwingenden Vertragsbedienstetenrecht abzuweichen. Solche abweichenden Vereinbarungen müssen schriftlich getroffen werden und sind ausdrücklich als Sondervertrag zu bezeichnen. Begründete Ausnahmefälle sind insbesondere bei Verwendungen gegeben, die ein besonderes Maß an speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten erfordern oder die auf Grund der Angebotsituation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Mangelberufe anzusehen sind und für die daher die Rekrutierung geeigneten Personals ohne Sondervereinbarungen nicht möglich ist.

Diese Regelung entspricht dem § 36 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 84:

Mit dem Gesetz LGBl. Nr. 3/2011 wurde mit Wirksamkeit vom 1. September 2012 ein Abschnitt II (§§ 5b bis 5k) in das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 aufgenommen, der Sonderbestimmungen für Spitalsärztinnen und Spitalsärzte enthält. Die Motive des Gesetzgebers zur Schaffung dieser Sonderbestimmungen sind in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage dieses Gesetzes wie folgt dargelegt:

„Die dienst- und insbesondere besoldungsrechtliche Situation der burgenländischen Spitalsärztinnen und -ärzte basiert im Wesentlichen auf einer Arbeitsmarktsituation, die in den letzten Jahren und Jahrzehnten eine nachhaltige Veränderung erfahren hat. Sowohl für die Dienstgeber als auch für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind die Rahmenbedingungen, unter denen die derzeitigen Regelungen geschaffen wurden, nicht mehr als zeitgemäß anzusehen.

Gegenwärtig stellt sich die Situation so dar, dass sich das Einkommen einer burgenländischen Spitalsärztin oder eines Spitalsarztes im Schnitt zur Hälfte aus Grundbezug sowie fix gewährten Zulagen und Nebengebühren zusammensetzt, die andere Hälfte entfällt auf die Abgeltung von Nacht- und Wochenenddiensten. Sofern nur der Grundbezug betrachtet wird, beträgt das Verhältnis sogar 40% zu 60%. Es ist ein Spezifikum der Besoldung der burgenländischen Spitalsärzteschaft, dass den Diensten (insbes. den Nacht-, Sonn- und Feiertagsdiensten), die als Überstunden zur Auszahlung gelangen, auf Grund der hohen Überstundenzuschläge besondere Einkommensbedeutung zukommt.

Sofern Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter keine entsprechenden Überstunden (Dienste) leisten können oder wollen (Teilzeitkräfte, alters- oder krankheitsbedingte Einschränkungen, generell keine Dienste in der Organisationseinheit vorgesehen etc.), führt dies am begrenzten ärztlichen Personalmarkt zu

Wettbewerbsnachteilen für den Dienstgeber. Auch die immer engeren Vorgaben der Arbeitnehmerschutzbestimmungen - besonders im Bereich der Höchstarbeitszeiten - limitieren die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeiten, sowohl für die Bediensteten als auch für den Dienstgeber.

Weiters führen der Wertewandel in der Ärzteschaft (Arbeit bzw. Arbeitsbereitschaft wird zunehmend im Spannungsfeld der Work-life-Balance gesehen) sowie die demographischen Entwicklungen (der Frauenanteil in der jüngeren Ärzteschaft liegt beispielsweise bereits bei weit über fünfzig Prozent) zu einer Umorientierung hinsichtlich der zeitlichen Verfügbarkeit und der daraus resultierenden Einkommensbestandteile.

Seitens des Landes Burgenland und der Rechtsträger der burgenländischen Spitäler (KRAGES und Konvent der Barmherzigen Brüder) werden wiederum Reformen angestrebt (zB vermehrt tagesklinische Leistungen), deren Umsetzung veränderter Besoldungsstrukturen bedarf.

Auch auf Grund der zunehmenden Mobilität der Ärzteschaft - auch im europaweiten Kontext - und der verstärkten Abkehr von „lebenslangen“ Beschäftigungsverhältnissen bei einem Dienstgeber stellt die Einkommenssituation einen bedeutenden Hygienefaktor dar, der die Anwerbung neuer Ärztinnen und Ärzte zwar nicht wesentlich erleichtert, jedoch zumindest gewissen Ärztegruppen den Verbleib bei den Rechtsträgern des Burgenlands (zB nach Absolvierung der Turnus- oder Facharztausbildung) attraktiver gestaltet.

Diese Entwicklungen gelten grundsätzlich - ausgenommen die Universitätsstädte und Ballungszentren - für alle österreichischen Bundesländer, sodass die meisten österreichischen Bundesländer in den letzten Jahren bereits darauf reagiert haben und für ihre Spitalsärzteschaften Gehaltsreformen umgesetzt haben.

Das Land Burgenland will finanzielle und strukturelle Anpassungen in der Besoldung der Spitalsärzteschaft vornehmen, um langfristig und nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben. Damit verbunden soll auch eine Modernisierung des Gehaltssystems erfolgen: deutlich höhere Grundbezüge gegen einerseits Einrechnung und somit Entfall von Zulagen sowie andererseits verringerte Überstundenzuschläge bei Nacht- und Wochenenddiensten.

Die Abgeltung von Nacht- und Wochenenddiensten wird gänzlich neu geregelt, indem für Nachtdienste wochentags, Samstagdienste sowie Sonn- und Feiertagsdienste generell eine bestimmte Anzahl von Stunden abgegolten wird. Für diese Überstunden ist von Montag bis Samstag ein 50%iger Zuschlag, an Sonn- und Feiertagen ein 100%iger Zuschlag vorgesehen.

Außerdem wird auch eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeitmöglichkeiten im Hinblick auf optimierte Patientenversorgung umzusetzen sein, wobei Neuregelungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung in Form von innerbetrieblichen Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen) vorgenommen werden sollen.

Für die vier großen Ärztegruppen (Turnusärztinnen und -ärzte in Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin oder zum Allgemeinmediziner, Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt, Dauersekundärärztinnen und -ärzte/Sekundärärztinnen und -ärzte, Fachärztinnen und -ärzte) werden jeweils eigenständige Gehaltstafeln geschaffen, wobei diese neuen Gehaltstafeln insbesondere bei den Fachärztinnen und -ärzten eine nachhaltige Steigerung vorsehen. Leitende Ärztinnen und Ärzte werden vom Anwendungsbereich des Abschnitts II ausgenommen und verbleiben daher, soweit sie in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehen, im Entlohnungsschema I, Entlohnungsgruppe a. Bei Neuabschluss von Dienstverträgen werden leitende Ärztinnen und Ärzte aus dem Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetengesetzes ausgenommen, indem diese Personen nicht in ein Dienstverhältnis zum Land, sondern zur KRAGES aufgenommen werden. Ihre Dienstverträge werden an Hand innerbetrieblicher Regelungen auf Basis des Angestelltengesetzes erstellt.

Die Bestimmung zur Vordienstzeitenanrechnung für die Gehaltseinstufung bleibt auf Basis des Bgld. Landesvertragsbedienstetengesetzes grundsätzlich unverändert. Allerdings ist für Fachärztinnen und Fachärzte, für Dauersekundärärztinnen und Dauersekundärärzte sowie für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte mit Diplom-Allgemeinmedizin - entsprechend der auf Sonderverträgen gemäß § 36 VBG beruhenden bisherigen Einstufungspraxis - eine vordienstzeitenunabhängige Mindesteinstufung vorgesehen.

Jenes besondere Maß an Verantwortung, das erste Oberärztinnen und Oberärzte sowie erste Oberärztinnen und Oberärzte von Verbänden zu tragen haben, soll durch eine Funktionszulage abgegolten werden.

Da Spitalsärztinnen und Spitalsärzte der Entlohnungsgruppen s1, s2 und s3 im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die langen Arbeitszeiten ihren Dienst - verglichen mit den sonst allgemein üblichen Arbeitsbedingungen in der Berufsgruppe der Ärztinnen und Ärzte - unter besonders erschwerten

Umständen verrichten müssen, ist für diesen Personenkreis eine Erschwerniszulage vorgesehen, die bereits vom Gesetzgeber bemessen und pauschaliert wird.“

Die Regelung des § 84 entspricht dem § 5b des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 85:

Das Entlohnungsschema s, das - ausgehend von der Bezeichnung Spitalsärztin oder Spitalsarzt - mit dem - wie im Vertragsbedienstetenbesoldungsrecht üblich klein geschriebenen - Buchstaben „s“ bezeichnet wird, umfasst 4 Entlohnungsgruppen, die mit den Kurzbezeichnungen s1 - s4 und mit einer kurzen verbalen Beschreibung versehen werden. Eine Entlohnungsgruppe für leitende Ärztinnen oder Ärzte ist nicht vorgesehen, da diese vom Anwendungsbereich des Abschnitts II ausgenommen sind.

Die Regelung des § 85 entspricht dem § 5c des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 86:

§ 86 enthält die näheren Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Einreihung der Spitalsärztinnen und -ärzte in die einzelnen Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas s. Demnach ist im Sinne des Vorbildungsprinzips der erfolgreiche Abschluss des Medizinstudiums und in den Entlohnungsgruppen s1 und s2 der Nachweis der Berechtigung zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes als Fachärztin oder Facharzt bzw. als Ärztin oder Arzt für Allgemeinmedizin oder als approbierte Ärztin oder approbierter Arzt sowie im Sinne des Tätigkeitsprinzips eine bestimmte spitalsärztliche Verwendung Einstufungsvoraussetzung. Approbierte Ärztinnen oder approbierte Ärzte sind auf Grund EU-rechtlicher sowie ärztegesetzlicher Vorgaben Ärztinnen oder Ärzten für Allgemeinmedizin gleichzuhalten. Bei Verwendung als Fachärztin oder Facharzt ist die Entlohnungsgruppe s1, bei Verwendung als Dauersekundärärztin oder Dauersekundärarzt die Entlohnungsgruppe s2, bei Verwendung als Assistenzärztin oder als Assistenzarzt die Entlohnungsgruppe s3 und bei Verwendung als Turnusärztin oder als Turnusarzt die Entlohnungsgruppe 4 vorgesehen.

Die Regelung des § 86 entspricht dem § 5d des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 87:

Diese Bestimmung regelt die Höhe des Monatsentgelts im Entlohnungsschema s. Das Monatsentgelt beginnt - wie auch für alle anderen Landesvertragsbediensteten - grundsätzlich in der Entlohnungsstufe 1.

Eine Mindesteinstufung ist jedoch für Fachärztinnen und Fachärzte, für Dauersekundärärztinnen und Dauersekundärärzte sowie für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte mit Diplom-Allgemeinmedizin vorgesehen. Diese Mindesteinstufung entspricht im Wesentlichen jener Mindesteinstufungsregelung, die derzeit auf Grund einer zwischen dem Land Burgenland und dem Interessensverband der Mittelbauärzte der burgenländischen allgemeinen Krankenanstalten geschlossenen Vereinbarung über dienst- und besoldungsrechtliche Maßnahmen gilt. Sofern sich auf Grund des Vorrückungsstichtages keine höhere Entlohnungsstufe ergibt, beginnt daher das Monatsentgelt in der Entlohnungsgruppe s1 (Fachärztinnen und -ärzte) mit der Entlohnungsstufe 8, in der Entlohnungsgruppe s2 (Dauersekundärärztinnen und -ärzte) mit der Entlohnungsstufe 4 und in der Entlohnungsgruppe s3, sofern die Assistenzärztin oder der Assistenzarzt das Diplom-Allgemeinmedizin besitzt, in der Entlohnungsstufe 6. Die Entlohnungsstufen 1 bis 5 der Entlohnungsgruppe s3 sind für Assistenzärztinnen und -ärzte ohne Diplom-Allgemeinmedizin vorgesehen. Eine Einstufung in die Entlohnungsstufen 1 bis 7 der Entlohnungsgruppe s1 sowie in die Entlohnungsstufen 1 bis 3 der Entlohnungsgruppe 2 kommt hingegen für niemanden in Betracht. Diesen Entlohnungsstufen kommt allerdings in jenen Fällen, in denen sich die Einstufung nicht nach der Mindesteinstufungsregelung, sondern nach dem Vorrückungsstichtag richtet, eine Bedeutung für die Ermittlung von Entlohnungsstufe und Vorrückungstermin zu.

Die Regelung des § 87 entspricht dem § 5e des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 88:

Entsprechend den für alle Vertragsbediensteten geltenden Bestimmungen soll sich die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen nach dem Vorrückungsstichtag richten. Lediglich in jenen Fällen, in denen der Spitalsärztin oder dem Spitalsarzt eine höhere Entlohnungsstufe zuzuerkennen ist, als ihrem oder seinem Vorrückungsstichtag entspricht, soll für die Vorrückung der Tag der Zuweisung der maßgebenden Verwendung ausschlaggebend sein. Doch auch in den Fällen der Zuerkennung einer Mindesteinstufung soll für die Vorrückung der Vorrückungsstichtag maßgebend sein, soweit dies für die Spitalsärztin oder den Spitalsarzt günstiger ist. Beispielsweise soll eine Fachärztin oder ein Facharzt mit einer für die

Vorrückung anrechenbaren Dienstzeit von 15 Jahren zwar in die Entlohnungsstufe 8 der Entlohnungsgruppe s1 eingestuft werden, aber bereits nach einem Jahr in die Entlohnungsstufe 9 vorrücken, da der nach dem Vorrückungstichtag ermittelte Vorrückungstermin günstiger ist als der nach dem Tag der Verwendungszuweisung ermittelte Vorrückungstermin.

Die Regelung des § 88 entspricht dem § 5f des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 89:

Die Grundsätze der §§ 87 und 88 über die Mindesteinstufung sollen auch im Falle von Überstellungen in die Entlohnungsgruppen s1, s2 und s3 gelten. Insoweit sieht der Entwurf eine Abweichung von der allgemeinen Regelung vor, dass sich durch eine Überstellung grundsätzlich Entlohnungsstufe und Vorrückungstermin nicht ändern. In den Fällen, in denen in der neuen Entlohnungsgruppe jene Entlohnungsstufe fehlt, in die die oder der Vertragsbedienstete bisher eingereiht war (zB bei Überstellung von der Entlohnungsgruppe s2, Entlohnungsstufe 14, in die Entlohnungsgruppe s3), erfolgt die Überstellung in die höchste Entlohnungsstufe der neuen Entlohnungsgruppe (s3/12). Für die Ermittlung der in der neuen Entlohnungsgruppe zukommenden Entlohnungsstufe und Vorrückungstermin gelten daher im Wesentlichen jene Bestimmungen, die für die Einstufung und Vorrückung bei Neuaufnahmen gelten.

Der Entwurf berücksichtigt auch jenen eher seltenen Fall, dass eine Überstellung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe erfolgt. Für diesen Fall sieht § 26 vor, dass ein Lohnausgleich in voller Höhe (bezogen auf das Monatsentgelt) durch Gewährung einer Ergänzungszulage zu erfolgen hat. Nachdem im häufigsten Anwendungsfall einer Überstellung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe (Dauersekundärärztin oder -arzt wird Assistenzärztin oder -arzt) dies mit einer höheren Erschwerniszulage (12,7% statt 8,4%) verbunden ist, erscheint es in Abweichung von § 26 gerechtfertigt, diese Erschwerniszulage dem Monatsentgelt zuzurechnen, sodass sich gegebenenfalls eine niedrigere Ergänzungszulage ergibt.

Die Regelung des § 89 entspricht dem § 5g des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 90:

Für die erste Oberärztin oder den ersten Oberarzt sowie für die erste Oberärztin oder den ersten Oberarzt eines standortübergreifenden Verbunds ist bei dauernder oder vorübergehender, mindestens aber dreimonatiger, Verwendung in dieser Funktion eine Zulage (Funktionszulage) vorgesehen. Entsprechend der allgemeinen Regelung des § 20 Abs. 1 ist diese Zulage bei der Bemessung von entgeltbezogenen Ansprüchen (zB Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung) dem Monatsentgelt zuzuzählen.

Diese Zulage soll jedoch keine Basis für die Bemessung der Jubiläumszuwendung und der Abfertigung darstellen, da diese Ansprüche im Regelfall von der Dauer des gesamten Dienstverhältnisses abhängig sind, jedoch die Tätigkeit als erste Oberärztin oder als erster Oberarzt üblicherweise nur für eine im Vergleich dazu geringere Zeitdauer wahrgenommen wird.

Die Begründung dieser Zulage liegt in der besonderen Verantwortung und Aufgabenstellung, die die Funktion einnimmt. Die erste Oberärztin oder der erste Oberarzt ist die permanente Vertretung der Primärärztin oder des Primararztes und muss für alle Fälle der Abwesenheit (Urlaub, Krankenstand, Sonderurlaube, Fortbildungen, ...) der Letztgenannten sofort und im Regelfall ohne besondere Übergabe oder Einschulung die vollinhaltliche Stellvertretung wahrnehmen. Sie oder er hat dann die volle Leitungs- und medizinische Verantwortung. Dies wirkt sich unter anderem bei den diversen Arbeitnehmerschutzbestimmungen, zB Einhaltung des KA-AZG, aus und ebenfalls bei haftpflichtrechtlichen Angelegenheiten (Klagen von Patientinnen und Patienten, Beschwerden etc.). Die erste Oberärztin oder der erste Oberarzt fungiert somit in Abwesenheit der Primärärztin oder des Primararztes als Dienstgebervertretung und nimmt somit eine von den anderen Oberärztinnen und Oberärzten besonders hervorgehobene Stellung ein. Als erste Oberärztin oder erster Oberarzt kommen somit auch ausschließlich erfahrene und bewährte Fachärztinnen und Fachärzte in Betracht.

Diese Verantwortlichkeit ist bei ersten Oberärztinnen und ersten Oberärzten von Verbundlösungen (derzeit zB Gynäkologie) in noch höherem Ausmaß gegeben, da in diesem Fall die Abwesenheiten von Abteilungsvorständinnen und -vorständen noch umfangreicher sind. Eine Verbundlösung ist nur in der selben medizinischen Fachrichtung möglich und zulässig und umfasst mehrere Krankenhäuser der KRAGES. Diese Abteilungen werden gemeinsam von einer Primärärztin oder einem Primararzt geleitet und arbeiten in Folge medizinisch und organisatorisch enger zusammen als Abteilungen mit getrennter Führung. Die erste Oberärztin oder der erste Oberarzt nimmt dann in dieser Organisationsform permanent die Dienstgeberfunktion vor Ort wahr, sofern die Primärärztin oder der Primararzt nicht anwesend ist (insbesondere bei Dienstverrichtungen an einem anderen Standort). Somit ist davon auszugehen, dass

eine Oberärztin oder ein Oberarzt eines Verbundes ca. 75% der Arbeitszeit die unmittelbare persönliche Leistungsfunktion inne hat.

Daher ist vorgesehen:

für erste Oberärztinnen und erste Oberärzte

14 x jährlich (= dzt. 149,61 Euro) Funktionszulage von 6,66% von V/2

für erste Oberärztinnen und erste Oberärzte von Verbänden, die sich auf mindestens zwei Kranken- oder Pflegeanstalten erstrecken

14 x jährlich (= dzt. 249,58 Euro) Funktionszulage von 11,11% von V/2

Die Regelung des § 90 entspricht dem § 5h des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 91:

Die Erschwerniszulage ist im Wesentlichen damit begründet, dass auf Grund der belastenden Arbeitsbedingungen der davon umfassten Berufsgruppen (Fachärztin, Facharzt, Assistenzärztin, Assistenzarzt, Dauersekundärärztin und Dauersekundärarzt) eine überdurchschnittliche berufliche Erschwernis vorliegt. Im Besonderen sind die langen Arbeitszeiten in Summe pro Woche zu nennen; aber auch die Notwendigkeit der Leistung verlängerter Dienste im Sinne des KA-AZG (bis zu maximal 49 Stunden Anwesenheit vor Ort) muss als überdurchschnittliche Erschwernis gesehen werden. Die gegenüber den sonstigen im öffentlichen Dienst stehenden Ärztinnen und Ärzten, wie zB Amtsärztinnen oder Amtsärzten, außerordentliche Erschwernis liegt bei den in den Akutspitälern tätigen Ärztinnen und Ärzten darin, dass zur Hintanhaltung bleibender Schäden für die Patientinnen und Patienten ein jederzeitiges, sofortiges Einschreiten im Sinne des Erhaltes der Gesundheit oder des Lebens der Patientinnen und Patienten erforderlich ist und Spitalsärztinnen und Spitalsärzte daher einem außerordentlichen psychischen Druck ausgesetzt sind.

Diese Belastung trifft in Verbindung mit der fachlich-medizinischen Tätigkeit und Verantwortung die genannten Gruppen überwiegend, wobei zu ergänzen ist, dass im Regelfall Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt (Assistenzärztin oder Assistenzarzt) auch bereits über das Diplom-Allgemeinmedizin, das ist das Recht, den Beruf einer Ärztin oder eines Arztes für Allgemeinmedizin selbständig, und zwar entweder freiberuflich oder im Rahmen eines Dienstverhältnisses, auszuüben, verfügen. Die Abstufung innerhalb der genannten Gruppen ergibt sich aus den Faktoren Arbeitszeit und -belastung sowie medizinische Verantwortung.

Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin oder zum Allgemeinmediziner (Turnusärztinnen und -ärzte) stehen deutlich weniger in der medizinischen Letztverantwortung; leitende Ärztinnen und Ärzte sind - sofern nicht ohnehin in einem anderen Dienstrecht - meist einer deutlich geringeren Nacht- und Wochenendarbeitsbelastung ausgesetzt.

Die Erschwerniszulage ist als pauschalierte Nebengebühr im Sinne der besoldungsrechtlichen Vorschriften konzipiert. Auf den Anspruch und das Ruhen finden daher die Bestimmungen des allgemeinen Nebengebührenrechts Anwendung.

Abweichend von § 17 Abs. 3 Z 3 LBBG 2001 soll die Erschwerniszulage nicht in einem Prozentsatz des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V sondern in einem Prozentsatz des jeweiligen Monatsentgelts - allerdings ohne Zulagen - der oder des Anspruchsberechtigten festgesetzt werden.

Die Regelung des § 91 entspricht dem § 5i des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 92:

Jene Spitalsärztinnen und Spitalsärzte - mit Ausnahme der leitenden Ärztinnen und Ärzte -, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung bereits Landesbedienstete sind, werden kraft Gesetzes in jene Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas s übergeleitet, die ihrer Verwendung in diesem Zeitpunkt entspricht. Die Überleitung in die Entlohnungsgruppe s4 und - ohne Diplom-Allgemeinmedizin - s3 erfolgt - in Anlehnung an die Überstellungsbestimmungen - ohne Änderung von Entlohnungsstufe und nächstem Vorrückungstermin.

Bei der Überleitung in die Entlohnungsgruppen s1, s2 und - mit Diplom-Allgemeinmedizin - s3 sind Entlohnungsstufe und Vorrückungstermin nach jenen Grundsätzen zu ermitteln, die im Falle der Überstellung in eine dieser Entlohnungsgruppen gelten.

Durch § 5j Abs. 2 wird sichergestellt, dass allfällige sondervertragliche Vereinbarungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Spitalsärztinnen und -ärzte (mit Ausnahme der leitenden Ärztinnen

und Ärzte) - so auch sondervertragliche Zulagenregelungen - ab dem Inkrafttreten der Neuregelung nicht mehr gelten, da diese bereits bei der Bemessung der neuen Grundentgelte mitberücksichtigt wurden.

Spitalsärztinnen und -ärzte erhalten seit 1999 eine sogenannte Abteilungszulage im Sinne einer sondervertraglichen Zulage. Die Höhe der Abteilungszulage wurde nach dem damaligen Ambulanzaufkommen bemessen und ist daher je Abteilung sehr unterschiedlich. Innerhalb der Abteilung erfolgt die Aufteilung auf die einzelnen Ärztinnen und Ärzte je nach Verwendung.

Aufgrund der breiten Streuung der Höhe der Abteilungszulage im Land (von wenigen Euro für Turnusärztinnen und -ärzte bis namhaften Beträgen monatlich) war es im Sinne des Schutzes wohl erworbener Rechte nicht möglich, diese Zulage ins neue Grundscheema zu integrieren - mit Ausnahme der Turnusärztinnen und -ärzte, deren Abteilungszulage einheitlich ist, wodurch sie ins neue Grundscheema integriert werden konnte. Es wurde daher die Lösung gefunden, dass für derzeitige Spitalsärztinnen und -ärzte mit Ausnahme der Turnusärztinnen und Turnusärzte die Abteilungszulage bis zum Ende des Dienstverhältnisses weiterhin unverändert ausbezahlt wird, ab Inkrafttreten der Besoldungsreform mit 1. September 2010 neu eintretende Spitalsärztinnen und -ärzte diese allerdings nicht mehr erhalten sollen. Es erfolgt jedoch keine Valorisierung der Abteilungszulage, auch allfällige Höherverwendungen der Spitalsärztin oder des Spitalsarztes führen zu keiner Änderung in der Höhe der Abteilungszulage, diese verbleibt somit auf dem Stand August 2010.

Es wird damit auch einer Empfehlung des Rechnungshofes nachgekommen, welcher anlässlich einer Prüfung die derzeitige Form der Abteilungszulage kritisiert und Änderungen empfohlen hat.

Desweiteren erhalten noch wenige Spitalsärztinnen und -ärzte eine sogenannte Zonenzulage (ca. 50 Euro), die Standortnachteile abgelten sollte. Auch diese Zulage konnte wegen der geringen Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger nicht ins neue Besoldungsscheema übergeführt werden, sodass mit dieser Zonenzulage wie mit der Abteilungszulage verfahren wird.

Die Regelung des § 92 entspricht dem § 5j des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 93:

Von der Einräumung eines generellen Optionsrechts dergestalt, dass die Überleitung in das neue Besoldungsscheema als antragsgebundene Personalmaßnahme konzipiert wird, wurde Abstand genommen, da die Besoldung-Neu für alle Spitalsärztinnen und -ärzte eine besoldungsrechtliche Verbesserung mit sich bringt und daher ein unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitsgrundsatzes und des Vertrauensschutzes verfassungsrechtlich bedenklicher rechtsmindernder Eingriff in bereits geschaffene Rechtspositionen durch den Landesgesetzgeber nicht stattfindet.

Unbeschadet der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit einer amtswegigen Überleitung soll dennoch jeder Ärztin und jedem Arzt das Recht eingeräumt werden, aus welchen Gründen auch immer im alten System zu verbleiben. Im Hinblick auf die voraussichtlich nur sehr geringe Zahl von Ärztinnen und Ärzten, die dieses Recht ausüben werden, sowie zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwands soll das Wahlrecht als opting out-Variante ausgestaltet werden. Jede automatisch übergeleitete Ärztin und jeder automatisch übergeleitete Arzt soll die Möglichkeit haben, bis längstens 31. März 2011 die schriftliche Erklärung abzugeben, im alten System verbleiben zu wollen. Die Rechtsfolgen einer fristgerecht abgegebenen Erklärung bestehen darin, dass der oder dem Erklärenden rückwirkend mit 1. September 2010 wieder jene dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zukommt, auf die sie oder er ohne Überleitung in das neue System Anspruch gehabt hätten. Sollten die in der Zeit vom 1. September 2010 bis zum Wirksamwerden der auf Grund der Optionserklärung zu treffenden Maßnahmen ausbezahlten Leistungen höher sein als die auf Grund der Rückwirkung der Erklärung gebührenden Leistungen, sind die so entstandenen Übergenüsse im Wege der Aufrechnung von den Bezügen hereinzubringen, wobei ein Verbrauch im guten Glauben nicht eingewendet werden kann.

Die Regelung des § 93 entspricht dem § 5k des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung.

Zu § 94:

Die §§ 94 bis 107 bilden den 3. Abschnitt des Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 und regeln das Dienstrecht der Lehrerinnen und Lehrer, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen und an der Dienststelle Joseph Haydn-Konservatorium im Lehramt verwendet werden („Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer“). Diese Bedienstetengruppe unterfiel bisher den Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete im Lehramt enthaltenden Abschnitt II VBG auf Grund einer Verweisung im Landesvertragsbedienstetengesetz 1985. Auf Landesbedienstete in anderen Lehrberufen ist der 3. Abschnitt nicht anwendbar. Landesvertragslehrpersonen und landwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonen sind aus kompetenzrechtlichen Gründen (siehe § 1 Abs. 2 Z 1) vom Anwendungsbereich

ausgenommen. Landesbedienstete, die als pädagogische Fachkräfte an zweisprachigen Kindergärten (Assistenzkindergärtnerinnen oder -kindergärtner) verwendet werden, fallen in den Anwendungsbereich des Kindergarten- und Horte-Dienstrechtsgesetzes (siehe § 124 Abs. 2). Für Organe der Kindergartenaufsicht werden Sonderbestimmungen im 4. Abschnitt des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 geschaffen (siehe §§ 108 ff).

Das Dienstrecht der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer wird in der Weise geregelt, dass die für Vertragsbedienstete geltenden allgemeinen Bestimmungen (1. Abschnitt) sowie die Übergangs- und Schlussbestimmungen (6. und 7. Abschnitt) für anwendbar erklärt werden, soweit der 3. Abschnitt keine Sonderbestimmungen enthält. Die Dienstzeitregelungen für die Vertragsbediensteten sind jedoch nicht bzw. - soweit sie sich auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit beziehen - in durch die Besonderheiten des Lehramtes bedingter abweichender Form auf die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer anzuwenden.

Zu § 95 und Anlagen 4 und 5:

Das volle Beschäftigungsausmaß einer Vertragslehrerin oder eines Vertragslehrers wird mit 20 Wochenstunden (Werteinheiten) festgesetzt. Die tatsächliche Zahl von Unterrichtsstunden, die geleistet werden müssen, um das volle Beschäftigungsausmaß zu erfüllen, beträgt je nach Unterrichtsfach 21 oder 22 Wochenstunden. Zu diesem Zweck werden die Unterrichtsgegenstände in zwei Lehrverpflichtungsgruppen zusammengefasst. Die Zuordnung der Unterrichtsgegenstände zur Lehrverpflichtungsgruppe I oder II erfolgt in den Anlagen 4 und 5. Eine Unterrichtsstunde in der Lehrverpflichtungsgruppe I wird mit 0,955 und eine Unterrichtsstunde in der Lehrverpflichtungsgruppe II mit 0,913 Werteinheiten auf die Lehrverpflichtung angerechnet. Für Leitungsfunktionen und Nebentätigkeiten werden Werteinheiten in die volle Lehrverpflichtung eingerechnet.

Zu § 96:

Durch diese Bestimmung wird die Möglichkeit geschaffen, die Dauer des Dienstverhältnisses einer Vertragslehrerin oder eines Vertragslehrers zeitlich an Unterrichtsperioden (zB Schuljahr) zu koppeln.

Diese Regelung entspricht dem § 38 Abs. 2 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 97:

Für Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer am Joseph Haydn-Konservatorium soll es in Zukunft nur mehr ein Entlohnungsschema und eine Entlohnungsgruppe geben. Alle Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer sollen in das Entlohnungsschema IL eingestuft werden. Von der derzeit bestehenden rechtlichen Möglichkeit, Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer fünf Jahre lang in das Entlohnungsschema IIL einzustufen, das eine Jahreswochenstundenentlohnung ohne Rücksicht auf Vordienstzeiten vorsieht, wurde schon bisher nicht Gebrauch gemacht. Weiters ist vorgesehen, alle Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer am Joseph Haydn-Konservatorium in die Entlohnungsgruppe II einzureihen. Auch diese Regelung entspricht der bisherigen Praxis, nach der die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer entweder in II eingestuft waren oder - bei niedrigerer Einstufung - eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe II erhielten.

Die Möglichkeit, im Dienstvertrag die Anzahl der Werteinheiten in gesicherter und jener in nicht gesicherter Verwendung getrennt festzulegen und die Stunden nicht gesicherter Verwendung einseitig wegfällen zu lassen, entspricht der derzeit geltenden Rechtslage (§ 39 VBG) ebenso wie die Definition der nicht gesicherten Verwendung (§§ 42b und 42c VBG in der für die Landesvertragsbediensteten maßgebenden Fassung).

Zu § 98:

Diese Bestimmung regelt die Höhe des Monatsentgelts der Entlohnungsgruppe II und die Höhe der Dienstzulage der Leiterin oder des Leiters des Joseph Haydn-Konservatoriums.

Die Regelungen entsprechen dem § 2 Abs. 7 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 in der geltenden Fassung (Monatsentgelt) bzw. dem § 41 Abs. 2 VBG i.V.m. § 57 Abs. 2 lit. a und Abs. 3 des Gehaltsgesetzes 1956 jeweils in der auf die Landesvertragsbediensteten anzuwendenden Fassung (Dienstzulage).

Zu § 99:

§ 99 ordnet an, dass in die Gesamtverwendungsdauer von fünf Jahren bestimmte Zeiten (zB Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen oder eines Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes) bis zu insgesamt zwei Jahren einzurechnen sind. Durch die Gesamtverwendungs-

dauer von fünf Jahren werden das Recht des Dienstgebers zum Wegfall von Stunden nicht gesicherter Verwendung sowie zur Kündigung von Vertragslehrerinnen oder Vertragslehrern, die nicht mehr im Ausmaß der gesicherten Stunden beschäftigt werden können, zeitlich begrenzt.

Diese Regelung entspricht dem § 42f Abs. 1 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 100:

Abweichend von den allgemeinen Überstellungsabzugsbestimmungen ist bei Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern am Joseph Haydn-Konservatorium ein einheitlicher Überstellungsabzug von zwei Jahren vorgesehen. Die ansonsten übliche Differenzierung zwischen Bediensteten mit abgeschlossener und solchen ohne abgeschlossene Hochschulbildung soll entfallen.

Zu § 101:

Diese Bestimmung legt für die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer zusätzlich zu den für alle Vertragsbediensteten geltenden Dienstpflichten weitere unterrichtsspezifische Pflichten fest. Vorgesehen ist die Pflicht zur Teilnahme an Schulveranstaltungen, die Pflicht zur Teilnahme an Konferenzen des Lehrkörpers und die Pflicht, im dienstlichen Interesse besondere Funktionen zu übernehmen. Weiters wird die Erteilung von Privatunterricht an Schülerinnen oder Schüler des Joseph Haydn-Konservatoriums als unzulässige Nebenbeschäftigung qualifiziert.

Zu § 102:

Diese Bestimmung regelt die Vergütung für Mehrdienstleistungen von Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern am Joseph Haydn-Konservatorium. Sie entspricht dem § 45 VBG iVm. § 61 des Gehaltsgesetzes 1956 in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 103:

Diese Bestimmung sieht für Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer am Joseph Haydn-Konservatorium die Verwendungsbezeichnungen „Direktorin“ bzw. „Direktor“ (für die Leiterin oder den Leiter des Konservatoriums) und „Professorin“ bzw. „Professor“ für die Vertragslehrerinnen bzw. Vertragslehrer vor.

Die Regelung entspricht dem § 46a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 104:

§ 104 regelt das Urlaubsrecht der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer. Die Bestimmung entspricht dem § 47 VBG iVm. §§ 164 und 197 Abs. 1 LBDG 1997 in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 105:

Diese Bestimmung erklärt die für Vertragsbedienstete geltenden Regelungen über das Sabbatical (§§ 43 und 44) als auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit durch die Besonderheiten des Lehrerinnen- und Lehrerdienstrechts begründeten Abweichungen für anwendbar. Die Bestimmung entspricht dem § 47a VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 106:

§ 106 sieht vor, dass Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit einer Gesamtverwendungsdauer als Lehrkraft am Joseph Haydn-Konservatorium von weniger als fünf Jahren auch dann vom Dienstgeber wegen Bedarfsmangel gekündigt werden können, wenn sie am Konservatorium zumindest im Ausmaß der gesicherten Stunden beschäftigt werden können. Die Kündigungsbeschränkung für ältere Bedienstete mit langer Landesdienstzeit (§ 78 Abs. 3) soll aber auch in diesem Fall Anwendung finden.

Die Regelung entspricht dem § 47e VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 107:

§ 107 räumt der Vertragslehrerin oder dem Vertragslehrer, deren oder dessen Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit, und zwar auf die Dauer von Unterrichtsperioden eingegangen wurde, - abweichend von

der allgemeinen Ausschlussregelung des § 82 Abs. 2 Z 1 - einen Abfertigungsanspruch ein, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung verlängert wird.

Die Regelung entspricht dem § 49 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu §§ 108 bis 111:

Die Organe der Kindertagesaufsicht (Kindertagesinspektorin oder Kindertagesinspektor) werden besoldungsrechtlich wie Lehrerinnen und Lehrer behandelt. Sie unterscheiden sich jedoch von den Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern am Joseph Haydn-Konservatorium in besoldungsrechtlicher Hinsicht dadurch, dass sie in die Entlohnungsgruppe 12a2 eingestuft werden. Dienstrechtlich sind auf sie grundsätzlich die für die Landesvertragsbediensteten geltenden allgemeinen Bestimmungen des 1. Abschnitts anzuwenden. Sie unterliegen daher insbesondere dem Dienstzeit- und Urlaubsregime für Landesvertragsbedienstete und nicht der Lehrverpflichtungs- und Ferienregelung der Lehrerinnen und Lehrer. Aus den genannten Gründen wird für die Organe der Kindertagesaufsicht ein eigener Abschnitt mit Sonderbestimmungen geschaffen.

Die Regelungen entsprechen der schon bisher für diese Bedienstetengruppe geltenden Rechtslage.

Zu § 112:

Nach Art. 20 Abs. 3 B-VG unterliegen der Amtsverschwiegenheit im dort bezeichneten Umfang ua. alle mit Aufgaben der Landesverwaltung betrauten Organe, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist. In Landesdienststellen sind auch Personen tätig, die in keinem Landesdienstverhältnis stehen. So können etwa durch privatrechtliche Vereinbarungen im Wege von Werkverträgen oder Personalüberlassungsverträgen Aufgaben der Landesverwaltung übertragen werden. Diese Personen sind damit zwar verfassungsrechtlich zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet, doch hinsichtlich einer Entbindung bestünden keine Regelungen. Auch hinsichtlich der obersten Organwalter bestehen keine dienstrechtlichen Regelungen über die Amtsverschwiegenheit. Durch § 112 wird auch in diesen Fällen die Möglichkeit einer Entbindung von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit unter den auch für Vertragsbedienstete geltenden Voraussetzungen geschaffen.

Diese Regelung entspricht dem § 79 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu §§ 113 bis 121:

Der 6. Abschnitt mit den §§ 113 bis 121 enthält Übergangsbestimmungen. Die Übergangsbestimmungen betreffend die Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen (§ 113), Überstellung (§ 114), Verjährung (§ 115), Vorrückungsstichtag (§ 116), Vorrückungsstichtag und europäische Integration (§ 117), Funktionszulage (§ 118), Ansprüche während des Beschäftigungsverbots nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG (§ 119) und Karenzurlaub (§ 120) werden aus dem derzeitigen Rechtsbestand in das Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 übernommen. Die Übergangsbestimmung des § 121 sieht die Überleitung der der Entlohnungsgruppe 12a2 angehörenden Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer am Joseph Haydn-Konservatorium in die Entlohnungsgruppe 11 mit Inkrafttreten dieses Gesetzes vor. Die bisher ausbezahlte Ergänzungszulage in der Höhe der Differenz zwischen dem Monatsentgelt nach 12a2 und jenem nach 11 wird mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingestellt.

Zu § 122:

Diese Bestimmung enthält die Ermächtigung zur automationsunterstützten Verarbeitung der mit dem Dienstverhältnis im unmittelbaren Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten.

Die Regelung entspricht dem § 96 VBG in jener Fassung, die gemäß § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 auf Landesvertragsbedienstete bis zum Inkrafttreten des LVBG 2013 anzuwenden war.

Zu § 123:

Durch die Aufhebung des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 wird der Modellstellen- und Einreihungsverordnung die gesetzliche Grundlage entzogen. Bis zur Erlassung einer gleichartigen Verordnung auf Grund des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 wird daher diese Verordnung auf Gesetzesstufe gestellt.

Zu § 124:

Einige Landesgesetze, wie etwa das Gemeindebedienstetengesetz 1971 oder das Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz, enthalten Verweise auf das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 und/oder auf

das Vertragsbedienstetengesetz 1948. Durch § 124 Abs. 1 wird sichergestellt, dass an die Stelle der verwiesenen Bestimmungen die gleichartigen Bestimmungen dieses Gesetzes treten. Im Zuge von Novellierungen der Verweisungsgesetze sollen die in Rede stehenden Fremdnormenzitate an das Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 angepasst werden.

Die Abs. 2 bis 4 enthalten sachlich gerechtfertigte Ausnahmen von der generellen Verweisungsanordnung des Abs. 1. Abs. 2 nimmt zunächst jene Personen vom Anwendungsbereich des Abs. 1 aus, die in den persönlichen Anwendungsbereich des Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetzes fallen. Es handelt sich dabei um Kindergärtnerinnen und Kindergärtner sowie Erzieherinnen und Erzieher an Horten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, einer Gemeinde, einem Gemeindeverband oder einer Statutarstadt stehen. Diese Bediensteten werden dienst- und besoldungsrechtlich wie Lehrerinnen und Lehrer behandelt. Eine Einbeziehung in den 3. Abschnitt dieses Gesetzes ist aber nicht möglich, da sich das Dienstrecht der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer am Joseph Haydn-Konservatorium in wesentlichen Punkten von jenem der pädagogischen Fachkräfte an Kinderbetreuungseinrichtungen unterscheidet. Insbesondere soll für Letztere auch eine Einstufung im Entlohnungsschema IIL möglich sein, nicht jedoch für Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer am Joseph Haydn-Konservatorium. Auf die pädagogischen Fachkräfte an Kindergärten und Horten soll daher der Abschnitt II VBG (Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete im Lehramt) insoweit sinngemäß Anwendung finden, als das Bgld. Kindergarten- und Hortedienstrechtsgesetz sowie § 124 Abs. 6 und 7 dieses Gesetzes nichts Abweichendes regeln. In einem weiteren Kodifizierungsschritt soll auch das gesamte Dienstrecht dieser Bedienstetengruppe eigenständig unter weitgehender Vermeidung von Verweisungsnormen geregelt werden.

Zu § 125:

Diese Bestimmung stellt klar, dass Verweisungen auf Bestimmungen in anderen Landesgesetzen stets als dynamische Verweisungen gelten, soweit nicht ausdrücklich anders bestimmt. Dynamische Verweisungen auf Normen derselben Rechtssetzungsautorität werden vom Verfassungsgerichtshof in ständiger Judikatur als zulässig angesehen, sofern die verweisende Norm das Objekt der Verweisung ausreichend bestimmt festlegt.

Zu § 126:

Nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes sind dynamische Verweisungen auf Normen anderer Rechtssetzungsorgane verfassungswidrig.

Auf Bundesvorschriften wird daher in diesem Gesetz statisch verwiesen. Die jeweils maßgebende Fassung der verwiesenen Bundesnorm ergibt sich aus der Aufzählung des § 126, wodurch einerseits das Auffinden der jeweils anzuwendenden Fremdnorm als auch die Aktualisierung der Fremdnormenzitate erleichtert wird.

Zu § 127:

Die Kodifizierung des Landesvertragsbedienstetenrechts ist zwar eine umfassende, doch sollen die besonderen dienstrechtlichen Schutzbestimmungen für jene Landesvertragsbediensteten, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, weiterhin nicht eigenständig, sondern unter Heranziehung der Gesetzestchnik des Verweises auf das Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991 geregelt werden. Das Absehen von einer eigenständigen Regelung erscheint deshalb gerechtfertigt, da die Bundesregelungen 1 : 1 auf Landesbedienstete anwendbar sind und eine umfassende eigenständige Regelung der Rechte und Pflichten dieser Bediensteten nicht zuletzt auch im Hinblick auf die geringe Anzahl von Anwendungsfällen nicht zweckmäßig erscheint.

Zu § 128 Abs. 1:

Mit dem vorliegenden Gesetz werden die nachstehend angeführten EU-Richtlinien umgesetzt. In der Liste der umgesetzten EU-Richtlinien finden sich dabei Richtlinien, die bereits zum LVBG 1985 notifiziert wurden, als auch (neue) EU-Richtlinien, die noch keinem Notifizierungsverfahren unterzogen wurden:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989 S. 1, CELEX-Nr. 31989L0391,
2. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20.01.1998 S. 9, CELEX-Nr. 31997L0081,
3. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999 S. 43, CELEX-Nr. 31999L0070,
4. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003 S. 9, CELEX-Nr. 32003L0088,

5. Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23.01.2004 S. 44, CELEX-Nr. 32003L0109,
6. Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30.04.2004 S. 77, CELEX-Nr. 32004L0038,
7. Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 22, CELEX-Nr. 32005L0036,
8. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23, CELEX-Nr. 32006L0054,
9. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18.06.2009 S. 17, CELEX-Nr. 32009L0050,
10. Richtlinie 2010/18/EG zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010 S. 13, CELEX-Nr. 32010L0018,
11. Richtlinie 2011/51/EU zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG zur Erweiterung ihres Anwendungsbereichs auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ABl. Nr. L 132 vom 19.05.2011 S. 1, CELEX-Nr. 32011L0051,
12. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 337 vom 20.12.2011 S. 9, CELEX-Nr. 32011L0095,
13. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23.12.2011 S. 1, CELEX-Nr. 32011L0098,
14. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000 S. 16, CELEX-Nr. 32000L0078.

Zu § 128 Abs. 2:

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 4. September 2012, GZ 2012/12/0007, festgestellt, dass „der Bundesgesetzgeber mit § 8 Abs. 1 GehG idF BGBl. I Nr. 82/2010 die Erfordernisse der RL (Gleichbehandlungsrichtlinie, 2000/78/EG) unzulänglich umgesetzt“ hat und hat demzufolge in direkter Anwendung von Unionsrecht die Vorrückungslaufbahn des Beschwerdeführers um eineinhalb Jahre verbessert. Diese gemäß § 42 Abs. 1 VwGG in der Sache selbst ergangene und in ihren Auswirkungen auch für das burgenländische Landes- und Gemeindedienstrecht maßgebende Entscheidung entspricht in ihren Wirkungen einem Bescheid einer Verwaltungsbehörde und hat damit grundsätzlich keine über die damit erledigte Sache hinaus gehenden Wirkungen, insbesondere nicht die der Bindung der Dienstbehörden an die Rechtsmeinung des Gerichtshofs.

Die Entscheidung wird dennoch zum Anlass genommen, die wesentlichen Inhalte und Auswirkungen der aufgrund des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) in der Sache *Hütter* getroffenen Neuregelung der Anrechnung von Zeiten für die Vorrückung mit BGBl. I Nr. 82/2010 (GP XXIV RV 781 AB 833 S. 73) darzulegen und die Unionsrechtskonformität der Neuregelung klarzustellen. Einen Anknüpfungspunkt dafür bietet die jüngere Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlung bzw. konkret zum erlaubten Fortwirken diskriminierender Regelungen.

Der EuGH hat im in der Sache *Sabine Hennings gegen Eisenbahn-Bundesamt* ergangenen Urteil vom 8. September 2011, C 297/10, dargelegt, dass die einschlägigen Bestimmungen des Unionsrechts „*einer ... Maßnahme ... nicht entgegenstehen, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten.*“ Im Ausgangsfall war die diskriminierende Gehaltseinstufung Basis für die Überleitung in ein neues, nicht diskriminierendes Vergütungssystem, womit die auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung bei der Einstufung im neuen System fortgesetzt wurde. Die Klägerin wurde dadurch zwar weiterhin ungleich

behandelt, diese „auslaufende“ Ungleichbehandlung erachtete der Gerichtshof jedoch als zulässig, weil mit ihr ein legitimes Ziel verfolgt würde und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Das mit der Überleitungsregelung verfolgte Ziel bestand in der Wahrung des Besitzstands der zum Zeitpunkt der Überleitung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Beschäftigten: Eine rein verwendungsbezogene Überleitung hätte für einen Teil von ihnen zu einer Reduktion des Entgelts geführt. Die zeitliche Befristung der Diskriminierung ergibt sich daraus, dass sie nur für bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Bedienstete gilt und dass die weitere Entwicklung des Entgelts auf nicht diskriminierenden Kriterien beruht.

Dasselbe gilt Punkt für Punkt auch für die vom Bundes- und Landesgesetzgeber getroffene Lösung: Das Lebensalter spielt bei der Ersteinstufung in das jeweilige Entgeltschema keine Rolle mehr, die Neuregelung ist daher in sich diskriminierungsfrei. Für bereits im Dienst- oder im Ruhestand befindliche Bedienstete bleibt die EuGH-Urteil *Hütter* beanstandete Ungleichbehandlung zwar in einem gewissen Ausmaß bestehen, der Grund dafür besteht aber ausschließlich in der Wahrung des Besitzstands bzw. des Vertrauensschutzes: Durch eine Generalüberleitung in das neue Anrechnungssystem hätte sich die Vorrückungslaufbahn für bestimmte Bedienstetengruppen verschlechtert.

Der Gesetzgeber hat jedoch aus guten Gründen für die Überleitung eine andere Technik gewählt als die Kollektivvertragspartner des Tarifüberleitungsvertrags (TÜV) bzw. des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Deutschland (TVöD): Allein beim Bund wären ca. 300.000 Neuberechnungen des Vorrückungstichtags erforderlich gewesen, was bei - ohnehin restriktiver - Zugrundelegung eines Arbeitsaufwands von vier Stunden pro Fall einen Aufwand von 1,2 Millionen Arbeitsstunden bzw. - unter Einrechnungen von Ausbildungstagen, Urlauben, Krankenständen, Karenzen und sonstigen Abwesenheiten - von 1.000 Personenjahren ergibt, mit anderen Worten: 100 ausschließlich mit der Berechnung des neuen Vorrückungstichtags beschäftigte Bedienstete benötigten zehn Jahre für die Überleitung. Dementsprechend wäre auch der Berechnungsaufwand für die Landes- und Gemeindebediensteten unverhältnismäßig und daher nicht vertretbar gewesen. Das Ergebnis dieser Arbeit wäre letztlich dasselbe gewesen wie bei der vom Gesetzgeber gewählten Übergangstechnik, nämlich die Aufrechterhaltung der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung aus Gründen des Vertrauensschutzes. Im Rahmen der Neuregelung wurde daher einem *Optionenmodell* der Vorzug vor einem *Überleitungsmodell* gegeben: Bundes- und Landes(Gemeinde)bedienstete können nach freier Entscheidung zu jedem beliebigen Zeitpunkt in das neue Anrechnungssystem optieren oder im bisherigen System verbleiben. Sämtliche Bediensteten werden nach Antragstellung zunächst über die Konsequenzen einer Option für ihre Vorrückungslaufbahn informiert und entscheiden daraufhin über die Aufrechterhaltung oder Zurückziehung der Option. Diejenigen Bediensteten, die den Optionsantrag zurückziehen oder von vornherein keinen stellen, bleiben im bisherigen Vorrückungssystem und damit auch - je nach individueller Lage des Falles - weiterhin diskriminiert oder privilegiert. Im Ergebnis gleicht die Lösung der dem Urteil im Fall *Hennings* zugrunde liegenden: Die Aufrechterhaltung der Ungleichbehandlung hat ein legitimes Ziel, nämlich die Wahrung des Vertrauensschutzes, und sie ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, weil sie nur für bereits in einem Dienstverhältnis stehende Bedienstete betrifft und die weitere Vorrückung nicht vom Alter beeinflusst wird.

Bei der Beurteilung der Unionsrechtskonformität einer Regelung kann es aber auf die Art der verwendeten Überleitungstechnik nicht ankommen. Das im Rahmen der Neuregelung der Vorrückung verwendete Optionenmodell führt zum selben Ergebnis wie das bei der Neuregelung der Vergütungen im TÜV und im TVöD verwendete Überleitungsmodell, nämlich zu einer vom EuGH im Urteil *Hennings* akzeptierten und damit legitimen befristeten weiteren Ungleichbehandlung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehender zum Zweck der Besitzstandswahrung. Damit ist die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ in Bezug auf die Vorrückung im Bundes- und Landes(Gemeinde)dienstverhältnis diskriminierungsfrei umgesetzt. Darauf wird nun entsprechend Art. 18 der Gleichbehandlungsrichtlinie sowohl im LBBG 2001 als auch im Bgld. LVBG 2013 ausdrücklich Bezug genommen.

Zu § 129:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Abweichend vom Inkrafttretenstermin 1. September 2013 sollen jene Regelungen, die der Anpassung des Landesvertragsbedienstetenrechts an die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 dienen, erst mit deren Wirksamkeit (1. Jänner 2014) in Kraft treten.

Zu § 130:

Durch § 130 wird das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 auch formell aufgehoben. Lediglich jene in das Landesrecht rezipierten Bestimmungen des VBG, die auf die Unabhängigen Verwaltungssenaten Bezug nehmen, sollen noch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 weiter gelten.

Zu § 131:

Durch diese Bestimmung wird klargestellt, dass trotz Aufhebung des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 Rechte und Pflichten nicht berührt werden, die durch von den Regelungen des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 abweichende Vereinbarungen, insbes. durch Sonderverträge gemäß § 36 VBG in der für die Landesvertragsbediensteten geltenden Fassung, begründet wurden.