

Gesetz vom 22. Oktober 2015, mit dem das Burgenländische Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2015, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Der Eintrag zu § 25 lautet:

„§ 25 Überstellung und Vorbildungsausgleich“

b) Der Eintrag zu § 41 lautet:

„§ 41 Einstufung und Vorrückung“

c) Der Eintrag zu § 51 lautet:

„§ 51 Besoldungsdienstalter“

d) Der Eintrag zu § 54 lautet:

„§ 54 Erhöhung des Urlaubsmaßes für Menschen mit Behinderung“

e) Der Eintrag zu § 64 lautet:

„§ 64 Frühkarenzurlaub“

f) Nach dem Eintrag zu § 89 wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 89a Ärztedienstzulage“

g) Der Eintrag zu § 100 lautet:

„§ 100 (entfallen)“

h) Nach dem Eintrag zu § 111 werden folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift und folgende Einträge eingefügt:

#### **„4a. Abschnitt**

#### **Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen**

§ 111a Anwendungsbereich

§ 111b Zuweisung und Versetzung“

i) Die Einträge zu §§ 114, 116 und 117 lauten:

„§ 114 (entfallen)

§ 116 (entfallen)

§ 117 (entfallen)“

j) Nach dem Eintrag zu § 121 werden folgende Einträge eingefügt:

„§ 121a Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse, Gruppenüberleitung

§ 121b Besoldungsreform 2015 - Erholungsurlaub“

k) Der Eintrag zu § 129 lautet:

„§ 129 Inkrafttreten, Außerkrafttreten“

2. § 1 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt wird;“

3. § 4 Abs. 4 entfällt.

4. § 8 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. auf das Dienstverhältnis

- a) der Landesumweltschlichterin oder des Landesumweltschlichters (§ 8 Abs. 3 des Gesetzes über die Burgenländische Landesumweltschlichterschaft - Bgld. L-UAG, LGBl. Nr. 78/2002),
- b) der Kinder- und Jugendanwältin oder des Kinder- und Jugendanwalts (§ 39 Abs. 1 des Burgenländischen Kinder- und Jugendhilfegesetzes - Bgld. KJHG, LGBl. Nr. 62/2013),
- c) der Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwältin oder des Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwalts (§ 5 Abs. 1 des Gesetzes über die Burgenländische Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwaltschaft - Bgld. GPB-A-G, LGBl. Nr. 51/2000) oder“

5. § 10 Abs. 3 Z 2 entfällt.

6. Die Tabelle in § 22 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
	Euro				
1	2.109,90	1.680,70	1.497,00	1.437,90	1.379,20
2	2.160,40	1.719,80	1.530,90	1.464,40	1.394,10
3	2.211,30	1.759,00	1.564,60	1.490,50	1.408,90
4	2.262,30	1.798,60	1.598,00	1.517,00	1.423,60
5	2.313,20	1.840,20	1.631,70	1.542,80	1.437,90
6	2.364,20	1.882,80	1.665,40	1.569,00	1.453,30
7	2.450,60	1.928,50	1.698,90	1.595,30	1.467,90
8	2.538,10	1.974,20	1.732,80	1.621,10	1.482,60
9	2.625,10	2.039,00	1.766,50	1.647,20	1.497,20
10	2.711,70	2.105,10	1.800,10	1.673,50	1.512,30
11	2.798,40	2.191,40	1.836,20	1.699,50	1.526,90
12	2.884,50	2.278,40	1.873,00	1.725,40	1.541,90
13	2.971,70	2.365,20	1.911,00	1.751,70	1.556,30
14	3.058,80	2.451,50	1.950,40	1.777,90	1.571,10
15	3.145,10	2.538,30	1.989,90	1.804,60	1.585,90
16	3.258,80	2.625,20	2.029,60	1.832,40	1.600,70
17	3.372,90	2.712,50	2.069,80	1.860,70	1.615,30
18	3.487,30	2.798,70	2.109,90	1.889,30	1.630,40
19	3.601,60	2.886,20	2.149,90	1.920,10	1.645,10
20	3.716,10	2.972,50	2.189,90	1.950,40	1.659,80
21	-	-	2.229,60	1.981,30	1.674,50

7. § 22 lautet:

**„§ 22**

**Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I**

Das Monatsentgelt der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I beträgt:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
	Euro				
1	2.173,10	1.710,00	1.514,00	1.451,20	1.386,70
2	2.224,10	1.749,20	1.547,80	1.477,50	1.401,50
3	2.275,00	1.788,70	1.581,30	1.503,80	1.416,30
4	2.326,00	1.829,80	1.614,90	1.529,90	1.430,80
5	2.385,80	1.872,20	1.648,60	1.555,90	1.445,60
6	2.472,50	1.917,10	1.682,20	1.582,20	1.460,60
7	2.559,90	1.962,80	1.715,90	1.608,20	1.475,30
8	2.646,80	2.022,80	1.749,70	1.634,20	1.489,90
9	2.733,40	2.088,60	1.783,30	1.660,40	1.504,80
10	2.819,90	2.169,80	1.818,20	1.686,50	1.519,60
11	2.906,30	2.256,70	1.854,60	1.712,50	1.534,40
12	2.993,50	2.343,50	1.892,00	1.738,60	1.549,10
13	3.080,40	2.429,90	1.930,70	1.764,80	1.563,70
14	3.173,50	2.516,60	1.970,20	1.791,30	1.578,50
15	3.287,30	2.603,50	2.009,80	1.818,50	1.593,30
16	3.401,50	2.690,70	2.049,70	1.846,60	1.608,00
17	3.515,90	2.777,20	2.089,90	1.875,00	1.622,90
18	3.630,20	2.864,30	2.129,90	1.904,70	1.637,80
19	3.716,10	2.950,90	2.169,90	1.935,30	1.652,50
20	-	2.972,50	2.209,80	1.965,90	1.667,20
21	-	-	2.229,60	1.981,30	1.674,50

8. Die Tabelle in § 24 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
	Euro				
1	1.504,70	1.474,90	1.445,20	1.415,50	1.385,70
2	1.538,50	1.504,00	1.471,50	1.436,30	1.400,70
3	1.572,30	1.533,40	1.497,50	1.456,70	1.415,60
4	1.606,30	1.562,30	1.524,20	1.477,20	1.431,00
5	1.640,30	1.591,40	1.550,50	1.497,50	1.445,40
6	1.674,10	1.620,70	1.576,80	1.518,10	1.460,30
7	1.708,50	1.649,70	1.602,60	1.539,00	1.475,20
8	1.742,30	1.678,50	1.629,00	1.559,60	1.490,30
9	1.776,20	1.707,70	1.655,40	1.579,90	1.505,00
10	1.810,80	1.737,10	1.681,50	1.600,70	1.519,90
11	1.847,10	1.766,10	1.708,10	1.621,40	1.534,80
12	1.884,00	1.795,20	1.734,30	1.642,00	1.550,20
13	1.923,50	1.825,90	1.760,40	1.662,30	1.564,70
14	1.963,60	1.857,80	1.786,80	1.683,00	1.579,60
15	2.003,10	1.889,30	1.813,70	1.703,80	1.594,90
16	2.043,60	1.923,20	1.841,70	1.724,30	1.609,20
17	2.083,90	1.957,70	1.870,50	1.744,90	1.624,40
18	2.124,00	1.991,30	1.900,00	1.765,60	1.639,10
19	2.164,60	2.026,00	1.931,00	1.786,30	1.654,30
20	2.204,80	2.060,50	1.961,50	1.807,10	1.668,90
21	2.245,20	2.095,10	1.992,60	1.829,20	1.684,10

9. Die Tabelle in § 24 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
	Euro				
1	1.521,60	1.489,50	1.458,40	1.425,90	1.393,20
2	1.555,40	1.518,70	1.484,50	1.446,50	1.408,20
3	1.589,30	1.547,90	1.510,90	1.467,00	1.423,30
4	1.623,30	1.576,90	1.537,40	1.487,40	1.438,20
5	1.657,20	1.606,10	1.563,70	1.507,80	1.452,90
6	1.691,30	1.635,20	1.589,70	1.528,60	1.467,80
7	1.725,40	1.664,10	1.615,80	1.549,30	1.482,80
8	1.759,30	1.693,10	1.642,20	1.569,80	1.497,70
9	1.793,50	1.722,40	1.668,50	1.590,30	1.512,50
10	1.829,00	1.751,60	1.694,80	1.611,10	1.527,40
11	1.865,60	1.780,70	1.721,20	1.631,70	1.542,50
12	1.903,80	1.810,60	1.747,40	1.652,20	1.557,50
13	1.943,60	1.841,90	1.773,60	1.672,70	1.572,20
14	1.983,40	1.873,60	1.800,30	1.693,40	1.587,30
15	2.023,40	1.906,30	1.827,70	1.714,10	1.602,10
16	2.063,80	1.940,50	1.856,10	1.734,60	1.616,80
17	2.104,00	1.974,50	1.885,30	1.755,30	1.631,80

18	2.144,30	2.008,70	1.915,50	1.776,00	1.646,70
19	2.184,70	2.043,30	1.946,30	1.796,70	1.661,60
20	2.225,00	2.077,80	1.977,10	1.818,20	1.676,50
21	2.245,20	2.095,10	1.992,60	1.829,20	1.684,10

10. In § 24 entfällt Abs. 2 und Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung „(2)“.

11. § 25 lautet:

## „§ 25

### Überstellung und Vorbildungsausgleich

(1) Überstellung ist die Einreihung einer oder eines Vertragsbediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe. Das Besoldungsdienstalter einer oder eines Vertragsbediensteten ändert sich anlässlich einer Überstellung nicht. Bei der Überstellung in eine akademische Entlohnungsgruppe sowie bei der erstmaligen Einreihung in eine Entlohnungsgruppe ist jedoch nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, wenn die oder der Vertragsbedienstete die Studien, die zur Erfüllung der mit einem solchen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben üblicherweise benötigt werden, nicht vor Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen hat.

(2) Anlässlich einer weiteren Überstellung ist derselbe Vorbildungsausgleich nicht mehrfach beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(3) Akademische Entlohnungsgruppen sind

1. im Master-Bereich die Entlohnungsgruppen a und 11
2. im Bachelor-Bereich die Entlohnungsgruppe 12a2.

(4) Schließt die oder der Vertragsbedienstete das Studium gemäß Z 1.1. oder Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 im aufrechten Dienstverhältnis ab und

1. wird sie oder er anschließend von einer nicht akademischen Entlohnungsgruppe in eine akademische überstellt oder
2. befindet sie oder er sich im Zeitpunkt des Abschlusses bereits in einer akademischen Entlohnungsgruppe,

erfolgt ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von fünf Jahren im Master-Bereich und drei Jahren im Bachelor-Bereich. Schließt jedoch eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter gemäß Z 2 das Master-Studium gemäß Z 1.1. der Anlage 1 zum LBDG 1997 ab oder schließt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter des Bachelor-Bereichs ein solches Studium ab und wird anschließend in den Master-Bereich überstellt, so beträgt der Vorbildungsausgleich nur zwei Jahre, wenn zuvor auch ein Bachelor-Studium nach Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 abgeschlossen wurde. Dieser Vorbildungsausgleich reduziert sich auf nur ein Jahr, wenn das zuvor abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst. In all diesen Fällen ist das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs mit der Dauer der bisher in allen Dienstverhältnissen zum Land verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten begrenzt.

(5) Solange die oder der Vertragsbedienstete einer akademischen Entlohnungsgruppe keine Hochschulbildung gemäß Z 1.1. oder Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 aufweist, ist bei ihrem oder seinem Besoldungsdienstalter ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von drei Jahren in Abzug zu bringen. Zusätzlich ist im Master-Bereich, solange die oder der Vertragsbedienstete keine Hochschulbildung oder eine Hochschulbildung ausschließlich gemäß Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 aufweist, ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von

1. einem Jahr, wenn das abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst, oder
2. zwei Jahren in den übrigen Fällen

beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(6) Wird die oder der Vertragsbedienstete in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so ändern sich ihr oder sein Besoldungsdienstalter und ihr oder sein Vorrückungstermin nur insoweit, als die Voraussetzungen für einen Vorbildungsausgleich nach Abs. 5 nach der Überstellung nicht mehr gegeben sind oder eine Verbesserung nach Abs. 7 zu erfolgen hat.

(7) Wurde bei einer oder einem Vertragsbediensteten nach Abs. 4 ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und wird sie oder er später in eine nicht akademische Entlohnungsgruppe überstellt, ist ihr oder sein Besoldungsdienstalter um die zuvor nach Abs. 4 in Abzug gebrachten Zeiten zu verbessern.“

12. In § 28 Abs. 5 Z 1 lit. a entfällt die Wortfolge „zuzüglich der Differenz zwischen der auf Grund der dienstrechtlichen Stellung gebührenden Verwaltungsdienstzulage und der höchsten Verwaltungsdienstzulage“.

13. § 28 Abs. 3 bis 5 lautet:

„(3) Die Ergänzungszulage beträgt

	in der Ergänzungszulagenstufe			
	1	2	3	4
	Euro			
a) in der Entlohnungsgruppe a	485,20	831,90	1.174,10	1.606,20
b) in der Entlohnungsgruppe b	130,90	433,20	694,10	867,40
c) in der Entlohnungsgruppe c	110,90	236,90	316,90	-
d) in der Entlohnungsgruppe d	51,90	115,50	176,70	-

(4) Ab Erreichen des angeführten Besoldungsdienstalters gebührt

1. die Ergänzungszulagenstufe 4 in den Entlohnungsgruppen
  - a) a nach 25 Jahren und sechs Monaten,
  - b) b nach 38 Jahren und sechs Monaten;
2. die Ergänzungszulagenstufe 3 in den Entlohnungsgruppen
  - a) a nach 21 Jahren und sechs Monaten,
  - b) b nach 20 Jahren und sechs Monaten,
  - c) c nach 37 Jahren,
  - d) d nach 35 Jahren;
3. die Ergänzungszulagenstufe 2 in den Entlohnungsgruppen
  - a) a nach 15 Jahren und sechs Monaten,
  - b) b nach 16 Jahren und sechs Monaten,
  - c) c nach 21 Jahren,
  - d) d nach 27 Jahren;
4. die Ergänzungszulagenstufe 1 in den Entlohnungsgruppen
  - a) a nach fünf Jahren und sechs Monaten,
  - b) b nach zehn Jahren und sechs Monaten,
  - c) c nach 17 Jahren,
  - d) d nach 17 Jahren.

(5) Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe b gebührt die Ergänzungszulage in den Ergänzungszulagenstufen 3 und 4 jeweils zuzüglich der Differenz zwischen der niedrigeren und der höheren Verwaltungsdienstzulage nach § 46 Abs. 2.“

14. Dem § 28 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

„(6) Wird die Grundausbildung erst nach dem Erreichen des im Abs. 4 Z 4 lit. a bis d jeweils angeführten Besoldungsdienstalters 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.

(7) Abweichend von Abs. 6 gebührt die Ergänzungszulage ab dem auf den Ablauf der Frist des § 9 Abs. 2 folgenden Monatsersten, frühestens jedoch ab dem Erreichen des jeweils in Betracht kommenden Besoldungsdienstalters nach Abs. 4 Z 4 lit. a bis d, 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.“

15. In § 29 Abs. 2 wird die Wortfolge „der Entlohnungsstufe 11 der jeweiligen Entlohnungsgruppe“ durch die Wortfolge „eines Besoldungsdienstalters von 19 Jahren“ ersetzt.

16. In § 29 Abs. 3 werden die Wortfolge „der Entlohnungsstufe 11“ jeweils durch die Wortfolge „eines Besoldungsdienstalters von 19 Jahren“ und die Wortfolge „der Entlohnungsstufe 16“ jeweils durch die Wortfolge „eines Besoldungsdienstalters von 29 Jahren“ ersetzt.

17. Nach § 29 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 120c Abs. 5 LBBG 2001 ist sinngemäß anzuwenden.“

18. Nach § 30 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) § 120c Abs. 3 LBBG 2001 ist in den Fällen der §§ 28 und 29 bis zur Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 120a Abs. 7 oder 8 sinngemäß anzuwenden.“

19. § 31 Abs. 4 lautet:

„(4) Das Funktionszulagenschema umfasst in der Entlohnungsgruppe a elf Bewertungsgruppen und in der Entlohnungsgruppe b acht 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	169,20
63	a/3	319,90
66	a/4	558,40
69	a/5	817,30
72	a/6	1.096,50
75	a/7	1.395,80
78	a/8	1.715,70
81	a/9	2.055,70
84	a/10	2.416,10
87	a/11	2.796,70
90	a/12	3.197,70

2. Entlohnungsgruppe b

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
57	b/1	289,30
60	b/2	507,60
63	b/3	746,20
66	b/4	1.005,00
69	b/5	1.284,10
72	b/6	1.705,60
75	b/7	2.030,30
78	b/8	2.375,50

20. § 41 lautet:

**„§ 41**

**Einstufung und Vorrückung**

(1) Das Monatsentgelt beginnt in der Entlohnungsstufe 1. Wenn für die Entlohnungsstufe der oder des Vertragsbediensteten kein Betrag angeführt ist, gebührt ihr oder ihm das Monatsentgelt der niedrigsten Entlohnungsstufe derselben Entlohnungsgruppe, für die ein Betrag angeführt ist. Die Einstufung der oder des Vertragsbediensteten und ihre oder seine weitere Vorrückung bleiben davon unberührt. Für die Einstufung und die weitere Vorrückung ist das Besoldungsdienstalter maßgebend.

(2) Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, am dem die oder der Vertragsbedienstete weitere zwei Jahre ihres oder seines Besoldungsdienstalters vollendet (Vorrückungstermin). Ebenso werden Maßnahmen und Ansprüche, die sich aus der Vollendung eines bestimmten Besoldungsdienstalters ergeben, mit dem ersten Tag des auf die Vollendung folgenden Monats wirksam. Jede Änderung des Besoldungsdienstalters, ob durch tatsächlichen Zeitablauf oder durch rechtliche Anordnung, wird unmittelbar für die Einstufung und für die Verweildauer in der sich aus dem Besoldungsdienstalter ergebenden Entlohnungsstufe wirksam.“

21. In der Tabelle des § 46 Abs. 2 werden ersetzt:

a) der Ausdruck „1 bis 8“ durch den Ausdruck „1 bis 7 (2. Jahr 6. Monat)“ und der Ausdruck „ab 9“ durch den Ausdruck „ab 7 (2. Jahr 7. Monat)“,

b) der Betrag „159,50 Euro“ durch den Betrag „162,30 Euro“ und der Betrag „202,60 Euro“ durch den Betrag „206,20 Euro“.

22. In § 46 Abs. 3 wird die Wortfolge „des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege und Hebammen bis zur Entlohnungsstufe 10 die niedrigere und ab der Entlohnungsstufe 11“ durch die Wortfolge „des Krankenpflegefachdienstes und Hebammen bis zur Entlohnungsstufe 10 (1. Jahr) die niedrigere und ab der Entlohnungsstufe 10 (2. Jahr)“ ersetzt.

23. In § 50 Abs. 5 wird die Wortfolge „Gehalts (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung“ durch die Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

24. § 51 lautet:

## „§ 51

### Besoldungsdienstalter

(1) Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten.

(2) Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten

1. in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft;
2. in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört;
3. in denen die oder der Vertragsbedienstete auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte;
4. der Leistung eines Grundwehrdienstes nach § 20 Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, oder eines entsprechenden Ausbildungsdienstes gleicher Dauer für Frauen nach § 37 Abs. 1 WG 2001, oder des ordentlichen Zivildienstes nach § 1 Abs. 5 Z 1 Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, sowie
5. der nach dem Ärztegesetz 1998 zur ärztlichen Berufsausbildung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeiten an einer zugelassenen Ausbildungsstätte.

(3) Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus sind Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar. Eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist einschlägig, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die

1. eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder
2. ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

(4) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 2 zu berücksichtigen wären, wenn die oder der Vertragsbedienstete aufgrund 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 Besoldungsdienstalters ruhen würde,
2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 2, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder
3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

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 die 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.

(5) Die oder der Vertragsbedienstete ist bei Dienstantritt von der Dienstbehörde nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten zu belehren. Sie oder er hat sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 und 3 mitzuteilen. Die Dienstbehörde hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen, um welche die für die Aufstufung wirksame Dienstzeit bei der Ermittlung der Einstufung zu verlängern ist.

(6) Teilt die oder der Vertragsbedienstete eine Vordienstzeit nicht innerhalb von drei Monaten nach der gemäß Abs. 5 erfolgten Belehrung mit, ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tag der Belehrung zu erbringen. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar.

(7) Vordienstzeiten sind jedenfalls anzurechnen, wenn sie bereits im unmittelbar vorangegangenen Landesdienstverhältnis angerechnet worden sind. Wurde beim unmittelbar vorangegangenen Landesdienstverhältnis das Besoldungsdienstalter infolge einer Überleitung nach den Bestimmungen des § 121a pauschal bemessen, so unterbleibt eine Ermittlung und die Einstufung hat auf Grundlage des bisherigen pauschal bemessenen Besoldungsdienstalters zu erfolgen.

(8) Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes ist nicht zulässig.“

25. In § 53 Abs. 1 wird die Zeitangabe „28 Jahren“ jeweils durch die Zeitangabe „25 Jahren“ ersetzt.

26. § 53 Abs. 6 lautet:

„(6) Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 1 bis 5 ist das Besoldungsdienstalter zu verstehen.“

27. Die Überschrift zu § 54 lautet:

#### **„Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung“**

28. § 64 lautet:

### **„§ 64**

#### **Frühkarenzurlaub**

(1) Einer Vertragsbediensteten oder einem Vertragsbediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn sie oder er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die im § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Einem Vertragsbediensteten, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder) ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einer Vertragsbediensteten oder einem Vertragsbediensteten, die oder der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Die Vertragsbedienstete oder der Vertragsbedienstete hat Beginn und Dauer des Frühkarenzurlaubs spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefördernden Umstände unverzüglich darzulegen.

(5) Der Frühkarenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter bzw. dem Partner, im Fall des Abs. 3 der gemeinsame Haushalt mit dem Kind, aufgehoben wird.

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

(7) Die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs durch eine Person für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur einmal zulässig.“

29. In § 75 Abs. 5 Z 3 wird die Wortfolge „Gehalts der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V einer Beamtin oder eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen“ durch die Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersetzt.

30. In § 83b Abs. 7 entfällt die Wortfolge „, wobei in den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums der Verbrauch des Freistellungsanspruches zwei Arbeitstage für jeden begonnenen Kalendermonat nicht übersteigen darf“ und wird das Zitat „§ 56 Abs. 1 und §§ 58 bis 60“ durch das Zitat „§§ 56 und 58 bis 60“ ersetzt.

31. In § 83e Z 1 wird die Wortfolge „des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen“ durch die Wortfolge „des Sozialministeriumservice“ ersetzt.

32. Die Tabelle in § 87 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	s1	s2	s3	s4
	Euro			
1	3.843,30	2.906,70	2.706,70	2.649,70
2	3.843,30	2.906,70	2.763,40	2.707,10
3	3.843,30	2.906,70	2.820,30	2.763,90
4	3.843,30	2.906,70	2.877,80	2.821,10
5	3.843,30	2.964,60	2.935,10	2.879,10
6	3.843,30	3.022,40	2.992,20	2.936,10
7	3.843,30	3.120,50	3.089,50	3.032,20
8	3.843,30	3.219,80	3.187,80	3.117,60
9	3.943,70	3.368,50	3.334,60	-
10	4.044,00	3.467,60	3.432,70	-
11	4.175,60	3.566,80	3.531,00	-
12	4.306,90	3.665,60	3.628,70	-
13	4.437,60	3.765,40	-	-
14	4.608,50	3.865,10	-	-
15	4.741,60	3.963,90	-	-
16	4.873,90	4.093,70	-	-
17	5.007,40	4.223,10	-	-
18	5.155,30	4.353,10	-	-
19	5.379,20	4.482,90	-	-
20	5.538,90	4.612,70	-	-

33. Die Tabelle in § 87 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	s1	s2	s3	s4
	Euro			
1	3.843,30	2.906,70	2.777,60	2.721,30
2	3.843,30	2.906,70	2.834,70	2.778,20

3	3.843,30	2.921,20	2.892,10	2.835,60
4	3.843,30	2.979,10	2.949,40	2.893,40
5	3.843,30	3.046,90	3.016,50	2.960,10
6	3.843,30	3.145,30	3.114,10	3.053,60
7	3.868,40	3.257,00	3.224,50	3.117,60
8	3.968,80	3.393,30	3.359,10	-
9	4.076,90	3.492,40	3.457,30	-
10	4.208,40	3.591,50	3.555,40	-
11	4.339,60	3.690,60	3.628,70	-
12	4.480,30	3.790,30	-	-
13	4.641,80	3.889,80	-	-
14	4.774,70	3.996,40	-	-
15	4.907,30	4.126,10	-	-
16	5.044,40	4.255,60	-	-
17	5.211,30	4.385,60	-	-
18	5.419,10	4.515,40	-	-
19	5.538,90	4.612,70	-	-

34. In § 87 Abs. 2 wird die Wortfolge „den Vorrückungstichtag“ durch die Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersetzt.

35. Nach § 87 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Turnusärztinnen und Turnusärzte, die nach den Bestimmungen der Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015 - ÄAO 2015, BGBl. II Nr. 147/2015, ausgebildet werden, sind nach Beendigung der Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 von der Entlohnungsgruppe s4 in die Entlohnungsgruppe s3 zu überstellen, sofern sie für die weitere Ausbildung eine Ausbildungsstelle erhalten.“

36. In § 88 Abs. 1 wird die Wortfolge „der Vorrückungstichtag“ durch die Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersetzt.

37. In § 88 Abs. 2 entfällt die Wortfolge „§ 41 Abs. 2 ist anzuwenden.“.

38. In § 88 Abs. 4 wird die Wortfolge „der Vorrückungstichtag“ durch die Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersetzt.

39. Nach § 89 wird folgender § 89a eingefügt:

#### „§ 89a

#### Ärztendienstzulage

(1) Den Spitalsärztinnen und Spitalsärzten gebührt eine Ärztedienstzulage, die durch die Entlohnungsgruppe und die Entlohnungsstufe bestimmt wird.

(2) Die Dienstzulage beträgt monatlich

1. in der Entlohnungsgruppe s1

- a) in den Entlohnungsstufen 1 bis 11 ..... 20%
- b) in den Entlohnungsstufen 12 bis 14 ..... 39%
- c) ab der Entlohnungsstufe 15 ..... 36%

des jeweiligen Monatsentgelts,

2. in der Entlohnungsgruppe s2

- a) in den Entlohnungsstufen 1 bis 7 ..... 20%
- b) in den Entlohnungsstufen 8 bis 10 ..... 35%
- c) ab der Entlohnungsstufe 11 ..... 33%

des jeweiligen Monatsentgelts,

3. in der Entlohnungsgruppe s3

- a) in den Entlohnungsstufen 1 bis 7 ..... 20%

- b) ab der Entlohnungsstufe 8 ..... 28%  
des jeweiligen Monatsentgelts,
- 4. in der Entlohnungsgruppe s4
  - a) in den Entlohnungsstufen 1 bis 4 ..... 20%
  - b) ab der Entlohnungsstufe 5 ..... 25%  
des jeweiligen Monatsentgelts.

(3) Bei der Bemessung der Ärztedienstzulage ist § 20 Abs. 1 zweiter Satz auf das Monatsentgelt im Sinne des Abs. 2 nicht anzuwenden.

(4) Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, ist die Ärztedienstzulage - abweichend von § 20 Abs. 1 zweiter Satz - nur in den Fällen des § 20 Abs. 2 (Sonderzahlung) und der §§ 48 und 119 (Ansprüche bei Dienstverhinderung) zu berücksichtigen.

(5) Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Bemessung einer Überstundenvergütung oder einer Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 17 Abs. 3 Z 1, § 19 Abs. 3, § 21 Abs. 2 LBBG 2001) ist die Ärztedienstzulage nicht zu berücksichtigen.

(6) § 120c Abs. 3 LBBG 2001 ist mit den Maßgaben des § 121a Abs. 1 anzuwenden.“

40. § 89a Abs. 3 lautet:

„(3) Bei der Bemessung der Ärztedienstzulage ist § 20 Abs. 1 zweiter Satz mit der Maßgabe anzuwenden, dass lediglich die Wahrungszulagen (§ 120a LBBG 2001) dem Monatsentgelt im Sinne des Abs. 2 zuzuzählen sind.“

41. § 90 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Diese beträgt monatlich 12,5% des jeweiligen Gehalts einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V.“

42. § 90 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Diese beträgt monatlich 12,5% des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001.“

43. In § 91 wird nach dem Wort „Zulagen“ die Wortfolge „mit Ausnahme der Wahrungszulagen (§ 120a LBBG 2001)“ eingefügt.

44. Die Tabelle in § 98 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe II
	Euro
1	2.308,20
2	2.381,50
3	2.455,20
4	2.537,30
5	2.715,30
6	2.902,60
7	3.089,50
8	3.270,60
9	3.458,60
10	3.652,50
11	3.823,60
12	4.011,00
13	4.198,30
14	4.385,60
15	4.572,90
16	4.754,80
17	4.991,40
18	4.991,40
19	5.346,20

45. Die Tabelle in § 98 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe 11
	Euro
1	2.399,90
2	2.475,70
3	2.581,80
4	2.762,10
5	2.949,30
6	3.134,80
7	3.317,60
8	3.507,10
9	3.695,30
10	3.870,50
11	4.057,80
12	4.245,10
13	4.432,40
14	4.618,40
15	4.814,00
16	4.991,40
17	5.080,10
18	5.346,20
19	-

46. In § 98 Abs. 2 werden ersetzt:

- a) in Z 1 der Betrag „901,40“ durch den Betrag „917,40“,
- b) in Z 2 der Betrag „963,30“ durch den Betrag „980,40“ und
- c) in Z 3 der Betrag „1 022,90“ durch den Betrag „1 041,00“.

47. § 100 entfällt.

48. Die Tabelle in § 110 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe 12a2
	Euro
1	2.104,10
2	2.166,00
3	2.227,70
4	2.289,50
5	2.351,00
6	2.477,60
7	2.630,10
8	2.781,50
9	2.956,30
10	3.131,20
11	3.308,80
12	3.487,10
13	3.664,70
14	3.842,70
15	4.020,70
16	4.178,70

17	4.345,20
18	4.522,00
19	4.684,00

49. Die Tabelle in § 110 Abs. 1 lautet:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe 12a2
1	2.181,40
2	2.243,20
3	2.304,90
4	2.382,70
5	2.515,70
6	2.668,00
7	2.825,20
8	3.000,00
9	3.175,60
10	3.353,40
11	3.531,50
12	3.709,20
13	3.887,20
14	4.060,20
15	4.220,30
16	4.389,40
17	4.562,50
18	4.684,00
19	-

50. Nach § 111 wird folgender Abschnitt eingefügt:

#### **„4a. Abschnitt**

#### **Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen**

##### **§ 111a**

##### **Anwendungsbereich**

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Landesbedienstete, die in einer Kinderbetreuungseinrichtung als pädagogische Fachkräfte im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 12 des Burgenländischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes 2009 - Bgld. KBBG 2009, LGBl. Nr. 7/2009, verwendet werden. Diese Personen werden im Folgenden als „pädagogische Fachkräfte - Land“ bezeichnet.

(2) Auf pädagogische Fachkräfte - Land sind die Abschnitte 1, 6 und 7 sowie das VIIa. Hauptstück des Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetzes 2014 - Bgld. GemBG 2014, LGBl. Nr. 42/2014, anzuwenden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Nicht anzuwenden sind jedoch jene Bestimmungen, die sich ausdrücklich auf Landesbedienstete anderer Entlohnungsgruppen beziehen.

(3) § 151e Abs. 3 bis 5, §§ 151f und 151g Abs. 1 letzter Satz Bgld. GemBG 2014 sind auf pädagogische Fachkräfte - Land nicht anzuwenden.

(4) § 9 ist auf pädagogische Fachkräfte - Land nicht anzuwenden.

## § 111b

### Zuweisung und Versetzung

(1) Jede vom Land gemäß § 7 Abs. 4 Bgld. KBBG 2009 beigestellte pädagogische Fachkraft ist unmittelbar einer Kinderbetreuungseinrichtung oder mehreren Kinderbetreuungseinrichtungen eines öffentlichen oder privaten Rechtsträgers oder mehrerer öffentlicher oder privater Rechtsträger zuzuweisen. Bei Zuweisungen zu mehreren Kinderbetreuungseinrichtungen ist in der Zuweisungsverfügung festzulegen, welche von ihnen als Stammeinrichtung gilt. Die Stammeinrichtung gilt als Dienststelle im Sinne der dienst- und gebührenrechtlichen Bestimmungen. Auf die Änderung der Zuweisung (Versetzung) ist § 15 anzuwenden.

(2) Die Diensthoheit gegenüber den zugewiesenen pädagogischen Fachkräften wird von der Landesregierung ausgeübt.“

51. § 114 entfällt.

52. § 116 entfällt.

53. § 117 entfällt.

54. Nach § 121 werden folgende §§ 121a und 121b eingefügt:

### „§ 121a

#### Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse, Gruppenüberleitung

(1) Für die Überleitung von Vertragsbediensteten in das durch das Landesgesetz LGBl. Nr. xx/xxxx neu geschaffene Besoldungssystem sind die §§ 120a, 120b und 120c LBBG 2001 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle

1. der Verwendungsgruppe die Entlohnungsgruppe,
2. des Gehalts das Monatsentgelt gemäß § 20 Abs. 1 ohne allfällige Zulagen,
3. des Monatsbezugs das Monatsentgelt gemäß § 20 Abs. 1 zweiter Satz,
4. der Gehaltsstufe die Entlohnungsstufe,
5. der akademischen Verwendungsgruppen die akademischen Entlohnungsgruppen,
6. der in § 120a Abs. 7 Z 2 LBBG 2001 genannten Verwendungsgruppen die Entlohnungsgruppen b und 12b1 und
7. der in § 120b Abs. 1 LBBG 2001 genannten Beamtinnen und Beamten die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I, II und s sowie die im 3., 4. und 4a. Abschnitt angeführten Personen des Entlohnungsschemas IL,
8. des Verweises auf § 4 Abs. 2 LBBG 2001 ein Verweis auf § 20 Abs. 1,
9. des Verweises auf § 9 LBBG 2001 jeweils ein Verweis auf die vergleichbaren Bestimmungen dieses Landesgesetzes,
10. des Verweises auf § 10 LBBG 2001 ein Verweis auf § 51 und
11. des Verweises auf § 124 Abs. 18 LBBG 2001 ein Verweis auf § 129 Abs. 5 und 6

treten.

(2) § 120c Abs. 1 LBBG 2001 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Verweises auf § 31 LBBG 2001 ein Verweis auf § 46 Abs. 1 in Verbindung mit § 31 LBBG 2001 tritt und an Stelle der Bestimmungen des LBBG über die Hemmung der Vorrückung die vergleichbaren Bestimmungen dieses Landesgesetzes anzuwenden sind.

(3) Bei einer oder einem Vertragsbediensteten, die oder der auf Grund eines Sondervertrags bzw. einer sondervertraglichen Vereinbarung gemäß § 83 in eine von Abs. 1 Z 7 erfasste Entlohnungsgruppe eingestuft ist, ist der Überleitungsbetrag das volle Monatsentgelt gemäß § 20 Abs. 1 ohne allfällige Zulagen, das der Bemessung ihres oder seines sondervertraglichen Monatsentgelts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde. Die sich daraus nach Abs. 1 in Verbindung mit § 120a LBBG 2001 ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung der sondervertraglichen Entlohnung ab 1. November 2015 zugrunde zu legen.

(4) War im Fall des Abs. 3 für das sondervertragliche Monatsentgelt ein von § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung abweichend festgesetzter Vorrückungstichtag oder eine abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen vorgenommene besoldungsrechtliche Einstufung maßgebend und war vor Beginn der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung noch kein Vorrückungstichtag nach § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung festgesetzt und

für die Entlohnung maßgebend, wird im Falle des Endens des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung und Verbleiben im Dienststand das Besoldungsdienstalter nach den Bestimmungen des § 51 wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses festgesetzt.

(5) War im Fall des Abs. 3 für das sondervertragliche Monatsentgelt ein von § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung abweichend festgesetzter Vorrückungsstichtag oder eine abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen vorgenommene besoldungsrechtliche Einstufung maßgebend und bestand vor Beginn der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung eine Einstufung in eine Entlohnungsgruppe, für die ein gemäß § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung festgesetzter Vorrückungsstichtag maßgebend war, ist für die Ermittlung des für die Einstufung nach Enden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung maßgeblichen Besoldungsdienstalters jener Monat als Überleitungsmonat heranzuziehen, in dem zuletzt vor Wirksamwerden des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung ein Monatsentgelt bezogen wurde, für das der Vorrückungsstichtag gemäß § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung maßgebend war. Beim so ermittelten Besoldungsdienstalter sind die seit dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen.

#### **§ 121b**

##### **Besoldungsreform 2015 - Erholungsurlaub**

Auf die am 31. Oktober 2015 in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Vertragsbediensteten sind die Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubs (§ 53) mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 28 Jahre, in den Fällen des § 116 Abs. 12 in der bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx geltenden Fassung 25 Jahre, nach dem bereits ermittelten Stichtag liegt.“

55. § 124 lautet:

#### **„§ 124**

##### **Verweisung in anderen Landesgesetzen**

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.“

56. § 126 lautet:

#### **„§ 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 Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2015,
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 161/2013,
3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
4. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2015,
5. Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2014,
6. Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
7. Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2015,
8. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2015,
9. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 25/2015,
10. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 187/2013,



11. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2015,
12. Heeresversorgungsgesetz - HVG, BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
13. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
14. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
15. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
16. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
17. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
18. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2015,
19. Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/2014,
20. Strafprozessordnung 1975 - StPO, BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 112/2015,
21. Strafrechtsgesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2014,
22. Universitätsgesetz 2002 - UG, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 21/2015,
23. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,
24. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 163/2013,
25. Zustellgesetz - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013.“

57. In § 128 entfallen die Absatzbezeichnung „(1)“ und der Abs. 2.

58. § 128 Z 15 lautet:

„15. Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates, ABl. Nr. L 335 vom 17.12.2011 S. 1, in der Fassung der Berichtigung, ABl. Nr. L 018 vom 21.01.2012 S. 7.“

59. Die Überschrift zu § 129 lautet:

**„Inkrafttreten, Außerkrafttreten“**

60. In § 129 Abs. 2 Z 1 wird nach dem Zitat „§§ 2,“ das Zitat „28 Abs. 5, §“ eingefügt. Das Zitat „§ 65 Abs. 2,“ entfällt.

61. In § 129 Abs. 2 Z 3 entfällt das Zitat „und 5“.

62. Dem § 129 werden folgende Abs. 4 und 5 angefügt:

„(4) § 28 Abs. 5 Z 2 lit. c in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(5) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten in Kraft:

1. § 28 Abs. 5 Z 1 lit. a in der Fassung der Z 12 dieses Gesetzes mit 1. Jänner 2014,
2. § 22 Abs. 1 in der Fassung der Z 6 dieses Gesetzes, § 24 Abs. 1 in der Fassung der Z 8 dieses Gesetzes, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2 in der Fassung der Z 21 lit. b dieses Gesetzes, § 87 Abs. 1 in der Fassung der Z 32 dieses Gesetzes, § 98 Abs. 1 in der Fassung der Z 44 dieses Gesetzes und Abs. 2, § 110 Abs. 1 in der Fassung der Z 48 dieses Gesetzes mit 1. März 2015,
3. der den § 89a betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 87 Abs. 3, § 89a Abs. 1 bis 5 und § 90 Abs. 1 in der Fassung der Z 41 dieses Gesetzes mit 1. Oktober 2015,

4. die die §§ 25, 41, 51, 54, 64, 100, 114, 116, 117, 121a, 121b und 129 betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis, § 8 Abs. 2 Z 3, § 22 in der Fassung der Z 7 dieses Gesetzes, § 24 in der Fassung der Z 9 und 10 dieses Gesetzes, §§ 25, 28 Abs. 3 bis 7, § 29 Abs. 2 bis 4, § 30 Abs. 4a, § 46 Abs. 2 in der Fassung der Z 21 lit. a dieses Gesetzes und Abs. 3, § 50 Abs. 5, § 53 Abs. 1 und 6, die Überschrift zu § 54, §§ 64, 75 Abs. 5 Z 3, § 83b Abs. 7, § 83e Z 1, § 87 Abs. 1 in der Fassung der Z 33 dieses Gesetzes und Abs. 2, § 88 Abs. 1, 2 und 4, § 89a Abs. 3 in der Fassung der Z 40 dieses Gesetzes und Abs. 6, § 90 Abs. 1 in der Fassung der Z 42 dieses Gesetzes, §§ 91, 98 Abs. 1 in der Fassung der Z 45 dieses Gesetzes, § 110 Abs. 1 in der Fassung der Z 49 dieses Gesetzes, §§ 121a, 121b, 126, die Überschrift zu § 129 und § 129 Abs. 2 Z 1 und 3 mit 1. November 2015; gleichzeitig treten § 4 Abs. 4, § 10 Abs. 3 Z 2, § 22 Abs. 1 in der Fassung der Z 6 dieses Gesetzes, § 24 in der Fassung der Z 8 dieses Gesetzes, § 87 Abs. 1 in der Fassung der Z 32 dieses Gesetzes, § 89a Abs. 3 in der Fassung der Z 39 dieses Gesetzes, § 90 Abs. 1 in der Fassung der Z 41 dieses Gesetzes, § 98 Abs. 1 in der Fassung der Z 44 dieses Gesetzes, §§ 100, 110 Abs. 1 in der Fassung der Z 48 dieses Gesetzes, §§ 114, 116, 117 und die Anlage 3 außer Kraft; §§ 114, 116, 117 und die Anlage 3 sind in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.
5. §§ 41, 51 und 128 mit 1. November 2015; diese Bestimmungen sind in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden,
6. der den 4a. Abschnitt betreffenden Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 2, der 4a. Abschnitt und § 124 mit 1. Jänner 2016.

Die im Gesetz LGBl. Nr. xx/xxxx angeführten Monatsentgelte sind auf die am 1. November 2015 im Ausbildungsverhältnis befindlichen Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten anzuwenden.“

*63. Anlage 3 entfällt.*

## Vorblatt

### Probleme:

1. Das letzte Gehaltsabkommen mit den Gewerkschaften öffentlicher Dienst endete am 28. Februar 2015. Für die Zeit danach ist eine Neuregelung vorzunehmen.
2. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) erkannte sowohl im Urteil C-88/08 (Rechtssache Hütter) als auch im Urteil C-530/13 (Rechtssache Schmitzer) das Anrechnungsregime im Besoldungssystem des Bundesdienstes in wesentlichen Strukturen als altersdiskriminierend und mit der Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union, 2000/78/EG, nicht vereinbar an. Da die Anrechnungsregeln für Landes- und Gemeindebedienstete weitestgehend jenen für den Bundesdienst entsprechen, ist auch deren Richtlinienkonformität nicht mehr gegeben.
3. Das Landesdienstrecht enthält einige behinderend diskriminierende Begriffe.
4. Die Regelung über den Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“) berücksichtigt weder gleichgeschlechtliche Partnerschaften noch Adoptionsverhältnisse.
5. Die unionsrechtskonforme Novellierung des Krankenanstalten - Arbeitszeitgesetzes hat erhebliche Entgelteinbußen für die Spitalsärztinnen und Spitalsärzte zur Folge und erschwert - verbunden mit höheren Gehaltsniveaus in angrenzenden Bundesländern - die Rekrutierung von Ärztinnen und Ärzten für die Krankenhäuser im Burgenland.

### Ziele:

1. Erhöhung der Bezüge der Landes- und Gemeindebediensteten unter Berücksichtigung der Bezugserhöhung im Bundesdienst.
2. Gemeinschaftsrechtskonforme und kostenneutrale Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung im Landes- und Gemeindedienst sowie Überleitung des Altpersonals unter Berücksichtigung des Aspektes der Besitzstandswahrung und der Wahrung der zukünftigen Erwerbsaussichten.
3. Schaffung einer diskriminierungsfreien Ausdrucksweise im Landesdienstrecht.
4. Beseitigung der Diskriminierung von in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften lebenden Personen und Adoptiveltern beim Frühkarenzurlaub.
5. Schaffung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der burgenländischen Krankenhäuser und zur Sicherstellung der medizinischen Versorgung der burgenländischen Bevölkerung im Spitalsbereich.

### Inhalte:

1. Erhöhung der Monatsentgelte ab 1. März 2015 um 1,77 % bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2015.
2. Schaffung eines neuen Besoldungssystems und diskriminierungsfreie Neuregelung der Vordienstzeitenanrechnung und Anpassung einiger Bestimmungen im LVBG 2013 an diese Neuregelung.
3. Ersetzung behinderend diskriminierender Begriffe im LVBG 2013 durch neutrale Ausdrucksformen.
4. Einführung des „Babymonats“ anstelle des Frühkarenzurlaubs für Väter („Papamonat“).
5. Anpassung des Dienst- und Besoldungsrechts der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte an die EU-konformen Arbeitszeitschutzbestimmungen und an die Lohnniveaus der angrenzenden Bundesländer durch Umwandlung leistungsbezogener Bezugsbestandteile, insbesondere Nebengebühren für zeitliche Mehrleistungen, in verwendungsunabhängige Zulagen.

### Alternativen:

Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen bestehen keine näher in Erwägung zu ziehende Alternativen.

### Finanzielle Auswirkungen:

Siehe die Darstellung der finanziellen Auswirkungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

### Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Keine.

### Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Durch das vorliegende Gesetz wird dem Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) vom 11. November 2014, C-530/13, in der Rechtssache Schmitzer Rechnung getragen und es werden die Vordienstzeitenanrechnungs- und Einstufungsvorschriften im Dienstrecht der Landesbediensteten gänzlich neu und EU-konform geregelt. Die übrigen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

### Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine; insbesondere ist eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG nicht vorgesehen.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### A. Unionskonforme Reform des Besoldungswesens

Im Besoldungssystem der Landes- und Gemeindebediensteten ist die Einstufung in die jeweiligen Verwendungsgruppen oder Entlohnungsschemata ein zentraler Faktor, da sie sich auf den gesamten Gehaltsverlauf während des Berufslebens im Landes- und Gemeindedienst auswirkt und überdies auch eine Bedeutung für die Bemessung der Pensionsansprüche hat. Die Einstufung beruht in der Regel auf der Anrechnung von bestimmten Vordienstzeiten bei früheren Dienstgebern sowie von Ausbildungszeiten und auch von sonstigen Zeiten. Durch Anrechnung der relevanten Zeiträume wurde bisher der so genannte „Vorrückungsstichtag“ ermittelt, der den fiktiven Ausgangszeitpunkt der „Besoldungskarriere“ einer oder eines Landes- und Gemeindebediensteten darstellt. Die Einstufung erfolgt als Zuteilung einer entsprechenden Gehaltsstufe der jeweiligen Verwendungsgruppe bzw. des Entlohnungsschemas.

Sowohl im Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013 als auch im Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 - LBBG 2001 und weiters auch im Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014 bestehen sehr komplizierte und detaillierte Bestimmungen zur Ermittlung des Vorrückungsstichtages, die teilweise bis über die Grenzen der Verständlichkeit hinaus reichen. So sei etwa laut VwGH, Zl. 2010/12/0029 „schon die Errechnung des Vorrückungsstichtages nicht einfach“ und auch „die Vorrückungstermine hingen insgesamt von einer Vielzahl an Faktoren ab, dass keineswegs gesagt werden könne, sie wären unmittelbar durch Gesetzesregelungen klar vorgegeben.“ Verschärft wird dieser Eindruck durch die oftmalige präzisierende Novellierung der einschlägigen Normen, die nicht selten von der höchstgerichtlichen Judikatur ausgelöst wurde. Ebenso wirkten sich die Veränderung der ehemals noch relativ homogenen Struktur der Ausbildungslandschaft und auch die Einführung einer deutlich vielfältigeren Studienarchitektur nachteilig auf das System der Zeitanrechnung aus und führte zu einer verstärkten Kasuistik.

Im Ergebnis kann bei den angesprochenen Gesetzesbestimmungen des § 51 Bgld. LVBG 2013 und der §§ 8 ff LBBG 2001 sowie der §§ 66 ff Bgld. GemBG 2014 von einer Rechtslage gesprochen werden, die in der Personaladministration eine subtile Sachkenntnis und nachgerade eine gewisse Lust zum „Lösen von Denksport-Aufgaben“ erfordern. Überdies leidet ob der kasuistischen Regelungen der gleichförmige Gesetzesvollzug im Bereich der Landes- und Gemeindeverwaltung und führt in einer Gesamtbetrachtung teilweise zu sachlich unververtretbaren Anrechnungen. Der Reformbedarf des Besoldungssystems der Landes- und Gemeindebediensteten erscheint somit evident.

Verstärkt wird dieses dringende Reformersfordernis durch ein Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) vom 11. November 2014, C-530/13 (Rechtssache Schmitzer). In diesem Vorabentscheidungsverfahren, wie auch bereits im Urteil C-88/08 (Rechtssache Hütter) erkannte der EuGH das Anrechnungsregime im Besoldungssystem des Bundesdienstes, das im Wesentlichen jenen im Landes- und Gemeindedienst entspricht, in wesentlichen Strukturen als altersdiskriminierend und mit der Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union, 2000/78/EG, nicht vereinbar an. In diesen Urteilen spielt die Anrechenbarkeit von Ausbildungszeiten eine wichtige Rolle.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf sowie in den gleichzeitig eingebrachten Entwürfen von Novellen zum LBBG 2001 und zum Bgld. GemBG 2014 wird daher das für die Landes- und Gemeindebediensteten maßgebliche Besoldungssystem einer grundsätzlichen Reparatur unterzogen und soll die unionsrechtliche Diskriminierungsfreiheit gewährleisten. Schwerpunkt ist dabei eine Neuregelung des gesamten Anrechnungsregimes. Das betrifft jene Zeiträume, die auf die besoldungswirksame Dienstzeit anzurechnen sind. Zum einen sollen daher die Zeiten für absolvierte Ausbildungen anrechnungsneutral werden und zum anderen insbesondere jene Zeiten, die keinerlei Widmung aufweisen („sonstige Zeiten“) und damit unter einem altersdiskriminierenden Gesichtspunkt einer sachlichen Rechtfertigung völlig entbehren, für die Anrechnung unbeachtlich sein. Die Berücksichtigung von Zeiträumen, die auf die besoldungswirksame Zeit weiterhin anrechenbar sind, beschränkt sich auf jene Vordienst-Zeiten (im Ausmaß von maximal zehn Jahren), die eine einschlägige Bedeutung im Hinblick auf die aufzunehmende Tätigkeit im Landes- und Gemeindedienst aufweisen. Zusätzlich sind noch Zeiten des abgeleisteten Präsenz- oder Zivildienstes anrechenbar.

Im Mittelpunkt des Paketes steht die Aufhebung der Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag im LBBG 2001, im Bgld. LVBG 2013 und im Bgld. GemBG 2014. An deren Stelle tritt ein grundlegend erneuertes und vereinfachtes Einstufungs- und Vorrückungsregime. Der maßgebliche Faktor für die

Einstufung ist nunmehr das „Besoldungsdienstalter“, geregelt in § 10 LBBG 2001, § 51 Bgld. LVBG 2013 und § 67 Bgld. GemBG 2014.

Das neue Einstufungsregime hat zur Folge, dass auch die Gehaltsansätze angepasst werden müssen. Die für die verschiedenen Dienstbereiche erforderlichen Ausbildungen werden nunmehr unmittelbar über die Gehaltsansätze abgegolten und nicht mehr auf die Dienstzeit angerechnet.

Die die Gehaltsansätze enthaltenden Gehaltstabellen gelten nicht bloß für die zukünftig neu aufzunehmenden Landes- und Gemeindebediensteten, sondern weiterhin auch für alle bereits im Dienststand Befindlichen. Sie bilden also die besoldungsrechtliche Grundlage sowohl der „neuen“ als auch der „alten“ Landes- und Gemeindebediensteten. Damit werden - im Gegensatz zu in der Vergangenheit erfolgten Dienstrechtsreformen - keine neuen dienstrechtlichen (Parallel-)Strukturen aufgebaut.

Dies erfordert eine Überleitung der im Dienststand befindlichen Landes- und Gemeindebediensteten in das neue Besoldungssystem. Eine individuelle Überleitung ist aber angesichts der hohen Zahl überzuleitender Landes- und Gemeindebediensteter bereits aus Gründen der Verwaltungseffizienz unvertretbar. Einzig zweckdienlich erscheint daher eine ex-lege-Überleitung, die in den §§ 120a ff LBBG 2001, §§ 121a f Bgld. LVBG 2013 und §§ 157a ff Bgld. GemBG 2014 vorgenommen wird. Unter dem Aspekt der Besitzstandswahrung bleiben die derzeit bestehenden besoldungsrechtlichen Ansprüche gewahrt. Die Überleitung erfolgt dergestalt, als das bisherige Gehalt bis zum nächsten Vorrückungstermin unverändert bleibt. Diese Vorrückung führt dann auf das Niveau des neuen (übergeleiteten) Besoldungsverlaufs.

## **B. Gehaltserhöhung**

Die Verhandlungen zwischen der Bundesregierung und den Gewerkschaften der öffentlichen Dienste über die Gehaltsregelung der Bundesbediensteten für 2015 brachten folgendes Ergebnis:

Ab 1. März 2015 werden (bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2015) die Gehälter der Beamtinnen und Beamten des Dienststandes, die Monatsentgelte der Vertragsbediensteten und der Bediensteten mit Sondervertrag, in dem keine andere Art der Valorisierung vorgesehen ist, samt Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind, um 1,77 % erhöht.

Die Bezüge der Landesbediensteten, das sind die Bediensteten im Landesbereich, der Hoheitsverwaltung, der Krankenanstalten und der sonstigen Anstalten, sollen im gleichen Ausmaß erhöht werden. Dazu bedarf es landesgesetzlicher Maßnahmen in den Bereichen des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 und des Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013.

## **C. Spitalsärzte**

Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz entsprach im Sinne der ständigen Rechtsprechung des EuGH nicht der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: Arbeitszeit-RL), ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9. Die Europäische Kommission forderte daher mit Schreiben vom 21. Februar 2014 Österreich auf, die Unionsrechtskonformität ua. in den unten angeführten Bestimmungen herzustellen, andernfalls in letzter Konsequenz eine Klage vor dem EUGH eingereicht wird:

- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 60 Stunden bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft bei verlängerten Diensten in § 4 Abs. 4 Z 3 KA-AZG widerspricht Art. 6 iZm. Art. 2 der Arbeitszeit-RL, wonach 48 Stunden durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden dürfen.
- Die Ausnahme von den durchschnittlich 48 Stunden Wochenarbeitszeitgrenzen gemäß § 8 Abs. 1 und 3 KA-AZG ist nicht von der Arbeitszeit-RL gedeckt.
- Die Ausgleichsruhezeit für verlängerte Dienste gemäß § 7 Abs. 3 KA-AZG muss sofort genommen werden und nicht wie derzeit innerhalb der nächsten 17 Kalenderwochen.
- Die vorgesehene Möglichkeit der finanziellen Abgeltung der Ersatzruhe in Sonderfällen gemäß § 7a Abs. 3 Z 4 KA-AZG widerspricht Art. 5 der Arbeitszeit-RL.

Aufgrund der im November 2014 vom Nationalrat beschlossenen Novelle zum Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl I Nr. 76/2014, sieht nunmehr das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz grundsätzlich eine durchschnittliche Arbeitszeit von maximal 48 Stunden im Durchrechnungszeitraum vor. Verbunden mit den Bestimmungen zum Arbeitsruhegesetz wurde auch § 7 Abs. 3 KA-AZG insofern geändert, als Ausgleichsruhezeiten nach einem verlängerten Dienst gemäß § 4 KA-AZG unmittelbar nach dem verlängerten Dienst zu konsumieren sind. Ein Konsumieren der Ausgleichsruhezeit innerhalb der nächsten 17 Kalenderwochen ist daher ab 1. Jänner 2015 nicht mehr zulässig.

Mit der angeführten Novelle gelang es, die Unionrechtskonformität hinsichtlich der angeführten Gesetzesbestimmungen herzustellen. Daher wurde mit Beschluss der Europäischen Kommission vom 16. Dezember 2014 das Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2013/4310 betreffend Umsetzung der Art. 3, 5, 6, 17, 18, und 22 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz eingestellt.

Wenngleich die angeführte Novelle einen Gesamtzeitraum von sechs Jahren für die Umstellung der dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegenden Bediensteten auf eine höchstzulässige Arbeitszeit von 48 Stunden pro Durchrechnungszeitraum grundsätzlich vorsähe, schränkt die diesbezügliche Voraussetzung einer jederzeit widerrufbaren Zustimmung jedes einzelnen betroffenen Dienstnehmers wesentlich ein.

Die oben angeführte, seit nunmehr 1. Jänner 2015 geltende Rechtslage nimmt konkret auf das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arztes insofern Einfluss, als sich durch die gesetzliche Verpflichtung nach einem verlängerten Dienst die Ruhezeit unverzüglich anzutreten, dessen Gehaltsstruktur negativ beeinflusst.

Die Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. (KRAGES), hat im Einvernehmen mit den jeweiligen gewählten Arbeitnehmervertretern einerseits den Ausgleich der Nachteile, welchen Ärzten durch den sofortigen Verbrauch der Ruhezeiten entstehen (Abfederung Reallohnverlust) und andererseits die Anpassung der derzeitigen Gehaltsstruktur der Spitalsärzte des Landes innerhalb des bestehenden Dienstrechts vereinbart.

Ziel der genannten Maßnahmen soll eine Anpassung des Gehaltsniveaus an die Rahmenbedingungen der angrenzenden Regionen zu erreichen. In die gehaltsbasierten Vergleiche sollen die dienstrechtlichen Rahmenbedingungen der angrenzenden Regionen, insbesondere Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle, Urlaubs-, Sonderurlaubsregelungen, Entgeltfortzahlung, und Nebenbeschäftigung berücksichtigt werden.

Dies ist deshalb erforderlich, um im Bereich des Gesundheitswesens als Dienstgeber langfristig und nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben. Demnach wird durch die gegenständliche Regelung ein Gehaltsmodell abgebildet, welches zukunftsorientiert die 40 Stunden Woche abbildet und grundgehaltsorientiert und nicht so wie bisher in erheblichem Ausmaß durch Nebengebühren bestimmt ist.

#### **D. Weitere Änderungen**

1. Begriffsanpassungen an den von der Bundesregierung beschlossenen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention.
2. Rechtsanspruch auf unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen (Baby Monat).
3. Berichtigung von Redaktionsversehen.

#### **E. Finanzielle Auswirkungen**

1. Unionskonforme Reform des Besoldungssystems  
Eines der Ziele der Neugestaltung des Besoldungssystems ist die Sicherstellung einer Kostenneutralität. Es sind daher weder die im vorliegenden Entwurf noch die in den gleichzeitig eingebrachten Entwürfen von Novellen zum LBBG 2001 und zum Bgld. GemBG 2014 enthaltenen Reformmaßnahmen mit finanziellen Auswirkungen für das Land und die Gemeinden verbunden.
2. Gehaltserhöhung 2015 (Landesbedienstete)
  - Hoheitsverwaltung ca. 1,3 Millionen Euro
  - Krankenanstalten ca. 1,3 Millionen EuroDer dem Land Burgenland für die Gehaltserhöhung erwachsende Mehraufwand wurde bei der Erstellung des Budgets 2015 bereits berücksichtigt.
3. Die Gehaltsreform für die Spitalsärztinnen und Spitalsärzte der KRAGES wird im Jahr 2015 zu einer finanziellen Mehrbelastung des Landes in der Höhe von rund 2,7 Millionen Euro, im Jahr 2016 in der Höhe von rund 5,4 Millionen Euro führen.  
Für die budgetäre Bedeckung der Mehrkosten im Spitalsärzterbereich wurde bereits Vorsorge getroffen.
4. Die übrigen vorgeschlagenen Änderungen sind mit keinen finanziellen Auswirkungen verbunden.

### **F. Auswirkungen auf Gemeindevertragsbedienstete**

Aufgrund der Automatikbestimmungen der §§ 32 Abs. 1 und 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.

### **G. Kompetenzgrundlage**

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

## **II. Besonderer Teil**

**Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs wird bemerkt:**

**Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):**

Das Inhaltsverzeichnis wird an die im vorliegenden Novellenentwurf vorgeschlagenen Änderungen angepasst.

**Zu Z 2 (§ 1 Abs. 2 Z 1):**

Die Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich des Bgld. LVBG 2013 sind neu zu regeln, da die in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Kindergärtnerinnen und Kindergärtner an gemischt-sprachigen Kinderbetreuungseinrichtungen (Assistenzkindergärtnerinnen und -kindergärtner) derzeit dienstrechtlich noch dem Kindergarten- und Horte-Dienstrechtsgesetz unterliegen, jedoch ab 1.1.2016 das Dienstrecht der pädagogischen Fachkräfte in einer Kinderbetreuungseinrichtung im Bgld. Gemeindebedienstetengesetz 2014 geregelt wird.

**Zu Z 4 (§ 8 Abs. 2 Z 3):**

Die Sonderbestimmung des § 8 Abs. 2 Z 3 hinsichtlich befristeter Verlängerung des Dienstverhältnisses der Landesumweltschlichterin oder des Landesumweltschlichters wird auf die Dienstverhältnisse der Kinder- und Jugendschlichterin oder des Kinder- und Jugendschlichters gemäß dem Burgenländischen Kinder- und Jugendhilfegesetz - Bgld. KJHG, LGBl. Nr. 62/2013, und der Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwältin oder des Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwalts gemäß dem Gesetz über die Burgenländische Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwaltschaft - Bgld. GPB-A-G, LGBl. Nr. 51/2000, ausgedehnt.

**Zu Z 5 (§ 10 Abs. 3 Z 2):**

Nach Wegfall der Bestimmungen über den Vorrückungstichtag entfällt dessen Anführung im Personalverzeichnis. Das neu geschaffene Besoldungsdienstalter spiegelt sich in der Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe und dem Tag der nächsten Vorrückung wider und wird daher im Personalverzeichnis nicht gesondert ausgewiesen.

**Zu Z 6, 8, 21, 32, 44, 46 und 48 (§ 22 Abs. 1, § 24 Abs. 1, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1, § 98 Abs. 2 und § 110 Abs. 1):**

Es erfolgt am 1. März 2015 eine Anhebung der Monatsentgelte sowie der im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückten Zulagen - mit Ausnahme der Kinderzulage - der Vertragsbediensteten um 1,77 %.

**Zu Z 3, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 33, 34, 36, 37, 38, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 54, 57, 58 und 63 (§ 4 Abs. 4, § 22, § 24 Abs. 1 und 2, § 25, § 28 Abs. 3, 4, 5, 6 und 7, § 29 Abs. 2, 3 und 4, § 30 Abs. 4a, § 41, § 46 Abs. 2 und 3, § 51, § 87 Abs. 1 und 2, § 88 Abs. 1, 2 und 4, § 98 Abs. 1, § 100, § 110 Abs. 1, § 114, § 116, § 117, § 121a, § 121b, § 128 und Anlage 3):**

Das frühere System des Vorrückungstichtages wird durch das System des Besoldungsdienstalters ersetzt. Beim Besoldungsdienstalter handelt es sich um einen Zeitraum (zB 18 Jahre, 3 Monate und 7 Tage), der mit der Dauer des Dienstverhältnisses anwächst. Es besteht dabei einerseits aus der Dauer der angerechneten Vordienstzeiten, die beim erstmaligen Eintritt ins Dienstverhältnis festgestellt wird und andererseits aus der im aufrechten Dienstverhältnis verbrachten Zeit, soweit diese für die Vorrückung wirksam wurde. Damit ist das Besoldungsdienstalter im Ergebnis die Summe aller für die Vorrückung wirksamen Zeiten. Das Besoldungsdienstalter kann sich daher im Regelfall nur erhöhen, nicht aber geringer werden - die einzige Ausnahme bildet der Vorbildungsausgleich (siehe unten).

Die Vorrückung erfolgt künftig mit dem Ablauf jenes Monats, in dem weitere zwei Jahre des Besoldungsdienstalters vollendet werden (§ 41 Bgld. LVBG 2013 nF). Bei einem Besoldungsdienstalter von zB 31 Jahren und 7 Monaten sind in fünf Monaten weitere zwei Jahre vollendet und mit dem darauffolgenden Monatsersten erfolgt die Vorrückung. Damit ist künftig jeder Monatserste ein möglicher Vorrückungstermin. Bei den übergeleiteten Bediensteten wird das Besoldungsdienstalter jedoch so festgesetzt, dass sie die bisher in ihrer Stufe verbrachte Zeit „mitnehmen“. Das führt im Ergebnis auch zwingend dazu, dass ihr bisheriger Vorrückungstermin beibehalten wird (1. Jänner oder 1. Juli). Aber auch hier können sich im weiteren Dienstleben Änderungen durch Karenzurlauben und andere Hemmungsfälle ergeben.

Als wesentlicher Grundsatz ist dabei zu berücksichtigen, dass Änderungen des Besoldungsdienstalters stets unmittelbar für die Einstufung und die Verweildauer in der jeweiligen Stufe wirksam werden. Wenn daher gesetzlich ein Zuschlag zum Besoldungsdienstalter angeordnet wird, etwa im Rahmen der Überleitung, oder ein Abzug, etwa durch einen Vorbildungsausgleich, dann wirkt sich das unmittelbar auf die Einstufung aus und die Verweildauer in der Stufe ändert sich ebenfalls entsprechend (§ 41 Abs. 2 Bgld. LVBG 2013 nF).



Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist im Vergleich zur Bestimmung des früheren Vorrückungstags deutlich verschlankt. Der neu gefasste § 51 Bgld. LVBG 2013 sieht nur noch fünf Anrechnungstatbestände vor:

- Gebietskörperschaftszeiten bzw. Zeiten bei internationalen Einrichtungen
- Einschlägige Berufstätigkeit oder Verwaltungspraktika bis zu zehn Jahren
- Zeiten des Bezugs einer Beschädigtenrente nach dem Heeresversorgungsgesetz wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 %
- Zeiten des Grundwehrdienstes, Ausbildungsdienstes oder ordentlichen Zivildienstes
- Zeiten einer Turnusarzt- und Facharztausbildung

Damit werden künftig keinerlei Ausbildungszeiten oder sonstige Zeiten mehr angerechnet. Vielmehr sind diese mit den neuen Entgeltansätzen bereits pauschal abgegolten. Die einzigen Ausnahmen bilden Verwaltungspraktika, die zwar auch einen Ausbildungscharakter haben, aber wegen ihrer besonderen Ähnlichkeit zu einem Dienstverhältnis bei entsprechender Einschlägigkeit anrechenbar sind sowie im ärztlichen Bereich die Turnus- und Facharztausbildung. Praktischer Anwendungsfall wird vor allem das Verwaltungspraktikum mit anschließender Übernahme auf einen Arbeitsplatz sein, der vom Tätigkeitsprofil dem Verwaltungspraktikum weitgehend entspricht. Zeiten der Turnus- und Facharztausbildung wurden schon bisher angerechnet, in das neue Besoldungsschema jedoch nicht eingepreist, weshalb eine gesonderte Anrechnung sachlich gerechtfertigt erscheint. Der Begriff der Einschlägigkeit wird im jeweiligen Abs. 3 klarer definiert, wobei ergänzend zwei Grundsätze festzuhalten sind:

- Einschlägige Vordienstzeiten können nur Zeiten sein, die eine deutlich bessere Verwendbarkeit der oder des Bediensteten im Vergleich zu anderen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern erwarten lassen.
- Anrechenbar sind nur Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit, dh. es muss sich tatsächlich um eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit gehandelt haben. Eine Tätigkeit, die vorwiegend der Ausbildung dient, erfüllt diese Voraussetzung nicht. Damit sind Studien aller Art ebenso von einer Anrechnung ausgeschlossen wie das Unterrichtspraktikum oder die Gerichtspraxis. Insoweit diese Zeiten für einen Arbeitsplatz erforderlich sind, werden sie künftig mit den neuen Gehaltsansätzen ohnehin bereits abgegolten.

Im Ergebnis führen diese Bestimmungen dazu, dass jemand ohne „echte“ Vordienstzeiten im Rahmen eines früheren Dienstverhältnisses stets in der Gehaltsstufe 1 bzw. Entlohnungsstufe 1 beginnt.

Die Systematik der neuen Entgeltansätze macht die Einführung eines neuen Rechtsinstitutes notwendig, das Ähnlichkeiten zum früheren Überstellungsabzug aufweist: den Vorbildungsausgleich.

Allerdings bringt die deutliche Vereinfachung der Vordienstzeiten-Anrechnung die Notwendigkeit mit sich, die nicht mehr anrechenbaren Zeiten pauschal in den Gehaltsansätzen zu berücksichtigen. Dementsprechend wird in den neuen Gehaltstabellen bei der Stufe 1 jeder Verwendungsgruppe davon ausgegangen, dass die Bedienstete oder der Bedienstete die notwendige Ausbildung vor Dienstantritt abgeschlossen hat. Deshalb ist zB der Ansatz für die erste Entlohnungsstufe in der Entlohnungsgruppe a deutlich höher als bisher. Damit werden aber auch die Relationen zwischen den Entlohnungsgruppen verschoben - zB ist die Differenz zwischen a und b in der Entlohnungsstufe 10 deutlich größer als bisher, weil den Entgeltansätzen völlig unterschiedliche Annahmen über das Vorleben zugrunde liegen. Ohne Ausgleich hätte dies zur Folge, dass zB jemand, der in der Entlohnungsgruppe b in der Entlohnungsstufe 10 ein Studium abschließt und anschließend in die Entlohnungsgruppe a überstellt wird, so behandelt wird, als hätte er sein Studium bereits vor Dienstantritt abgeschlossen und sein gesamtes Dienstleben auf einem Arbeitsplatz der Wertigkeit a verbracht. Er bekäme damit indirekt die Studienzeiten im Dienstverhältnis abgegolten, was nach früherer Rechtslage aufgrund des Doppelanrechnungsverbot nicht möglich war. Das wäre eine deutliche Besserstellung im Vergleich zur bisherigen Rechtslage, die nicht gerechtfertigt erscheint. Daher ist bei entsprechenden Fällen einer Überstellung künftig ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen. Abgezogen wird dabei die Dauer jener Zeiten, in denen parallel zum Dienstverhältnis das Studium betrieben wurde (§ 25 Bgld. LVBG). Dieser Abzug wird nach § 41 Abs. 2 unmittelbar für die Einstufung in die neue Verwendungsgruppe wirksam.

Die in § 28 Abs. 3 festgelegten Beträge sollen anlässlich der allgemeinen Gehaltserhöhung angepasst werden.

**Zu 12 (§ 28 Abs. 5 Z 1 lit. a):**

Berichtigung eines Redaktionsversehens

**Zu 19 (§ 31 Abs. 4):**

Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass immer mehr Landesvertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe b höhere Funktionen im Landesdienst übernehmen. Einzelne dieser Funktionen können nicht in den bisherigen Bewertungsgruppen eingereiht werden, weshalb für die Entlohnungsgruppe b die Bewertungsgruppen von bislang drei auf nunmehr acht zu erhöhen sind.

**Zu 23, 29 und 42 (§ 50 Abs. 5, § 75 Abs. 5, § 90 Abs. 1):**

Durch die Besoldungsreform verändert sich der Gehaltsansatz für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V deutlich. Es werden daher alle Bestimmungen, die an diesen Gehaltsansatz als Berechnungsgrundlage anknüpfen, dahingehend geändert, dass künftig ein Referenzbetrag als Berechnungsgrundlage festgesetzt wird. Der Referenzbetrag ist in § 4 Abs. 4 LBBG 2001 geregelt und beträgt 100 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V.

**Zu Z 25, 26 und 54 (§ 53 Abs. 1 und 6, § 121b):**

Das für das Erreichen des höheren Urlaubsausmaßes erforderliche Besoldungsdienstalter soll in Zukunft 25 Jahre betragen. Für jene Vertragsbediensteten, die in das neue Besoldungssystem übergeleitet werden, wird einerseits der bisherige Urlaubstichtag eingefroren und andererseits das für das Erreichen des höheren Urlaubsausmaßes erforderliche Besoldungsdienstalter entsprechend dem bisher erforderlichen Dienstalter von 25 bzw. 28 Jahren festgelegt.

**Zu Z 27 (Überschrift zu § 54):**

Die Bundesregierung hat 2012 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention beschlossen („NAP-Behinderung 2012-2020“). Eine Maßnahme dieses NAP ist die Ersetzung von veralteten Begriffen wie jene der „Invalidität“ durch zeitgemäße, diskriminierungsfreie Begriffe wie „Behinderung“. Aus diesem Grunde war die Überschrift zur gegenständlichen Norm anzupassen.

**Zu Z 28 (§ 64):**

Um jegliche Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare zu vermeiden, soll nunmehr auch der Anspruch auf den sogenannten „Papamonat“ in einen - den neuen Familienformen entsprechenden – Anspruch auf einen „Baby Monat“ umgewandelt werden. Damit besteht ein Rechtsanspruch auf einen unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen. Gleichzeitig soll für Personen, die ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptieren, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaus geschaffen werden.

**Zu Z 30 (§ 83b Abs. 7):**

Anpassung des Ausmaßes des Verbrauchs des Freistellungsanspruchs von Verwaltungspraktikanten in den ersten sechs Monaten an die für Landesvertragsbedienstete geltende Regelung.

**Zu Z 31 (§ 83e):**

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 - ARÄG 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, trat mit 1. Juni 2014 an Stelle der Bezeichnung „Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen“ der Name „Sozialministeriumsservice“. Dieser Änderung wird Rechnung getragen.

**Zu Z 39, 40 und 43 (§ 89a, § 91):**

Die mit der unionsrechtskonformen Anpassung des Arbeitszeitrechts der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte verbundenen Entgelteinbußen sollen durch eine mit Wirksamkeitsbeginn 1. Oktober 2015 neu geschaffenen Ärztedienstzulage abgedeckt werden. Es soll mit dieser Maßnahme auch die Konkurrenzfähigkeit der burgenländischen Krankenhäuser im Vergleich mit den angrenzenden Bundesländern gestärkt werden, damit die Gewinnung fachlich qualifizierter Spitalsärztinnen und Spitalsärzte ermöglicht wird. Die Ärztedienstzulage wird in einem Prozentsatz des jeweiligen Monatsentgelts der Ärztin oder des Arztes ausgedrückt. Die Höhe des Prozentsatzes richtet sich nach der Entlohnungsgruppe und der Entlohnungsstufe. Das die Bemessungsgrundlage der Zulage bildende Monatsentgelt umfasst nur das Grundentgelt ohne Zulagen.

Die Ärztedienstzulage stellt eine sonderzahlungspflichtige Zulage dar, die in die Bemessungsgrundlage entgeltabhängiger Leistungen nur in den Fällen der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung (§§ 48 und 119) einzubeziehen ist. Bei der Bemessung anderer vom Monatsentgelt abhängiger Leistungen, wie der Abfertigung, der Jubiläumsszuwendung oder der Überstundenvergütung in Form einer Einzelabgeltung oder Einzelpauschalierung ist die Ärztedienstzulage hingegen nicht zu berücksichtigen.

Mit 1. November 2015 werden auch die Spitalsärztinnen und Spitalsärzte - wie alle anderen Landesbediensteten - in ein unionsrechtskonformes Besoldungssystem übergeleitet. Die Überleitung bewirkt eine Veränderung der Entlohnungsstufe und hätte damit grundlegende Auswirkungen auf den Anfallszeitpunkt der Ärztedienstzulage oder der nächsten Zulagenstufe dahingehend, dass die Zulage oder ihre Erhöhung erst zwei Jahre und sechs Monate später als im Altrecht gebühren würde. Um der daraus resultierenden Verschlechterung der Rechtsposition der Spitalsärztinnen und Spitalsärzte entgegenzuwirken, sieht der auch in den vorliegenden Fällen anwendbare § 120c Abs. 3 LBBG 2001 einen gegenüber dem Erreichen der jeweiligen Entlohnungsstufe alter Fassung um zwei Jahre und sechs Monate vorgezogenen Anfall vor.

Es wird klargestellt, dass bei der Bemessung der Ärztedienstzulage gemäß § 89a und der Erschwerniszulage gemäß § 91 die Wahrungszulagen (§ 120a LBBG 2001) dem Monatsentgelt zuzuzählen sind.

#### **Zu Z 41 und 42 (§ 90 Abs. 1):**

Die erste Oberärztin oder der erste Oberarzt fungiert in Abwesenheit der Primarärztin oder des Primararztes als Dienstgebervertreter mit voller Leitungs- und medizinischer Verantwortung 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.

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.). Im Rahmen der durch die Änderung des KA-AZG indizierten gehaltsrechtlichen Änderungsbedarfs sowie die mit einer Strukturanpassung im Krankenanstaltenwesen einhergehenden Veränderungen lassen unter dem Gesichtspunkt der Verwaltungsökonomie eine Anpassung und Vereinheitlichung der Zulagenhöhe als opportun erscheinen. Ebenso werden damit die mit der Ärzteausbildungsordnung 2015 einhergehende Herausforderungen und Verpflichtungen abgegolten.

Daher wird für die ersten Oberärztinnen und erste Oberärzte eine einheitliche Funktionszulage (14x jährlich) von monatlich 12,5 % des jeweiligen Gehalts einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, (bis 31. Oktober 2015) bzw. 12,5 % des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 (ab 1. November 2015), vorgesehen.

#### **Zu Z 50 und 55 (§ 111a, § 111b, § 124):**

Das Bgld. Kindergarten- und Hortdienstrechtsgesetz hat durch § 1 Abs. 3 dieses Gesetzes sowie durch § 124 Bgld. LVBG 2013 und durch § 159 Bgld. GemBG die für das Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten maßgebenden Landesgesetze (Bgld. LVBG 2013 und Bgld. GemBG 2014) als auf die Kindergärtnerinnen und Kindergärtner sowie auf die Erzieherinnen und Erzieher an Horten (pädagogische Fachkräfte), soweit diese in einem Dienstverhältnis zum Land oder einer Gemeinde stehen, für sinngemäß anwendbar erklärt. In einer gleichzeitig eingebrachten Novelle zum Bgld. GemBG 2014 wird für die Gemeindebediensteten, die als pädagogische Fachkräfte verwendet werden, ein eigenständiges Dienstrecht geschaffen. Die maßgebenden Bestimmungen des Bgld. LVBG 2013 sind daher zu adaptieren und auf den Kreis der Landesbediensteten einzuschränken.

#### **Zu Z 54 (§ 121a):**

Nach § 121a sind die Übergangsbestimmungen des LBBG 2001 betreffend die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse, die Gruppenüberleitung und die Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen - mit den erforderlichen Abweichungen - auch auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

Abs. 1 listet die erforderlichen Maßgaben auf, mit denen der im Vergleich zum LBBG 2001 unterschiedlichen Terminologie und den Entlohnungsschemata und -gruppen des Bgld. LVBG 2013 Rechnung getragen sowie Verweise auf das LBBG 2001 durch Verweise auf die entsprechenden Bestimmungen des Bgld. LVBG 2013 ersetzt werden.

Abs. 2 sieht die Anwendung der Übergangsbestimmung des LBBG 2001 betreffend die Jubiläumszuwendung vor.

Die Abs. 3 bis 5 enthalten Sonderbestimmungen für die Überleitung von Bediensteten mit Sonderverträgen nach § 83 Bgld. LVBG 2013.

Abs. 3 erfasst Fälle, in denen Bedienstete durch eine - befristete oder unbefristete - sondervertragliche Bestimmung in eine vom Vorrückungstichtag abhängige Entlohnungsgruppe des Bgld. LVBG 2013 eingestuft wurden. Es wird klargestellt, dass sich der Überleitungsbetrag (§ 120a Abs. 2 LBBG) nach der sondervertraglichen Einstufung richtet. Umfasst sind dabei Sonderverträge, die eine gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen verbesserte Einstufung vorsehen, aber auch sondervertragliche Zusatzver-

einbarungen, die für eine vorübergehend höherwertige Verwendung befristet die Entlohnung nach einer höheren Entlohnungsgruppe vorsehen.

Wurde in einem Sondervertrag ein Sonderentgelt vereinbart, für das der Vorrückungsstichtag nicht maßgeblich war, ist auf die Überleitung hingegen Abs. 1 in Verbindung mit § 120b Abs. 4 und 5 anzuwenden.

Die Abs. 4 und 5 normieren für bestimmte von Abs. 3 erfasste Sondervertragsfälle eine von Abs. 3 abweichende Ermittlung des Besoldungsdienstalters für den Fall eines späteren Endens des Sondervertrags. Solche Sonderregelungen sind einerseits für jene Fälle erforderlich, in denen der Sondervertrag eine von einem gegenüber der gesetzlichen Regelung verbesserten Vorrückungsstichtag abgeleitete Einstufung vorsieht, für die nach Wegfall des Sondervertrags wegen Aufgabe der sonderentgeltbegründenden Verwendung keine Rechtfertigung mehr besteht. Andererseits ist eine Sonderregelung für die Einstufung nach Enden des Sondervertrags in jenen Fällen erforderlich, in denen für eine vorübergehende höherwertige Verwendung sondervertraglich die Einstufung in eine höhere Entlohnungsgruppe vereinbart ist, bei der ein so genannter Überstellungsabzug nach den bisherigen Bestimmungen berücksichtigt wurde. Diesfalls würde es auf Grunde der neu geregelten Vorbildungsausgleichsbestimmungen (§ 25 Bgld. LVVG 2013) durch eine Überleitung und Ermittlung des Besoldungsdienstalters allein auf Grundlage der befristeten sondervertraglichen Einstufung nach Wegfall der Sondervereinbarung zu für die Bediensteten ungünstigen Ergebnissen kommen.

Bei der ersten Fallgruppe ist danach zu unterscheiden, ob vor Wirksamwerden des Sondervertrags bereits eine Einstufung mit Vorrückungsstichtag bestand oder nicht. Wenn nicht, ist - wie in den Fällen des § 120b Abs. 4 LBBG 2001 - das Besoldungsdienstalter nach § 51 in der ab 1. November 2015 geltenden Fassung neu festzustellen, wobei sowohl die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten als auch die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten, für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen sind (Abs. 4).

Bestand hingegen schon vor Wirksamwerden des Sondervertrags eine vom Vorrückungsstichtag abhängige Einstufung in eine Entlohnungsgruppe, soll das Besoldungsdienstalter anhand dieser früheren Einstufung unter Anwendung der Überleitungsbestimmungen ermittelt werden (Abs. 5). Gleiches gilt für vorübergehende höherwertige Verwendungen, für die sondervertraglich die höhere Entlohnungsgruppe unter Berücksichtigung eines Überstellungsabzugs gewährt wurde.

Für die Dauer der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung richtet sich die Entlohnung nach Abs. 3, somit nach der sondervertraglichen Einstufung.

**Zu Z 56 (§ 126):**

Jene Bundesgesetze, auf die im Bgld. LVVG verwiesen wird, werden in ihrer aktuellen Fassung angeführt.

**Zu Z 58, 60 und 61 (§ 128 Z 15, § 129 Abs. 2 Z 1 und Abs. 2 Z 3):**

Berichtigung redaktioneller Versehen.

**Zu Z 59 und 62 (§ 129 und § 129 Abs. 4 und 5):**

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten und Außerkrafttreten.