ENTWURF

Gesetz vom …….. über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020)

Der Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele
§ 2 Anwendungsbereich
§ 3 Stellenplan
§ 4 Aufnahme
§ 5 Übernahme aus einem anderen Landesdienstverhältnis
§ 6 Dienstvertrag
§ 7 Sonderverträge
§ 8 Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen
§ 9 Grundausbildung
§ 10 Berechnung der Dauer des Dienstverhältnisses für Rechte (Dienstzeit)
§ 11 Feiertage und besondere dienstfreie Tage
§ 12 Personalverzeichnis

2. Abschnitt
Dienstpflichten

§ 13 Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung
§ 14 Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)
§ 15 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
§ 16 Besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiter/innen
§ 17 Amtsverschwiegenheit
§ 18 Befangenheit
§ 19 Meldepflichten
§ 20 Dienstweg
§ 21 Wohnsitz und Dienstort
§ 22 Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung
§ 23 Pflichten bei Dienstverhinderung
§ 24 Pflicht zur ärztlichen Untersuchung
§ 25 Pflicht zur Ausbildung und Fortbildung
§ 26 Verbot der Geschenkannahme
§ 27 Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe

3. Abschnitt
Verwendung

§ 28 Berufsfamilien, Modellfunktion und Modellstellen
§ 29 Verwendungsbeschränkungen
§ 30 Ende der befristeten Betrauung mit einem Arbeitsplatz
§ 31 Verwendungsänderung
§ 32 Probeweise Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz
§ 33 Telearbeit
§ 34 Versetzung
§ 35 Dienstzuteilung
§ 36 Entsendung zu anderen Rechtsträgern

4. Abschnitt
Arbeitszeit

§ 37 Begriffsbestimmungen
§ 38 Dienstplan
§ 39 Höchstgrenze der Arbeitszeit
§ 40 Ruhepausen
§ 41 Tägliche Ruhezeiten
§ 42 Wochenruhezeit
§ 43 Nachtarbeit
§ 44 Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen
§ 45 Reisezeit
§ 46 Zeitliche Mehrdienstleistungen
§ 47 Bereitschafts- und Journaldienst
§ 48 Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus beliebigem Anlass
§ 49 Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes
§ 50 Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit
§ 51 Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit
§ 52 Pflegeteilzeit
§ 53 Wiedereingliederungsteilzeit

5. Abschnitt
Allgemeine Rechte der Bediensteten

§ 54 Schutz vor Nachteilen bei Verhalten in Gefahr
§ 55 Schutz von Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte
§ 56 Schutz bei Meldung von bestimmten strafbaren Handlungen
§ 57 Beschränkung von Kontrollmaßnahmen

6. Abschnitt
Recht auf Erholungsurlaub

§ 58 Anspruch auf Erholungsurlaub
§ 59 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung
§ 60 Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden
§ 61 Verbrauch des Erholungsurlaubs
§ 62 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
§ 63 Erkrankung während des Erholungsurlaubs
§ 64 Verfall des Erholungsurlaubs
§ 65 Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts

7. Abschnitt
Dienstfreistellungen

§ 66 Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag
§ 67 Bewerbung um ein Mandat
§ 68 Außerdienststellung zur Gänze bei Übernahme einer bestimmten öffentlichen Funktion
§ 69 Pflegefreistellung
§ 70 Familienhospizfreistellung
§ 71 Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit
§ 72 Sabbatical

8. Abschnitt
Sonstige Urlaube

§ 73 Sonderurlaub
§ 74 Karenzurlaub
§ 75 Frühkarenzurlaub
§ 76 Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftige Angehörige
§ 77 Bildungskarenz
§ 78 Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz

9. Abschnitt
Recht auf Besoldung

§ 79 Monatsgehalt, Erfahrungsanstieg, Monatsbezug
§ 80 Sonderzahlung

§ 81 Kinderzulage
§ 82 Bezug bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Verwendung
§ 83 Ergänzungszulage bei niederwertiger Verwendung
§ 84 Bezugsreduzierung bei Teilzeitbeschäftigung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit und teilweiser Familienhospizfreistellung
§ 85 Bezugsreduzierung bei teilweiser Außerdienststellung gemäß §§ 67
§ 86 Bezugsreduzierung während des Sabbaticals
§ 87 Anfall und Ende des Anspruchs auf Bezüge, Entfall der Bezüge
§ 88 Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung
§ 89 Auszahlung
§ 90 Verjährung

10. Abschnitt
Sonstige Vergütungen und Leistungen

§ 91 Arten von Vergütungen, Pauschalierung von Vergütungen
§ 92 Überstundenvergütung
§ 93 Sonn- und Feiertagsvergütung
§ 94 Journaldienstvergütung
§ 95 Bereitschaftsentschädigung
§ 96 Kostenersatz
§ 97 Ersatz des Mehraufwandes für auswärtige Dienstleistungen
§ 98 Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung eines Urlaubes aus dienstlichen Gründen
§ 99 Fahrtkostenzuschuss
§ 100 Vergütungen für Nebentätigkeiten
§ 101 Belohnungen
§ 102 Sachleistungen
§ 103 Treueprämie
§ 104 Pensionskassenvorsorge
§ 105 Vorschuss und Geldaushilfe

11. Abschnitt
Ende des Dienstverhältnisses

§ 106 Möglichkeiten des Endes des Dienstverhältnisses
§ 107 Kündigung
§ 108 Kündigungsfristen
§ 109 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses
§ 110 Urlaubsersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 111 Ausbildungskostenrückersatz
§ 112 Anwendung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes
§ 113 Zeugnis

12. Abschnitt
Sonderbestimmungen für das Verwaltungspraktikum

§ 114 Anwendungsbereich
§ 115 Wesen des Verwaltungspraktikums und Zugangsvoraussetzungen
§ 116 Rechte der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten
§ 117 Beendigung des Verwaltungspraktikums
§ 118 Mutterschutzrecht für Verwaltungspraktikantinnen

13. Abschnitt
Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 119 Anwendungsbereich
§ 120 Dienstrecht für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

14. Abschnitt
Sonderbestimmungen für Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums

§ 121 Anwendungsbereich
§ 122 Ausmaß der Lehrverpflichtung
§ 123 Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit

§ 124 Einreihung in das Gehaltsschema, Monatsbezug
§ 125 Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
§ 126 Besondere Dienstpflichten
§ 127 Besondere Vergütung für zeitliche Mehrdienstleistungen
§ 128 Verwendungsbezeichnungen
§ 129 Ferien, Urlaub und Pflegefreistellung
§ 130 Sabbatical
§ 131 Kündigung

15. Abschnitt
Sonderbestimmungen für Angehörige der Gesundheitsberufe bei der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H

§ 132 Anwendungsbereich
§ 133 Ergänzende Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigungen
§ 134 Anwendung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG)
§ 135 Zeitliche Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagszulage
§ 136 Erschwernisvergütung für bestimmte Tätigkeiten der Gesundheitsberufe

16. Abschnitt
Optionsrecht

§ 137 Option durch Erklärung

17. Abschnitt
Sonderbestimmungen für sonstige Organe

§ 138 Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

18. Abschnitt
Schlussbestimmungen

§ 139 Automationsunterstützte Datenverarbeitung
§ 140 Verweisung auf andere Landesgesetze
§ 141 Verweisung auf Bundesgesetze
§ 142 Anwendung von Bundesvorschriften
§ 143 Umsetzungshinweise
§ 144 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Ziele

Ziel dieses Gesetzes ist es, das Dienst- und Besoldungsrecht für die vertraglichen Landesbediensteten in Richtung einer transparenten funktionsorientierten Entlohnung mit höheren Einstiegsgehältern und abgeflachten Gehaltskurven weiterzuentwickeln sowie eine Verwaltungsvereinfachung in der Personalverwaltung herbeizuführen.

§ 2
Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz ist, soweit Abs. 2 nichts anderes bestimmt, auf Personen anzuwenden,

1. deren vertragliches Dienstverhältnis zum Land Burgenland nach dem 31. Dezember 2019 begründet worden ist,
2. deren vertragliches Dienstverhältnis zum Land Burgenland vor 1. Jänner 2020 begründet worden ist und die eine Erklärung gemäß § 136 (Option durch Erklärung) abgeben und
3. denen unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 83a des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetz – Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013 nach dem 31. Dezember 2019 eine Modellstelle zugewiesen worden ist.

(2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden

1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG, BGBl. Nr. 172/1966, oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz – LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, 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) Auf Personen, die am 1. Jänner 2020 in einem befristeten Dienstverhältnis zum Land gemäß Bgld. LVBG 2013 stehen, ist bei Verlängerung des Dienstverhältnisses (auf bestimmte oder unbestimmte Zeit) das Bgld. LVBG 2013 weiterhin anzuwenden, es sei denn, die/der Bedienstete erklärt bei Verlängerung des Dienstverhältnisses schriftlich und unwiderruflich, dass das Bgld. LBedG 2020 in Hinkunft Anwendung finden soll. Das Recht zur Option gemäß § 137 bleibt bei den Bediensteten, auf denen das Bgld. LVBG 2013 weiterhin anzuwenden ist, unberührt. Als Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses ist im Sinne dieses Absatzes auch eine Neubegründung des Dienstverhältnisses innerhalb von einer Woche nach Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses zu verstehen.

§ 3

Stellenplan

(1) Der Stellenplan ist jener Teil des jährlichen Haushaltsvoranschlages des Landes, in dem die höchstzulässige Anzahl der Landesbediensteten in quantitativer und qualitativer Hinsicht durch Planstellen für das betreffende Kalenderjahr festgelegt wird. Im Stellenplan sind die Planstellen nach Bereichen der Personalverwaltung (Planstellenbereichen) und innerhalb dieser nach dienstrechtlichen Merkmalen zu gliedern.

(2) Im Stellenplan dürfen Planstellen für Bedienstete nur in der Art und Anzahl vorgesehen werden, die zur Bewältigung der Aufgaben des Landes zwingend notwendig sind. Eine Planstelle ermächtigt zur Beschäftigung von Personal im Ausmaß von bis zu einem Vollbeschäftigtenäquivalent.

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

§ 4

Aufnahme

(1) In ein Dienstverhältnis zum Land dürfen nur Personen aufgenommen werden, die nachstehende Voraussetzungen erfüllen:

1. bei Verwendungen gemäß § 29 Abs. 1 die österreichische Staatsbürgerschaft,
2. bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder ein unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,
3. die volle Handlungsfähigkeit,
4. 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
5. ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren.

(2) Das Erfordernis der vollen Handlungsfähigkeit gemäß Abs. 1 Z 3 entfällt, wenn aufgrund der Minderjährigkeit die volle Handlungsfähigkeit nicht gegeben ist. Von diesem Erfordernis kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn die für die vorgesehene Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit vorliegt.

(3) Die fachliche Eignung gemäß Abs. 1 Z 4 umfasst auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Bei Verwendungen, für die die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

(4) Vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft gemäß Abs. 1 Z 1 und 2 kann in begründeten Ausnahmefällen abgesehen werden, wenn keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber, die dieses Erfordernis erfüllen, zur Verfügung stehen.

(5) Die Landesregierung hat vor jeder Neuaufnahme eine Strafregisterauskunft gemäß § 9 des Strafregistergesetzes 1968, bei einer vorgesehenen Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen zusätzlich eine Auskunft gemäß § 9a leg. cit. einzuholen. Die Strafregisterauskünfte sind nach ihrer Überprüfung unverzüglich zu löschen.

(6) Die Abs. 5 gilt auch für alle Neuaufnahmen in den Landesdienst, die gemäß § 2 Abs. 2 nicht vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes umfasst sind.

§ 5

Übernahme aus einem anderen Landesdienstverhältnis

Wird eine/ein Bedienstete/r aus einem Dienstverhältnis zum Land Burgenland, auf das die Bestimmungen dieses Gesetzes, das Bgld. LVBG 2013 und das Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, nicht anzuwenden waren, in ein Dienstverhältnis übernommen, das in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt, so ist sie/er vom Zeitpunkt der Übernahme an so zu behandeln, als ob sie/er schon während der Zeit des früheren Dienstverhältnisses Bedienstete/r nach diesem Gesetz gewesen wäre.

§ 6

Dienstvertrag

(1) Der/dem Bediensteten 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 zu enthalten:

1. die Personalien der/des Bediensteten (Vor- und Nachname, Geburtsdatum),
2. Bezeichnung und Sitz des Dienstgebers,
3. den Tag des Beginns des Dienstverhältnisses,
4. den Dienstort, die Dienststelle oder den örtlichen Verwaltungsbereich, für die die/der Bedienstete aufgenommen wurde,
5. bei Aufnahme als Vertreterin oder Vertreter, für welche Person die/der Bedienstete aufgenommen wurde,
6. die Angabe, ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird, und bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit, wann das Dienstverhältnis endet,
7. welchem Schema, welcher Berufsfamilie, Modellfunktion und Modellstelle der Arbeitsplatz der/des Bediensteten zugewiesen ist oder in den in den §§ 114 bis 120 genannten Fällen die Verwendung,
8. das Beschäftigungsausmaß der/des Bediensteten (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
9. die Frist, innerhalb der die Grundausbildung zu absolvieren ist,
10. der Hinweis, dass dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

(3) Das Dienstverhältnis gilt als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Verwendung, als Vertretung für eine Person auf die Dauer deren Verhinderung oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer eines Monats (Probezeit) eingegangen werden.

(4) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf ein Jahr nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, gilt es es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen.

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

(6) Der Dienstgeber hat Bedienstete mit einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnis über im Bereich der Dienststelle freiwerdende Modellstellen, für die Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit geschlossen werden, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Bediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen.

§ 7

Sonderverträge

(1) In begründeten, im Interesse des Landes gelegenen Ausnahmefällen können im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen. Solche Dienstverträge bedürfen der Schriftform und sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(2) Sonderverträge, die unter Nichteinhaltung der Formvorschriften des Abs. 1 geschlossen wurden, sind gemäß § 879 Abs. 1 ABGB absolut nichtig. Forderungen des Landes auf Rückzahlung von Leistungen, die auf Grund des nichtigen Sondervertrags erbracht wurden, kann die Einrede des gutgläubigen Verbrauchs nicht entgegengehalten werden.

§ 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 § 6 Abs. 4.

(2) § 6 Abs. 4 ist ferner nicht anzuwenden

1. wenn die/der Bedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde oder
2. wenn das Dienstverhältnis der/des Bediensteten 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
   a) der Landesumweltanwältin oder des Landesumweltanwalts (§ 8 Abs. 3 des Gesetzes über die Burgenländische Landesumweltanwaltschaft - 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
4. auf das Dienstverhältnis der in Berufsausbildung stehenden Ärztinnen und Ärzte (§§ 7 und 8 des Ärztegesetzes 1998).

(3) Übersteigt die gesamte Arbeitszeit eines oder mehrerer mit einer/einem Bediensteten zu Vertretungszwecken eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristet.

§ 9

Grundausbildung

(1) Der 4. Abschnitt des 1. Hauptstücks des LBDG 1997 ist nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 auf Bedienstete anzuwenden.

(2) Die Bediensteten 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 diesen Bediensteten 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 § 74, der zur Ausbildung der/des Bediensteten für ihre/seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist.

§ 10

Berechnung der Dauer des Dienstverhältnisses für Rechte (Dienstzeit)

(1) Der für alle von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Rechte entscheidende Zeitraum beginnt mit dem Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis zum Land und endet mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis (Dienstzeit).

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

(3) Die Zeit des Karenzurlaubs nach § 74 Abs. 4 Z 1, § 76 und § 77 wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte für alle von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Rechte wirksam.

(4) Die Zeit folgender Karenzurlaube ist im nachstehenden zeitlichen Höchstausmaß für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen:

1. Karenzurlaube, die kraft Gesetzes eintreten, die gesamte Dauer;
2. Karenzurlaube zur Ausbildung der/des Bediensteten für ihre/seine dienstliche Verwendung bis zu drei Jahre.

(5) Karenzurlaube, die nicht unter Abs. 2 bis 4 angeführt sind, sind für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(6) Der Lauf der Dienstzeit wird zur Gänze gehemmt:

1. durch eigenmächtige und unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst ab dem ersten Tag der Abwesenheit oder
2. während der Abwesenheit vom Dienst infolge Haft oder Freiheitsentzuges wegen eines strafrechtlich zu ahndendem Verhalten oder auf Grund eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b des Strafgesetzbuches – StGB, BGBl. Nr. 60/1974.

(7) Die Hemmung des Laufes erlischt rückwirkend im Fall des Abs. 6 Z 2, wenn das strafrechtliche Verfahren zu keiner Verurteilung führt.

§ 11

Feiertage und besondere dienstfreie Tage

(1) Feiertage im Sinne dieses Landesgesetzes sind der 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 11. November (Fest des Landespatrons), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(2) Am 2. November kann den Bediensteten Freizeitausgleich gewährt werden, soweit die öffentlichen Interessen oder die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht entgegenstehen.

§ 12

Personalverzeichnis

(1) Die Landesregierung hat über alle Bediensteten mit Ausnahme der nach dem Burgenländischen Personalzuweisungsgesetz-Krankenanstalten - Bgld. PG-K, LGBl. Nr. 1/1993, der Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. - KRAGES zugewiesenen Bediensteten ein aktuelles Personalverzeichnis zu führen, welches mit dem Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete nach dem Bgld. LVBG 2013 und mit dem Personalverzeichnis für Beamtinnen und Beamte zusammengefasst ist. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können für Teilbereiche getrennte Personalverzeichnisse geführt werden.

(2) Die Bediensteten sind im Personalverzeichnis getrennt nach Modellfunktionen und innerhalb der Modellfunktionen nach dem Gehaltsband anzuführen.

(3) Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

1. Name und Geburtsdatum,
2. Dienstantrittstag,
4. Zuordnung zur Modellfunktion, Modellstelle und dem Gehaltsband, dem die/der Bedienstete angehört,
5. Gehaltsstufe und Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe,
6. Dienststelle der/des Bediensteten.

2. Abschnitt
Dienstpflichten

§ 13

Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung

(1) Die Bediensteten sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Die Bediensteten haben vorübergehend außerhalb der ihr/ihm zugewiesenen dienstliche Aufgaben auch andere dienstliche Arbeiten wahrzunehmen.

(2) Die/der Bedienstete 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.

(3) Die Bediensteten haben in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(4) Die Bediensteten haben Bürger und Bürgerinnen, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, auf deren Verlangen im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

§ 14

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

Die Bediensteten haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

§ 15

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

(1) Die Bediensteten haben ihre Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzte sind Organwalter, die mit der Dienst- oder Fachaufsicht über Bedienstete betraut sind.

(2) Die Bediensteten können die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organwalter erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

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

§ 16

Besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiter/innen

(1) Vorgesetzte haben darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Sie/er hat

1. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Arbeitszeit zu sorgen,
2. das dienstliche Fortkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht und
3. darauf hinzuwirken, dass ihre/seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen.

(2) Der/die Leiter/in 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 dem/der Leiter/in einer Dienststelle in Ausübung des Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der Dienststelle betrifft, hat sie/er dies unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn sie/er selbst hierzu 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 schadenbereinigende Maßnahmen entfallen.

§ 17

Amtsverschwiegenheit

(1) Die Bediensteten sind über alle ihnen ausschließlich aus ihrer amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Bürger/innen geboten ist, gegenüber jedermann, dem sie/er über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat, zur Verschwiegenheit verpflichtet (Amtsverschwiegenheit).

(2) Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) Hat die/der Bedienstete vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und lässt sich aus der Ladung erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so hat sie/er dies dem Dienstgeber zu melden. Der Dienstgeber hat zu entscheiden, ob die/der Bedienstete von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist. Er hat dabei das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der

Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der der/dem Bediensteten allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber kann die Entbindung unter der Voraussetzung aussprechen, dass die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

(4) Lässt sich aus der Ladung nicht erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, und stellt sich dies erst bei der Aussage der/des Bediensteten heraus, so hat sie/er die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde die Aussage für erforderlich, so hat sie die Entbindung der/des Bediensteten von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu beantragen. Der Dienstgeber hat gemäß Abs. 3 2. bis 4. Satz vorzugehen.

§ 18

Befangenheit

Die/der Bedienstete hat sich der Ausübung ihres/seines Amtes zu enthalten und eine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre/seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung nicht sogleich bewirkt werden kann, auch die/der befangene Bedienstete die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Vorschriften bleiben unberührt.

§ 19

Meldepflichten

(1) Wird Bediensteten in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich ihrer Dienststelle betrifft, so hat sie/er dies unverzüglich dem/der Leiter/in der Dienststelle zu melden.

(2) Keine Pflicht zur Meldung nach Abs. 1 besteht, wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf.

(3) Der/die Leiter/in der Dienststelle kann aus

1. in der Person, auf die sich die amtliche Tätigkeit bezieht, oder
2. in der amtlichen Tätigkeit selbst

gelegenen Gründen abweichend von Abs. 2 eine Meldepflicht verfügen.

(4) Ist eine Dienstverhinderung der/des Bediensteten ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen, hat sie/er dies unverzüglich dem Dienstgeber zu melden. Auf Verlangen des Dienstgebers hat sie/er sämtliche für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Daten und Beweismittel bekanntzugeben.

(5) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, haben Bedienstete dem Dienstgeber zu melden:

1. Namensänderung,
2. Standesveränderung,
3. jede Veränderung ihrer oder seiner Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit(en) und jede Veränderung hinsichtlich ihres oder seines unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,
4. Änderung des Wohnsitzes,
5. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung, der Dienstkleidung, des Dienstabzeichens und sonstiger Sachbehelfe,
6. Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.

§ 20

Dienstweg

(1) Bedienstete haben Anbringen, die sich auf das Dienstverhältnis oder auf dienstlichen Aufgaben beziehen, bei seiner/seinem unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen. Diese/r hat das Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

(2) Von der Einbringung im Dienstweg darf bei Gefahr im Verzug sowie dann abgesehen werden, wenn die Einhaltung des Dienstweges der oder dem Bediensteten billigerweise nicht zumutbar ist.

§ 21

Wohnsitz und Dienstort

(1) Bedienstete haben ihren Wohnsitz so zu wählen, dass sie/er bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird. Aus der Lage des Wohnsitzes kann die/der Bedienstete, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, keinen Anspruch auf dienstliche Begünstigungen ableiten.

(2) Wenn es die dienstlichen Aufgaben der/des Bediensteten erfordern, ist die vom Dienstgeber zugewiesene zumutbare Wohnung (Dienstwohnung) zu beziehen.

(3) Wenn besondere dienstliche Verhältnisse es erfordern, dürfen Bedienstete auf Anordnung des Dienstgebers den Dienstort oder den örtlichen Verwaltungsbereich nicht verlassen.

§ 22

Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung

(1) Den Bediensteten können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz obliegenden Aufgaben weitere Tätigkeiten für das Land in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden (Nebentätigkeit).

(2) Nebenbeschäftigung ist jede selbständige oder unselbständige Tätigkeit, die die/der Bedienstete außerhalb ihres/seines Dienstverhältnisses ausübt und keine Nebentätigkeit ist. Keine Nebenbeschäftigungen sind politische Funktionen und organschaftliche Tätigkeiten in gesetzlich eingerichteten oder freiwilligen beruflichen Interessenvertretungen.

(3) Die dienstliche Tätigkeit hat Vorrang gegenüber einer Nebenbeschäftigung.

(4) Die/der Bedienstete darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die

1. sie/ihn an der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben behindert,
2. die Vermutung der Befangenheit in Ausübung seines Dienstes hervorruft,
3. für die/den Bedienstete/n eine zusätzliche Belastung schafft, durch die eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist oder
4. sonstige wesentliche Interessen des Landes gefährdet.

(5) Der/die Bedienstete,

1. deren/dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit nach §§ 49, 52 oder 53 herabgesetzt worden ist oder
2. die/der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nimmt oder
3. die/der sich in einem Karenzurlaub nach §§ 75. 76 oder 77 befindet,

darf eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn und insoweit der Dienstgeber dies genehmigt. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung dem Zweck der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit (Z 1), der Teilzeitbeschäftigung (Z 2) oder dem Karenzurlaub (Z 3) widerstreitet.

(6) Die/der Bedienstete hat dem Land jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung unverzüglich zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie allein oder mit anderen Nebenbeschäftigungen gemeinsam die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezwecken. Nennenswert sind Einkünfte, wenn die Summe der Bruttoeinkünfte aus Nebenbeschäftigungen im Kalenderjahr voraussichtlich den Betrag gemäß § 41 Abs. 1 Z 1 Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, überschreiten.

(7) Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts hat die/der Bedienstete jedenfalls zu melden.

§ 23

Pflichten bei Dienstverhinderung

(1) Sind Bedienstete durch Krankheit oder Unfall oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, den Dienst zu versehen, so hat sie/er dies ohne Verzug der/dem Vorgesetzten anzuzeigen und seine Abwesenheit zu rechtfertigen. Der Beginn der Abwesenheit vom Dienst durch Krankheit oder Unfall, und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung, ist jedenfalls durch eine ärztliche Bestätigung oder durch eine Aufenthaltsbestätigung einer Krankenanstalt zu bescheinigen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert oder die/der Vorgesetzte dies verlangt.

(2) Die/der wegen Krankheit oder Unfall vom Dienst abwesende Bedienstete ist verpflichtet, sich auf Anordnung der/des Vorgesetzten ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen und, soweit zumutbar, an dieser mitzuwirken.

(3) Die zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, einberufenen oder zur Leistung des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, zugewiesenen Bediensteten haben dies dem Dienstgeber innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles oder des Zuweisungsbescheides oder nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung, spätestens aber am Tag vor dem Antritt des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (des Zivildienstes), zu melden. Dies gilt sinngemäß auch für Bedienstete, die gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 des Bundesverfassungsgesetzes über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland – KSE-BVG, BGBl. I Nr. 38/1997, in das Ausland entsendet werden. Die Bediensteten haben ferner zu melden, wenn im Anschluss an den Grundwehrdienst den Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 des Wehrgesetzes 2001 geleistet wird. Für Bedienstete, die Staatsangehörige einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines anderen Landes, dessen Staatsangehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern, besteht die Meldepflicht bei einem gleichartigen Dienst.

(4) Kommt die/der Bedienstete den Verpflichtungen gemäß Abs. 1 bis 3 nicht nach, so gilt die Abwesenheit vom Dienst als ungerechtfertigt, es sei denn, sie/er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

§ 24

Pflicht zur ärztlichen Untersuchung

Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung der/des Bediensteten, so hat sich diese/dieser auf Anordnung des Dienstgebers einer ärztlichen Untersuchung bei dem/der vom Dienstgeber bestimmten Arzt/Ärztin zu unterziehen und an dieser, sofern es ihr/ihm zumutbar ist, mitzuwirken. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstgeber.

§ 25

Pflicht zur Ausbildung und Fortbildung

Die/der Bedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden beziehungsweise in denen er die für ihre/seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

§ 26

Verbot der Geschenkannahme

(1) Der/dem Bediensteten ist es untersagt, im Hinblick auf ihre/seine amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

(2) Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenke im Sinne des Abs. 1.

(3) Ehrengeschenke sind Gegenstände, die der/dem Bediensteten von Staaten, öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Traditionsinstitutionen für Verdienste oder aus Courtoisie übergeben werden.

(4) Die/der Bedienstete darf Ehrengeschenke entgegennehmen. Sie/er hat den Dienstgeber umgehend davon in Kenntnis zu setzen. Dieser hat das Ehrengeschenk zu vereinnahmen. Die eingegangenen Ehrengeschenke sind zu verwerten und deren Erlös für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Bediensteten zu verwenden.

(5) Ehrengeschenke von geringfügigem oder lediglich symbolischem Wert können der/dem Bediensteten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

§ 27

Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe

(1) Wenn es dienstliche Gründe erfordern, ist die/der Bedienstete verpflichtet, im Dienst

1. eine Dienstkleidung zu tragen oder
2. sich mit einem Dienstabzeichen oder einem Dienstausweis auszuweisen.

(2) Dienstausweise können folgende personenbezogene Daten der/des Bediensteten enthalten, soweit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind oder die/der Bedienstete diese wünscht:

1. ein fälschungssicheres Lichtbild,
2. die Bezeichnung der Dienststelle,
3. die Personalnummer,
4. die Kurzbezeichnung für die ausgeübte Verwendung (Funktion),
5. den Vor- und Familiennamen,
6. einen allfälligen akademischen Grad,
7. den Amtstitel,
8. das Geburtsdatum,
9. die Unterschrift.

(3) Durch Verordnung kann die Landesregierung regeln:

1. in welchen Verwendungen und unter welchen näheren Voraussetzungen die Pflicht besteht,
   a) die Dienstkleidung zu tragen oder
   b) sich mit einem Dienstabzeichen oder dem Dienstausweis auszuweisen,
2. bei welchen Anlässen die Dienstkleidung außerhalb des Dienstes getragen werden darf.

(4) Die/der Bedienstete hat ihr/ihm zur Verfügung gestellte Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe sorgsam zu behandeln.

3. Abschnitt
Verwendung

§ 28

Berufsfamilien, Modellfunktionen, Modellstellen

(1) Die Verwendungen sind gemäß **Anlage 1** dem Gehaltschema B1 „Verwaltung“ oder dem Gehaltschema B2 „Gesundheit“, innerhalb der Schemata Berufsfamilien und innerhalb dieser Modellfunktionen mit dem dazugehörigen Gehaltsbändern beginnend mit der Ziffer 1 (niederwertigste Modellstelle) bis zur Ziffer 26 (höherwertigste Modellstelle) zugeordnet.

(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung die Modellstellen den Modellfunktionen mit den dazugehörigen Gehaltsbändern festzulegen (Modellstellen-Verordnung). Für die Zuordnung der Modellstellen sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen gemäß **Anlage 1** heranzuziehen. Modellstellen sind abstrakte Stellen. Jeder Arbeitsplatz ist einer konkreten Modellstelle mit dem dazugehörigen Gehaltsband zuzuordnen.

(3) Die Landesregierung hat für die Modellfunktionen, ausgenommenen jener der Modellfunktionen „Führung I“ bis Führung IV“ der Berufsfamilie Führung und der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ im Gehaltsschema B1, durch Verordnung die für die Einreihung erforderliche Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festzulegen (Zugangsverordnung), soweit die Voraussetzungen nicht durch Berufsgesetze geregelt sind. Die Facheinschlägigkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit der jeweiligen Modellfunktion verbunden sind.

(4) Die Betrauung mit Arbeitsplätzen der Modellstellen der Modellfunktionen „Führung I“ und „Führung II“ des Gehaltsschemas B1 hat jeweils befristet auf fünf Jahre zu erfolgen.

(5) Bedienstete dürfen nur mit Arbeitsplätzen betraut werden, für die die gesetzlichen und die in der Zugangsverordnung gemäß Abs. 3 festgelegten Voraussetzungen der Modellstelle, der der Arbeitsplatz zugeordnet ist, erfüllt werden.

§ 29

Verwendungsbeschränkungen

(1) Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, sind ausschließlich Bediensteten 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) Bedienstete, 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 Bediensteten,
2. Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

Diese Verwendungsbeschränkungen gelten auch im Verhältnis zwischen Bediensteten, Vertragsbediensteten, Beamten und 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.

§ 30

Ende der befristeten Betrauung mit einem Arbeitsplatz

(1) Endet der Zeitraum einer befristeten Betrauung mit einem Arbeitsplatz einer Modellstelle der Berufsfamilie „Führung“ oder der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ des Gehaltschemas B1 ohne Weiterbestellung oder wird die/der Bedienstete vor dem Ablauf der Betrauungsdauer vom Arbeitsplatz abberufen, ist ihr/ihm ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes darf die Wertigkeit des Arbeitsplatzes vor der befristeten Betrauung nur mit schriftlicher Zustimmung der/des Bediensteten unterschritten werden. Unterbleibt eine solche Zuweisung des Arbeitsplatzes, ist die/der Bedienstete kraft Gesetzes unter Berücksichtigung der Dauer der befristeten Betrauung besoldungsmäßig so eingestuft, wie vor der befristeten Betrauung.

(2) Die/der Bedienstete kann bei sonstiger Unwirksamkeit vor dem Ablauf der Betrauungsdauer vom 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 befristeten Betrauung mit einem Arbeitsplatz gemäß Abs. 1 oder nach der vorzeitigen Abberufung wirksam werden.

§ 31

Verwendungsänderung

(1) Eine Verwendungsänderung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der/dem Bediensteten dauernd ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird und § 30 nicht Anwendung findet.

(2) Eine Verwendungsänderung kann in der Zuordnung eines Arbeitsplatzes einer höherwertiger (Höherreihung), gleichwertigen (Umreihung) oder niederwertigen (Rückreihung) Modellstelle bestehen. Die Wertigkeit der Modellstelle bestimmt sich durch das ihr zugeordnete Gehaltsband. Eine Verwendungsänderung ist, abgesehen in den Fällen gemäß Abs. 3, nur zulässig, wenn die/der Bedienstete sämtliche der für die neue Modellstelle vorgesehenen Anforderungen erfüllt.

(3) Eine Verwendungsänderung durch Zuordnung eines Arbeitsplatzes einer höherwertigen oder gleichwertigen Modellstelle, für die die Absolvierung einer Dienstausbildung (z.B. Grundausbildung) erforderlich ist, kann ohne absolvierte Dienstausbildung unter der Bedingung erfolgen, dass die/der Bedienstete die Dienstausbildung innerhalb einer angemessenen Frist erfolgreich absolviert. Diese Frist darf fünf Jahre nicht übersteigen. Sie kann aus berücksichtigungswürdigen Gründen einmal erstreckt werden. Bei der Bemessung der Frist ist auf den Umfang und die Art der Ausbildung Bedacht zu nehmen. Wird die Dienstausbildung nicht innerhalb der eingeräumten Frist erfolgreich absolviert, ist ein Arbeitsplatz jener Wertigkeit zuzuweisen, aus der die/der Bedienstete seinerzeit umgereiht bzw. höhergereiht worden war. Die/der Bedienstete ist dann so zu behandeln, als ob die Umreihung bzw. Höherreihung unterblieben wäre.

(4) Auf die gemäß Abs. 3 vorgesehene Dienstausbildung können Dienstausbildungen, die beim Land absolviert worden sind, zur Gänze oder teilweise angerechnet werden, soweit die Ausbildungsinhalte vergleichbar sind.

(5) Eine Rückreihung ist zulässig:

1. auf Antrag bzw. mit schriftlicher Zustimmung der/des Bediensteten;
2. als unmittelbare Folge des Entfalles oder der Verminderung der Aufgaben oder der Organisationsänderung einer Dienststelle;
3. bei gesundheitlicher Beeinträchtigung, die dazu führt, dass die mit der bisherigen Tätigkeit verbundenen Anforderungen nicht mehr erfüllt werden können, sofern eine Kündigung nicht in Frage kommt;
4. bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Interessen;
5. wenn die weitere Belassung der/des Bediensteten in der bisherigen Verwendung angesichts der Verletzung von Dienstpflichten nicht zu vertreten ist, sofern nicht mit Kündigung oder Entlassung vorgegangen werden kann.

(6) Die schriftliche Zustimmung gemäß Abs. 5 Z 1 kann von der/dem Bediensteten innerhalb einer Frist von zwei Wochen schriftlich widerrufen werden. In diesem Fall gilt die Zustimmung als von Anfang an nicht erteilt.

§ 32

Probeweise Verwendung auf einen anderen Arbeitsplatz

(1) Soll die/der Bedienstete dauerhaft auf einem Arbeitsplatz einer höher- oder gleichwertigen Modellstelle verwendet werden, kann der Höherreihung bzw. der Umreihung eine bis zu sechs Monate dauernde probeweise Verwendung auf dem betreffenden Arbeitsplatz vorangehen.

(2) Erweist sich die/der Bedienstete während der probeweisen Verwendung als nicht geeignet, ist diese unverzüglich zu beenden und ein Arbeitsplatz jener Modellstelle zuzuweisen, die wertmäßig jener vor der probeweisen Verwendung entspricht. Im Falle der Eignung auf dem Arbeitsplatz der höher oder gleich bewerteten Modellstelle ist diese der/dem Bediensteten auf Dauer zuzuweisen.

(3) Abs. 1 und 2 sind auf befristete Betrauungen mit einem Arbeitsplatz gemäß § 28 Abs. 4 und auf Verwendungen gemäß § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 und 4 nicht anzuwenden.

§ 33

Telearbeit

(1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann mit Bediensteten vereinbart werden, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in einer von ihr/ihm gewählten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit), wenn

1. sich die/der Bedienstete hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
2. die Erreichung des von der/dem Bediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
3. die/der Bedienstete 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 Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
2. die dienstlichen Abläufe und die Art der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Bediensteten der Dienststelle und den Telearbeit verrichtenden Bediensteten,
3. die Zeiten der dienstlichen Erreichbarkeit während der Telearbeit und
4. die Anlassfälle und Zeiten der Anwesenheitspflicht an der Dienststelle.

(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/der Bedienstete wiederholt einer Verpflichtung gemäß Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 nicht nachkommt oder
   c) die/der Bedienstete wiederholt den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
   d) strukturelle Veränderungen des Arbeitsablaufs oder eine Organisationsänderung dies erforderlich machen, oder
2. durch Erklärung der/des Bediensteten.

(5) Vom Dienstgeber sind den Bediensteten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

§ 34

Versetzung

(1) Eine Versetzung im Sinne dieses Abschnittes liegt vor, wenn die/der Bedienstete zur dauernden Dienstleistung einer anderen Dienststelle zu gewiesen wird. Eine Versetzung ist aus dienstlichen Interessen zulässig.

(2) Bei einer Versetzung an einem anderen Dienstort sind außerdem die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der/des Bediensteten zu berücksichtigen und ist eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

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

§ 35

Dienstzuteilung

(1) Eine Dienstzuteilung im Sinne dieses Abschnittes liegt vor, wenn die/der Bedienstete vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung der Bediensteten 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 der/des Bediensteten nur 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/des Bediensteten und auf ihr/sein Dienstalter, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort außerdem auf ihre/seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen.

(5) In Dienstbereichen, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, Bedienstete nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, ist eine Dienstzuteilung ohne die Einschränkungen der Abs. 2 bis 4 zulässig.

§ 36

Entsendung zu anderen Rechtsträgern

(1) Der Dienstgeber kann Bedienstete mit ihrer Zustimmung

1. zu Ausbildungszwecken oder als Nationalen Experten zu einer Einrichtung, die im Rahmen der europäischen Integration oder der OECD tätig ist, oder
2. für eine im Landesinteresse gelegene Tätigkeit zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung oder
3. zu Aus- und Fortbildungszwecken für ihre dienstliche Verwendung zu einer Einrichtung eines anderen inländischen Rechtsträgers im Inland

entsenden.

(2) Auf die Entsendung sind die Bestimmungen über die Dienstzuteilung anzuwenden. Für die Dauer einer solchen Entsendung gilt die betreffende Einrichtung als Dienststelle.

(3) Entsendungen nach Abs. 1 Z 2 dürfen eine Gesamtdauer von sechs Jahren im Landesdienstverhältnis, eine Entsendung nach Abs. 1 Z 3 darf die dem Anlass angemessene Dauer, längstens jedoch sechs Monate nicht übersteigen.

(4) Erhält die/der Bedienstete für die Tätigkeit selbst, zu der sie/er entsandt worden ist, oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit Zuwendungen von dritter Seite, so hat sie/er diese Zuwendungen dem Land abzuführen.

(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden, wenn die/der Bedienstete aus Anlass der Entsendung auf alle Ansprüche nach § 97 Abs. 1 (Reisegebühren) und Abs. 2 (Besonderer Aufwandsersatz bei Auslandsverwendung), schriftlich verzichtet; ein teilweiser Verzicht ist unzulässig. Im Fall des Verzichts gelten die von dritter Seite erhaltenen Zuwendungen, soweit sie nicht Reisekostenersätze sind, als Ansprüche nach § 97 Abs. 2 (Besonderer Aufwandsersatz bei Auslandsverwendung). Ein Verzicht ist rechtsunwirksam, wenn ihm eine Bedingung beigefügt ist. Der Verzicht oder ein allfälliger Widerruf des Verzichts werden ab dem dem Einlangen folgenden Monatsersten wirksam; langen sie an einem Monatsersten ein, dann ab diesem.

4. Abschnitt
Arbeitszeit

§ 37

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Abschnitts bedeuten:

1. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn der Arbeit bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen (§ 40)
   a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden (dienstplanmäßige Arbeitszeit),
   b) einer Dienststellenbereitschaft,
   c) eines Journaldienstes und
   d) der Überstunden,
2. Zeitliche Mehrdienstleistungen
   a) die Überstunden,
   b) jene Teile des Journaldienstes, während derer dienstlichen Tätigkeiten nachzugehen ist und
   c) die über die in der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, bei Bediensteten mit gleitender Arbeitszeit (§ 38 Abs. 4) über die im fiktiven Normaldienstplan (§ 38 Abs. 4) festgelegte Arbeitszeit, hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten unter den Voraussetzungen gemäß § 46 Abs. 1 oder 2,
3. Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden und
4. Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag.

§ 38

Dienstplan

(1) Die/der Bedienstete hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden einzuhalten, wenn sie/er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt abwesend ist. Die tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden sind, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, automationsunterstützt zu erfassen.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden ohne Ruhepausen. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums ist im Dienstplan festzulegen.

(3) Die Wochenarbeitszeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der/des Bediensteten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die Wochenarbeitszeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche aufgeteilt werden. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, Feiertage gemäß § 11 und Samstage dienstfrei zu halten.

(4) Soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, ist die gleitende Arbeitszeit einzuführen. Gleitende Arbeitszeit ist jene Form der Arbeitszeit, bei der die/der Bedienstete den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen kann. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit hat die/der Bedienstete jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Arbeitszeit bei Abwesenheit vom Dienst und der Feststellung der Erbringung von zeitlichen Mehrdienstleistungen (§ 46). Aus dienstlichem Interesse kann die/der Vorgesetzte jederzeit anordnen, über die Blockzeit hinaus bis zu der im fiktiven Normaldienstplan festgelegte Arbeitszeit Dienst zu versehen. Die Erfüllung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit

kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, von der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind

1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans sowie
2. eine Obergrenze für die jeweils in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben bzw. Zeitschulden

festzulegen.

(5) Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Dabei darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres nicht über- oder unterschritten werden. Schichtdienst ist jene Form der Arbeitszeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplans hinaus aufrechterhalten werden muss und eine Bedienstete oder ein Bediensteter eine andere oder einen anderen ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.

(6) Ist im Rahmen eines Dienstplans regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird die/der Bedienstete zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten eingeteilt, so ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- oder Feiertagen gilt als Werktagsdienst. Wird die/der Bedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(7) Für Bedienstete, in deren Arbeitszeit auf Grund der Eigenart des Dienstes regelmäßig oder in erheblichem Umfang Dienstbereitschaft beziehungsweise Wartezeiten fallen und diese durch organisatorische Maßnahmen nicht vermieden werden können, kann die Landesregierung durch Verordnung bestimmen, dass der Dienstplan eine längere als die in den Abs. 2 und 4 vorgesehene Wochenarbeitszeit umfasst (verlängerter Dienstplan). Soweit die Wochenarbeitszeit nach dem verlängerten Dienstplan die in den Abs. 2 oder 4 vorgesehene Wochenarbeitszeit übersteigt, gilt diese Zeit nicht als Arbeitszeit im Sinne dieses Abschnittes.

§ 39

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

(1) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.

(2) Von der Höchstgrenze gemäß Abs. 1 kann bei Tätigkeiten abgewichen werden,

1. die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind oder
2. die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion zu gewährleisten, insbesondere
   a) zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen,
   b) bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,
   c) bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten oder
3. im Falle eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalles, insbesondere
   a) in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes oder
   b) im Fremdenverkehr,

wenn der/dem betroffenen Bediensteten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage eine Ruhezeit verlängert wird. Die Ruhezeit ist um das Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat.

(3) Die Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochenarbeitszeit bleiben Zeiten, in denen die/der Bedienstete vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, außer Betracht.

(4) Über die Höchstgrenze gemäß Abs. 3 hinaus sind längere Arbeitszeiten nur mit Zustimmung der/des Bediensteten zulässig. Der/dem Bediensteten, die/der nicht bereit ist, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Der/die Leiter/in einer Dienststelle ist verpflichtet, aktuelle Listen über Bedienstete zu führen, die sich zur Erbringung längerer Dienste bereit erklärt haben. Die aktualisierten Listen sind jeweils dem Dienstgeber vorzulegen.

(5) Bei Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände sind von Abs. 1 abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes der Gesundheit und des Lebens von Menschen, der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit oder zur Abwehr eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

§ 40

Ruhepausen

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.

§ 41

Tägliche Ruhezeiten

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist der/dem Bediensteten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

§ 42

Wochenruhezeit

(1) Der/dem Bediensteten ist eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von mindestens 35 Stunden einschließlich der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Diese Wochenruhezeit schließt grundsätzlich den Sonntag ein, ist dies aus wichtigen dienstlichen Gründen aber nicht möglich, einen anderen Tag der Woche.

(2) Wird die Wochenruhezeit während einer Kalenderwoche unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Kalenderwoche um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten wurde.

§ 43

Nachtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der/des Bediensteten, die/der regelmäßig in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr mindestens drei Stunden seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen hat (Nachtarbeit), darf je 24-Stunden-Zeitraum im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten.

(2) Die Arbeitszeit von Nachtarbeiterinnen/Nachtarbeitern, deren Dienst mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist (Nachtschwerarbeit), darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, acht Stunden nicht überschreiten. Die Landesregierung hat durch Verordnung zu bestimmen, welche Tätigkeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

(3) Der Gesundheitszustand von Nachtarbeiterinnen/Nachtarbeitern ist auf deren eigenen Wunsch vor Übernahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als drei Jahren ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dafür trägt das Land.

(4) Nachtarbeiterinnen/Nachtarbeitern mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. §§ 32, 34 bis 36 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

§ 44

Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen

(1) Die §§ 39 bis 42 und § 43 Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden:

1. auf Bedienstete mit Vorgesetztenfunktion, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch den Monatsbezug abgegolten sind;
2. auf Bedienstete mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, insbesondere
   a) bei der Erfüllung von Aufgaben des Landtages,
   b) im Rahmen der Büros eines Mitgliedes der Landesregierung oder
   c) in den Katastrophenschutzdiensten oder
   d) in den Straßenbauämtern im Rahmen des Winterdienstes, als die Besonderheiten der Tätigkeiten einer Anwendung dieser Bestimmungen zwingend entgegenstehen.

(2) In den Fällen des Abs. 1 ist vorzusorgen, dass unter Berücksichtigung des mit den nicht anzuwendenden Bestimmungen verbundenen Schutzzweckes ein größtmöglicher Schutz der Gesundheit und eine größtmögliche Sicherheit der Bediensteten gewährleistet ist.

§ 45

Reisezeit

Reisezeit ist die im Rahmen einer Dienstreise für die Zurücklegung der Wegstrecke von der Dienststelle zum Dienstverrichtungsort, vom Dienstverrichtungsort zu einem anderen Dienstverrichtungsort und vom Dienstverrichtungsort zur Dienststelle notwendige Zeit, während der keine Dienstleistung erbracht wird. Reisezeiten gelten als Arbeitszeit, soweit die Reisezeiten in der Zeit von 6:30 Uhr bis 18:00 Uhr anfallen.

§ 46

Zeitliche Mehrdienstleistungen

(1) Die/der Bedienstete hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden, bei Bediensteten mit gleitender Arbeitszeit über die im fiktiven Normaldienstplan festgelegte Arbeitszeit, hinaus Dienst

zu versehen (zeitliche Mehrdienstleistung). Bei der Anordnung sind § 50 Abs. 3, § 27 Abs. 9a MVKG und gleichartige bundesgesetzliche Vorschriften zu beachten. Den auf Anordnung erbrachten zeitlichen Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

1. die/der Bedienstete eine/einen zur Anordnung der zeitlichen Mehrdienstleistung Befugte/Befugten nicht erreichen konnte und
2. die zeitliche Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
3. die Notwendigkeit der zeitlichen Mehrdienstleistung nicht auf Umstände zurückgeht, die von der Bediensteten oder vom Bediensteten, die/der die Mehrdienstleistung erbracht hat, hätten vermieden werden können, und
4. die/der Bedienstete diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich meldet; ist die/der Bedienstete durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne ihr/sein Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.

(2) An Werktagen erbrachte zeitliche Mehrdienstleistungen (ausgenommen jene nach § 37 Z 2 lit. b) sind nach Möglichkeit im Kalenderquartal, in dem sie erbracht wurden, im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Der Freizeitausgleich ist mit den im Kalenderquartal zuerst angefallenen zeitlichen Mehrdienstleistungen zu beginnen und mit den zeitlich nachfolgenden fortzusetzen, wobei jeweils die in der Zeit von 19:00 Uhr bis 7:00 Uhr erbrachten Mehrdienstleistungen nach den übrigen auszugleichen sind. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

(3) Zeitliche Mehrdienstleistungen an Werktagen, die bis zum Ende des Kalenderquartals nicht durch Freizeit ausgeglichen sind, gelten mit Ablauf des Kalenderquartals als Überstunden. Zeitliche Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Überstunden und sind nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(4) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1 : 1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(5) Auf Werktagsüberstunden einer/eines, aus welchem Rechtsgrund auch immer (z.B. vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit), nicht im vollen Beschäftigungsausmaß beschäftigten Bediensteten ist Abs. 4 bis zur Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 38 Abs. 2 oder 7 im Kalenderquartaldurchschnitt nicht anzuwende~~n~~. Solche zeitlichen Mehrdienstleistungen sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1 : 1,25 in Freizeit auszugleichen,
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(6) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

1. Zeiten von Bediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeiten (z.B. im Fall eines Diensttausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen. Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abzugelten.

(7) Die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen begründet, auch wenn sie dienstlich notwendig ist, weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Anspruch auf Überstundenvergütung.

§ 47

Bereitschafts- und Journaldienst

(1) Die/der Bedienstete kann aus dienstlichen Gründen verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Dienststellenbereitschaft, Journaldienst).

(2) Die/der Bedienstete kann aus dienstlichen Gründen weiters verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden in seiner Wohnung erreichbar zu halten und von sich aus bei Eintritt von ihm zu beobachtender Umstände seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Wohnungsbereitschaft).

(3) Soweit es dienstliche Rücksichten zwingend erfordern, kann die/der Bedienstete fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, dass sie/er jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit.

§ 48

Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus beliebigem Anlass

(1) Auf Antrag der/des Bediensteten kann die Herabsetzung ihrer/seiner regelmäßigen Wochenarbeitszeit bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes vereinbart werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Bei der Vereinbarung gemäß Abs. 1 hat die verbleibende regelmäßige Wochenarbeitszeit ein ganzzahliges Stundenausmaß zu umfassen. Das Ausmaß darf nicht weniger als 20 und nicht mehr als 39 Stunden betragen. Bei teilbeschäftigten Bediensteten darf dadurch das bestehende oder für die Zukunft vereinbarte Beschäftigungsausmaß nicht überschritten werden.

(3) Die Herabsetzung kann für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres vereinbart werden. Übersteigen die gesamten Zeiträume einer solchen Herabsetzung für die Bedienstete oder den Bediensteten insgesamt fünf Jahre, bleibt das zuletzt gewährte Ausmaß der Herabsetzung ab diesem Zeitpunkt bis zu seiner allfälligen Änderung gemäß § 51 Abs. 1 dauernd wirksam.

(4) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf nicht herabgesetzt werden:

1. während einer Verwendung auf einem Arbeitsplatz an einer im Ausland gelegenen Dienststelle des Landes;
2. in den übrigen Fällen, wenn die/der Bedienstete infolge der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres/seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer/seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

§ 49

Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes

(1) Mit der/dem Bediensteten ist auf ihren/seinen Antrag die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zur Betreuung

1. eines eigenen Kindes,
2. eines Wahl- oder Pflegekindes oder
3. eines sonstigen Kindes, für dessen Unterhalt der/die Bedienstete und (oder) ihr/sein Ehegatte überwiegend aufkommen,

zu vereinbaren. § 48 Abs. 2 und 4 ist anzuwenden. Bei teilbeschäftigten Bediensteten darf dadurch das bestehende oder für die Zukunft vereinbarte Beschäftigungsausmaß nicht überschritten werden.

(2) Die Herabsetzung ist für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zum Schuleintritt des Kindes zu vereinbaren. Sie endet spätestens mit dem Schuleintritt des Kindes.

(3) Eine solche Herabsetzung ist nur zulässig, wenn

1. das Kind dem Haushalt der/des Bediensteten angehört und noch nicht schulpflichtig ist und
2. die/der Bedienstete das Kind überwiegend selbst betreuen will.

(4) Die/der Bedienstete hat den Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5) Abweichend von Abs. 1 und 2 ist mit der/dem Bediensteten für die von ihr/ihm beantragte Dauer, während der sie/er Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auch unter die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu vereinbaren.

(6) Abweichend von Abs. 2 und 3 ist eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit erheblicher Behinderung, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 bezogen wird, auch nach dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes hinaus zu vereinbaren. Der gemeinsame Haushalt nach Abs. 3 Z 1 besteht weiter, wenn sich das Kind mit erheblicher Behinderung nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

§ 50

Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit

(1) Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die/der Bedienstete Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der/des Bediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

(2) Lassen im Falle einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten,

als dies nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(3) Abgesehen vom Fall des Abs. 2 kann die/der Bedienstete, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit nach den §§ 48, 49 oder 52 herabgesetzt worden ist, über die für ihr/ihn maßgebende Wochenarbeitszeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und eine Bedienstete oder ein Bediensteter, deren/dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

§ 51

Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit

(1) Der Dienstgeber hat auf Antrag der/des Bediensteten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach den §§ 48 oder 49 zu vereinbaren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Der Dienstgeber hat die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach den §§ 48, 49 oder 52 zu vereinbaren, wenn die/der Bedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt.

(3) Zeiten, um die sich dadurch ein ursprünglich vorgesehener Zeitraum der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 48 verkürzt, bleiben für eine neuerliche Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gewahrt. Bruchteile eines Jahres können bei einer neuerlichen Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 48 nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

§ 52

Pflegeteilzeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 76 Abs. 1 Z 2 oder 3 ist mit der/dem Bediensteten auf ihren/seinen Antrag, die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu vereinbaren (Pflegeteilzeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Bei teilbeschäftigten Bediensteten darf dadurch das bestehende oder für die Zukunft vereinbarte Beschäftigungsausmaß nicht überschritten werden. § 50 ist anzuwenden.

(2) Eine Pflegeteilzeit ist für jede zu betreuende Angehörige oder jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 Bundespflegegeldgesetz - BPGG) ist einmalig die Vereinbarung einer neuerlichen Pflegeteilzeit auf Antrag zulässig.

(3) Der Dienstgeber hat auf Antrag der/des Bediensteten die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit bei

1. Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. nicht nur vorübergehender Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. Tod

der oder des nahen Angehörigen zu vereinbaren.

§ 53

Wiedereingliederungsteilzeit

(1) Der Dienstgeber kann mit Bediensteten nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit (Anlassfall) schriftlich eine Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung im Sinne des ersten Satzes angetreten werden. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das der/dem Bediensteten im Kalendermonat gebührende Monatsgehalt muss über dem im § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, genannten Betrag liegen. Für den Abschluss einer Vereinbarung nach dem ersten Satz müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine Bestätigung über die Dienstfähigkeit der/des Bediensteten für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung der/des Bediensteten und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen der/dem Bediensteten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Die Beratung kann entfallen, wenn die oder der Bedienstete, der

Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans ist eine Arbeitsmedizinerin oder ein Arbeitsmediziner beizuziehen. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Die oder der Bedienstete kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der oder des Bediensteten zu berücksichtigen sind. In der Vereinbarung nach Abs. 1 kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der in Abs. 1 geregelten Bandbreite der Herabsetzung festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 % der ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Beschäftigungsausmaß im Durchschnitt eingehalten und in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn Prozent unter- oder überschritten wird. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die Aufgaben des Arbeitsplatzes der oder des Bediensteten haben.

(3) Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf der Dienstgeber weder eine Dienstleistung über das vereinbarte herabgesetzte Beschäftigungsausmaß (Mehrdienstleistung) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen. Ist im Gehalt eine Abgeltung von zeitlichen Mehrleistungen enthalten, so ist das Gehalt entsprechend zu kürzen.

(4) Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereigliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereinsetzungsgeldes folgenden Tag.

(5) § 84 Abs. 1 ist anzuwenden. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 2 zweiter Satz getroffen, so ist der Monatsbezug entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Beschäftigungsausmaß zu leisten. Allfällige Übergenüsse, die sich aus einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ergeben, sind nicht zurückzufordern.

(6) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruches im Sinne des § 87 Abs. 3 das volle Monatsentgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(7) Für die Dauer eines in die Wiedereingliederungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG, einer Karenz nach dem Bgld. MVKG, eines Präsenzdienstes nach § 19 WG 2001, eines Ausbildungsdienstes nach § 37 Abs. 1 WG 2001 oder eines Zivildienstes nach § 6a ZDG ist die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit unwirksam.

5. Abschnitt
Allgemeine Rechte der Bediensteten

§ 54

Schutz vor Nachteilen bei Verhalten in Gefahr

Die/der Bedienstete, der/dem 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/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 der/die Bedienstete unter Berücksichtigung ihrer/seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil sie/er die sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, ihre oder seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

§ 55

Schutz von Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte

Sicherheitsvertrauenspersonen und Bedienstete, 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.

§ 56

Schutz bei Meldung von bestimmten strafbaren Handlungen

Bediensteten, die im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung genannten strafbaren Handlung melden, dürfen durch den Dienstgeber als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden.

§ 57

Beschränkung von Kontrollmaßnahmen

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

6. Abschnitt
Recht auf Erholungsurlaub

§ 58

Anspruch auf Erholungsurlaub

(1) Die/der Bedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

(2) In jedem Kalenderjahr gebührt ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 25 Arbeitstagen (30 Werktagen) und erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in dem der 43. Geburtstag liegt, auf 30 Arbeitstage (36 Werktage).

(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, so sind sie auf ganze Tage aufzurunden.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubs, einer gänzlichen Außerdienststellung gemäß § 66 Abs. 3 und 4 (wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag) oder § 68 (Übernahme einer bestimmten öffentlichen der Funktion) oder der gänzlichen Dienstfreistellung § 70 Abs. 1 Z 3 (Familienhospiz) oder gemäß § 72 Abs. 1 (Sabbatical),
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.

(5) Ist dem Dienstverhältnis ein Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land unmittelbar vorangegangen, ist bei der Anwendung des Abs. 3 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.

§ 59

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung

(1) Die/der Bedienstete hat Anspruch auf Erhöhung des ihr oder ihm gemäß § 58 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Arbeitstage, wenn am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, oder des Heeresentschädigungsgesetzes – HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, 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, BGBl. Nr. 22/1969;
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 zwei Arbeitstagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

40 % auf vier Arbeitstage,

50 % auf fünf Arbeitstage,

60 % auf sechs Arbeitstage.

(3) Die/der blinde Bedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Arbeitstage.

§ 60

Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden

(1) Versieht die/der Bedienstete Schicht- oder Wechseldienst oder einen unregelmäßigen Dienst, so kann der Dienstgeber, wenn dies im Interesse des Dienstes ist und den Interessen der Bediensteten nicht zuwiderläuft, das Urlaubsausmaß gemäß §§ 58 und 59 in Stunden festlegen.

(2) Die Stundenzahl nach Abs. 1 erhöht sich entsprechend, wenn die/der Bedienstete einem verlängerten Dienstplan gemäß des § 38 Abs. 7 unterliegt, vermindert sich entsprechend, wenn die/ der Bedienstete nicht vollbeschäftigt ist. Anlässlich jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes 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/dem Bediensteten, deren/dessen Urlaubsausmaß in Stunden festgelegt ist, sind für die Zeit ihres/seines Erholungsurlaubs so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als sie/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.

§ 61

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/des Bediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Die/der Bedienstete 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.

§ 62

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

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

§ 63

Erkrankung während des Erholungsurlaubs

(1) Erkrankt die/der Bedienstete während des Erholungsurlaubs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Arbeitstage fallende Tage der Erkrankung, an denen sie/er durch die Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Ist das Urlaubsausmaß in Stunden umgerechnet (§ 60), so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie die/der Bedienstete während der Tage der Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(2) Die/der Bedienstete 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/dem Bediensteten 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/der Bedienstete ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt die/der Bedienstete 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/der Bedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(3) Hat die/der Bedienstete während des Erholungsurlaubs eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt, 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, wenn die Dienstunfähigkeit infolge eines Unfalls eingetreten ist.

(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 Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf der oder des Angehörigen zu erfolgen hat.

§ 64

Verfall des Erholungsurlaubs

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wurde. 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/der Bedienstete eine Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

§ 65

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 die/der Bedienstete wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist die/der Bedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihr/ihm die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 98 zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihr/ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinne des § 69 Abs. 2, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs ohne die/den Bedienstete/n nicht zumutbar ist.

7. Abschnitt
Dienstfreistellungen

§ 66

Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag

(1) Der/dem Bediensteten, das/der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, ist die zur Ausübung ihres/seines Mandates erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihm beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zu gewähren. Dienstplanerleichterungen (z.B. Diensttausch, Einarbeitung) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen in größtmöglichem Ausmaß einzuräumen.

(2) Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1 ist von der Bediensteten oder vom Bediensteten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderliche Zeit beginnend vom Tag der Angelobung bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr im Vorhinein festzulegen. Die/der Bedienstete, die/der Mitglied des Nationalrates oder des Bundesrates ist, hat das Ausmaß der von ihm festgelegten Dienstfreistellung im Dienstweg der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission mitzuteilen. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der/dem Bediensteten und dem Dienstgeber über das Ausmaß von Über- oder Unterschreitungen der Dienstfreistellung hat die Kommission dazu auf Antrag des Dienstgebers oder der/des Bediensteten eine Stellungnahme abzugeben.

(3) Die/der Bedienstete, die/der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, ist jedoch abweichend von Abs. 1 außer Dienst zu stellen, wenn sie/er dies beantragt.

(4) Ist eine Weiterbeschäftigung der/des Bediensteten nach Abs. 1 auf ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, weil die weitere Tätigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz

1. auf Grund der Feststellung des Unvereinbarkeitsauschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unv-Transparenz-G unzulässig ist oder
2. auf Grund der besonderen Gegebenheiten neben der Ausübung des Mandates nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre,

so ist der/dem Bediensteten im Fall der Z 1 innerhalb von zwei Monaten nach der Entscheidung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unvereinbarkeits-Transparenz-Gesetzes BGBl. Nr. 330/1983 und im Fall der Z 2 innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Funktion ein ihrer/seiner bisherigen Verwendung

mindestens gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit seiner Zustimmung - ein ihrer/seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in den Z 1 und 2 angeführten Umständen zutrifft. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist danach zu trachten, der/dem Bediensteten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihm gewählten Umfang anzubieten. Die §§ 22 Abs. 1 (Nebentätigkeit), § 28 Abs. 5 (Voraussetzungen der Zugangsverordnung für die Zuweisung von Arbeitsplätzen), § 31 Abs. 2 bis 4 (Voraussetzungen für die Verwendungsänderung) und § 32 (probeweise Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz) sind in diesen Fällen nicht anzuwenden. Verweigert die/der Bedienstete nach Z 1 die Zustimmung für die Zuweisung eines ihrer/seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertigen Arbeitsplatzes, so ist sie/er mit Ablauf der zweimonatigen Frist zur Gänze außer Dienst zu stellen.

(5) Wird über die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach Abs. 4 kein Einvernehmen mit der/dem Bediensteten erzielt, ist bei Mitgliedern des Nationalrates und des Bundesrates auf Antrag des Dienstgebers oder der/des Bediensteten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission zu den bestehenden Meinungsverschiedenheiten einzuholen.

(6) Ist durch Landesverfassungsgesetz eine Einrichtung mit den gleichen Befugnissen wie die Kommission gemäß Art. 59b B-VG geschaffen worden, so sind Abs. 2 letzter Satz und Abs. 5 letzter Satz auf Bedienstete, die Mitglied des betreffenden Landtages sind, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Stellungnahme von der gemäß Art. 95 Abs. 5 B-VG geschaffenen Einrichtung einzuholen ist.

§ 67

Bewerbung um ein Mandat

Der/dem Bediensteten, die/der sich um das Amt des Bundespräsidenten oder ein Mandat im Nationalrat, im Europäischen Parlament oder in einem Landtag bewirbt, ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit zu gewähren.

§ 68

Außerdienststellung zur Gänze bei Übernahme einer bestimmten öffentlichen Funktion

Die/der Bedienstete, die/der

1. Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretär, Präsident des Rechnungshofes, Präsident des Nationalrates, Obmann eines Klubs des Nationalrates, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung (in Wien der Bürgermeister oder Amtsführender Stadtrat), Direktor des Landes-Rechnungshofes oder
2. Mitglied
   a) des Europäischen Parlaments oder
   b) der Europäischen Kommission

ist, ist für die Dauer dieser Funktion außer Dienst zu stellen.

§ 69

Pflegefreistellung

(1) Die/der Bedienstete hat - unbeschadet des § 73 (Sonderurlaub) - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie/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/der Bedienstete 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/der Bedienstete 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/seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der sie/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 /dem Bediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der die/der Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragenen Partnerschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der/des Bediensteten nach § 38 Abs. 2 oder 7 nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend, wenn die oder der Bedienstete teilbeschäftigt ist.

(4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 73 (Sonderurlaub) - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Arbeitszeit im Kalenderjahr, wenn die/der Bedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege ihres/seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der die/der Bedienstete 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/Bedienstete jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

(6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß der/des Bediensteten 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 hierbei 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 § 63 Abs. 5 ist auf das Ausmaß nach den Abs. 3 und 4 anzurechnen.

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

§ 70

Familienhospizfreistellung

(1) Der/dem Bediensteten ist auf ihr/ 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 (z.B. Diensttausch, Einarbeitung),
2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit in dem von ihr/ihm beantragten prozentuellen Ausmaß oder
3. gänzliche Dienstfreistellung

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/der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen. Auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sind die §§ 50 und 51 Abs. 1 und 2 anzuwenden. Der/dem Bediensteten ist auf ihr/sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Die/der Bedienstete 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/dem Bediensteten 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 schwersterkrankten Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der die/der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) der/des Bediensteten 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. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind abweichend von § 1 auf alle vertraglichen Bediensteten des Landes anzuwenden.

(6) Die/der Bedienstete hat für Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder seines eingetragenen Partners nach Maßgabe der Abs. 1 bis 4 insoweit Anspruch auf Familienhospizfreistellung, als kein Elternteil für die Begleitung oder Betreuung zur Verfügung steht.

(7) Die/der Bedienstete hat den Wegfall des Grundes für eine Maßnahme nach Abs. 1 oder 4 innerhalb einer Woche zu melden. Auf Antrag der/des Bediensteten kann die vorzeitige Beendigung der Dienstplanerleichterung oder der gänzlichen Dienstfreistellung verfügt werden, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 71

Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit

(1) Der/ dem Bediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes zur Gänze Dienstfreistellung 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/dem Bediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim zur Gänze Dienstfreistellung zu gewähren, wenn die/der Bedienstete 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.

§ 72

Sabbatical

(1) Mit Bediensteten 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 volle Jahre vereinbart werden, wenn

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

(2) Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen der/dem Bediensteten 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 Person 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/der Bedienstete darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

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

(5) Auf Ansuchen der/des Bediensteten 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.

8. Abschnitt
Sonstige Urlaube

§ 73

Sonderurlaub

(1) Der/dem Bediensteten kann auf ihr/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/der Bedienstete 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.

§ 74

Karenzurlaub

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

(2) Der/dem Bediensteten, die/der befristet zum Mitglied eines Organs einer zwischenstaatlichen Einrichtung über Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt wird, ist für die Dauer der Mitgliedschaft 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/des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie/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.

§ 75

Frühkarenzurlaub

(1) Der/dem Bediensteten ist auf ihr/ein 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 Bgld. 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/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 Bgld. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Dem Bediensteten, 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) Der/dem Bediensteten, die/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/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/der Bedienstete 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 anspruchsbeendenden 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.

§ 76

Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftige Angehörige

(1) Der/dem Bediensteten ist auf ihr/sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie/er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit erheblicher Behinderung widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und ihre/seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder
2. einer in § 70 Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz - BPGG unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder
3. einer demenziell erkrankten oder minderjährigen in § 70 Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 BPGG widmet.

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

(2) Ein Karenzurlaub gemäß Abs. 1 Z 3 hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jede zu betreuendem Angehörigen oder jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

(3) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 Z 1 liegt vor, solange das Kind mit erheblicher Behinderung

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.

(4) Beträgt die beabsichtigte Dauer des Karenzurlaubs gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubs spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5) Die/der Bedienstete hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1 und 2) innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(6) Auf Antrag der/des Bediensteten kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn

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

§ 77

Bildungskarenz

(1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat, kann mit der/dem Bediensteten 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 angemessen Rücksicht zu nehmen.

(2) § 11 Abs. 3 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993 ist auf die Bildungskarenz sinngemäß anzuwenden.

§ 78

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/des Bediensteten von ihrem/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/der Bedienstete Karenz nach dem Bgld. MVKG in Anspruch genommen, so hat sie/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

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

9. Abschnitt
Recht auf Besoldung

§ 79

Monatsgehalt, Erfahrungsanstieg, Monatsbezug

(1) Das Monatsgehalt wird durch das Gehaltsschema, innerhalb dessen durch das Gehaltsband der Modellstelle, der gemäß § 28 der Arbeitsplatz der/des Bediensteten zugeordnet ist, und innerhalb des Gehaltsbandes durch die Gehaltsstufe bestimmt. Die Monatsgehälter der Gehaltsbänder der Gehaltsschemata B1 und B2 sind in der **Anlage 2** festgelegt.

(2) Das Monatsgehalt der/des Bediensteten beginnt jeweils in der ersten Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der Modellstelle, der ihr/sein Arbeitsplatz zugeordnet ist. Die Abgeltung des Erfahrungsanstieges erfolgt dadurch, dass die/der Bedienstete in die nächsthöhere Gehaltsstufe des Gehaltsbandes vorrückt, wenn sie/er die für das Erreichen der vorgesehenen Dauer in der aktuellen Gehaltsstufe (Verweildauer) vollendet hat. Die Vorrückung wird mit dem der Vollendung der Verweildauer folgenden Monatsersten wirksam.

(3) Die Verweildauer gemäß Abs. 2 beträgt in den Gehaltsstufen 1 bis 5 jeweils zwei Jahre, in den Gehaltsstufen 6 und 7 jeweils drei Jahre, in der Gehaltsstufe 8 vier Jahre und in den Gehaltsstufen 9 bis 10 jeweils fünf Jahre.

(4) Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit können für den Erfahrungsanstieg im tatsächlichen Ausmaß angerechnet werden, soweit die einschlägige Berufstätigkeit nicht mehr als zehn Jahre zurückliegt. Eine Berufstätigkeit ist einschlägig, wenn durch sie fachliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben wurden, wodurch bereits mit Aufnahme der Tätigkeit des betreffenden Arbeitsplatzes eine fachlich höhere Qualität des Arbeitserfolges zu erwarten ist, als ohne diese zusätzlichen Zeiten der Vortätigkeit.

(5) Die/der Bedienstete ist mit Zusammenhang mit der Aufnahme bzw. der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Modellstelle nachweislich über die Möglichkeit der Berücksichtigung einer einschlägigen Berufstätigkeit bei der Anrechnung für den Erfahrungsanstieg gemäß Abs. 4 zu belehren. Teilt die/der Bedienstete innerhalb von drei Monaten nach dieser Belehrung eine einschlägige Berufstätigkeit nicht mit, ist eine spätere Berücksichtigung unzulässig. Die/der Bedienstete hat die einschlägige Berufstätigkeit und deren Zeiten (zB. durch Dienstzeugnisse und Arbeitsplatzbeschreibungen) innerhalb eines Jahres nach der Belehrung nachzuweisen. Gelingt der Nachweis innerhalb dieser Frist nicht, ist eine Berücksichtigung unzulässig.

(6) Soweit es zur Gewinnung einer besonders qualifizierten und erfahrenen Person (zB. bei Vorliegen von Zusatzausbildungen oder -qualifikationen, die für die Aufgabenerfüllung besonders wertvoll sind) in Mangelberufen für eine bestimmte Modellstelle notwendig ist, kann die/der Betreffende anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis in einer höheren Gehaltstufe des Gehaltsbandes der Modellstelle, der ihr/sein Arbeitsplatz zugeordnet ist, eingereiht werden, als jene Gehaltsstufe, die sich bei Anwendung von Abs. 2 bis 4 ergibt.

(7) Wird im Zuge einer Verwendungsänderung der/dem Bediensteten ein gleichwertiger Arbeitsplatz (Umreihung) zugewiesen, ist die/der Bedienstete in jene Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der neuen Modellstelle einzustufen, die betragsmäßig der zu diesem Zeitpunkt gebührenden Gehaltstufe der bisherigen Verwendung entspricht oder, wenn betragsmäßig eine entsprechende Gehaltsstufe nicht besteht, im geringsten Ausmaß überschreitet. Eine Einstufung kann jedoch maximal in die letzte Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der neuen Modellstelle erfolgen.

(8) Im Falle einer Höherreihung (Verwendungsänderung durch Zuweisung eines höherwertigen Arbeitsplatzes) ist die/der Bedienstete in jene Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der neuen Modellstelle einzustufen, die betragsmäßig in den Gehaltsbändern 1 bis 5 um 1,5 %, ab den Gehaltsbändern 6 um 3 % und bei Zuordnung eines Arbeitsplatzes der Berufsfamilie „Führung“ oder der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ im Gehaltsschema B1 sowie bei der Zuordnung eines Arbeitsplatzes der Berufsfamilie „Ärzte“ in die Modellfunktionen „Erste Führungsebene“ und „Ärztliche Leitung“, bei der Berufsfamilie „Pflege“ in die Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ und bei der Berufsfamilie „MTD“ in die Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ im Gehaltsschema B2 um 5 %, über der zu diesem Zeitpunkt gebührenden Gehaltstufe der bisherigen Verwendung entspricht, oder, wenn betragsmäßig eine entsprechende Gehaltsstufe nicht

besteht, im geringsten Ausmaß diese Prozentsätze überschreitet. Eine Einstufung kann jedoch maximal in die letzte Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der neuen Modellstelle erfolgen.

(9) Im Falle einer Rückreihung (Verwendungsänderung durch Zuweisung eines niederwertigen Arbeitsplatzes) erhält die/der Bedienstete im Gehaltsband der neuen Modellstelle

1. jene Gehaltstufe, die sich ergibt, wenn die am Tag vor der Rückreihung maßgebende Dienstzeit und eine einschlägige Berufstätigkeit gemäß Abs. 5 im neuen Gehaltsband berücksichtigt wird, und
2. bei Rückreihung in ein Gehaltsband einer Modellstelle, in die sie/er bereits früher eingereiht war, abweichend von Z 1, jene Gehaltsstufe, die sich ergibt, wenn die seither erfolgte(n) Verwendungsänderung(en) unterblieben wäre(n) und
3. bei Rückreihung nach zumindest einer Höherreihung in ein Gehaltsband einer Modellstelle, in die sie bzw. er bisher noch nicht eingereiht war, abweichend von Z 1 und 2 jene Gehaltsstufe, die sich ergibt, wenn die letzte Höherreihung sowie allfällige seither erfolgte Verwendungsänderungen unterblieben wären und sie/er stattdessen aus dem sich daraus ergebenden Gehaltsband direkt in das neue Gehaltsband eingereiht worden wäre.

(10) Bei der Vergleichsrechnung gemäß Abs. 7 und 8 sind Basis die betreffenden Gehälter ohne die allenfalls enthaltene Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen und die Erschwernisabgeltung. Bei der Umreihung (Abs. 7) gelten Zeiten der Verweildauer in der bisherigen Gehaltsstufe als Zeiten der Verweildauer in der übergeleiteten Gehaltsstufe.

(11) Unter Monatsbezug ist das Monatsgehalt zuzüglich der Kinderzulage und Ergänzungszulage zu verstehen.

§ 80

Sonderzahlung

Außer dem Monatsbezug gebührt der/dem Bediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Monatsbezuges, die ihr oder ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht die/der Bedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsgehalts (z.B. wegen Karenzurlaub, wegen Beschäftigung nicht im vollen Beschäftigungsausmaß), so gebührt ihr/ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

§ 81

Kinderzulage

(1) Eine Kinderzulage von 14,5 Euro monatlich gebührt - soweit im Abs. 3 nicht anderes bestimmt ist - für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird:

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

(2) Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf die Kinderzulage nach Abs. 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Behinderung erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegattin oder Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, monatlich übersteigen.

(3) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zum Land, so gebührt die Kinderzulage nur der/dem Bediensteten, dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der/des älteren Bediensteten vor.

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

(5) Die/der Bediensteten ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn er aber nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis, dem Dienstgeber zu melden.

§ 82

Bezug bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Verwendung

(1) Wird die/der Bedienstete zeitlich befristet auf die Dauer der Abwesenheit einer/eines Bediensteten vom betreffenden Arbeitsplatz (zB. wegen Urlaub, Karenzurlaub, Dienstfreistellung, Krankheit, Entsendung) oder auf einem befristet eingerichteten Arbeitsplatz ununterbrochen mehr als drei Monate höherwertig verwendet, gebührt auf die Dauer dieser Verwendung das Gehalt, das gebühren würde, wenn die Zuweisung des höherwertigen Arbeitsplatzes nicht vorübergehend, sondern auf Dauer wäre. Diese Bestimmung ist bei Arbeitsplätzen nicht anzuwenden, die einer Modellstelle zugewiesen sind, in der die Wahrnehmung der höherwertigen Stellvertretungsfunktion enthalten ist.

(2) Wird die/der Bedienstete gemäß § 32 probeweise auf einem Arbeitsplatz verwendet, gebührt auf die Dauer dieser Verwendung das Monatsgehalt, das gebühren würde, wenn die Verwendung auf dem höher- oder gleichwertigen Arbeitsplatz nicht probeweise, sondern auf Dauer wäre.

§ 83

Ergänzungszulage bei Rückreihung

(1) Ist bei Rückreihung (§ 31 Abs. 2 iVm Abs. 5) das Monatsgehalt gemäß § 79 Abs. 9 das Gehalt um mehr als 20 % gemindert, gebührt eine Ergänzungszulage, wenn die Rückreihung erfolgt ist:

1. im Zusammenhang einer Organisationsänderung,
2. auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen der/des Bediensteten, die auf einen Arbeitsunfall oder auf eine Berufskrankheit zuführen ist oder
3. im wichtigen dienstlichen Interesse.

(2) Die Höhe der Ergänzungszulage ergibt sich aus dem Monatsgehalt, das aufgrund der neuen Verwendung und dem um 20 % reduzierten Monatsgehalt, auf das die/der Bedienstete am Tag vor der Verwendungsänderung (Vergleichsbezug) Anspruch hatte.

(3) Bei der Ermittlung der Gehaltsminderung gemäß Abs. 1 und der Gehaltsdifferenz gemäß Abs. 2 sind Basis die betreffenden Gehälter ohne die allenfalls enthaltene Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen und die Erschwernisabgeltung.

(4) Der Anspruch auf Ergänzungszulage nach Abs. 1 erlischt spätestens drei Jahre nach der Rückreihung.

§ 84

Bezugsreduzierung bei Teilzeitbeschäftigung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit und teilweiser Familienhospizfreistellung

(1) Nicht vollbeschäftigte Bedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsbezuges. Die Kinderzulage gebührt nicht vollbeschäftigten Bediensteten in ungekürzter Höhe.

(2) Von den Monatsbezügen im Sinne des Abs. 1 ist jener Anteil in Abzug zu bringen, mit denen die zeitlichen Mehrleistungen abgegolten werden.

§ 85

Bezugsreduzierung bei teilweiser Außerdienststellung gemäß § 66

(1) Eine teilweise Dienstfreistellung gemäß § 66 Abs. 1 (wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag) bewirkt eine Kürzung des Monatsbezuges, die dem prozentuellen Ausmaß der Arbeitsstunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25 % dieser Dienstbezüge. Diese Kürzung ist für den Zeitraum wirksam, für den der/dem Bediensteten die Dienstfreistellung gewährt wurde. Die Dienstbezüge einer/eines Bediensteten, die/der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und die/der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25 % zu kürzen.

(2) Überschreitet die/der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, erhöht sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Die/der Bedienstete hat die dadurch entstandenen Übergenüsse in jedem Fall dem Land zu ersetzen. Ein Verbrauch in gutem Glauben kann nicht eingewendet werden.

(3) Unterschreitet die/der Bedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, vermindert sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25 % der Dienstbezüge nicht unterschreiten. Die Differenz ist der/dem Bediensteten nachzuzahlen.

(4) Von den Dienstbezügen im Sinne des Abs. 1 jener Anteil in Abzug zu bringen, mit denen die zeitlichen Mehrleistungen abgegolten werden. Diese gebühren im Durchrechnungszeitraum nur, wenn die/der Bedienstete die volle Wochendienstleistung überschreitet.

§ 86

Bezugsreduzierung während des Sabbaticals

(1) Für die Dauer der Rahmenzeit nach § 72 Abs. 1 und 4 gebührt der/dem Bediensteten der Monatsbezug in dem Ausmaß, das

1. ihrer/seiner besoldungsrechtlichen Stellung und
2. dem Anteil der Arbeitsleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht.

Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.

(2) Der Anspruch auf allfällige Vergütungen und Leistungen besteht während der Arbeitsleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem sie gebühren würden, wenn kein Sabbatical vereinbart worden wäre. Während der Freistellung besteht kein Anspruch auf Vergütungen und Leistungen abgesehen von einer allfälligen Treueprämie.

(3) Besteht während der Arbeitsleistungszeit ein unterschiedliches Beschäftigungsausmaß oder ändert sich dieses während der Arbeitsleistungszeit, ist Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Monatsbezug während der (restlichen) Arbeitsleistungszeit 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/des Bediensteten 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/der Bedienstete 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.

§ 87

Anfall und Ende des Anspruchs auf Bezüge, Entfall der Bezüge

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

(2) Bei Änderungen des Monatsgehaltes 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 Monatsgehalt endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Wenn jedoch den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der/des Bediensteten trifft, so behält diese/dieser die vertragsmäßigen Ansprüche auf das Monatsgehalt 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/er durch anderweitige Verwendung erworben hat.

(4) Gebührt das Monatsgehalt 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 Ergänzungszulage und Kinderzulage sinngemäß anzuwenden.

(6) Die Bezüge entfallen auf die Dauer

1. eines Karenzurlaubes oder einer Karenz gemäß Bgld. MVKG;
2. der Außerdienststellung zur Gänze gemäß § 66 Abs. 3 oder 4 letzter Satz (wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag) oder gemäß § 68 (Übernahme einer bestimmten öffentlichen Funktion);
3. der Dienstfreistellung zur Gänze gemäß § 70 Abs. 1 Z 3 (Familienhospiz);
4. der eigenmächtigen Abwesenheit vom Dienst, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit;
5. des Vollzugs einer wegen einer strafbaren Handlung verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme.;
6. auf die Dauer eines Tätigkeitsverbots gemäß § 220b des Strafgesetzbuches.

(7) In den Fällen des Abs. 6 entfallen vom ersten Tag des Eintritts des betreffenden Ereignisses bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes die Bezüge.

(8) Ist jedoch im Fall des Abs. 6 Z 1 bis 3 die/der Bedienstete nach Beendigung des Karenzurlaubes, der Karenz, der Außerdienststellung oder Dienstfreistellung am Dienstantritt wegen Krankheit, Unfall oder anderer wichtiger seine Person betreffende Gründe, an denen /ihr/ihn kein Verschulden trifft, verhindert, tritt an die Stelle des Tages des Wiederantritts des Dienstes der auf das Ende des Karenzurlaubes, der Außerdienststellung oder Dienstfreistellung folgende Arbeitstag.

§ 88

Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung

(1) Ist die/der Bedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie/er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, behält sie/er den Anspruch auf den Monatsbezug bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf den Monatsbezug erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Die/der Bedienstete hat für jeweils weitere sechs Wochen, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von einem Jahr anstatt sechs Wochen für jeweils weitere acht Wochen Anspruch auf den halben Monatsbezug.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Sozialministeriumservice, einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Jahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Monatsbezuges nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(4) Wird die/der Bedienstete durch Dienstunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie/er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, besteht Anspruch auf Fortzahlung des Monatsbezuges ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Dieser Anspruch erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Dienstunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung innerhalb eines Jahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.

(5) Die in den Abs. 1 vorgesehenen Ansprüche enden jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalls können die Leistungen gemäß Abs. 1 über die in den Abs. 4 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(7) Wird die/der Bedienstete nach Antritt des Dienstes durch andere wichtige, ihre/seine Person betreffende Gründe ohne ihr/sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebührt der Monatsbezug für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(8) Weiblichen Bediensteten gebührt 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. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

§ 89

Auszahlung

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

§ 90
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 (Übergenüsse) 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/den Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(5) Bringt die/der Bedienstete innerhalb von drei Monaten

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung des Dienstgebers über eine Leistung nach diesem Gesetz oder
2. nach Ablauf der zwölfmonatigen Entscheidungsfrist des Dienstgebers über ihren/seinen Antrag auf Entscheidung über eine bestimmte Leistung nach diesem Gesetz

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

10. Abschnitt
Sonstige Vergütungen und Leistungen

§ 91
Arten von Vergütungen, Pauschalierung von Vergütungen

(1) Zusätzlich zu den Monatsbezügen und den Sachleistungen (§ 102) gebühren den Bediensteten folgende Vergütungen:

1. Überstundenvergütung (§ 92),
2. Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 93),
3. Journaldienstvergütung (§ 94),
4. Bereitschaftsentschädigung (§ 95),
5. Kostenersatz (§ 96),
6. Ersatz des Mehraufwandes für auswärtige Dienstleistungen – Reisegebühren (§ 97),
7. Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung eines Urlaubes aus dienstlichen Gründen (§ 98),
8. Vergütung für Nebentätigkeiten (§ 99).

(2) Anspruch auf eine Vergütung kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Monatsbezug besteht. Vergütungen sind im Nachhinein fällig.

(3) Die unter Abs. 1 Z 1 bis 4 angeführten Vergütungen können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine solche Vergütung begründen, dauernd oder so regelmäßig erbracht werden, dass die Ermittlung monatlicher Durchschnittswerte möglich ist (Einzelpauschale). Ein Anspruch auf Pauschalierung besteht nicht. Die Festsetzung einheitlicher Pauschale für im Wesentlichen gleichartige Dienste ist zulässig (Gruppenpauschale). Bei pauschalierten Vergütungen für zeitliche Mehrleistungen ist zu bestimmen, welcher Teil der Vergütung den Überstundenzuschlag darstellt.

(4) Das Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedachtnahme auf Abs. 6 angemessen zu sein und ist.

1. bei Einzelpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Hundertsatz des Gehaltes zuzüglich einer Ergänzungszulage,
2. bei Gruppenpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 – LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, und
3. bei Pauschalierung von Vergütungen gemäß Abs. 1 Z 3 und 4 in einem Prozentsatz des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001

festzusetzen.

(5) Pauschalierte Vergütungen sind mit dem jeweiligen Monatsbezug im Voraus auszuzahlen.

(6) Der Anspruch auf pauschalierte Vergütungen wird durch einen Urlaub, während dessen der/die Bedienstete den Anspruch auf Monatsbezüge behält, nicht berührt. Ist die/der Bedienstete aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Vergütung von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Tag an bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.

(7) Die pauschalierte Vergütung ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Falle der Erhöhung der pauschalierten Vergütung mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten, in allen anderen Fällen mit dem auf die Zustellung der Dienstgebererklärung folgenden Monatsersten wirksam. Die pauschalierte Vergütung kann jederzeit ohne Zustimmung der/des Bediensteten durch Dienstgebererklärung mit deren Zustellung folgenden Monatsersten neu bemessen oder aufgehoben werden.

(8) Tritt eine Bedienstete oder ein Bediensteter mit Anspruch auf eine durch Verordnung pauschalierte Vergütung unmittelbar

1. nach Ablauf eines Karenzurlaubes oder einer Karenz oder
2. im Anschluss an einen Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst erst nach dem ersten Arbeitstag eines Kalendermonats den Dienst wieder an, so gebührt ihr/ihm diese Vergütung für den betreffenden Kalendermonat im aliquoten Ausmaß.

(9) Mit dem Monatsgehalt der Gehaltsbänder 15 bis 26 im Schema B1 sind alle zeitlichen Mehrleistungen (§§ 92 bis 95) abgegolten, wobei folgende Prozentsätze des Monatsgehaltes als Abgeltung gelten:

Gehaltsband	Prozentsatz
B1/15	4 %
B1/16	8 %
B1/17	11 %
B1/18	15 %
B1/19	19 %
B1/20	19 %
B1/21	19 %
B1/22	22 %
B1/23	22 %
B1/24	22 %
B1/25	22 %
B1/26	22 %

(10) Mit dem jeweiligen Monatsgehalt der Berufsfamilie „Infrastuktur“ und dem der Modellfunktionen „Führung VI“ und „Führung V“ der Berufsfamilie „Führung“ im Gehaltsschema B1 sind alle Bereitschaftsdienste (§ 95) abgegolten.

§ 92

Überstundenvergütung

(1) Bediensteten gebührt für geleistete Werktagsüberstunden gemäß § 46 Abs. 3 eine Überstundenvergütung. Die Überstundenvergütung umfasst:

1. im Fall der Abgeltung gemäß § 46 Abs. 4 Z 2 (besoldungsmäßige Abgeltung) die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag sowie
2. im Fall der Abgeltung gemäß § 46 Abs. 4 Z 3 (Abgeltung in Freizeit und besoldungsmäßig) den Überstundenzuschlag.

(2) Die Grundvergütung für die Überstunde beträgt 1/173,2 des Monatsbezuges abzüglich der Kinderzulage der/des Bediensteten.

(3) Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. 25 % der Grundvergütung für Überstunden von aus welchen Rechtgrund auch immer (z.B. vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit) nicht im vollen Beschäftigungsausmaß beschäftigten Bediensteten bis zur Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 38 Abs. 2 oder 7 im Durchschnitt des Kalenderquartals;
2. im Übrigen 50 % der Grundvergütung.

(4) Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist das Kalenderquartal. Die im Kalenderquartal geleisteten Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden, die sich dabei ergeben, gebührt der/dem Bediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

(5) Die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen begründet, auch wenn sie dienstlich notwendig ist, weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Anspruch auf Überstundenvergütung.

§ 93

Sonn- und Feiertagsvergütung

(1) Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt der/dem Bediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 92 eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2) Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 92 Abs. 2 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für jede Stunde 100 % der Grundvergütung.

(3) § 92 Abs. 4 ist mit der Abweichung anzuwenden, dass Abrechnungszeitraum der Kalendermonat ist.

(4) Ist regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird die/der Bedienstete turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, so gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; wird die/der Bedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als jener gemäß Abs. 1.

§ 94

Journaldienstvergütung

(1) Der/dem Bediensteten, die/der außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden zu einem Journaldienst herangezogen wird, gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaft und Dienstleistung an Stelle der Vergütungen nach den §§ 92 und 93 eine Journaldienstvergütung.

(2) Die Höhe der Journaldienstvergütung ist unter Bedachtnahme auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme während dieses Dienstes festzusetzen.

(3) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die/der Bedienstete im Kalendermonat nicht öfter als zweimal zu einem Journaldienst herangezogen wird; in diesem Fall sind die Journaldienststunden im Kalenderquartal gemäß § 46 Abs. 2, in dem diese geleistet wurden, durch Freizeit auszugleichen.

§ 95

Bereitschaftsentschädigung

(1) Der/dem Bediensteten, die/der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten hat, um bei Bedarf auf der Stelle ihre/seine dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt hierfür an Stelle der an Stelle der Vergütungen gemäß §§ 92 und 93 eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(2) Der/dem Bediensteten, die/der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden sowohl in ihrer/seiner Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt von ihr/ihm zu beobachtender Umstände ihr/seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat, gebührt hierfür an Stelle der Vergütungen gemäß §§ 92 und 93 eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

(3) Der/dem Bediensteten, die/der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden erreichbar zu halten hat (Rufbereitschaft), gebührt hierfür an Stelle der in den §§ 92 und 93 bestimmten Vergütungen eine Bereitschaftsentschädigung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

§ 96

Kostenersatz

(1) Die/der Bedienstete hat Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihr/ihm in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist. Eine Pauschalierung der Aufwandsentschädigung ist nicht zulässig.

(2) Der Ersatz des Mehraufwandes, der aus Anlass von Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen entsteht, erfolgt – soweit es nicht um einen Ersatz eines Schadens handelt - nach den Bestimmungen über die Reisegebühren (§ 97).

(3) Mehraufwendungen, die durch Verschmutzungen bei der Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitsplatzes entstehen, sind mit dem jeweiligen Monatsgehalt gemäß **Anlage 2** abgegolten.

§ 97

Ersatz des Mehraufwandes für auswärtige Dienstleistungen

(1) Die Bediensteten haben unter sinngemäßer Anwendung den Bestimmungen der §§ 53 bis 108, § 109 Abs. 1 und § 110 LBBG 2001 Anspruch auf den Ersatz des Mehraufwandes, der ihnen

1. durch eine Dienstreise,
2. durch eine Dienstverrichtung im Dienstort,
3. durch eine Dienstzuteilung,

4. durch eine Versetzung

erwächst.

(2) Weiters hat die/der Bedienstete, solange sie/er einer im Ausland gelegenen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen ist und dort wohnen muss, nach Maßgabe der §§ 34 bis 34h – LBBG 2001 Anspruch auf den Ersatz der besonderen Kosten, die ihr/ihm durch diese Verwendung im Ausland notwendigerweise entstehen oder entstanden sind.

§ 98

Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung eines Urlaubes aus dienstlichen Gründen

Bei Unterbrechung des Urlaubes durch eine Dienstreise oder durch Rückberufung in den Dienstort hat die/der Bedienstete Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes nach den Bestimmungen des § 67 LBBG 2001.

§ 99

Fahrtkostenzuschuss

(1) Den Bediensteten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn

1. die kürzeste einfache Wegstrecke zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung mindestens elf Kilometer beträgt und
2. sie oder er diese Wegstrecke an den Arbeitstagen regelmäßig zurücklegt.

Wird die/der Bedienstete an mehreren Dienststellen dauernd verwendet, so gilt als Dienststelle im Sinne der Z 1 jene Dienststelle, an der die/der Bedienstete überwiegend verwendet wird.

(2) Der Fahrtkostenzuschuss beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1,36 Euro (Wert 2019) pro Kilometer der kürzesten einfachen Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 und darf jenen Betrag nicht übersteigen, der für eine Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 von 80 km gebührt.

(3) Für die Ermittlung der Kilometerzahl ist die Wegstrecke im Sinne des Abs. 1 Z 1 - mit Ausnahme einer Wegstrecke von weniger als elf Kilometern - auf volle Kilometer kaufmännisch zu runden.

(4) Der Betrag nach Abs. 2 ändert sich um den Prozentsatz, um den sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 ändert. Der geänderte Betrag ist nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

(5) Auf das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 91 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden. Der Fahrtkostenzuschuss ruht weiters während eines Zeitraums, für den die/der Bedienstete Anspruch auf Zuteilungsgebühr oder Trennungsgebühr hat oder in dem die Bezüge entfallen.

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

(7) Der Fahrtkostenzuschuss ist mit dem jeweiligen Monatsbezug im Voraus auszuzahlen. Bereits ausgezahlte, nicht gebührende Beträge sind hereinzubringen.

(8) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Kostenersatz.

§ 100

Vergütungen für Nebentätigkeiten

(1) Soweit die Nebentätigkeit (§ 22 Abs. 1) der/des Bediensteten nicht nach anderen Vorschriften des Landes oder den Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages zu entlohnen ist, gebührt eine gesonderte Vergütung.

(2) Die Höhe der Vergütungen gemäß Abs. 1 wird von der Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Art und die Bedeutung der Nebentätigkeit sowie auf den mit der Tätigkeit verbundenen Zeitaufwand festgesetzt. Eine Pauschalierung ist zulässig. Dabei ist auch zu berücksichtigen, in welchem Umfang die Nebentätigkeit zulässigerweise während der Arbeitszeit ausgeübt werden darf.

(3) Die Vergütungen, die eine juristische Person des privaten Rechts nach den für sie maßgebenden Bestimmungen einer/einem Bediensteten für seine Nebentätigkeit in einem ihrer Organe zu leisten hätte, sind - mit Ausnahme der Sitzungsgelder und des Reisekostenersatzes - dem Land abzuführen. Für die Bemessung der Vergütung, die der/dem Bediensteten für eine solche Nebentätigkeit aus Landesmitteln gebührt, gelten die Vorschriften des Abs. 2.

§ 101

Belohnungen

(1) Für außergewöhnliche Arbeitsleistungen kann in einzelnen Fällen Bediensteten eine Belohnung (Leistungsprämie) gewährt werden. Auf die Gewährung einer Leistungsprämie besteht kein Rechtsanspruch.

(2) Anstelle oder zusätzlich zu einer Leistungsprämie kann Bediensteten unter der in Abs. 1 genannten Voraussetzung die Belohnung für außergewöhnliche Arbeitsleistungen in Form einer Dienstfreistellung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, soweit nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

(3) Auch regelmäßig gewährte Belohnungen werden nicht zum Bestandteil des Monatsbezuges.

§ 102

Sachleistungen

(1) Werden einer/einem Bediensteten neben ihrem/seinem Monatsgehalt Sachleistungen gewährt, hat sie/er dafür eine angemessene Vergütung zu leisten, die durch Aufrechnung hereingebracht werden kann. Bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung ist auf die örtlichen Verhältnisse sowie auf die dem Land erwachsenden Gestehungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird allgemein von der Landesregierung oder im Einzelfall vom Dienstgeber festgesetzt.

(2) Der/dem Bediensteten kann im Rahmen des Dienstverhältnisses eine Dienst- oder Naturalwohnung zugewiesen werden. Dienstwohnung ist eine Wohnung, die die/der Bedienstete zur Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben beziehen muss, Naturalwohnung ist jede andere Wohnung. Die Zuweisung oder der Entzug einer Dienst- oder Naturalwohnung hat durch Bescheid zu erfolgen.

(3) Durch die Zuweisung einer Dienst- oder Naturalwohnung wird kein Bestandverhältnis begründet.

(4) Jede bauliche Veränderung der Dienst- oder Naturalwohnung, die sich nicht aus dem gewöhnlichen Gebrauch ergibt, bedarf der Zustimmung des Dienstgebers.

(5) Die Dienstgeber hat die Dienst- oder Naturalwohnung zu entziehen, wenn das Dienstverhältnis aus einem anderen Grund als dem des Todes der//des Bediensteten aufgelöst wird.

(6) Die Dienstbehörde kann die Dienst- oder Naturalwohnung entziehen, wenn

1. die/der Bedienstete an einen anderen Dienstort versetzt wird,
2. ein Verhalten gesetzt wird, das einen Kündigungsgrund nach § 30 Abs. 2 Z 3 des Mietrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 520/1981, darstellen würde,
3. die Wohnung auf eine Art verwendet werden soll, die in höherem Maße den Interessen der Verwaltung dient als die gegenwärtige Verwendung,
4. die/der Bedienstete die/der Bedienstete die Dienst- oder Naturalwohnung oder Teile derselben dritten Personen überlassen hat.

(7) Die Dienstwohnung kann außerdem entzogen werden, wenn ihre Benützung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben der/des Bediensteten nicht mehr erforderlich ist.

(8) Ist eine Dienst- oder Naturalwohnung entzogen worden, so hat sie die/der Bedienstete innerhalb der ortsüblichen Frist zu räumen. Die Räumungsfrist kann, wenn es das dienstliche Interesse erfordert, bis auf einen Monat herabgesetzt werden. Eine Verlängerung der Räumungsfrist bis auf insgesamt ein Jahr ist zulässig, wenn die/der Bedienstete glaubhaft macht, dass es ihr/ihm nicht gelungen ist, innerhalb der Räumungsfrist eine andere Wohnmöglichkeit zu erhalten.

(9) Wird die Dienst- oder Naturalwohnung innerhalb der Räumungsfrist nicht geräumt, so ist der Entziehungsbescheid nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 zu vollstrecken.

(10) Die Abs. 2 bis 9 gelten sinngemäß auch für Grundstücke, Hausgärten, Garagen und Abstellplätze, es sei denn, dass für die Benützung eine privatrechtliche Vereinbarung maßgebend ist.

(11) Der Dienstgeber kann der/dem Bediensteten, die/der an einen anderen Dienstort versetzt wurde oder aufgrund des Anspruches auf Pensionsleistungen nach dem ASVG aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, oder den Hinterbliebenen der/des Bediensteten, die mit diesem bis zu dessen Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, so lange die tatsächliche Benützung der Naturalwohnung gestatten, als diese nicht für eine Beamtin oder einen Beamten des Dienststandes oder einer/einen Vertragsbediensteten des Landes oder einer/einen Bediensteten gemäß § 2 benötigt wird. Die Abs. 3 bis 9 gelten sinngemäß.

§ 103

Treueprämie

(1) Bediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 35 Jahren für treue Dienste eine Treueprämie gewährt werden. Die Treueprämie beträgt nach einer Dienstzeit von 25 Jahren das Zweifache und nach einer Dienstzeit von 35 Jahren das Vierfache des Monatsbezuges ohne Kinderzulage, der der besoldungsrechtlichen Stellung der/des Bediensteten in dem Monat entspricht, in dem die Voraussetzungen für die Treueprämie erfüllt

sind. Bei teilbeschäftigten oder ehemals teilbeschäftigten Bediensteten ist die Treueprämie nach jenem Teil des Monatsgehalts zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Landesdienst entspricht. Als Grundlage ist dabei das Monatsgehalt einer/eines vollbeschäftigten Bediensteten gleicher Einstufung heranzuziehen.

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

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

(4) Die Treueprämie ist gemeinsam mit dem Monatsbezug für den Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat als nächster folgt, in dem die Voraussetzungen für die Treueprämie erfüllt sind. Scheidet die/der Bedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Treueprämie spätestens mit dem Ausscheiden der/des Bediensteten aus dem Dienstverhältnis fällig.

(5) Die Treueprämie kann auf Antrag der/des Bediensteten zur Gänze und zum Teil in Form einer Dienstfreistellung innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 unter Fortzahlung der Bezüge in der Höhe bis zu acht Wochen nach einer Dienstzeit von 25 Jahren und in der Höhe bis zu 16 Wochen nach einer Dienstzeit von 35 Jahren gewährt werden, soweit der Dienstfreistellung nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen. Wichtige dienstliche Interessen liegen jedenfalls vor, wenn durch die Dienstfreistellung Überstundenleistungen bei der/dem betreffenden Bediensteten oder anderen Bediensteten anfallen oder eine Ersatzkraft eingestellt werden muss.

§ 104

Pensionskassenvorsorge

(1) Das Land Burgenland hat allen Bediensteten, auf die dieses Gesetz Anwendung findet, eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, zu erteilen. Zu diesem Zweck hat das Land Burgenland mit dem gemäß § 9 des Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 17/1980, gebildeten Landespersonalausschuss eine Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs. 2 BPG abzuschließen.

(2) Hinsichtlich der in den Kranken- und Pflegeanstalten beschäftigten Bediensteten gemäß § 2 ist eine Betriebsvereinbarung im Sinn des § 3 Abs. 1 BPG mit dem nach dem Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, gebildeten Zentralbetriebsrat abzuschließen. Das Land Burgenland wird beim Abschluss und bei der Durchführung dieser Vereinbarung durch den Geschäftsführer der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H (KRAGES) vertreten.

(3) Die gemäß Abs. 1 und 2 abzuschließenden Vereinbarungen haben insbesondere Regelungen über das Beitrags- und Leistungsrecht sowie über den Wirksamkeitsbeginn der Einbeziehung der Bediensteten in die Pensionskassenvorsorge zu enthalten.

(4) Auf die Pensionskassenvorsorge der in Abs. 1 und 2 genannten Bediensteten sind die Bestimmungen des BPG anzuwenden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

§ 105

Vorschuss und Geldaushilfe

(1) Der/dem Bediensteten kann auf Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens 7.300 Euro gewährt werden, wenn sie/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 von den gebührenden Bezügen längstens binnen 120 Monaten hereinzubringen. Scheidet die/der Bedienstete vor Tilgung des Vorschusses aus dem Dienststand aus, so sind zur Rückzahlung die ihr/ihm zustehenden Geldleistungen heranzuziehen.

(3) Ist die/der Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann eine Geldaushilfe gewährt werden.

(4) Der/dem Bediensteten, gegen den Anzeige wegen des Verdachtes einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, ist für die ihr/ihm nachweislich zu seiner zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen notwendigen Kosten auf Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 zu gewähren, wenn

1. das Strafverfahren eingestellt oder
2. die/der Bedienstete freigesprochen

worden ist.

11. Abschnitt
Ende des Dienstverhältnisses

§ 106

Möglichkeiten des Endes des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis der/des Bediensteten endet

1. durch Tod oder
2. durch einverständliche Lösung oder
3. durch Übernahme der/des Bediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land oder
4. durch vorzeitige Auflösung mit Zugang der Auflösungserklärung beim jeweils anderen Vertragspartner oder
5. durch Zeitablauf nach Abs. 3 oder
6. mit dem Ablauf der Zeit, wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, oder
7. mit dem Abschluss der Arbeit, für die das Dienstverhältnis eingegangen wurde, oder
8. durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist, wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen worden ist, oder
9. durch Begründung eines Dienstverhältnisses zum Bund als Mitglied des Bundesverwaltungsgerichtes oder des Bundesfinanzgerichtes oder zu einem anderen Land (zur Gemeinde Wien) als Mitglied eines Landesverwaltungsgerichtes.

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

(3) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des § 88 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 Bedienstete oder den Bediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern die/der Bedienstete 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 Handen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von der/dem Bediensteten dem Dienstgeber bekanntgegebene Wohnadresse.

§ 107

Kündigung

(1) Das Land kann ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht ununterbrochen ein Jahr gedauert, so kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis auch mündlich und ohne 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/der Bedienstete

1. Dienstpflichten verletzt (zB. Arbeitsversäumnis, Arbeitsverweigerung, erhebliche Minderleistung, Unpünktlichkeit, ungenügender Fleiß, Unverträglichkeit gegenüber den Mitarbeitern), sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. aus gesundheitlichen Gründen für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben ungeeignet ist oder eine ins Gewicht fallende Minderleistung erbringt,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz mehrmaliger Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Gründen, die sie/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 für männliche Versicherte 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/des Bediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfangs, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer ihrer/seiner Einstufung entsprechenden Verwendung nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem sie oder er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

(4) Die/der Bedienstete darf nicht wegen Bedarfsmangels (Abs. 3) gekündigt werden, wenn sie/er im Rahmen des Dienstverhältnisses mit einem befristeten Arbeitsplatz einer Modellstelle der Berufsfamilie „Führung“ oder der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ des Gehaltschemas B1 betraut ist oder betraut war.

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

(6) Eine entgegen die Bestimmungen gemäß Abs. 1 bis 5 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

(7) Eine Kündigung nach Abs. 1 kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.

§ 108

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragspartner 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.

Die Kündigungsfrist endet, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats.

§ 109

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst 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, wenn die/der Bedienstete

1. die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre oder seine Aufnahme ausgeschlossen hätten;
2. sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die sie oder 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. den Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblicher Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. sich weigert, die Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer oder seiner Vorgesetzten zu fügen;
5. eine Nebenbeschäftigung ausübt, 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. sich eine im § 63 Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet.

(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen der/den Bediensteten gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB ergangen oder hat eine strafgerichtliche Verurteilung den Amtsverlust gemäß § 27 StGB zur Folge, 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 bei Bediensteten

1. in einer gemäß § 29 Inländern vorbehaltenen Verwendung für den Fall des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft;
2. für den Fall des Wegfalls der Erfüllung der Aufnahmeerfordernisse gemäß § 4 Abs. 1 Z 2, wenn nicht die Nachsicht nach § 4 Abs. 3 vor dem Wegfall erteilt worden ist.

(5) Ein wichtiger Grund, der Bedienstete zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn sie/er zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre/seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

(6) Eine entgegen den Bestimmungen gemäß Abs. 2 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinne des § 107 Abs. 2 oder 3 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

(7) Eine vorzeitige Auflösung kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.

§ 110

Urlaubsersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Der/dem Bediensteten 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) Berechnungsbasis für die Ersatzleistung ist:

1. der Monatsbezug (§ 79 Abs. 11),
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrags nach Z 1) und
3. die pauschalierten Vergütungen.

Maßgebend sind der Monatsbezug und die pauschalierten Vergütungen, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubes des Kalenderjahres der Beendigung des Dienstverhältnisses gebühren würden, wobei von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der/des Bediensteten auszugehen ist. 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 gemäß Abs. 1 und 2 gebührt nicht, wenn die/der Bedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land übernommen wird.

(4) Bei einem bereits erfolgten Verbrauch des Erholungsurlaubes über das aliquote Ausmaß hinaus sind die zu viel empfangenen Leistungen von der/dem Bediensteten nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. Entlassung.

(5) Für nicht verbrauchte Erholungsurlaube aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt eine Ersatzleistung in der Höhe des Monatsbezuges zuzüglich der pauschalierten Vergütungen, die der/dem Bediensteten während des Erholungsurlaubs zugekommen wären, wenn sie/er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Dabei ist von der am Ende des jeweiligen Kalenderjahres erreichten besoldungsrechtlichen Stellung auszugehen. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) Bei Beschäftigung nicht im vollen Beschäftigungsausmaß, aus welchem Rechtsgrund auch immer (z.B. vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit), 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 Bedienstete oder den Bediensteten überwiegend maßgebend war.

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

§ 111

Ausbildungskostenrückersatz

(1) Die/der Bedienstete hat dem Land bei Enden des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung, durch vorzeitige Auflösung, durch Kündigung oder durch gerichtliche Verurteilung die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendeten Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Sechzigstel, wobei Zeiten eines Karenzurlaubes, mit Ausnahme einer Karenz nach dem Bgld. MVKG, nicht zu berücksichtigen sind. Die Kostenersatzpflicht entfällt:

1. wenn das Dienstverhältnis vom Land aus den im § 107 Abs. 2 Z 2, 5, 7 und 8 sowie Abs. 3 angeführten Gründen gekündigt worden ist;
2. wenn die/der Bedienstete aus wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist;
3. soweit die Ausbildungskosten den Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 am Tag des Endens des Dienstverhältnisses bzw. im Falle des Abs. 4 am Tag der Beendigung der Ausbildung entspricht, nicht übersteigen.

(2) Ausbildungskosten sind die tatsächlichen Kosten für jene Ausbildung, die der/dem Bediensteten Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die diese/dieser im Rahmen einer anderen unselbständigen oder selbstständigen Tätigkeit verwerten kann. Die/der Bedienstete ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich über die Kostenrückersatzpflicht sowie über die Höhe der Ausbildungskosten zu informieren.

(3) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind nicht zu berücksichtigen:

1. die Kosten einer Grundausbildung gemäß § 9,
2. die Kosten, die dem Land aus Anlass der Vertretung der/des Bediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die der/dem Bediensteten während einer nicht länger als 30 Arbeitstagen dauernden Ausbildung zugeflossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren.

(4) Wird die Ausbildung vor Abschluss ohne wichtigen Grund beendet, sind die bis zum Abbruch der Ausbildung angefallenen Ausbildungskosten zu ersetzen.

(5) Bei Bediensteten, bei denen die Rückerstattung eine unbillige Härte darstellt, kann der Dienstgeber ausnahmsweise den Rückersatz teilweise oder zur Gänze nachsehen.

§ 112

Anwendung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes

(1) Den Bediensteten gebührt die Abfertigung nach den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002.

(2) § 9 Abs. 1 BMSVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse durch die Landesregierung nach Anhörung des Landespersonalausschusses (§ 9 Burgenländisches Landes-Personalvertretungsgesetz) zu erfolgen hat.

(3) Hinsichtlich der in den Kranken- und Pflegeanstalten beschäftigten Bediensteten gemäß § 2 ist eine Betriebsvereinbarung im Sinn des § 9 Abs. 1 BMSVG mit dem nach dem Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, gebildeten Zentralbetriebsrat abzuschließen. Das Land Burgenland wird beim Abschluss und bei der Durchführung dieser Vereinbarung durch die Geschäftsführung der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H (KRAGES) vertreten.

(4) § 10 und § 47 BMSVG sind nicht anzuwenden.

§ 113

Zeugnis

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

12. Abschnitt
Sonderbestimmungen für das Verwaltungspraktikum

§ 114

Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Personen, die im Land ein Verwaltungspraktikum gemäß § 115 absolvieren.

(2) Bestimmungen dieses Abschnittes sind nicht anzuwenden

1. auf Personen, die im Rahmen von Umschulungs-, Nachschulungs- und sonstigen beruflichen Ausbildungslehrgängen des Arbeitsmarktservice, des Sozialministeriumservice, der Sozialversicherungsträger sowie der gesetzlichen beruflichen Vertretungen ein Praktikum im Landesdienst absolvieren, und
2. auf Volontärinnen und Volontäre.

§ 115

Wesen des Verwaltungspraktikums und Zugangsvoraussetzungen

(1) Um Personen die Möglichkeit einzuräumen, ihre Berufsvorbildung oder Schulbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit in der Landesverwaltung zu ergänzen und zu vertiefen und auf diese Weise die Verwendungen im Landesdienst kennen zu lernen, kann mit ihnen ein Ausbildungsverhältnis als Verwaltungspraktikantin oder Verwaltungspraktikant (Verwaltungspraktikum) begründet werden. Durch das Eingehen dieses Ausbildungsverhältnisses wird kein Dienstverhältnis begründet. Der Zugang zum Verwaltungspraktikum ist mit nachstehender Vorbildung möglich:

1. Abschluss eines Universitätsstudiums,
2. Abschluss einer Fachhochschule,
3. Abschluss einer höheren Schule (Reife- und Diplomprüfung oder Reifeprüfung),
4. Abschluss einer mittleren Schule,
5. Lehrabschluss nach dem Berufsausbildungsgesetz oder
6. beendete Schulpflicht.

(2) Das Verwaltungspraktikum umfasst eine Einführung in die einschlägige Verwaltungstätigkeit sowie die praktische Erprobung auf mindestens einem Arbeitsplatz. Übersteigt die Dauer eines Verwaltungspraktikums den Zeitraum von drei Monaten, hat die Erprobung nach Möglichkeit auf mindestens zwei Arbeitsplätzen stattzufinden. Zusätzlich kann auch eine ergänzende kursmäßige Ausbildung angeboten werden. Das Verwaltungspraktikum endet spätestens nach einer Gesamtdauer von zwölf Monaten.

(3) Auf Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten sind, soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, sinngemäß anzuwenden:

1. vom 1. Abschnitt (Allgemeine Bestimmungen) § 4 (Aufnahmebestimmungen), § 6 Abs. 1 Z 1 bis 4, 6 bis 8 und 10 (Inhalt des Dienstvertrages) und § 11 (Feiertage und besondere dienstfreie Tage) mit der Maßgabe, dass anstelle des Dienstverhältnisses, das Ausbildungsverhältnis und anstelle der Einstufung des Arbeitsplatzes gemäß § 6 Abs. 1 Z 7 der Begriff „Verwaltungspraktikum“ tritt;
2. der 2. Abschnitt (Dienstpflichten) mit Ausnahme von § 16 (Dienstpflichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiter) mit der Maßgabe, dass die Dienstpflichten Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis sind;
3. vom 3. Abschnitt (Verwendung) § 29 (Verwendungsbeschränkungen);
4. vom 4. Abschnitt (Arbeitszeit) §§ 37 bis 43 und § 45 mit der Maßgabe, dass die Arbeitszeit als Ausbildungszeit gilt;
5. der 5. Abschnitt (Allgemeine Rechte der Bediensteten) mit der Maßgabe, dass die Rechte als jene der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten gelten;
6. vom 6. Abschnitt (Recht auf Erholungsurlaub) §§ 61, 63 bis 65 mit der Maßgabe, dass anstelle des Erholungsurlaubs der Freistellungsanspruch tritt und für zwölf Monate Verwaltungspraktikum ein Anspruch auf 25 Arbeitstage Freistellung besteht;
7. vom 9. Abschnitt (Recht auf Besoldung) §§ 81, 87 bis 90 mit der Maßgabe, dass anstelle des Monatsbezugs der Ausbildungsbeitrag tritt und der Anspruch auf Ausbildungsbeitrag bei Verhinderung an der Teilnahme an der Ausbildung durch Unfall oder Krankheit bis zu Dauer von 25 Kalendertagen besteht;
8. vom 10. Abschnitt (sonstige Vergütungen und Leistungen) § 97 Abs. 1 (Reisegebühren) mit der Maßgabe, dass anstelle der Dienstreise die Reise im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses tritt und § 99 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss nur für Zeiträume besteht, für die ein Ausbildungsbeitrag gebührt;
9. der 18. Abschnitt.

§ 116

Rechte der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten

(1) Der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten gebührt für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme am Verwaltungspraktikum ein monatlicher Ausbildungsbeitrag. Dieser gebührt in folgenden Prozentsätzen des Referenzbetrages gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001:

	Ausbildung der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten	Erstes bis einschließlich sechstes Monat des Verwaltungspraktikums	Ab dem siebten Monat des Verwaltungspraktikums
1.	Absolventinnen und Absolventen eines Diplom-, Master- oder Doktoratsstudiums gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 und Absolventinnen und Absolventen eines	45 %	90 %

	Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges gemäß § 6 Abs. 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes		
2.	Absolventinnen und Absolventen einer höheren Schule (Reife- und Diplomprüfung oder Reifeprüfung)	32,5 %	75 %
3	Absolventinnen und Absolventen einer mittleren Schule oder nach Erlernung eines Lehrberufes	30 %	60 %
4	Pflichtschulabschluss	28 %	56 %

(2) Außer dem monatlichen Ausbildungsbeitrag gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Ausbildungsbeitrags, der für den Monat der Auszahlung zusteht. Steht die Verwaltungspraktikantin oder der Verwaltungspraktikant während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Ausbildungsbeitrags und der vollen Kinderzulage, so gebührt ihr/ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Beendigung des Verwaltungspraktikums jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

(3) Gebührt der Ausbildungsbeitrag nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Lauf des Monats die Höhe des Ausbildungsbeitrags, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des monatlichen Ausbildungsbeitrags.

(4) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten über das im § 115 Abs. 3 Z 7 angeführte Ausmaß hinaus eine dem Anlass angemessene Freistellung bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

§ 117

Beendigung des Verwaltungspraktikums

(1) Das Verwaltungspraktikum endet

1. durch Tod,
2. durch einverständliche Lösung,
3. durch vorzeitige Auflösung,
4. durch Zeitablauf,
5. durch schriftliche Erklärung der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten,
6. durch schriftliche Erklärung der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle aus einen der in § 107 Abs. 2 Z 1 bis 3, 5 und 6 genannten Gründen oder
7. während der Probezeit (§ 6 Abs. 2 Z 6 in Verbindung mit Abs. 3) jederzeit durch Erklärung der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle oder der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten.

(2) Eine schriftliche Erklärung gemäß Abs. 1 Z 5 oder 6 beendet das Verwaltungspraktikum vorzeitig. Die Erklärung ist spätestens zehn Arbeitstage vor der beabsichtigten Beendigung des Verwaltungspraktikums bekannt zu geben.

§ 118

Mutterschutzrecht für Verwaltungspraktikantinnen

Die §§ 4 bis 12 Bgld. MVKG gelten für Verwaltungspraktikantinnen sinngemäß.

13. Abschnitt
Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 119

Anwendungsbereich

Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Bedienstete gemäß § 2, 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.

§ 120

Dienstrecht für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

(1) Auf Bedienstete gemäß § 119 finden der 1. bis 11. Abschnitt sowie der 13. und 18. Abschnitt dieses Gesetzes Anwendung, soweit im VIIa. Hauptstück des Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetzes 2014 - Bgld. GemBG 2014, LGBl. Nr. 42/2014, mit Ausnahme von § 151e Abs. 3 bis 5, §§ 151f und 151g Abs. 1 letzter

Satz, und in diesem Abschnitt nichts Abweichendes geregelt ist.

(2) § 9 (dienstliche Ausbildung) ist auf Bedienstete gemäß § 119 nicht anzuwenden.

(3) 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) sind §§ 34 und 97 Abs. 1 anzuwenden.

(4) Die Dienstgeberfunktion gegenüber den zugewiesenen pädagogischen Fachkräften wird von der Landesregierung ausgeübt.

14. Abschnitt
Sonderbestimmungen für Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums

§ 121
Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für die Bediensteten gemäß § 2, die als Lehrerinnen oder Lehrer im Joseph Haydn-Konservatorium verwendet werden; im Folgenden werden sie als „Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer“ bezeichnet.

(2) Soweit in diesem Abschnitt nichts Abweichendes geregelt ist, gelten für die Bediensteten gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des 1. bis 11. Abschnitt sowie der 16. bis 18. Abschnitt dieses Gesetzes mit Ausnahme von §§ 38 bis 47. §§ 48 bis 53 gelten mit der Maßgabe, dass

1. das Ausmaß der Herabsetzung der Lehrverpflichtung so zu vereinbaren ist, dass die verbleibende Unterrichtstätigkeit ganze Unterrichtsstunden umfasst; die verbleibende Lehrverpflichtung darf nicht unter 10 und muss unter 20 Werteinheiten liegen;
2. der Dienstgeber das Ausmaß der Herabsetzung mit Wirksamkeit für ein Schuljahr von Amts wegen aus dienstlichen Gründen insoweit absenken kann, als es erforderlich ist, um eine Unterschreitung des Ausmaßes der Dienstleistung im Verhältnis zum zuletzt wirksamen Beschäftigungsausmaß zu vermeiden; die Absenkung darf vom zuletzt antragsgemäß gewährten Ausmaß um nicht mehr als 2,5 Werteinheiten abweichen;
3. die Zeit der Herabsetzung der Lehrverpflichtung mit Ablauf des Schuljahres endet, in dem oder mit dessen Beginn die im § 48 Abs. 3 oder im § 49 Abs. 2 festgelegte Frist abläuft; dies gilt jedoch nicht für solche Zeiträume, an die ohne Unterbrechung ein weiterer Zeitraum der Herabsetzung der Lehrverpflichtung nach den §§ 48, 49, 52 oder 53 anschließt;
4. Zeiträume nach § 48 Abs. 3, um die infolge der Anwendung der Z 3 Jahresfristen überschritten werden, auf den im § 48 Abs. 3 angeführten Gesamtzeitraum anzurechnen sind; soweit es die Einhaltung der Z 3 erfordert, ist eine Überschreitung dieses Gesamtzeitraumes um höchstens ein Schuljahr zulässig;
5. die Verpflichtung des Lehrers zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch § 50 nicht berührt wird;
6. an die Stelle von ganzen Stunden ganze Unterrichtsstunden treten;
7. § 50 Abs. 3 auf Lehrer nicht anzuwenden; Lehrer mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß sollen jedoch - wenn sie nicht selbst eine häufigere Heranziehung wünschen - nach Möglichkeit nur in einem geringeren Ausmaß zu Dienstleistungen über die für sie maßgebende Lehrverpflichtung hinaus herangezogen werden als Lehrer mit einem höheren Beschäftigungsausmaß;
8. eine Anwendung des § 51 Abs. 1 ist in den letzten vier Monaten des Schuljahres ausgeschlossen ist;
9. auf Lehrer, die die Funktion eines Direktors, eines Direktorstellvertreters, eines Abteilungsleiters oder eines Abteilungsvorstandes ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, sind die §§ 48 bis 51 nicht anzuwenden sind.

§ 122
Ausmaß der Lehrverpflichtung

(1) Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer beträgt 20 Wochenstunden (Vollbeschäftigung gemäß § 38 Abs. 2). Die Unterrichtsstunden in den einzelnen Unterrichtsgegenständen sind auf die Lehrverpflichtung mit folgenden Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen:

1. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I
   (Anlage 4 Bgld. LVBG 2013) ……. 0,955 Werteinheiten
2. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe II
   (Anlage 5 Bgld. LVBG 2013) ……. 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.

§ 123

Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit

Das Dienstverhältnis gilt auch dann auf bestimmte Zeit eingegangen (§ 6 Abs. 3), wenn es von vornherein auf Unterrichtsperioden (Schuljahr, Semester, Trimester und dergleichen) abgestellt ist.

§ 124

Einreihung in das Gehaltsschema, Monatsbezug

(1) Die Modellstellen der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer sind dem Gehaltsschema B1 zugeordnet. Die Einreihung deren Arbeitsplätze zu den Modellstellen und den dazugehörigen Gehaltsbändern erfolgt unter Anwendung von § 28.

(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 der Monatsbezug 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 begrenztem 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 Bgld. 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.

(8) Das Monatsgehalt bestimmt sich durch § 79 in Verbindung mit der **Anlage 2**.

§ 125

Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer

In die im § 124 Abs. 3 und im § 131 angeführte Gesamtverwendungsdauer sind bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren einzurechnen:

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

§ 126

Besondere Dienstpflichten

(1) Zusätzlich zu den in den §§ 13 bis 27 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 § 22 Abs. 4 dar.

§ 127

Besondere Vergütung für zeitliche Mehrdienstleistungen

(1) Überschreitet die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer durch dauernde Unterrichtserteilung das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung gemäß § 122, so gebührt ihr/ihm hierfür an Stelle einer Vergütung gemäß §§ 92 bis 95 eine besondere Vergütung gemäß Abs. 2 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 Monatsbezuges der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers.

(3) Fällt die betreffende Kalenderwoche in zwei Kalendermonate und stehen für diese Monate der Monatsbezug 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 gemäß Abs. 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 Diensteinteilung 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 gemäß Abs. 2 ist abweichend von Abs. 4 Z 1 am Allerseelentag, am jeweiligen Festtag des Landespatrons und am Dienstag nach Pfingsten sowie in Ferialzeiten einzustellen, die mindestens eine Woche dauern.

(6) In Fällen der Abs. 4 und 5 ist pro Tag ein Fünftel der Vergütung gemäß Abs. 2 einzustellen. Unterbleibt der Unterricht während einer gesamten Woche, ist die Vergütung gemäß Abs. 2 (mit Ausnahme des Abs. 4 Z 6) zur Gänze einzustellen. Unterbleibt der Unterricht während einer gesamten Woche, ist die Vergütung gemäß Abs. 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 Diensteinteilung 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 36,80 Euro. Dieser Betrag erhöht sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht

(8) Auf eine Vertragslehrerin oder einen Vertragslehrer, deren oder dessen Lehrverpflichtung nach § 122 in Verbindung mit §§ 48 bis 53 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.

§ 128

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“.

§ 129

Ferien, Urlaub und Pflegefreistellung

(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 Dienstort, 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 Dienstort 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 §§ 58 bis 64, § 65 Abs. 1 und 2 (soweit er die Verhinderung des Urlaubsantritts betrifft) und § 109 sind auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer nicht anzuwenden. Soweit § 65 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 § 74 tritt an die Stelle des § 78 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 Wochenstunden
   im Sinne des § 121 Abs. 2 Z 1 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.

§ 130

Sabbatical

Die §§ 72 und 86 sind auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit der Abweichung anzuwenden, dass die Rahmenzeit und die Freistellung grundsätzlich volle Schuljahre zu umfassen haben, wobei als Schuljahr jeweils der Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August gilt.

§ 131

Kündigung

Bei Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern mit einer Gesamtverwendungsdauer als Lehrkraft am Joseph Haydn-Konservatorium von weniger als fünf Jahren ist der Kündigungsgrund des § 107 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. Ansonsten gilt die § 107 Abs. 3 enthaltene Kündigungsbeschränkung.

15. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Angehörige der Gesundheitsberufe bei der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H

§ 132

Anwendungsbereich

(1) Auf Bedienstete gemäß § 2, die gemäß § 1 des Burgenländischen Personalzuweisungsgesetz-Krankenanstalten - Bgld. PG-K, LGBl. Nr. 1/1993 der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H (KRAGES) zur Dienstleistung zugewiesen und bei der KRAGES gemäß § 1 des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes - KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997 als Angehörige von Gesundheitsberufen oder in Krankenanstalten im Rahmen eines Wechsel- oder Schichtdienstes tätig sind, sind soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, anzuwenden:

1. der 1. Abschnitt (Allgemeine Bestimmungen) mit Ausnahme von § 9 (Grundausbildung) und § 12 (Personalverzeichnis);
2. der 2. Abschnitt (Dienstpflichten) mit der Maßgabe, dass § 22 (Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung) mit der Ergänzung gemäß § 132 gilt;
3. der 3. Abschnitt (Verwendung) mit Ausnahme von § 33 (Telearbeit);
4. vom 4. Abschnitt (Arbeitszeit) § 48 (Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus beliebigem Anlass, § 49 (Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes), § 50 (Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit), § 51 (Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit), § 52 (Pflegeteilzeit) und § 53 (Wiedereingliederungsteilzeit);
5. der 5. Abschnitt (Allgemeine Rechte der Bediensteten), der 6. Abschnitt (Recht auf Erholungsurlaub), der 7. Abschnitt (Dienstfreistellungen), der 8. Abschnitt (sonstige Urlaube) und der 9. Abschnitt (Recht auf Besoldung;
7. der 10. Abschnitt (sonstige Vergütungen und Leistungen) mit Ausnahme von § 92 (Überstundenvergütung) und § 93 (Sonn-Feiertagsvergütung);
8. der 11. Abschnitt (Ende des Dienstverhältnisses) und der 16. bis 18. Abschnitt.

(2) § 48 Abs. 3 1. Satz gilt jedoch mit der Abweichung, dass die Herabsetzung der Wochendienstzeit nicht auf die Dauer eines Jahres oder Vielfachen eines Jahres, sondern auf beliebige Dauer mindestens jedoch auf Dauer von drei Monaten vereinbart werden kann.

(3) § 95 Abs. 3 gilt mit der Ergänzung, dass im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Entschädigung für die Rufbereitschaft in der Form von pauschalen Stundensätzen für Verwendungsgruppen festgelegt werden können.

(4) Für Lehrerinnen und Lehrer an der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege können mittels Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen über den Verbrauch des Erholungsurlaubs vereinbart werden, soweit dies aufgrund der Besonderheiten des Schulbetriebes erforderlich ist.

§ 133

Ergänzende Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigungen

(1) Bedienstete gemäß § 132 dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des Dienstgebers eine Nebenbeschäftigung in Gesundheitsberufen ausüben, es sei denn,

1. die Ausübung der Tätigkeit ist zur Abwehr einer unmittelbar drohenden Gefahr für das Leben oder die Gesundheit eines Menschen erforderlich oder
2. es handelt sich um Ausbildungszeiten im Rahmen der Ausbildung zur/zum Fachärztin/Facharzt oder zur/zum Ärztin/Arzt für Allgemeinmedizin, oder
3. die Ausübung der Nebenbeschäftigung liegt im wesentlichen Interesse des Landes im Rahmen einer trägerübergreifenden Kooperationsvereinbarung zur besseren Gesundheitsversorgung in Burgenland.

(2) Der/den Bediensteten gemäß Abs. 1 ist überdies untersagt, für eine nicht zur KRAGES gehörenden Krankenanstalt zu werben; dies umfasst auch das Verbot auf Patientinnen/Patienten dahingehend einzuwirken, sich einer Behandlung in einer solchen Krankenanstalt zu unterziehen.

(3) Führt die/der Bedienstete gemäß Abs. 1 im Bereich einer Krankenanstalt der KRAGES klinische Prüfungen gemäß dem Arzneimittelgesetz, BGBl. Nr. 185/1983, oder dem Medizinproduktegesetz, BGBl. Nr. 657/1996, bzw. Anwendungsbeobachtungen gemäß dem Arzneimittelgesetz durch oder nimmt sie/er daran teil, darf sie/er nach Genehmigung des Dienstgebers diese Tätigkeiten innerhalb der Arbeitszeit in diesen Krankenanstalten und unter Inanspruchnahme von Betriebsmitteln besorgen, soweit dies zur Ausübung dieser Nebenbeschäftigung unbedingt erforderlich ist.

§ 134

Anwendung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG)

Auf Bedienstete gemäß § 131 ist anstelle von § 37 (Begriffsbestimmungen), § 38 (Dienstplan), § 39 Höchstgrenze der Arbeitszeit), § 40 (Ruhepausen), § 41 (Tägliche Ruhezeiten), § 42 (Wochenruhezeit), § 43 (Nacharbeit), § 44 (Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen) und § 46 (Zeitliche Mehrdienstleistungen) Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG) die Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG), BGBl. Nr. 8/1997, anzuwenden.

§ 135

Zeitliche Mehrdienstleistungen, Sonn und Feiertagszulage, Nachtdienstpauschale

(1) Bei Bediensteten gemäß § 132 ist das Vorliegen von zeitlichen Mehrdienstleistungen für jedes Kalenderquartal gesondert zu beurteilen. Die Sollarbeitszeit jedes Quartals errechnet sich aus den Arbeitstagen des Kalenderquartals. Bei Bediensteten, sofern sie Schicht- oder Wechseldienst leisten, errechnet sich das Kalenderquartal aus dem Jahressoll unter Berücksichtigung der Feiertage gleichmäßig geteilt auf vier Quartale. Zeitliche Mehrdienstleistungen liegen erst nach tatsächlicher Dienstverrichtung darüber hinaus vor; im Falle einer Teilbeschäftigung aus welchem Rechtsgrund auch immer, ab jener Stunde, die im Kalenderquartal das vereinbarte Beschäftigungsausmaß übersteigt. Fallen im betreffenden Kalenderquartal an Arbeitstagen Tage mit gerechtfertigten Abwesenheiten an, so sind für die Berechnung der Überstundenarbeit im Falle der Vollbeschäftigung für jeden derartigen Arbeitstag acht Stunden in Abzug zu bringen; im Falle einer Teilbeschäftigung entsprechend weniger Stunden.

(2) Die Abgeltung der im Kalenderquartal gemäß Abs. 1 angefallen zeitlichen Mehrdienstleistungen erfolgt nach § 92 Abs. 2 bis 4. Bei Bediensteten der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“ mit Ausnahme der Bediensteten der Modellfunktionen „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ und „Ärztliche Leitung“ gelten folgende pauschale Grundvergütungen (§ 92 Abs. 2) für die Berechnung der Überstundenvergütungen:

in der Gehaltstufe	Grundvergütung der Modellstellen	Grundvergütung der Modellstellen	Grundvergütung der Modellstellen
	Fachärztin/Facharzt, Oberärztin/ Oberarzt mit Spezialgebiet, 1. Oberärztin/Oberarzt	Allgemeinmediziner/in	Ärztin/Arzt in Ausbildung zur/zum /Fachärztin/Facharzt bzw. Allgemeinmediziner/in
Gehaltsstufe 1	28,00 Euro	27,00 Euro	21,00 Euro
Gehaltstufe 2	29,00 Euro	28,00 Euro	21,00 Euro
Gehaltstufe 3	30,00 Euro	29,00 Euro	21,00 Euro
Gehaltstufe 4	31,00 Euro	30,00 Euro	21,00 Euro
Gehaltstufe 5	32,00 Euro	31,00 Euro	21,00 Euro
Gehaltstufe 6	33,00 Euro	32,00 Euro	21,00 Euro
Gehaltstufe 7	34,00 Euro	33,00 Euro	
Gehaltstufe 8	35,00 Euro	34,00 Euro	
Gehaltstufe 9	36,00 Euro	35,00 Euro	
Gehaltstufe 10	37,00 Euro	36,00 Euro	
Gehaltstufe 11	38,00 Euro	37,00 Euro	

Bei Ärztinnen und Ärzten in Basisausbildung beträgt die Grundvergütung 20 Euro. Die Grundvergütungen erhöhen sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht.

(3) In einer Betriebsvereinbarung kann anstelle des Kalenderquartals für Bedienstetengruppen, für denen kein Wechsel- oder Schichtdienstplan gilt, ein kürzerer Abrechnungszeitraum festgelegt werden.

(4) Zeitliche Mehrleistungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an Teambesprechungen, Supervisionen oder Fortbildungsveranstaltungen anfallen, sind stets in Freizeit 1 : 1 auszugleichen.

(5) Bedienstete der Modellfunktionen „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ und „Ärztliche Leitung“ erhalten folgende pauschale Abgeltungen für zeitliche Mehrdienstleistungen pro Dienst:

Zeitlichen Mehrdienstleistungen	Fachschwerpunktleiter/innen	Abteilungsleiter/innen
Für den durchgehenden Dienst von Montag bis Freitag jeweils von 22:00 Uhr bis 6:00 des folgendes Tages	496,00 Euro	521,00 Euro
Für den durchgehenden Dienst an Samstagen von 15:00 Uhr bis Sonntag 6:00 Uhr	796,00 Euro	898,00 Euro

Für den durchgehenden 24 stündigen Dienst an Sonn-Feiertagen	972,00 Euro	1.123,00 Euro

Die Pauschalbeträge (Basis 2019) erhöhen sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht.

(6) Für Bedienstete gemäß § 132, die zu Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt werden, gilt der Dienst an einem Sonn- oder Feiertag als Werktagsdienst. Wird die/der Bedienstete außerplanmäßig zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als jener gemäß § 93 Abs. 1. Den Werktagsdienst leistenden Bediensteten gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung folgende Sonn- und Feiertagszulage:

Bedienstetengruppe	Stundensatz
Bedienstete der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“ mit Ausnahme der Fachschwerpunktleiter/innen und Abteilungsleiter/innen.	7,50 Euro
Sonstige Bedienstete gemäß § 132 Abs. 1 mit Ausnahme der Fachschwerpunktleiter/innen und Abteilungsleiter/innen.	3,90 Euro

Die Stundensätze erhöhen sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht.

(7) Bediensteten gemäß § 132 Abs. 1 gebührt, mit Ausnahme der Bediensteten der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“, die zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr durchgehend mindestens 6 Stunden Dienst versehen, eine Nachtdienstpauschale in der Hohe von 57,40 Euro für jeden derartigen Dienst. Das Pauschale erhöht sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht.

§ 136

Erschwernisvergütung für bestimmte Tätigkeiten der Gesundheitsberufe

(1) Im Gehaltsschema B2 sind die Arbeitsplätze der Berufsfamilien „Pflege“, „Medizinisch Technischer Dienst/Hebammen (MTD)“ und „Ärztinnen bzw. Ärzte“ mit folgenden besonderen Erschwernissen verbunden:

1. Umwelteinflüsse wie beispielsweise Umgebungseinflüsse (Geruch, Schmutz, Körperflüssigkeiten), chemische Einflüsse, radioaktive Strahlung, Ansteckungsgefahr, Infektionsgefahr) und/oder
2. körperliche Beanspruchung wie beispielsweise Hand- und Armarbeit im Sitzen, Stehen oder Gehen, Einsatz des ganzen Körpers.

(2) Den mit einem Arbeitsplatz gemäß Abs. 1 betrauten Bediensteten gebührt zur Abgeltung der mit der Tätigkeit verbundenen besonderen Erschwernisse eine Erschwernisvergütung von monatlich 150 Euro auf Basis eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses. Dieser Betrag ist im Hinblick auf § 79 im Gehalt der Gehaltsbänder der Berufsfamilien gemäß Abs. 1 enthalten.

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 68 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, erfolgt die steuerliche Behandlung der Vergütung gemäß Abs. 2 dementsprechend.

16. Abschnitt
Optionsrecht

§ 137

Option durch Erklärung

(1) Vertragsbedienstete, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes in einem ungekündigten Dienstverhältnis zum Land stehen, auf das das Bgld. LVBG 2013 anzuwenden ist, können unwiderruflich schriftlich erklären, dass auf ihr Dienstverhältnis das Bgld. LBedG 2020 Anwendung finden soll.

(2) Wird die Erklärung im Jahr 2020 abgegeben wird diese rückwirkend mit 1. Jänner 2020 wirksam; wird die Erklärung nach dem 31. Dezember 2020 abgegeben wird sie mit dem Ersten des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats wirksam.

(3) Durch die Erklärung gemäß Abs. 1 erlangen die betreffenden Vertragsbediensteten die dienstrechtliche Stellung, die sich aus der Zuordnung des zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Erklärung zugewiesenen Arbeitsplatzes zur Modellstelle nach § 28 und in der Folge unter Anwendung des § 79 Abs. 1 bis 4 ergibt, als würde fiktiv das Dienstverhältnis mit dem Tag der Wirksamkeit der Erklärung neu begründet werden. Die Zuordnung begründet jedoch kein neues Dienstverhältnis.

(4) Zeiten der befristeten Dienstverhältnisse gemäß § 8 Abs. 4 Bgld. LVBG 2013 gelten als Zeiten von befristeten Dienstverhältnisse gemäß § 8 Abs. 3. Befristete Sonderverträge oder sonderentgeltlichen Regelungen im Sinne § 83 Bgld. LVBG 2013 gelten als solche auf der Dauer der Befristung gemäß § 7 weiter. Wird nach Ende der

Befristung der/dem Bediensteten ein Arbeitsplatz gemäß § 28 zugewiesen, ist bei der Einstufung gemäß § 79 Abs. 1 bis 4 vorzugehen.

(5) Bei der Berechnung

1. der Fristen gemäß § 9 Abs. 2 und 3 für die Absolvierung der Grundausbildung sind die Zeiten gemäß § 9 Abs. 2 und 3 Bgld. LVBG 2013,
2. der Dauer des Dienstverhältnisses für Rechte gemäß § 10 sind die entsprechenden Zeiten als Vertragsbedienstete/r,
3. der Befristung der Betrauung mit Arbeitsplätzen gemäß § 28 Abs. 4 der abgelaufene Zeitraum einer befristeten Funktionsausübung gemäß § 34 Bgld. LVBG 2013,
4. der Höchstdauer der Dienstzuteilung gemäß § 35 Abs. 2 die Zeiten der Dienstzuteilung als Vertragsbedienstete/r,
5. der Gesamtdauer der Entsendung zu anderen Rechtsträger gemäß § 36 Abs. 3 sind die Zeiten der Entsendung als Vertragsbedienstete/r,
6. der Gesamtdauer der Pflegeteilzeit gemäß § 52 sind die Zeiten der Pflegeteilzeit als Vertragsbedienstete/r,
7. der Höchstdauer Pflegefreistellung im Kalenderjahr gemäß § 69 Abs. 3 und 4 sind die Zeiten der Pflegefreistellung zu berücksichtigen,
8. der Zeiten der Dienstfreistellung im Rahmen eine Sabbaticals gemäß § 72 ist die Zeit einer derartigen Dienstfreistellung als Vertragsbedienstete/r,
9. der Gesamthöchstdauer von Karenzururlauben gemäß § 74 Abs. 3 sind die Zeiten einschlägiger Karenzurlaube als Vertragsbedienstete/r,
10. der Gesamthöchstdauer des Karenzurlaubes zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftige Angehörige gemäß § 76 Abs. 2 sind Zeiten derartiger Karenzurlaube als Vertragsbedienstete/r,
11. der Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen gemäß § 88 sind einschlägige Dienstverhinderungen als Vertragsbedienstete/r,
12. der einjährigen Dauer der Dienstverhinderung gemäß § 106 Abs. 3 sind die entsprechenden Dienstverhinderungen als Vertragsbedienstete/r und
13. Berechnung des Ausbildungskostenrückersatzes gemäß § 111 sind die Ausbildungskosten als Vertragsbedienstete/r

mitzuberücksichtigen.

(6) Die Bestimmungen des 6. Abschnittes betreffend den Erholungsurlaub gelten ab dem der Wirksamkeit der Erklärung gemäß Abs. 2 folgenden 1. Jänner. Auf nicht verbrauchte Urlaube gemäß § 53 Bgld. LVBG 2013 aus vorangegangen Kalenderjahren findet § 64 Anwendung. Urlaube des Kalenderjahres, in dem die Erklärung wirksam geworden ist, gelten gemäß § 61 als verbraucht.

(8) Nach § 46 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 in Verbindung mit § 31 Bgld. LBBG 2001 erhaltene Jubiläumszuwendungen gelten als entsprechende Treueprämien gemäß § 103.

(9) Für Vertragsbedienstete gemäß Abs. 1 ist die Höhe einer fiktiven Abfertigung im Sinne des § 82 Bgld. LVBG 2013 zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Optionserklärung festzustellen. Diese ist mit Dienstgebererklärung der/dem Bediensteten mitzuteilen. Endet das Dienstverhältnis, entsteht unter den Voraussetzungen des § 82 Bgld. LVBG 2013, Anspruch auf den gemäß dem ersten Satz festgestellten Betrag, erhöht um denselben Prozentsatz, wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 seit der Wirksamkeit der Erklärung erhöht hat.

17. Abschnitt
Sonderbestimmungen für sonstige Organe

§ 138
Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

Für Organe, die mit Aufgaben der Landesverwaltung betraut sind und für die keine dienstrechtliche Regelung über die Amtsverschwiegenheit besteht, gilt § 17.

18. Abschnitt
Schlussbestimmungen

§ 139
Automationsunterstützte Datenverarbeitung

(1) Der Dienstgeber ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der in § 2 genannten Bediensteten 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 Personaldatensystemen 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.

§ 140

Verweisung auf andere Landesgesetze

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

(2) Soweit in diesem Gesetz auf das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, gilt dieser Verweis auch als Verweis auf gleichartige österreichische Rechtsvorschriften.

§ 141

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. 23/2019,
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I. Nr. 58/2018,
3. Arzneimittelgesetz, BGBl. Nr. 185/1983 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
4. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 126/2017,
5. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
6. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
7. Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
8. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 62/2019,
9. Betriebspensionsgesetzes - BPG, BGBl. Nr. 282/1990 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018
10. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
11. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2017 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 161/2017,
12. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
13. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2018,
14. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2019,
15. Heeresentschädigungsgesetz - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
16. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
17. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2019,
18. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 25/2019,
19. Medizinproduktegesetz, BGBl. Nr. 657/1996 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
20. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2018,
21. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
22. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2018,
23. Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 49/2019,

24. Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2018,
25. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
24. Universitätsgesetz 2002 - UG, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2019,
26. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
27. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2018,
28. Zustellgesetz - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2018 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 140/2019.

§ 142

Anwendung von Bundesvorschriften

Auf Bedienstete gemäß § 2, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, ist das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sinngemäß anzuwenden.

§ 143

Umsetzungshinweise

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 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,
8. 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,
9. 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,
10. 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,
11. 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,
12. 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,
13. 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.

§ 144

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft. Die Regelung in § 37 und § 38 Abs. 2, wonach die Arbeitszeit ohne Ruhepausen definiert wird, ist jedoch erst ab 1. Jänner 2021 anzuwenden.

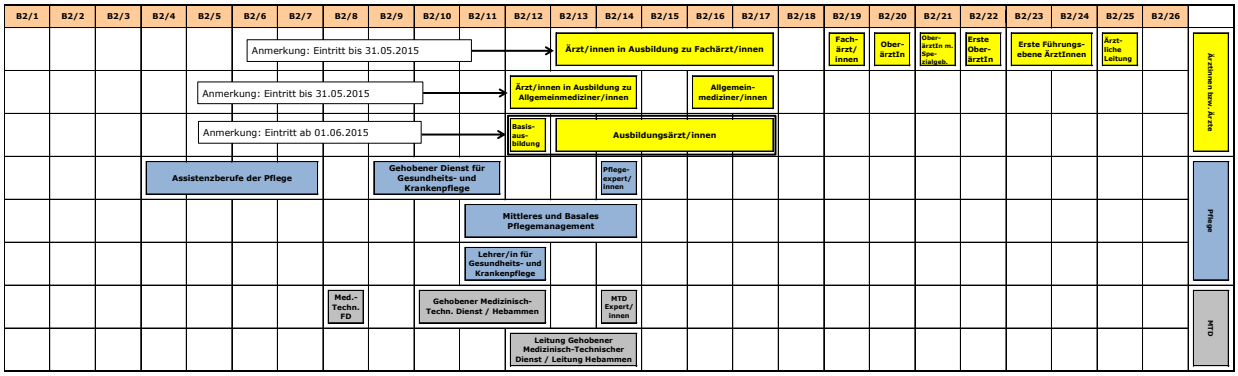
Anlage 1

(zu §§ 28, 79)

Einreihungsplan für das Gehaltsschema B1

B1/1	B1/2	B1/3	B1/4	B1/5	B1/6	B1/7	B1/8	B1/9	B1/10	B1/11	B1/12	B1/13	B1/14	B1/15	B1/16	B1/17	B1/18	B1/19	B1/20	B1/21	B1/22	B1/23	B1/24	B1/25	B1/26	
						Führung VI				Führung V				Führung IV				Führung III			Führung II		Führung I			Führung
								Operative Führung im Krankenhaus						2. Führungsebene KRAGES				1. Führungsebene KRAGES								Führung Geschäftsführung
																		Strategische ExpertInnen								Stab Exec. Level
Verw./ Adm. Servicedienste			Verw./ Adm. Sachbearbeitung Allgemein			Verw./Adm. Sachbearbeitung				Verw./Adm. SpezialistInnen				Verw./Adm. FachexpertInnen												Verwaltung Support
																Ärztliche ExpertInnen										Ärztlicher Dienst Support
				Technische SB Allgemein		Technische Sachbearbeitung				Technische SpezialistInnen				Technische FachexpertInnen												TECHN.
Infrastruktur Assistenzdienst					Infrastruktur FacharbeiterInnen			Infrastruktur Spezialisierte FacharbeiterInnen																		Infrastruktur
							Infrastruktur Anlagenbetreuung																			
						IKT Support		IKT Systemadministration und Systembetrieb			IKT Systementwicklung				IKT Systemberatung											IKT
								Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst Sachbearbeitung		Soziale Arbeit / Sozialer Dienst SpezialistInnen				Soziale Arbeit / Sozialer Dienst FachexpertInnen												Soziale Dienst
								Pädagog. Kinder-stations-betreuer Innen		PädagogInnen																Pädagogik

Einreihungsplan für das Gehaltsschema B2



Beschreibung Einreihungspläne

Die Gehaltsschemata B1 und B2 sind in der Anlage 2 zu diesem Gesetz festgesetzt. Jedem Gehaltsschema ist ein Einreihungsplan zugeordnet, in dem die einzelnen Berufsfamilien und Modellfunktionen einschließlich deren Zuordnung zu den Gehaltsbändern dargestellt sind.

(1) Dem Einreihungsplan für das Gehaltsschema B1 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Führung, bestehend aus den Modellfunktionen
    a. Führung VI
    b. Führung V
    c. Führung IV
    d. Führung III
    e. Führung II
    f. Führung I
2. Führung Gesundheit, bestehend aus den Modellfunktionen
    a. Operative Führung im Krankenhaus
    b. 2. Führungsebene KRAGES
    c. 1. Führungsebene KRAGES
3. Strategische Expertinnen bzw. Experten, bestehend aus der Modellfunktion
    a. Strategische Expertinnen bzw. Experten
4. Verwaltung/Administration, bestehend aus den Modellfunktionen
    a. Verwaltung/Administration Servicedienste
    b. Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein
    c. Verwaltung/Administration Sachbearbeitung
    d. Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten
    e. Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten
5. Ärztliche Expertinnen bzw. Experten, bestehend aus der Modellfunktion
    a. Ärztliche Expertinnen bzw. Experten
6. Technik, bestehend aus den Modellfunktionen
    a. Technische Sachbearbeitung Allgemein
    b. Technische Sachbearbeitung
    c. Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten
    d. Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten
7. Infrastruktur, bestehend aus den Modellfunktionen
    a. Infrastruktur Assistenzdienst
    b. Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter
    c. Infrastruktur Anlagenbetreuung
    d. Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter
8. Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), bestehend aus den Modellfunktionen
    a. IKT Support
    b. IKT Systemadministration und Systembetrieb

c. IKT Systementwicklung
d. IKT Systemberatung

9. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen
   a. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung
   b. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten
   c. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten
10. Pädagogik, bestehend aus den Modellfunktionen
   a. Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer
   b. Pädagoginnen bzw. Pädagogen

(2) Dem Einreihungsplan für das Gehaltsschema B2 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:

1. Ärztinnen bzw. Ärzte, bestehend aus den Modellfunktionen
   a. Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten
   b. Fachärztinnen bzw. Fachärzte
   c. Oberärztinnen bzw. Oberärzte
   d. Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet
   e. Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte
   f. Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte
   g. Ärztliche Leitung
   h. Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern
   i. Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner
   j. Basisausbildung
   k. Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte
2. Pflege, bestehend aus den Modellfunktionen
   a. Assistenzberufe der Pflege
   b. Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege
   c. Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege
   d. Mittleres und Basales Pflegemanagement
   e. Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten
3. Medizinisch Technischer Dienst/Hebammen (MTD), bestehend aus den Modellfunktionen
   a. Medizinisch Technischer Fachdienst
   b. Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen
   c. Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen
   d. MTD Expertinnen bzw. Experten

Schema B1

Berufsfamilie Führung		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**

B1/7 - B1/10	Führung VI	Die Modellfunktion „Führung VI“ umfasst die direkte Fach- und allenfalls auch Personalführung von unterstellten ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei manuellen Tätigkeiten oder Detailarbeiten in einem abgegrenzten Sachgebiet. Anweisung und Kontrolle von Aufgaben. Mitarbeit in der operativen Arbeitsausführung. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personaleinteilung, Organisation, Überwachung Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände; Fallweise Teamorientierungsgespräch/Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräch. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und dem Umfang der Führungsverantwortung.
B1/11 - B1/13	Führung V	Die Modellfunktion „Führung V“ umfasst die direkte Führung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der untersten Führungsebene. Ausführung von Sachaufgaben und täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikationen/Fähigkeiten, Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung; Direkte Personalführung: Organisation, Überwachung Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände, usw. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der Handlungskompetenz.

B1/15 - B1/18	Führung IV	Die Modellfunktion „Führung IV“ umfasst die Führungskräfte der vierten Führungsebene mit der Führung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unterstellten Fachführungskräften, fallweise auch Fachexpertinnen und Fachexperten. Damit wird auch die Verantwortung über die Ausführungen und getroffenen Entscheide (auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) übernommen. Ausführung von anspruchsvollen Sachaufgaben, Erarbeitung von Problemlösungen, Expertisen und Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht; Personalbeschaffung: Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung; Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation/Fähigkeiten, Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Entscheidungskompetenz.
B1/19 - B1/20	Führung III	Die Modellfunktion „Führung III“ umfasst die Führungskräfte der dritten Führungsebene, die einer Abteilungsleiterin/ einem Abteilungsleiter oder einer Fachgruppenleiterin/ einem Fachgruppenleiter unterstellt sind. Neben der Führungsverantwortung ist der Aufgabenbereich maßgeblich durch die Erarbeitung grundsätzlicher Konzeptionen und komplexer Lösungen, sowie durch die Mitwirkung bei der Festlegung der Abteilungsstrategien gekennzeichnet. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht; Personalbeschaffung: Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung; Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation/Fähigkeiten, Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Führungskompetenz.

B1/22 - B1/23	Führung II	Die Modellfunktion „Führung II“ umfasst die Führungskräfte der zweiten Führungsebene, die innerhalb der Organisation einen Bereich nach generellen Zielen initiativ, mit Wirkung primär in der Organisation, führen. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht; Personalbeschaffung: Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung; Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation/Fähigkeiten, Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsreichweite.
B1/24 - B1/26	Führung I	Die Modellfunktion „Führung I“ umfasst die Führungskräfte der ersten Führungsebene, die die Organisation gesamthaft oder eine Gruppe initiativ und strategisch führen. Starke Außenwirkung in (gesellschafts-)politisch relevanten Themenstellungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsreichweite.

Berufsfamilie Führung Gesundheit		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**

B1/9 - B1/12	Operative Führung im Krankenhaus	Die Modellfunktion „Operative Führung im Krankenhaus“ umfasst die operative Führung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, fallweise auch unterstellten Fachführungskräften (Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern). Damit wird auch die Verantwortung über die Ausführungen und getroffenen Entscheide (auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) übernommen. Ausführung von Sachaufgaben, Erarbeitung von Problemlösungen, Expertisen und Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und –überwachung. Direkte Führung von ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der untersten Führungsebene. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbetreuung und –entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikationen/ Fähigkeiten, Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung; Direkte Personalführung: Organisation, Überwachung Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände usw. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Entscheidungskompetenz.
B1/15 - B1/18	2. Führungsebene KRAGES	Die Modellfunktion „2. Führungsebene KRAGES“ umfasst die Führungskräfte, die einer Bereichsleiterin / einem Bereichsleiter der Direktion bzw. einem kollegialen Führungsmitglied unterstellt sind. Neben der Führungsverantwortung ist der Aufgabenbereich maßgeblich durch die Erarbeitung grundsätzlicher Konzeptionen und komplexer Lösungen, sowie durch die Mitwirkung bei der Festlegung der Abteilungsstrategien gekennzeichnet. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht; Personalbeschaffung: Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung; Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation/ Fähigkeiten, Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Führungskompetenz.

B1/19 - B1/23	1. Führungsebene KRAGES	Die Modellfunktion „1. Führungsebene KRAGES“ umfasst die Führungskräfte der ersten Führungsebene, die innerhalb der Organisation KRAGES einen Bereich nach generellen Zielen initiativ, mit Wirkung primär auf eine Organisationseinheit bzw. für die Gesamt-organisation, führen. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie: Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht; Personalbeschaffung: Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung; Personalbetreuung und -entwicklung: Personal-beurteilung, Erkennen von Qualifikation/Fähigkeiten, Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Führungskompetenz.

Berufsfamilie Strategische Expertinnen bzw. Experten		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B1/19 - B1/20	Strategische Expertinnen bzw. Experten	Die Modellfunktion „Strategische Expertinnen bzw. Experten“ umfasst die umfassende grundsätzliche Bearbeitung von mittel- und langfristigen Konzeptionen nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum und mit wichtigen prozessübergreifenden Aktivitäten. Diese haben damit längerfristige Auswirkungen auf das gesamte Leistungsangebot und die Gesamtstrategie. Bspw. über das Bundesland hinaus tätige Strategische Expertinnen bzw. Experten mit nationalen oder inter-nationalen Vortragstätigkeiten, Arbeitskreisen. Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Selbstständigkeit.

Berufsfamilie Verwaltung/ Administration		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B1/1 - B1/3	Verwaltung/Administration Servicedienste	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ umfasst die Ausführung von einfachen Routinearbeiten im Verwaltungsbereich. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Auftragscharakter und der Selbständigkeit.

B1/4 - B1/6	Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich: Formularbearbeitung, Detail-abklärungen, Inkasso, Erteilung von Routineauskünften usw. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzspektrum und dem Handlungs-spielraum.
B1/7 - B1/10	Verwaltung/Administration Sachbearbeitung	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen nach Musterabläufen, Richtlinien, Gesetzen innerhalb des Sachgebietes im Verwaltungsbereich. Abklärungen, standardisierte Analyse, Berichterstattung. Auch: Mitwirkung in angrenzenden Sachbereichen: umfassende Korrespondenz, Dispositionen inkl. dazu erforderlicher Abklärungen usw. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Komplexität der Sachbereiche und der Handlungskompetenz.
B1/11 - B1/14	Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen und Spezialisten“ umfasst die abschließende Bearbeitung von fallbezogenen Problem-stellungen innerhalb des Aufgabengebietes. Erfordert umfassende, systematische Kenntnisse der fach-spezifischen und gesetzlichen Grundlagen, auch die Fähigkeit zu analysieren und strukturiert zu recherchieren. Damit wird auch die Verantwortung über die Ausführungen und getroffenen Entscheide übernommen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Grad der Fachführung und der Komplexität des Fachbereichs.

B1/15 - B1/18	Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten	Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ umfasst die dispositive/ konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen. Entwicklung umfassender Expertisen/ Standards, Planung komplexer Prozeduren. Die Aufgaben, Aufträge haben häufig Projektcharakter. In anspruchsvoller Situation auch Entwicklung von Strategien. Erstellung von Entscheidungsgrundlagen nach Prüfung der Sachverhaltsdarstellung. Tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen, gesetzlichen Grundlagen in mehreren Fachdisziplinen/ Spezialgebieten. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess und dem Handlungs-spielraum.

Berufsfamilie Ärztliche Expertinnen bzw. Experten		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B1/17 - B1/18	Ärztliche Expertinnen bzw. Experten	Die Modellfunktion „Ärztliche Expertinnen bzw. Experten“ umfasst die Ausführung der gesetzlich geregelten Aufgaben als Amtsärztin bzw. Amtsarzt oder Amtstierärztin bzw. Amtstierarzt. Organisations- und Koordinationsaufgaben in der Gesundheitsversorgung. Entwicklung von Gesundheitskonzepten. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Wirkungsbereich.

Berufsfamilie Technik		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B1/5 - B1/ 6	Technische Sachbearbeitung Allgemein	Die Modellfunktion „Technischer Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Sachgebietes in der Technik: Erstellung von Listen, Detailzeichnungen, Arbeitspapieren etc. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.

B1/7 - B1/10	Technische Sachbearbeitung	Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ umfasst die eigenständige, abschließende Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen innerhalb zugewiesener Sachgebiete. Analysen, Hinterfragung von Sachverhalten, auch in direktem Kontakt mit Dritten. Fertigung von standardisierten Berichten und technischen Dokumentationen. Das erfordert Kenntnisse der fachspezifischen Grundlagen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Abklärungen, Information sowie Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern und der Entscheidungskompetenz.
B1/11 - B1/14	Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten	Die Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ umfasst die Bearbeitung von komplexen Problemstellungen, Planerstellung, Erstellen von Unterlagen, Projektierungsunterstützung. Die Ausführungen haben häufig Projektcharakter. Analysen, Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten, Verfassung von Gutachten. Umfassende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Aufgabentiefe.
B1/15 - B1/18	Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten	Die Modellfunktion „Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ umfasst den Einsatz als Generalistin bzw. Generalist – umfassende konzeptionelle, hauptverantwortliche Bearbeitung von komplexen, oft auch kontroversiellen Problemstellungen. Inhaltliche Ausarbeitung von grundsätzlichen, strategischen Konzepten, Erstellung von Expertisen, Projektstudien, Masterplänen und Gutachten auf Expertenebene. Qualifizierte Ausbildung sowie tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgaben-/Projektcharakter und dem Einsatzspektrum/Lösungsprozess.

Berufsfamilie Infrastruktur		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B1/1 - B1/5	Infrastruktur Assistenzdienst	Die Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“ umfasst die Mithilfe bei handwerklichen Facharbeiten sowie teilweise selbstständige Ausführungen im handwerklichen Fachberuf. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter und der Belastungssituation.

B1/6 - B1/8	Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeitern	Die Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeitern“ umfasst die selbständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die üblicherweise den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre oder eines Fachausweises erfordern. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Professionalität.
B1/8 - B1/10	Infrastruktur Anlagenbetreuung	Die Modellfunktion „Infrastruktur Anlagenbetreuung“ umfasst das Betreuen von komplexen Anlagen, Maschinen, Geräten, die eingerichtet übernommen werden – auch Gebäude oder Gebäudeteile. Prozess-überwachung und -steuerung. Anlagenwartung bzw. Veranlassung. Erfordert technisches Interesse, üblicherweise verfügt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter über eine handwerklichen Lehrausbildung. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Anlagenkomplexität und dem Eingriffs-niveau.
B1/9 - B1/11	Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeitern	Die Modellfunktion „Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeitern“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die üblicherweise den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre (> 3 Jahre) und Zusatzausbildung (Meisterprüfung 600 Stunden) erfordern, sowie zusätzliche organisatorische Aufgaben (Organisation, Koordination, Disposition), in anspruchsvoller Situation Führung von Teams. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Planungscharakter und der Fachführung.

Berufsfamilie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B1/7 - B1/8	IKT Support	Die Modellfunktion „IKT Support“ umfasst die Help-Desk-Unterstützung der IT-Benutzerinnen und IT-Benutzer. Installation von Programmen, Einrichten von PC’s. Bearbeitung von fallbezogenen Problems-tellungen nach Musterabläufen, (genauen) Richtlinien innerhalb des Aufgabengebietes. Inkl. dazu erforderlicher Erörterungen und Abklärungen mit Benutzerinnen und Benutzern (Anwendertipps) usw. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.

B1/9 - B1/11	IKT Systemadministration und Systembetrieb	Die Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ umfasst die Installation, Konfigurierung, Betreuung und Aktualisierung der IKT-Systeme. Oder: Organisation und Betrieb von vernetzten Informationssystemen entsprechend des definierten Service Level. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und der Komplexität der Systeme.
B1/12 - B1/15	IKT Systementwicklung	Die Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ umfasst die Analyse betrieblicher Abläufe. Entwicklung, Implementierung und Customizing von IT-Systemen: überwiegend in Projektarbeit (1). In anspruchsvoller Situation auch Entwicklung innovativer Lösungen. Eigenverantwortliche Bearbeitung von umfassenden und komplexen Problemstellungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Innovationsgrad/Integrationsgrad und dem IT-Projekteinsatz. (1) Projektleitung, Projektarbeit nicht im Sinne der Erlasslage.
B1/16 - B1/18	IKT Systemberatung	Die Modellfunktion „IKT Systemberatung“ umfasst die Entwicklung von Konzepten und Vorgaben, in anspruchsvoller Situation auch für die langfristige strategische Ausrichtung der IKT. Verantwortung für gesamte Umsetzung (inhaltlich, technisch, organisatorisch, usw.). Implementierung; großteils Projektarbeit. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Integrationsgrad und dem Innovationsgrad.

Berufsfamilie Soziale Arbeit/ Sozialer Dienst		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**

B1/9 - B1/10	Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung“ umfasst den selbstständigen Aufgabenbereich mit Betreuung von Klientinnen und Klienten, Beratung, Vermittlung und Organisation von Maßnahmen, Betreuung in sozialproblematischen Fällen sowie Resozialisierung, Ämterkontakt, Intervention und Dokumentation. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess.
B1/11 - B1/13	Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ umfasst die Abklärung und Einleitung von Schutzmaßnahmen auf Basis gesetzlicher Grundlagen, die Beurteilung und Einleitung von Therapie- und Sozialisierungs-maßnahmen, Krisenmanagement, eigenverantwortliche und rasche Entscheidungen in Krisensituationen sowie Begutachtungs-, Bewilligungs- und Aufsichtsaufgaben. Es besteht hohes Konfliktpotential. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Lösungsprozess.
B1/15 - B1/17	Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten	Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ umfasst die Entwicklung von Standards und Konzepten und die Erstellung von Expertisen in anspruchsvoller Situation unter Berücksichtigung von wissenschaftlichen Entwicklungen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum und dem Handlungsspielraum.

Berufsfamilie Pädagogik		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**

B1/9	Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer	Die Modellfunktion „Pädagogische Kinderstations-betreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer“ umfasst die fachlich qualifizierte elementarpädagogische Bildungs- und Betreuungstätigkeit auf der Kinderstation des Krankenhauses, Planung und Reflexion der Bildungsprozesse, Zusammenarbeit mit Bildungs-partnerinnen und Bildungspartnern (Eltern bzw. Obsorgeberechtigte, Schulpädagoginnen und Schulpädagogen, etc.). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B1/11 - B1/13	Pädagoginnen bzw. Pädagogen	Die Modellfunktion „Pädagoginnen bzw. Pädagogen“ umfasst die eigenverantwortliche Planung, Vorbe-reitung, Durchführung und Nachbereitung des Unterrichts. Bewertung der Leistung der Schülerinnen und Schüler. Mitarbeit in der jeweiligen Fachgruppe. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Wirkungsbereich.

SCHEMA B2

Berufsfamilie Ärztinnen bzw. Ärzte		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B2/13-B2/17	Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten	Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten in einer Fachdisziplin. Grundlage der Ausbildung ist die Ärzteausbildungsordnung 2006. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.
B2/19	Fachärztinnen bzw. Fachärzte	Die Modellfunktion „Fachärztinnen bzw. Fachärzte“ umfasst fertig ausgebildete Fachärztinnen bzw. Fachärzte, die zur selbstständigen Ausübung der im Ausbildungskatalog der Fachdisziplin vorgesehenen Tätigkeiten berechtigt sind. Unterweisung von Ärztinnen bzw. Ärzten in der Ausbildung. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

B2/20	Oberärztinnen bzw. Oberärzte	Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ umfasst den umfassenden Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin inkl. Ausführung komplexer oft auch kontroversieller Aufgabenstellungen, Übernahme anspruchsvoller Zusatzaufgaben und Fachliche Führung, Kontrolle/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/21	Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet	Medizinisches Spezialgebiet: Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet“ umfasst den umfassenden Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin, herausragende klinische Expertise in einem bestimmten Bereich des Fachgebietes. Erstellung von Expertisen zu komplexen, oft auch kontroversiellen Aufgabenstellungen. Innovative / konzeptionelle Aufgaben, wie Einführung neuer Methoden und Verfahren, Entwicklung von Standards und Prozeduren. Steuerung und Optimierung von Kernprozessen in der Fachdisziplin. Fachliche Führung von Teams, Kontrolle/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen. Spezialgebiet Ausbildung: Umfassender Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin. Umfassende Koordination und Durchführung der Ausbildung für das Klinisch-Praktische Jahr, der Ausbildung für Ärztinnen bzw. Ärzte in der Basisausbildung und der Ausbildung der Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte. Weiterentwicklung umfassender Ausbildungs-konzepte. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/22	Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte	Die Modellfunktion „Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ umfasst den Einsatz im Management und die Steuerung und wirtschaftliche Führung des Bereiches. Vertretung des Abteilungsleiters/der Abteilungsleiterin. Umfassender Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/23-B2/24	Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte	Die Modellfunktion „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ umfasst die strategische Ausrichtung und Führung der Abteilung, Steuerung und Optimierung sämtlicher Prozesse der Abteilung, systemrelevante

		Leistungen für die KRAGES, Entwicklung von Gesundheitskonzepten für die Fachdisziplin. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten.
B2/25	Ärztliche Leitung	Die Modellfunktion „Ärztliche Leitung“ beinhaltet Ärztliche Direktorinnen bzw. Ärztliche Direktoren einer Krankenanstalt. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/12-B2/14	Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemein-medizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern	Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern. Grundlage der Ausbildung ist die Ärzteausbildungsordnung 2006. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.
B2/16-B2/17	Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner	Die Modellfunktion „Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zu Allgemein-medizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern. Ausführung der Tätigkeiten als Stations- oder Ambulanzärztin bzw. Stations- oder Ambulanzarzt. In anspruchsvoller Situation Übernahme spezifischer Aufgaben bei der Organisation und Steuerung der Station. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.
B2/12	Basisausbildung	Die Modellfunktion „Basisausbildung“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in der Basisausbildung. Grundlage der Ausbildung ist die Ärzte-ausbildungsordnung 2015.

		Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/13- B2/17	Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte	Die Modellfunktion „Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. Allgemeinmediziner oder Ärztinnen bzw. Ärzte. zur Fachärztin bzw. zum Facharzt – Grundlage der Ausbildung ist die Ärzteausbildungsordnung 2015. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.

Berufsfamilie Pflege		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B2/14	Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten	Die Modellfunktion „Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten“ umfasst die Erarbeitung von Konzeptionen zur Entwicklung der Pflegequalität sowie zur Steuerung eines qualitätsorientierten und wirtschaftlichen Pflegeprozesses. Analyse von komplexen Pflegesituationen, eigenverantwortliche Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Verbesserung des Pflegeprozesses, Unterstützung der Pflegeleitung bei komplexen Problemstellungen, Durchführung von Fortbildungen und bedside-teaching in komplexen Versorgungssituationen für das Pflegepersonal. Voraussetzung ist ein konsekutiver Masterabschluss der Pflegewissenschaft oder ein fachspezifisches Äquivalent sowie umfassende Berufserfahrung in der Pflege. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/11-B2/14	Mittleres und Basales Pflegemanagement	Die Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ umfasst die operative Leitung und wirtschaftliche Führung einer Station (Bettenstation, Ambulanz, OP-Bereich, Intensivstation, spezifische Funktionseinheit, ...). Sicherstellung effizienter Abläufe (Prozesse) und der Pflegequalität auf der Station. Optimierung der Schnittstellen zu anderen Organisationsbereichen. Voraussetzung ist der Abschluss bzw. die Bereitschaft zum Abschluss „Basales und mittleres Pflege-management“.

		Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der direkten Führungsspanne.
B2/11-B2/12	Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege	Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege“ umfasst die Lehrtätigkeit an den Krankenpflegeschulen. Eigenverantwortliche Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Unterrichts, von angeleiteten Praktika, von Simulationen und Diplomprüfungen. Klassenvorstandsfunktion, Mitwirkung bei der Modulplanung und Mitarbeit bei Projekten. Mentorinnentätigkeit bzw. Mentorentätigkeit bei neuen Lehrpersonen und Studentinnen bzw. Studenten. In anspruchsvoller Situation zusätzlich Koordinations- und Steuerungsaufgaben sowie fachliche Führung von Kolleginnen bzw. Kollegen. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der sich aus der Wirkungsbreite.
B2/9-B2/11	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege	Die Modellfunktion „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ umfasst den Einsatz als qualifizierte Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege im Bereich der pflegerischen Kernkompetenz, Kompetenz bei medizinischer Diagnostik und Therapie und Kompetenz im multiprofessionellen Versorgungsteam. **Oder:** Einsatz als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege in einem Spezialbereich wie OP-, Intensiv- bzw. Anästhesiebereich. Voraussetzung ist eine Sonderausbildung bzw. ein Universitätslehrgang für OP-, Intensiv- bzw. Anästhesiepflege (Spezialisierung gemäß § 70 GuKG). **Oder:** Erarbeitung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Standards und Vorschriften der Krankenhaushygiene. Beratung und Betreuung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Fragen der Hygiene, Überwachung der Einhaltung der Vorschriften.

		Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.
B2/4-B2/7	Assistenzberufe der Pflege	Die Modellfunktion „Assistenzberufe der Pflege“ umfasst die Unterstützung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege sowie von Ärztinnen bzw. Ärzten bei der Patientinnen- bzw. Patienten Betreuung. Durchführung der im Rahmen des Pflegeprozesses bzw. der im Rahmen der medizinischen Diagnostik und Therapie delegierten oder weiterdelegierten Aufgaben. Beobachtung der Patientinnen und Patienten, soziale Kontaktpflege mit Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen. Versorgungsaufgaben wie Botengänge, Begleitung der Patientinnen bzw. Patienten bei Untersuchungen. Patientinnen- bzw. Patiententransport. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausbildungsstatus und dem Aufgabengebiet.

Berufsfamilie Medizinisch Technischer Dienst / Hebammen (MTD)		
Gehaltsband	**Modellfunktion**	**Funktionsbeschreibung**
B2/14	MTD Expertinnen bzw. Experten	Die Modellfunktion „MTD Expertinnen bzw. Experten“ umfasst die Erarbeitung von Konzeptionen zur Entwicklung der Qualität im MTD, sowie zur Steuerung qualitätsorientierter und wirtschaftlicher Prozesse im MTD. Analyse von komplexen Situationen im MTD, eigenverantwortliche Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Verbesserung der Prozesse im MTD. Unterstützung der Führungskräfte des MTD‘s bei komplexen Problemstellungen. Voraussetzung ist ein Masterabschluss und umfassende Erfahrung im MTD. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/12-B2/14	Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen	Die Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ umfasst die Führung und Anleitung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern. Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen im Kompetenzrahmen der jeweiligen Berufsrechte, methodisch-fachliche Tätigkeiten im Rahmen

		des Analyseprozesses, funktionsdiagnostische Untersuchungen, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitenteilnahme. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.
B2/10-B2/12	Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen	Die Modellfunktion „Gehobener Medizinisch-Techn. Dienst/Hebammen“ umfasst folgende Definitionen: <u>Gehobener MTD:</u> Eigenverantwortliche Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen im Kompetenzrahmen, Befundungen und Behandlungen nach ärztlicher Anordnung, Laborauswertungen, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitenteilnahme. <u>Hebammen:</u> Geburtsvorbereitung, Vorsorgeuntersuchung der werdenden Mütter, Erstuntersuchung, Leiten eines Geburtsprozesses, Beurteilung der Situation (pathologische Zustände und Verläufe erkennen; Maßnahmen treffen). Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.
B2/8	Medizinisch Technischer Fachdienst	Die Modellfunktion „Medizinisch Technischer Fachdienst“ umfasst die Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen, Befundungen und Behandlungen im Kompetenzrahmen. Laborauswertung, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitenteilnahme unter Anleitung und Aufsicht von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern des Gehobenen Medizinisch-Technischen Dienstes. Voraussetzung ist Fachausbildung.

		Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

Anlage 2

(zu § 79)

Gehaltsschema B1

Gehalts-stufe	**B1/1**	**B1/2**	**B1/3**	**B1/4**	**B1/5**	**B1/6**	**B1/7**
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	2.450	2.450	2.450	2.450	2.477	2.509	2.563
2	2.450	2.500	2.500	2.500	2.526	2.584	2.639
3	2.450	2.500	2.550	2.550	2.576	2.635	2.691
4	2.450	2.500	2.550	2.600	2.625	2.685	2.742
5	2.450	2.500	2.550	2.600	2.675	2.735	2.793
6	2.450	2.500	2.550	2.600	2.675	2.760	2.844
7	2.450	2.500	2.550	2.600	2.675	2.760	2.870
8	2.450	2.500	2.550	2.600	2.675	2.760	2.870
9	2.450	2.500	2.550	2.600	2.675	2.760	2.870
10	2.450	2.500	2.550	2.600	2.675	2.760	2.870
11	2.450	2.500	2.550	2.600	2.675	2.760	2.870

Gehalts-stufe	**B1/8**	**B1/9**	**B1/10**	**B1/11**	**B1/12**	**B1/13**	**B1/14**
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	2.668	2.789	2.904	3.078	3.276	3.526	3.775
2	2.748	2.873	2.991	3.171	3.374	3.631	3.889
3	2.802	2.929	3.050	3.232	3.440	3.702	3.964
4	2.855	2.985	3.108	3.294	3.505	3.772	4.040
5	2.908	3.041	3.166	3.355	3.571	3.843	4.115
6	2.962	3.096	3.224	3.417	3.636	3.913	4.191
7	3.015	3.152	3.282	3.478	3.702	3.984	4.266
8	3.015	3.180	3.340	3.540	3.767	4.054	4.342
9	3.015	3.180	3.340	3.540	3.800	4.125	4.417
10	3.015	3.180	3.340	3.540	3.800	4.125	4.455
11	3.015	3.180	3.340	3.540	3.800	4.125	4.455

Gehalts-stufe	**B1/15**	**B1/16**	**B1/17**	**B1/18**	**B1/19**	**B1/20**	**B1/21**
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	4.044	4.313	4.603	4.910	5.246	5.605	5.984
2	4.165	4.443	4.741	5.057	5.455	5.829	6.223
3	4.246	4.529	4.833	5.204	5.613	5.997	6.463
4	4.327	4.615	4.926	5.303	5.718	6.165	6.642
5	4.408	4.702	5.018	5.401	5.823	6.277	6.762
6	4.489	4.788	5.110	5.499	5.927	6.390	6.882
7	4.569	4.874	5.202	5.597	6.032	6.502	7.001
8	4.650	4.960	5.294	5.695	6.137	6.614	7.121
9	4.731	5.047	5.386	5.794	6.242	6.726	7.241
10	4.812	5.133	5.478	5.892	6.347	6.838	7.360
11	4.812	5.176	5.570	5.990	6.452	6.950	7.480

Gehalts-stufe	B1/22	B1/23	B1/24	B1/25	B1/26
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	6.397	6.843	7.320	7.843	8.452
2	6.653	7.116	7.686	8.235	8.874
3	6.909	7.390	7.979	8.548	9.212
4	7.100	7.595	8.199	8.862	9.550
5	7.292	7.800	8.418	9.097	9.888
6	7.420	8.006	8.638	9.333	10.142
7	7.548	8.143	8.784	9.490	10.311
8	7.676	8.279	8.931	9.646	10.480
9	7.804	8.416	9.077	9.803	10.649
10	7.932	8.553	9.224	9.960	10.818
11	8.060	8.690	9.370	10.117	10.987

Gehaltsschema B2

Gehalts-stufe	B2/1	B2/2	B2/3	B2/4	B2/5	B2/6	B2/7
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.504
2	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.500	2.580
3	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.550	2.630
4	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.680
5	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.730
6	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.780
7	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.805
8	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.805
9	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.805
10	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.805
11	2.450	2.450	2.450	2.450	2.450	2.600	2.805

Gehalts-stufe	B2/8	B2/9	B2/10	B2/11	B2/12	B2/13	B2/14
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	2.632	2.795	3.005	3.275	3.514	3.802	4.080
2	2.711	2.879	3.095	3.373	3.620	3.916	4.203
3	2.764	2.935	3.155	3.439	3.690	3.992	4.284
4	2.816	2.991	3.215	3.504	3.760	4.068	4.366
5	2.869	3.046	3.275	3.570	3.830	4.144	4.447
6	2.922	3.102	3.336	3.635	3.901	4.220	4.529
7	2.974	3.158	3.396	3.701	3.971	4.296	4.611
8	3.027	3.214	3.456	3.766	4.041	4.372	4.692
9	3.027	3.270	3.516	3.832	4.112	4.448	4.774
10	3.027	3.298	3.576	3.897	4.182	4.524	4.855
11	3.027	3.298	3.576	3.897	4.217	4.562	4.937

Gehalts-stufe	**B2/15**	**B2/16**	**B2/17**	**B2/18**	**B2/19**	**B2/20**	**B2/21**
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	4.415	4.786	5.232	5.672	6.168	6.585	7.023
2	4.547	4.930	5.389	5.899	6.415	6.849	7.304
3	4.636	5.073	5.546	6.069	6.600	7.046	7.585
4	4.724	5.169	5.651	6.183	6.723	7.244	7.796
5	4.812	5.265	5.755	6.296	6.847	7.376	7.936
6	4.901	5.360	5.860	6.410	6.970	7.507	8.077
7	4.989	5.456	5.964	6.523	7.094	7.639	8.217
8	5.077	5.552	6.069	6.637	7.217	7.771	8.358
9	5.165	5.648	6.174	6.750	7.340	7.903	8.498
10	5.254	5.743	6.278	6.864	7.464	8.034	8.639
11	5.342	5.839	6.383	6.977	7.587	8.166	8.779

Gehalts-stufe	**B2/22**	**B2/23**	**B2/24**	**B2/25**	**B2/26**
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	7.490	7.988	8.480	9.004	9.515
2	7.790	8.308	8.904	9.454	9.990
3	8.090	8.627	9.244	9.814	10.371
4	8.314	8.867	9.498	10.174	10.752
5	8.539	9.107	9.753	10.444	11.132
6	8.689	9.346	10.007	10.715	11.418
7	8.839	9.506	10.177	10.895	11.608
8	8.989	9.666	10.346	11.075	11.798
9	9.138	9.825	10.516	11.255	11.988
10	9.288	9.985	10.685	11.435	12.179
11	9.438	10.145	10.855	11.615	12.369

Vorblatt

Ziele und wesentlicher Inhalt:

Mit dem Burgenländischen Landesbedienstetengesetz 2020 – Bgld. LBedG 2020 wird das Dienst- und Besoldungsrecht der Landesbediensteten den heutigen Erfordernissen an einen attraktiven Arbeitgeber Land Burgenland angepasst. Das Besoldungsrecht erfährt eine grundlegende Neuorientierung durch eine funktionsbezogene Entlohnung, eine Neugestaltung der Lebensverdienstkurve, durch höhere Einstiegs- und niedrigere Endbezüge, eine weitgehende Einbeziehung der bisherigen Zulagen und Nebengebühren in das Grundentgelt und einem Mindesteinkommen von 2.450 Euro brutto zur Erreichung eines Monatsmindestnettolohns von 1.700 Euro. Des Weiteren werden bedingt durch die Neugestaltung der Entlohnung Anpassungen von dienstrechtlichen Rahmenbedingungen als erforderlich erachtet. Das neue Landesbedienstetengesetz wird für alle ab 1. Jänner 2020 neu in den burgenländischen Landesdienst eintretenden Bediensteten gelten. Das für die bereits derzeit in einem Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehenden Bediensteten geltende Dienst- und Besoldungsrecht bleibt weiterhin bestehen. Für die bereits dem Dienststand angehörenden Vertragsbediensteten wird die Möglichkeit eröffnet, sich für das neue Dienst- und Besoldungsrecht zu entscheiden (Option).

Alternativen:

Beibehaltung des geltenden Dienst- und Besoldungsrechts.

Finanzielle Auswirkungen:

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

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Die vorgeschlagenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Die Schaffung eines neuen Besoldungssystems samt der Einführung eines Mindesteinkommens von 2.450 Euro brutto sowie ein fortentwickeltes Dienstrecht erhöht die Attraktivität des Landes Burgenland als Arbeitgeber im Osten des Bundesgebietes.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen dienen der Umsetzung des Rechtes der Europäischen Union oder fallen nicht in dessen Anwendungsbereich.

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. Besoldung neu

Im geltenden Dienst- und Besoldungsrecht wird die Entlohnung im Wesentlichen von der Einordnung in ein bestimmtes Entlohnungssystem, von der Vorbildung und vom Dienstalter bestimmt. Besondere Aufgaben werden durch Zulagen und Nebengebühren abgegolten. Das derzeitige System bildet das Senioritätsprinzip ab: das Einkommen ist am Beginn der Laufbahn niedriger und steigt mit zunehmenden Dienstalter stark an. Diese Einkommensverteilung ist in dieser Form nicht mehr zeitgemäß und stimmt mit den Anforderungen, die sich aus den typischen Lebenssituationen und –planungen der Bediensteten ergeben, nicht überein. Erfahrungsgemäß treffen Bedienstete die höchsten finanziellen Belastungen in der ersten Hälfte der Karrierelaufbahn zB. zur Abdeckung des eigenen Wohnbedarfs oder im Zusammenhang mit der Familiengründung. Weiters erfolgt derzeit die Abgeltung spezifischer Anforderungen und Aufgaben oder von Führungsfunktionen durch zahlreich vorgesehene, wenig übersichtliche Zulagen und Nebengebühren.

Diese nicht mehr zeitgemäßen Entlohnungsbestimmungen sollen durch ein modernes funktionsorientiertes Entlohnungssystem ersetzt werden, das folgende Merkmale aufweist:

- **Funktionsorientierte Entlohnung**
  Die Höhe des Monatsgehalts hängt von den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes ab. Die Entlohnung orientiert sich an der ausgeübten Tätigkeit, die Ausbildung ist nur mehr eine von mehreren maßgeblichen Faktoren.

- **Modellstellensystem**
  Das Monatsgehalt bestimmt sich nicht mehr nach der Zuordnung zu einer Entlohnungsgruppe, sondern nach der Modellstelle. Modellstellen sind abstrakte Funktionen, die losgelöst von den Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zielsetzungen konkreter Stellen auf die wesentlichen Grundanforderungen von Stellen reduziert und bewertet werden. Gleichartige Modellstellen werden zu einer Modellfunktion zusammengefasst, wobei die Modellstellen innerhalb der Modellfunktion wegen ihrer unterschiedlichen Stellenanforderungen unterschiedliche Werte aufweisen. Die einzelnen Modellfunktionen des Einreihungsplanes sind in der Anlage zu diesem Gesetz beschrieben. Die Zuordnung der Bediensteten zur Modellstelle erfolgt, indem das Anforderungsprofil der konkreten Stelle mit jenem der in Frage kommenden Modellstelle verglichen und der Modellstelle mit der besten Übereinstimmung zugeordnet wird.

  Jede Modellstelle gehört zu einer Modellfunktion. In den Einreihungsplänen werden alle zur Zeit im Landesdienst vorzufindenden Berufsfamilien und Modellfunktionen abgebildet (Anlage 1). Den Einreihungsplänen können auch die den einzelnen Modellstellen zugeordneten Gehaltsbänder entnommen werden. Die Gehaltsbänder legen die konkrete Gehaltshöhe fest (Anlage 2). In der von der Landesregierung zu erlassenden Modellstellen-Verordnung werden die Modellstellen unter Heranziehung der Modellfunktionen und der darin enthaltenen Anforderungskriterien festgelegt, wobei die Modellstellen auch einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zuzuordnen sind. In der ebenfalls von der Landesregierung zu erlassenden Zugangsverordnung werden die einschlägige Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festgelegt, die jeweils Voraussetzung für die Einreihung in die einzelnen Modellfunktionen sind, sofern die Voraussetzungen nicht durch Berufsgesetze geregelt sind.

- **Einkommensverlagerung**
  Es werden durch höhere Einstiegsgehälter und länger werdende Vorrückungszeiträume gegen Ende der Berufslaufbahn hin flachere Gehaltskurven erreicht. Insbesondere durch das Einstiegsgehalt, das mindestens monatlich brutto 2.450 Euro beträgt, wird eine bedeutende sozialpolitische Maßnahme gesetzt. Durch die Umverteilung der Lebensverdienstsumme in frühere Dienstjahre wird den Bedürfnissen junger Bediensteter Rechnung getragen und die Attraktivität des Landesdienstes für junge und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert.

- **Weitgehende Beseitigung von Zulagen und Nebengebühren**
  Spezifische Anforderungen und Aufgaben von Bediensteten, die bis dato durch Zulagen und Nebengebühren abgegolten wurden, werden so weit als möglich in den Funktionsbezug integriert. So entfallen beispielsweise die Verwaltungs-, die Personal- sowie die Ergänzungszulage aus Anlass der Ablegung der Dienstprüfung und einige Nebengebühren (Mehrleistungszulage, Fehlgeldentschädigung). Dadurch wird eine größere Transparenz und Nachvollziehbarkeit in den Einkommensstrukturen erzielt.

- **Optionsmöglichkeit**
  Das Landesbedienstetengesetz 2020 ist zwingend auf alle Bediensteten anzuwenden, die ab 1. Jänner 2020 neu in den Landesdienst eintreten. Vertragsbediensteten, die dem Bgld. Landesvertragsbedienstetengesetz 2013

unterliegen und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes dem Dienststand angehören, wird die (zeitlich unbefristete) Möglichkeit geboten, in das Landesbedienstetengesetz 2020 zu wechseln.

B. Weitere Inhalte

Die Neuorientierung des Besoldungsrechts macht eine Anpassung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich. Dementsprechend werden einzelne Regelungen neu getroffen bzw. geltende Bestimmungen angepasst.

C. Finanzielle Auswirkungen

Die Rahmenbedingungen für das neue Dienst- und Besoldungsrecht sind gekennzeichnet durch das Erfordernis einer Steigerung der Attraktivität des Landes Burgenland als moderner Dienstgeber im Osten Österreichs sowie einer vorausschauenden Anpassung an die demografischen Gegebenheiten. Der Altersdurchschnitt der Bediensteten im Amt der Burgenländischen Landesregierung liegt derzeit bei rund 47 Jahren, beinahe die Hälfte der rund 2000 Bediensteten weist ein Lebensalter von über 50 Jahren auf. Schon in den nächsten vier Jahren werden alleine in diesem Bereich rund 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das sind rund 17%, in Pension gehen bzw. in den Ruhestand übertreten. Der Burgenländische Landesdienst wird sich daher in Zukunft verstärkt um die Rekrutierung neuer, auch jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen müssen. Gerade für junge Menschen sind vor allem neben interessanten und abwechslungsreichen, auch fordernden Arbeitsplätze auch die angemessene Entlohnung von großer Bedeutung. Daher erfolgt im neuen Entlohnungssystem eine Abkehr vom bisherigen Senioritätsprinzip hin zu einer Verlagerung der Lebensverdienstsumme mit höheren Einstiegsgehältern und flacherem Verlauf. Dies hat zur Folge, dass bei jeder Neuaufnahme im neuen Landesbedienstetengesetz – verglichen mit dem geltenden Recht – höhere Anfangskosten entstehen werden.

Durch die Einräumung eines Optionsrechts wird auch Bestandsbediensteten die Möglichkeit eröffnet, in das neue System zu wechseln. Eine exakte Kostenberechnung setzt Kenntnisse über die Zahl der Bediensteten, die diese Optionsmöglichkeit in Anspruch nehmen voraus, die derzeit noch nicht vorliegen. Die Kostenschätzung beruht daher auf Erfahrungswerten sowie einer Durchschnittsbetrachtung der im Verwaltungsbereich und im medizinischen Bereich vertretenen Berufsgruppen. Derzeit nicht einschätzbare Faktoren stellen die Höhe der jährlichen Gehaltsabschlüsse, die Entwicklung des Pensionsantrittsalters in den kommenden Jahren, die Zahl der tatsächlichen Pensionsantritte sowie nicht vorhersehbare Änderungen der Personal- und Organisationsstruktur dar. Weiters können die natürliche Fluktuation, die Beschäftigungsentwicklung sowie die jeweilige Zuordnung zu den Modellstellen und tatsächliche Einstufung sowohl neuer als auch optierender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit nicht prognostiziert werden.

Dem neuen Entlohnungssystem stehen kostenreduzierende dienst- und besoldungsrechtliche Maßnahmen gegenüber. Dazu zählen ua. die Änderung des Urlaubsausmaßes sowie der dienstfreien Tage, der Entfall der bezahlten Mittagspause, Ausweitung des Durchrechnungszeitraumes für Überstunden sowie die Reduktion von Zulagen und Nebengebühren.

Die Mehrkosten für Neueintritte und Optanten werden sich im Bereich der Landesverwaltung daher voraussichtlich in einer Bandbreite von 2,3 bis 3,9 Millionen Euro, im Bereich der Krages von 5,2 bis 7,7 Millionen Euro bewegen.

Den Einführungskosten stehen insgesamt betrachtet kostenseitig positive Effekte bedingt durch die abgeflachte Gehaltskurve und dem demografischen Wandel im Landesdienst („Pensionierungswelle“) gegenüber, was zu einer sukzessiven Reduktion der Kosten führt.

D. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 und Art. 15 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu § 1:

Die zeitgerechte Entlohnung der Landesbediensteten soll durch die Erhöhung der Einstiegsgehälter und abgeflachte Gehaltskurven erreicht werden. Weiters soll ausgehend von einem Monatsmindestnettolohn von 1.700 Euro sich im Interesse der Besoldungsgerechtigkeit die Höhe des Monatsgehalts nach der Wertigkeit des Arbeitsplatzes und der hierfür erforderlichen einschlägigen Berufserfahrung bestimmen. Durch den im Gesetz normierten Einreihungsplan und der von Landesregierung hierzu zu erlassenden Modellstellen- bzw. Zugangsverordnung soll eine transparente Zuordnung der Arbeitsplätze zu den Modellstellen und dem damit verbundenen Monatsgehalt sichergestellt werden. Gleichzeitig sollen durch diese Maßnahmen in Verbindung mit dienstrechtlichen Neuregelungen bzw. der Anpassung bestehender Regelungen Vereinfachungen in der personalwirtschaftlichen Administration erreicht werden.

Zu § 2:

Das neue Landesbedienstetengesetz gilt für alle Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2019 begründet wird. Es soll weiters für Personen gelten, die nach diesem Datum unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums einer Modellstelle zugewiesen werden. Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2020 begründet wurde und den Bestimmungen des Bgld.

Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 unterliegen, können durch Abgabe einer Erklärung in das neue Landesbedienstetengesetz 2020 optieren.

Ausnahmen vom Anwendungsbereich sind aus kompetenzrechtlichen Gründen erforderlich. Das Dienstrecht der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen sowie an öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen ist gem. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung. Deren Dienstverhältnis wird durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 bzw. durch das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt. Ausgenommen 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.

Nach den Bestimmungen des Bgld. LVBG 2013 befristete Dienstverhältnisses, die nach dem 31. Dezember 2019 verlängert werden, sollen weiterhin dem LVBG 2013 unterliegen, außer die oder der Vertragsbedienstete erklärt bereits vor der Verlängerung ihre oder seine Option in das neue Landesbedienstetengesetz. Der oder dem Vertragsbediensteten steht im Falle einer Entscheidung zum Verbleib im alten Dienstrechtsregime jedenfalls auch eine spätere Option gemäß § 137 offen.

Zu § 3:

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

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 3 LVBG 2013.

Zu § 4:

Die Bestimmung regelt die Voraussetzungen für eine Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Land Burgenland. Hinsichtlich der staatsbürgerschaftsbezogenen Voraussetzungen wird unterschieden zwischen Verwendungen, die den Verwendungsbeschränkungen nach § 29 Abs. 1 unterliegen, und allen anderen 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. Abs. 4 normiert jene Fälle, in denen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft abgesehen werden kann.

Die volle Handlungsfähigkeit wird in der Regel mit dem 18. Geburtstag (Vollendung des 18. Lebensjahres) erworben. Das Erfordernis der vollen Handlungsfähigkeit scheint in all jenen Fällen über das Ziel hinauszureichen, in denen eine Beschränkung der Handlungsfähigkeit vorliegt, die die Erfüllung der Anforderungen der vorgesehenen dienstlichen Verwendung nicht berührt. Um Personen mit eingeschränkter Handlungsfähigkeit nicht von jeglichen Verwendungen im Landesdienst auszuschließen, kann auf die für die vorgesehene Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit abgestellt werden. Es wird im Einzelfall zu prüfen sein, ob die Handlungsfähigkeit in dem für den geplanten Einsatz erforderlichem Ausmaß besteht. Es soll so ein etwaiges Spannungsverhältnis zu Antidiskriminierungsbestimmungen für Menschen mit Behinderungen vermieden bzw. beseitigt werden.

Die persönliche Eignung für die Aufgabenerfüllung umfasst die erforderliche gesundheitliche und charakterliche Eignung. Auch begünstigte Menschen mit Behinderung 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-, Studien- oder Berufsabschluss und/oder eine Berufspraxis nachzuweisen sein. 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 (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, ABl. L 257 vom 19.10.1968, S. 2, 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. 3 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. 3 angesprochene Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift maßgeblich sein.

Abs. 5 sieht die Einholung von Strafregisterauskünften gem. § 9 und §9a des Strafregistergesetzes 1968 vor. Die Bestimmung ist eine Ermächtigungsnorm im Sinne des § 1 Abs. 2 des Datenschutzgesetzes 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, in der geltenden Fassung, und hat gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs ausreichend präzise, also für jedermann vorhersehbar, jene Voraussetzungen zu bezeichnen, unter welchen die Ermittlung bzw. die Verwendung von Daten für die Wahrnehmung konkreter Verwaltungsaufgaben zulässig ist. Um einschlägig vorbestrafte Personen hinkünftig im Zuge der Neuaufnahme möglichst früh aus dem Aufnahmeverfahren ausscheiden zu können, soll der Dienstgeber verpflichtet werden, eine Strafregisterauskunft

gemäß § 9 bzw im sensiblen Bereich mit Kindern und Jugendlichen eine Auskunft nach § 9a einzuholen. Derartige Strafregisterauskünfte sind 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. Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 4 LVBG 2013.

Durch Abs. 6 soll eine einheitliche Vorgehensweise des Dienstgebers betreffend Strafregisterauskünfte bei Neuaufnahmen in den Landesdienst sichergestellt werden.

Zu § 5:

Solche Landesdienstverhältnisse bestehen ua bei Personen, die gemäß § 2 Abs. 2 kraft Gesetzes vom Anwendungsbereich des Landesbedienstetengesetzes 2020 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.

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 6 LVBG 2013.

Zu § 6:

Diese Bestimmung regelt die Ausfertigung, Ausfolgung und den Inhalt des Dienstvertrags und die Rechtsstellung jener Bediensteten, die auf bestimmte Zeit aufgenommen wurden. Sie entspricht im Wesentlichen § 7 LVBG 2013.

Zu § 7:

Es wird die Möglichkeit geschaffen, in begründeten Ausnahmefällen durch dienstvertragliche Regelungen vom grundsätzlich zwingenden Landesbedienstetenrecht 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 Angebotssituation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Mangelberufe anzusehen sind und für die daher die Rekrutierung geeigneten Personals ohne Sondervereinbarung nicht möglich ist.

Sonderverträge unterliegen insofern strengen Formerfordernissen, als sie – im Gegensatz zum normalen Dienstvertrag – der Schriftform bedürfen und ausdrücklich als Sondervertrag zu bezeichnen sind. Sonderverträge, die unter Missachtung dieser Formvorschriften (zB. mündlich) abgeschlossen werden, sind absolut nichtig. Bereits erbrachte Leistungen aufgrund nichtiger Sonderverträge sind – auch bei gutgläubigem Verbrauch – rückabzuwickeln.

Zu § 8:

§ 8 enthält Sonderbestimmungen für einige Arten von befristeten Dienstverhältnissen, ua. hinsichtlich einer befristeten Verlängerung. Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 8 LVBG 2013.

Zu § 9:

Die Bestimmung sieht die Verpflichtung der Bediensteten zur Ablegung einer Dienstprüfung vor. Die Frist für die Ablegung der Dienstprüfung soll fünf Jahre gerechnet vom Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses an betragen. Der Verpflichtung der oder des Bediensteten zur Absolvierung der Grundausbildung steht die Verpflichtung des Dienstgebers gegenüber, den Bediensteten die Grundausbildung zu ermöglichen. Der Dienstgeber hat daher entsprechende Ausbildungslehrgänge anzubieten und die Bediensteten fristgerecht zur Grundausbildung und zur Dienstprüfung zuzulassen.

An die Verletzung der Pflicht zur rechtzeitigen Absolvierung der Grundausbildung sind dienst- und besoldungsrechtliche Konsequenzen geknüpft. Die von der oder dem Bediensteten zu vertretende Nichtabsolvierung der Grundausbildung berechtigt den Dienstgeber zu Kündigung.

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 die Bediensteten gelten soll. Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 9 LVBG 2013.

Zu § 10:

§ 10 beinhaltet die grundsätzliche Regelung, dass der für alle von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige Rechte entscheidende Zeitraum mit dem Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis beginnt und mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis endet. Da in den Zeitraum eines aufrechten Dienstverhältnisses auch Zeiten fallen können, in denen von den Bediensteten zB. auf Grund von Karenzen oder Karenzurlauben keine Dienstleistungen erbracht werden, wird normiert, in welchen Fällen trotz Abwesenheit vom Dienst Zeiten für dienstzeitabhängige Rechte (zB. Verweildauer, Treueprämie) angerechnet werden können. So sind Zeiten einer Karenz nach dem Bgld. MVKG zur Gänze anrechenbar. Die Zeit eines Karenzurlaubs zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes (§ 74 Abs. 4 Z 1), zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftiger Angehöriger (§ 76) oder eine Bildungskarenz (§ 77) wird mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte angerechnet. Karenzurlaube, die aus den in Abs. 4 genannten Anlässen gewährt werden, sind für zeitabhängige Rechte bis zu einem dort näher geregelten Höchstausmaß zu berücksichtigen. Klargestellt wird, dass durch eine

eigenmächtige und unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst oder in den in Abs. 5 Z 2 erwähnten Anlässen der Lauf der Dienstzeit zur Gänze gehemmt wird. Sofern sich im Nachhinein herausstellt, dass das strafrechtliche Verfahren zu keiner Verurteilung geführt hat, erlischt die Fristenhemmung nachträglich.

Zu § 11:

Die Bestimmung regelt die Feier- bzw. besondere dienstfreie Tage.

Zu § 12:

§ 12 verpflichtet die Landesregierung, über alle Bediensteten mit Ausnahme der der KRAGES zugewiesenen ein Personalverzeichnis zu führen. Dieses enthält Bestimmungen über die darin aufzunehmenden Personaldaten. Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 10 LVBG 2013.

Zu § 13:

In § 13 werden analog zu § 45 LBDG 1997 die allgemeinen Dienstpflichten der Bediensteten normiert.

Abs. 2 sieht - in Anlehnung an das LBDG 1997 - auch für vertraglich Bedienstete bei Dienstantritt eine Angelobung vor.

Zu § 14:

Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird.

Um Mobbing zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht § 14 eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird - um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten - an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH 25.1.2013, 2012/09/0154) angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage gelegt“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 4.9.1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn „die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt“ oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede „ernstlich gestört“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 16.10.2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden.

Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff „Diskriminierung“ umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen.

Zu § 15:

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 Bediensteten vor, bestimmte Weisungen abzulehnen bzw. ihnen zu widersprechen. Die Regelung entspricht § 12 LVBG 2013.

Zu § 16:

§ 16 entspricht vollinhaltlich § 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.

Das Ansparen von Urlaub steht mit dem wesentlichen Zweck des Urlaubs – der Erholung der oder des Bediensteten – in Widerspruch. Es fällt daher in die Fürsorgepflicht des oder der Vorgesetzten, für eine Inanspruchnahme des Urlaubs durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen. Damit ist keinesfalls eine Ermächtigung des oder der Vorgesetzten zu einer einseitigen, die persönlichen Verhältnisse außer Acht lassenden Anweisung an die Bediensteten, den Urlaub anzutreten, verbunden. Die Regelung bezweckt vielmehr, ein „Stehenbleiben“ des Urlaubs zu verhindern. Die Regelung entspricht § 13 LVBG 2013.

Zu § 17:

Der die Amtsverschwiegenheit regelnde § 17 entspricht § 48 LBDG 1997 und normiert die grundsätzliche Verpflichtung der Bediensteten zur Verschwiegenheit über alle ihnen aus ihrer amtlichen Tätigkeit

bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung aus öffentlichen oder privaten Interessen geboten erscheint, soweit keine Pflicht zur amtlichen Mitteilung besteht.

Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses fort (Abs. 2).

Die Abs. 3 und 4 regeln die von den Bediensteten und vom Dienstgeber zu treffenden Maßnahmen bzw. Vorgangsweisen für jene Fälle, in denen Bedienstete vor einem Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen haben.

Zu §§ 18 bis 21, 25 bis 27:

Diese Bestimmungen regeln u.a. die Enthaltung bei Befangenheit, die Meldepflichten, die Verpflichtung zur Einhaltung des Dienstwegs, Wohnsitz und Dienstort, die Pflicht zur Aus- und Fortbildung, das Verbot der Geschenkannahme und Vorschriften bzgl. Dienstkleidung und Dienstausweise. Sie sind den Regelungen der §§ 49, 67 bis 69, 72 bis 74 LBDG 1997 nachgebildet.

Zu § 22:

Abs. 1 enthält eine im bisherigen Vertragsbedienstetenrecht nicht ausdrücklich geregelte Definition des Begriffes Nebentätigkeit.

Die in § 22 Abs. 2 bis 7 enthaltenen Nebenbeschäftigungsregelungen entsprechen weitgehend § 70 LBDG 1997. Es wird klargestellt, dass politische Funktionen oder organschaftliche Tätigkeiten in beruflichen Interessensvertretungen keine Nebenbeschäftigungen darstellen (Abs. 2).

Nebenbeschäftigungen dürfen nur ausgeübt werden, wenn keine der in Abs. 4 Z 1 bis 4 normierten Tatbestände vorliegen.

Abs. 5 sieht eine Genehmigungspflicht von erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigungen jener Bediensteten vor, deren Wochenarbeitszeit in den in Z 1 und 2 aufgezählten Fällen (z.B. Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG, Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes) herabgesetzt ist bzw. die sich in einem Karenzurlaub befinden (Z 3).

Nach Abs. 6 ist die oder der Bedienstete verpflichtet, dem Dienstgeber jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung zu melden. Für die Qualifikation als nennenswerte Einkünfte wird als Anknüpfungspunkt § 41 Abs. 1 Z 1 EStG (dzt. 730 Euro) festgelegt.

Nach Abs. 7 sind jedenfalls meldepflichtig Tätigkeiten in Organen (z.B. Vorstand, Aufsichtsrat) von auf Gewinn gerichteten juristischen Personen des Privatrechts (z.B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaft).

Zu § 23:

§ 23 normiert Dienstpflichten für Bedienstete, die wegen Krankheit, Unfall oder aus anderen wichtigen Gründen an der Dienstleistung verhindert sind. Die oder der betroffene Bedienstete hat diesfalls eine Meldepflicht – und bei einer länger als drei Arbeitstage dauernden Verhinderung – eine Bescheinigungspflicht wahrzunehmen. Die oder der abwesende Bedienstete ist darüber hinaus verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers ärztlich untersuchen zu lassen. Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 19 LVBG 2013.

Die Meldepflicht gilt ua auch für die Fälle der Einberufung zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder zum Zivildienst (Abs. 3).

Bei Verletzung einer oder mehrere dieser Pflichten gilt die Abwesenheit vom Dienst als ungerechtfertigt (Abs. 4), was schlussendlich einen Bezugsentfall für diese Zeit zur Folge hat. Weitergehende Sanktionen (zB. Kündigung, Entlassung) werden dadurch nicht ausgeschlossen.

Zu § 24:

Mit § 24 wird eine Regelung getroffen, um eine ärztliche Untersuchung einer oder eines Bediensteten auch dann zu ermöglichen, wenn diese oder dieser nicht wegen Krankheit oder Unfall vom Dienst abwesend ist, aber trotzdem eine Beeinträchtigung der Dienstleistung vorliegt. Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 66 Abs. 1 LBDG 1997 und bringt auch die Fürsorgepflicht des Dienstgebers zum Ausdruck. Es müssen jedenfalls berechtigte Zweifel an der erforderlichen Eignung vorliegen. Unter „berechtigten Zweifel“ an der erforderlichen Eignung ist jeder begründete Verdacht körperlicher und geistiger Mängel zu verstehen, die die Dienstleistung beeinträchtigen. Solche Zweifel bestehen dann, wenn die Dienstbehörde kein klares Bild darüber gewinnen kann, ob Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit der oder des Bediensteten gegeben ist. Die Kosten der Untersuchung werden vom Dienstgeber getragen.

Zu § 28:

Im neuen Dienstrecht steht eine funktionsbezogene Bewertung der Arbeitsplätze im Vordergrund. Ausschlaggebend für die Besoldung sind nicht länger die Vorbildung und das Dienstalter, die Abgeltung besonderer Aufgaben erfolgt grundsätzlich nicht mehr in Form von Zulagen und Nebengebühren. Der Arbeitsplatz wird unabhängig von der Person, die diesen innehat, einer Berufsfamilie, innerhalb dieser einer Modellfunktion und innerhalb dieser einer

abstrakten Modellstelle zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt anhand der Beschreibungen der Modellfunktionen und dem Einreihungsplan (Anlage 1).

In der von der Landesregierung zu erlassenden Modellstellen-Verordnung (Abs. 2) sind die Modellstellen unter Heranziehung der in den Modellfunktionen jeweils genannten Anforderungskriterien festzulegen. Weiters sind die Modellstellen zu einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zuzuordnen.

Des Weiteren sind in der von der Landesregierung zu erlassenden Zugangsverordnung (Abs. 3) die einschlägige Ausbildung und die facheinschlägige Erfahrung festzulegen, die jeweils Voraussetzung für die Einreihung in die einzelnen Modellfunktionen sind, sofern diese nicht durch Berufsgesetze (zB. Ärztegesetz 1998, Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, Medizinisches Assistenzberufe-Gesetz) determiniert sind. Die Facheinschlägigkeit ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit der jeweiligen Modellfunktion verbunden sind. Der Begriff „Facheinschlägigkeit“ ist wesentlich umfangreicher als der für die Anrechnung von Vordienstzeiten in § 79 Abs. 4 verwendete Begriff „Berufseinschlägigkeit“, der auf die mit dem konkreten Dienstposten verbundenen Aufgaben der oder des Bediensteten am Tag der Aufnahme abstellt.

In Anlehnung an die Bestimmungen des Objektivierungsgesetzes, die eine auf die Dauer von fünf Jahren befristete Bestellung von Führungspositionen (Abteilungsvorständinnen und – vorstände, Bezirkshauptfrauen oder –männer) vorsehen, wird eine derartige Regelung auch für Arbeitsplätze der Modellfunktionen Führung I und Führung II geschaffen.

Zu § 29:

Abs. 1 behält bestimmte Verwendungen österreichischen Staatsbürgern vor (Inländervorbehalt). Diese Bestimmung erfüllt damit eine zweifache Funktion. Zum einen dürfen die im Abs. 1 umschriebenen Verwendungen Bediensteten, die die österreichische Staatsbürgerschaft nicht besitzen, nicht zugewiesen werden und zum anderen werden damit jene Verwendungen definiert, für die gemäß Abs. 1 Z 1 lit. a die österreichische Staatsbürgerschaft Aufnahmeerfordernis ist. Wenn eine generell-abstrakte Umschreibung den 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.

Abs. 2 verbietet bestimmte dienstliche Naheverhältnisse zwischen Bediensteten, 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.

Diese Regelungen entsprechen § 18 LVBG 2013 und § 44 LBDG.

Zu § 30:

Falls eine Bedienstete oder ein Bediensteter nach Ablauf einer befristeten Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Modellfunktionen „Führung“ und „Führung – Gesundheit“ des Gehaltsschemas B1 nicht weiterbestellt wird, so ist ihr oder ihm nach Abs. 1 ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen.

Abs. 1 ist eine Schutzbestimmung, die der oder dem Bediensteten 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 (Abs. 3).

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 Bestellungsdauer nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses abberufen werden kann. Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem Schutz von Beamtinnen und Beamten vor qualifizierten Verwendungsänderungen.

Abs. 2 schließt nicht aus, dass der oder dem Bediensteten, wenn kein anderer geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auch ein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, der niedriger bewertet/eingestuft ist, als die zeitlich begrenzte Funktion. In diesem Fall richtet sich die Einstufung der oder des Bediensteten nach der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes vor seiner erstmaligen Betrauung mit der zeitlich begrenzten Funktion. Der Dienstgeber wird jedoch im Interesse einer sparsamen und ökonomischen Verwaltungsführung danach zu trachten haben, der oder dem Bediensteten so rasch wie möglich einen Arbeitsplatz zuzuweisen, bei dem die Zuordnung des Arbeitsplatzes und die Einstufung der oder des Bediensteten nicht auseinanderklaffen.

Zu § 31:

§ 31 regelt die Verwendungsänderung.

Eine Verwendungsänderung liegt gemäß Abs. 1 vor, wenn die oder der Bedienstete dauernd einer anderen Modellstelle zugewiesen wird. Keine Verwendungsänderung liegt bei einer vorübergehenden Heranziehung einer oder eines Bediensteten zu Tätigkeiten einer anderen Modellstelle vor. Die Vertretung einer Kollegin oder eines Kollegen im Falle der Erkrankung oder einer Karenz bzw. eines Karenzurlaubs stellt keine Verwendungsänderung

dar, auch wenn diese Vertretung über einen längeren Zeitraum hinweg andauert. Die oder der Bedienstete hat im Falle einer ununterbrochenen mehr als drei Monate andauernden vorübergehenden Verwendung auf einer höher bewerteten Modellstelle ab Beginn dieser Verwendung Anspruch auf das Gehalt, das gebühren würde, wenn die Verwendung auf dieser höher bewerteten Modellstelle nicht nur vorübergehend, sondern auf Dauer wäre. Die oder der Bedienstete wird besoldungsmäßig so gestellt, als ob sie oder er dieser Modellstelle zugeordnet worden wären (vgl. § 82).

Abs. 2 unterscheidet zwischen der Höherreihung, der Umreihung und der Rückreihung, je nachdem, ob mit der neuen Modellstelle ein höheres, ein gleich hohes oder ein niedrigeres Gehalt verbunden ist. Verwendungsänderungen können auch schemaübergreifend erfolgen. Die besoldungsrechtlichen Auswirkungen einer Höher-, Um – bzw. Rückreihung sind in den §§ 79 und 83 geregelt.

Abs. 3 regelt den Fall einer Höher- bzw. Umreihung einer oder eines Bediensteten ohne absolvierte Dienstprüfung in eine Modellstelle, für die die Absolvierung einer Dienstausbildung erforderlich ist. Die Verwendungsänderung kann unter der Bedingung der fristgerechten erfolgreichen Absolvierung der Dienstausbildung erfolgen. Dabei können Dienstausbildungen, die beim Land absolviert worden sind, zur Gänze oder teilweise angerechnet werden. Als Konsequenz der Nichterfüllung dieser Bedingung wird festgelegt, dass der oder die Bedienstete so zu behandeln ist, als ob die Höher- bzw. Umreihung unterblieben wäre.

In Abs. 5 werden taxativ jene Fälle festgelegt, in denen eine Rückreihung dienstrechtlich zulässig ist. Zum Schutz der Bediensteten vor einer voreilig erteilten Zustimmung zur Rückreihung ist neben dem Erfordernis der Schriftlichkeit der Zustimmungserklärung (Z 1) den Bediensteten auch das Recht eingeräumt, die Zustimmung innerhalb einer Frist von zwei Wochen schriftlich zu widerrufen. In diesem Fall gilt die Zustimmung als von Anfang nicht erteilt (Abs. 6).

Zu § 32:

Nach Abs. 1 kann der Höher- bzw. Umreihung eine probeweise Verwendung in der Dauer von bis zu sechs Monaten vorangehen, wenn die oder der Bedienstete dauerhaft auf einem Arbeitsplatz einer höher- oder gleichwertigen Modellstelle verwendet werden soll. Die besoldungsrechtliche Stellung ändert sich dabei zwar nicht, während der probeweisen Verwendung besteht gemäß § 82 Abs. 2 Anspruch auf das Monatsgehalt, das gebühren würde, wenn die Verwendung auf dem höher- oder gleichwertigen Arbeitsplatz nicht probeweise, sondern auf Dauer wäre. Im Fall der Eignung ist der oder dem Bediensteten der Arbeitsplatz der höher oder gleich bewerteten Modellstelle auf Dauer zuzuweisen, wodurch die ihre oder seine besoldungsrechtliche Stellung bestimmt wird. Sollte sich die oder der Bedienstete während der probeweisen Verwendung als nicht geeignet erweisen, ist diese zu beenden und die oder der Bedienstete entsprechend ihrer oder seiner bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung zu verwenden. Der bisherige Arbeitsplatz muss während der probeweisen Verwendung jedoch nicht freigehalten werden.

Für bestimmte Führungsfunktionen wie beispielsweise Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor, Gruppenleiterin oder Gruppenleiter, Abteilungsvorständin oder Abteilungsvorstand, Bezirkshauptfrau oder Bezirkshauptmann, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in politischen Büros, Bedienstete, die zur Vertretung aufgenommen wurden und Ärzte in Berufsausbildung ist keine probeweise Verwendung vorgesehen (Abs. 3).

Zu § 33:

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 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 Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 14 LVBG 2013.

Zu §§ 34 und 35:

Die die Versetzung und die Dienstzuteilung regelnden §§ 34 und 35 entsprechen im Wesentlichen den §§ 15 und 16 LVBG 2013.

Zu § 36:

Diese Bestimmung regelt die Entsendung von Bediensteten 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. Weiters werden die Höchstdauer der Entsendung sowie die finanziellen Ansprüche der Bediensteten normiert.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 41 LBDG 1997.

Zu § 37:

In § 37 werden arbeitszeitrechtlich relevante Begriffe definiert. Sie entsprechen im Wesentlichen § 50 LBGD 1997. Abweichend von der bisherigen Definition wird die Arbeitszeit – analog der Bestimmung im § 2 Abs. 1 Z 1 Arbeitszeitgesetz (AZG) – als Zeit von Beginn der Arbeit bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen festgelegt.

Zu § 38:

§ 38 entspricht im Wesentlichen § 51 LBDG 1997. Die regelmäßige Wochendienstzeit wird mit 40 Stunden ohne Ruhepause normiert (Abs. 2).

Zu §§ 39 bis 44 und 47:

Die Bestimmungen, mit denen die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, die Ruhepausen, die täglichen Ruhezeiten, die Wochenruhezeit, die Nachtarbeit, die Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen und der Bereitschafts- und Journaldienst geregelt werden, rezipieren die §§ 52 bis 57 und 60 LBDG 1997.

Zu § 45:

In § 45 wird der Begriff Reisezeit als die Zeit definiert, die im Rahmen einer Dienstreise für die Zurücklegung der Wegstrecke von der Dienststelle zum Dienstverrichtungsort, vom Dienstverrichtungsort zu einem anderen Dienstverrichtungsort und vom Dienstverrichtungsort zur Dienststelle notwendig ist. In dieser Zeit wird keine Dienstleistung erbracht. Fallen Reisezeiten in den Zeitraum von 6:30 Uhr bis 18:00 Uhr (derzeit geltender Gleitzeitrahmen), so gelten diese Zeiten als Arbeitszeit.

Zu § 46:

Die Bestimmungen des § 46, der die zeitlichen Mehrdienstleistungen regelt, rezipiert im Wesentlichen § 59 LBDG 1997, allerdings wird der Zeitraum, innerhalb dessen zeitliche Mehrdienstleistungen an Werktagen 1:1 in Freizeit auszugleichen sind, anstelle von einem Monat mit dem Kalenderquartal festgelegt. Können diese zeitlichen Mehrdienstleistungen bis zum Ende des Kalenderquartals nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, gelten sie mit Ablauf des Kalendervierteljahres als Überstunden, die monetär abgegolten werden (Abs. 2 und 3).

In Abs. 4 wird die Abgeltung der Werktagsüberstunden geregelt.

Eine Sonderregelung gilt für Werktagsüberstunden jener Bediensteten, die nicht im vollen Beschäftigungsausmaß tätig sind. Es gelten hiefür die in Abs. 5 Z 1 bis 3 normierten Ausgleichsgrundsätze, soweit die zusätzlich angeordneten Dienste die regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht überschreiten.

Abs. 6 legt fest, dass bestimmte Gutstunden (Einarbeitung von Arbeitszeiten, Zeitguthaben aus der Gleitzeit) nicht als Überstunden gelten und ausschließlich 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden können.

In Abs. 7 wird ausdrücklich betont, dass auch dienstlich erforderliche Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch auf Überstundenvergütung begründen.

Zu § 48:

Auf entsprechenden Antrag der oder des Bediensteten kann ihre oder seine regelmäßige Wochenarbeitszeit auf eine beliebige Zahl voller Stunden im Ausmaß von 50 % bis unter 100 % der Vollbeschäftigung (dies entspricht 20 bis 39 Stunden) herabgesetzt werden. Eine Herabsetzung ist nur zulässig, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Dies bezieht sich nicht nur auf die Herabsetzung an sich, sondern auch auf das gewünschte Ausmaß der Herabsetzung (Abs. 1 und 2)

Übersteigen die gesamten Zeiträume einer Herabsetzung insgesamt fünf Jahre, bleibt das zuletzt gewährte Ausmaß bestehen. Eine Änderung unter den Voraussetzungen des § 51 ist damit nicht ausgeschlossen. Eine Herabsetzung kann nur für volle Jahre in Anspruch genommen werden, um eine überschaubare Personalbewirtschaftung sicherzustellen (Abs. 3).

Abs. 4 führt die Gründe an, die eine Herabsetzung ausschließen. Bei Verwendung auf einem Arbeitsplatz an einer

im Ausland gelegenen Dienststelle kommt eine Herabsetzung mit Rücksicht auf die Organisation und die Aufgabenstellung nicht in Betracht. In diesem Fall würde eine Herabsetzung zu hohen Folgekosten, wie zB. Reise- und Übersiedlungskosten für Ersatzkräfte führen. Aus Gründen eines ordnungsgemäßen und effizienten Personaleinsatzes muss das Erfordernis der Verwendbarkeit auf einem der dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz aufrecht bleiben. Die Bestimmung entspricht § 61 LBDG 1997.

Zu § 49:

Abs. 1 sieht einen Anspruch auf Herabsetzung der Wochenarbeitszeit aus Anlass der Betreuung eines in den Z 1 bis 3 angeführten Kindes vor. Die Wochenarbeitszeit kann je nach Antrag der oder des Bediensteten auf eine beliebige Zahl voller Stunden im Ausmaß von 50 % bis unter 100 % der Vollbeschäftigung (dies entspricht 20 bis 39 Stunden) festgelegt werden. Die Ausschlussgründe des § 48 Abs. 4 gelten auch für die Fälle des § 49.

Eine Herabsetzung kann nur für volle Jahre oder bis zum Schuleintritt des Kindes vereinbart werden und endet spätestens mit Schuleintritt des Kindes (Abs. 2).

Voraussetzung ist, dass das Kind dem Haushalt der oder des Bediensteten angehört, nicht schulpflichtig ist und der oder die Bedienstete das Kind selbst betreuen will (Abs. 3).

Im Sinne einer effizienten Personalplanung muss die Herabsetzung zur Betreuung eines Kindes spätestens zwei Monaten vor Wirksamwerden der Maßnahme beantragt werden (Abs. 4).

Während der Zeit, in der der oder dem Bediensteten einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, kann eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auch unter die Hälfte des Vollbeschäftigungsausmaßes vereinbart werden (Abs. 5).

Die Möglichkeit der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit wird auch zur Pflege und/oder Betreuung von Kindern mit Behinderung auch nach dem Schuleintritt bzw. über diesen Zeitpunkt hinaus ermöglicht (Abs. 6).

§ 49 entspricht § 62 LBDG 1997.

Zu § 50:

Sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen dagegensprechen, ist bei der stundenmäßigen Festlegung der Arbeitszeiten auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten Rücksicht zu nehmen. Im Falle eines zwingenden dienstlichen Erfordernisses kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit auch auf ein nicht ganzzahliges Stundenausmaß herabgesetzt werden (Abs. 1 und 2).

Festgehalten wird, dass Bedienstete, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit aus den Anlässen gemäß §§ 48, 49 und 52 herabgesetzt wurde, nur aus bestimmten Gründen (Vermeidung eines Schadens und keine Verfügbarkeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten) zur Arbeitsleistung herangezogen werden dürfen (Abs. 3).

Diese Bestimmung entspricht § 63 LBDG 1997.

Zu § 51:

Auf Antrag der oder des Bediensteten ist eine Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung oder auch deren Beendigung zu vereinbaren, sofern dem keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen (Abs. 1).

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG ist die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach §§ 48, 49 und 52 zu vereinbaren (Abs. 2).

Abs. 3 enthält Bestimmungen über die Anrechnung von Verkürzungen der Zeit einer Herabsetzung gemäß § 48 auf neuerliche Herabsetzungen gemäß dieser Gesetzesstelle.

§ 51 entspricht § 64 LBDG 1997.

Zu § 52:

Bediensteten haben einen Anspruch auf Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 oder eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 1. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann dabei auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden, wobei die Dauer der Pflegeteilzeit mindestens ein Monat betragen muss und drei Monate nicht überschreiten darf. Eine spätere Änderung des Ausmaßes der Pflegeteilzeit ist nicht zulässig und kann auch nicht vereinbart werden (Abs. 1).

Eine Teilzeitbeschäftigung zur Pflege ist dabei für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal möglich, ein erhöhter Pflegebedarf (Änderung der Pflegegeldstufe) ermöglicht eine weitere Teilzeitbe-schäftigung zur Pflege. Die Bezüge während einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege werden wie bei anderen Formen der Teilzeitbeschäftigung ermittelt (vgl. § 84).

Die Bestimmung entspricht § 64a LBDG 1997.

Zu § 53:

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein

arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Die zum Ausgleich von mit einer solchen Wiedereingliederungsteilzeit verbundenen Entgelteinbußen vorgesehene Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld) soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 143d Abs. 7 ASVG auch für eine Wiedereingliederungsteilzeit, die – außerhalb des Anwendungsbereichs des AVRAG – nach landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen vereinbart wurde, zustehen. Es wird daher ein ausdrücklicher, an der Regelung des § 13a AVRAG orientierter Tatbestand einer Wiedereingliederungsteilzeit in das Bgld. LBedG aufgenommen.

Damit wird die Möglichkeit festgeschrieben, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Wiedereingliederungsteilzeit) bei aliquoten Bezügen zu vereinbaren. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbart werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit im selben Dienstverhältnis. Das Dienstverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den rechtlichen Bestand des Dienstverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern auch bis spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung angetreten werden.

Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine entsprechende Vereinbarung über eine befristete Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit. Die Beratung kann entfallen, wenn die oder der Bedienstete, der Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan nachweislich zugestimmt haben. Der Wiedereingliederungsplan ist bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit zu berücksichtigen. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes ist die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner beizuziehen.

Diesbezügliche Gespräche zwischen Dienstgeber und der oder dem Bediensteten, Beratungsgespräche und die Erstellung des Wiedereingliederungsplans können bereits während des Krankenstands begonnen werden. Die Vereinbarung über die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bleibt jedoch bis zur Gesundung der oder des Vertragsbediensteten und Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes schwebend unwirksam. Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit kann somit frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung der Geldleistung folgenden Tag erfolgen. Der Verlauf der jeweils monatlich festgelegten Dienstzeiten muss innerhalb des Wiedereingliederungszeitraumes ansteigen oder gleichbleiben. Die oder der Bedienstete kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Wunsches zur Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

Die regelmäßige Wochendienstzeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten. Bei der Vereinbarung kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der in Abs. 1 festgelegten Bandbreite der Herabsetzung festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Wochendienstzeit darf das Stundenausmaß 30% der ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit nicht unterschreiten. Überdies muss das während der Wiedereingliederungsteilzeit gebührende monatliche Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG liegen. Innerhalb des Kalendermonats darf die regelmäßige Wochendienstzeit ungleichmäßig verteilt werden, wenn das herabgesetzte Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit im Durchschnitt eingehalten und das herabgesetzte Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10% unter- oder überschritten wird.

Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit schafft keinen Sonderstatus zwischen „dienstfähig“ und „dienstunfähig“. Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit gilt die oder der Bedienstete als absolut dienstfähig. Voraussetzung für den Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit ist daher eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit der oder des Bediensteten. Diese muss zum Antrittszeitpunkt gegeben sein. Das Gesetz enthält keine bestimmte Vorgabe darüber, welche Ärztin oder welcher Arzt die Bestätigung auszustellen hat. Diese kann z. B. als „reguläre“ Gesundmeldung durch die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt erfolgen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit – keine inhaltlichen Änderungen des Dienstverhältnisses. Durch die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bedingte Änderungen der Aufgaben des Arbeitsplatzes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Dienstfähigkeit der oder des Bediensteten dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese

ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass die oder der Bedienstete in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit dürfen seitens des Dienstgebers keine Mehrdienstleistungen und auch keine Änderung der Lage der Dienstzeit angeordnet werden. Die freiwillige Leistung von Mehrdienstleistungen ist jedoch zulässig.

Entsprechend § 84 Abs. 1 hat der Dienstgeber das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu leisten. Wird ein Wiedergliederungsplan vereinbart, wonach das Beschäftigungsausmaß zunächst um mehr als 50 % reduziert wird, so ist das Monatsentgelt entsprechend dem während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Beschäftigungsausmaß zu bezahlen.

Die Entgelteinbußen auf Seiten der oder des Bediensteten sollen gemäß § 143d ASVG mit einer Sozialleistung der Krankenversicherungsträger (Wiedereingliederungsgeld = anteiliges virtuelles Krankengeld) kompensiert werden.

Zu § 54:

Art. 8 der 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, 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 ua. Maßnahmen auf Grund der §§ 34 ff zu verstehen. Darunter fällt insbesondere die Versetzung. Bedienstete 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 Richtline 89/391/EWG 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 disziplinärer 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 Regelung entspricht § 72 LVBG 2013.

Zu § 55:

Art. 11 der Richtlinie 89/391/EWG 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 Richtlinie 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 Richtlinie sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit besonderen Funktionen bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz durch ihre Schutztätigkeiten 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 § 73 LVBG 2013.

Zu § 56:

Die gegenständliche Regelung soll in Umsetzung der Empfehlung xvi. des GRECOEvaluierungsberichts einen wirksamen dienstrechtlichen Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (so genannte „whistle blower“) schaffen. Da es sich bei Korruption in der Regel um ein so genanntes „opferloses Verbrechen“ handelt, es also in den seltensten Fällen ein physisches Opfer gibt, sondern vielmehr die Allgemeinheit unter den Folgen korruptiven Verhaltens zu leiden hat, sind Dienstgeber und Strafverfolgungsbehörden in ihrem Bemühen um Aufklärung und Verfolgung von korrupten Handlungen verstärkt auf Hinweise von Personen angewiesen, die solche in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar selbst erleben oder erlebt haben. Um zu verhindern, dass potentielle Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber davor zurückschrecken, bei Wahrnehmung korruptiver Handlungen eine entsprechende Meldung an den Dienstgeber zu erstatten, soll ein wirksamer Rechtschutz vor Repressalien als Reaktion auf die Erstattung einer Meldung geschaffen werden. In systematischer Hinsicht ist dieser Schutz als besondere Dienstpflicht der Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers konzipiert, gegenüber einem von dieser Bestimmung erfassten Hinweisgeber keine repressiven Maßnahmen zu ergreifen. Die verfahrensgesetzlich geschützten Rechte jener

Personen, die von einem solchen Hinweis - als Beschuldigte im weiteren Sinne - betroffen sind, werden dadurch keinesfalls berührt oder geschmälert.

Eine Abgrenzung jener strafrechtlich relevanten Handlungen, welche als Korruption betrachtet werden, hat der Gesetzgeber bereits mit dem in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, kodifizierten Zuständigkeitskatalog des genannten Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) geschaffen. Nur die Meldung solcher strafbarer Handlungen ist vom Schutzbereich des § 56 erfasst, dies jedoch unabhängig davon, ob die Meldung an die Dienststellenleitung oder an das BAK erfolgt, da § 5 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung bereits ein diesbezügliches Melderecht für Bundesbedienstete vorsieht.

Der Rechtsschutz setzt weiters - in enger Anlehnung an Art. 9 des Zivilrechtsübereinkommens gegen Korruption, BGBl. III Nr. 155/2006 - das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen voraus: Der Meldung hat ein „begründeter Verdacht“ (im Sinne des § 125 Abs. 1 LBDG 1997) zu Grunde zu liegen und sie hat „in gutem Glauben“ zu erfolgen. „Guter Glaube“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die oder der meldende Bedienstete, die von ihr oder ihm gemeldeten Tatsachen aus wahrscheinlichen Gründen als korrekt erachten konnte. Bereits leichte Fahrlässigkeit, beispielsweise das substanzlose „Anpatzen“ oder „Vernadern“ von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern in einem Ausschreibungsverfahren, schließt daher die Redlichkeit und damit den Schutz des § 56 aus.

Das Ausmaß des Rechtsschutzes wird in Anlehnung an § 19b Bgld. L-GBG definiert, welcher Bedienstete vor Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz schützt. Die Regelung bewirkt damit in erster Linie den Schutz vor motivmäßig verpönten Maßnahmen wie einer Entlassung oder Kündigung, Herabstufung oder einer anderen Zwangsmaßnahme.

Von diesem Schutz sind nicht nur die oder der meldende Bedienstete, sondern auch andere Bedienstete, die diese Meldung unterstützen, umfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich die oder der andere Bedienstete als Zeugin oder Zeuge oder durch ihr oder sein aktives Verhalten gegenüber dem Dienstgeber oder der oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Meldung und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des Dienstgebers andererseits bestehen.

Diese Regelung entspricht § 67a LBDG 1997.

Zu § 57:

Diese Regelungen setzen die Bestimmungen des Anhanges 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 § 74 LVBG 2013.

Zu § 58:

In § 58 wird der grundsätzliche Anspruch auf Erholungsurlaub geregelt. Als Urlaubsjahr wird das Kalenderjahr festgelegt. Abweichend von der bisherigen Rechtslage, die bei der Erhöhung des Urlaubsausmaßes auf das Dienstalter der Bediensteten abstellt, wird der Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß von der Erreichung des 43. Geburtstags abhängig gemacht. Das pro Kalenderjahr gebührende Ausmaß wird mit 25 bzw. 30 Arbeitstagen (30 bzw. 36 Werktage) festgelegt. Weiters wird normiert, dass das Urlaubsausmaß im ersten Dienstjahr aliquot berechnet wird. Ebenso findet eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes Anwendung, wenn in das Urlaubsjahr bestimmte Abwesenheiten vom Dienst fallen.

Da der Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß nicht vom Dienstalter, sondern vom Lebensalter abhängig ist, hat die Regelung in Abs. 5 für die Berechnung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs. 3, in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, Bedeutung. Weiters gelten die im vorangegangenen Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land verbrauchten Urlaube als im anschließenden Dienstverhältnis als verbraucht.

Zu § 59:

Diese Bestimmung räumt Menschen mit Behinderung einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub ein, dessen Ausmaß sich am Grad der Behinderung orientiert.

Die Regelung entspricht § 54 LVBG 2013.

Zu § 60:

§ 60 regelt die Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden für Bedienstete im Schicht- oder Wechseldienst bzw. für Bedienstete, die unregelmäßigen Dienst leisten. Das in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß vermindert sich entsprechend für Bedienstete, die nicht vollbeschäftigt sind bzw. erhöht sich entsprechend für Bedienstete, für die

ein verlängerter Dienstplan gilt. Bei Änderungen des Beschäftigungsausmaßes muss das in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß jeweils neu berechnet werden.

Die Bestimmung entspricht § 55 LVBG 2013.

Zu § 61:

§ 61 regelt den Verbrauch des Erholungsurlaubs. Jedem Urlaubsantritt hat eine Vereinbarung zwischen der oder dem Bediensteten und dem Dienstgeber voranzugehen. Dabei sind einerseits die dienstlichen Interessen und andererseits die persönlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten zu berücksichtigen. In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses ist der Urlaubsverbrauch nur aliquot, dh. ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat möglich.

Die Regelung entspricht § 57 LVBG 2013.

Zu § 62:

Liegen besonders berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann Bediensteten ein Vorgriff auf die Urlaubsansprüche des Folgejahres gewährt werden.

Die Regelung entspricht § 57 LVBG 2013.

Zu § 63:

In § 63 werden jene Fälle geregelt, in denen Bedienstete während eines Erholungsurlaubs erkranken, wegen der notwendigen Pflege bestimmter Angehöriger (§ 69 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4) an der Dienstleistung verhindert sind oder wegen eines Unfalls dienstunfähig werden. In diesen Fällen sind die Tage der Dienstverhinderung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Voraussetzung ist jedoch 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 § 58 LVBG 2013.

Zu § 64:

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 der Urlaubsverbrauch aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall oder wegen eines Beschäftigungsverbotes nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften nicht möglich war. Durch eine Karenz nach dem Bgld. MVKG wird der Ablauf der Verfallsfrist gehemmt.

Die Bestimmung entspricht § 59 LVBG 2013.

Zu § 65:

Liegen besondere dienstliche Rücksichten vor, kann eine Vereinbarung über den Urlaubsverbrauch durch eine einseitige Anordnung des Dienstgebers abgeändert werden. Entstehen den Bediensteten oder ihren nahen Angehörigen (§ 69) durch eine solche abändernde Verfügung Mehrauslagen, sind diese zu ersetzen.

Die Regelung entspricht § 60 LVBG 2013.

Zu §§ 66 bis 68:

§ 66 enthält Regelungen über die Dienstfreistellung oder Außerdienststellung von Mandatarinnen und Mandataren und entspricht im Wesentlichen § 18 LBDG 1997.

§ 67 enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Bewerbung um ein Mandat und rezipiert § 19 LBDG 1997.

§ 68 regelt die Außerdienststellung im Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern und entspricht § 20 LBDG 1997.

Zu § 69:

Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wird um Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben, erweitert, was auch in das bestehende Dienstrecht übernommen wird.

Ein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht unter der Voraussetzung der nachweislichen Dienstverhinderung wegen der notwendigen Pflege einer oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen. Die Pflege muss durch die oder den Bediensteten notwendig sein, dh. es müssen zwingende Gründe vorliegen, die die Pflege – insbesondere wegen Fehlens einer anderen geeigneten Pflegeperson – ausschließlich durch die oder den Bediensteten 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, die Lebensgefährtin oder der Lebensgefährte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner, Verwandte in gerader Linie, Geschwister, Stief-, Wahl- und

Pflegekinder und Kinder der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt.

Ein Anspruch besteht auch bei einer nachweislichen Dienstverhinderung wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl-, Pflege- oder Stiefkind oder Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus bestimmten Gründen (zB. wegen Spitalsaufenthalt) für diese Pflege ausfällt. Auch im Fall des stationären Aufenthalts von noch nicht zehnjährigen Kindern in einer Heil- und Pflegeanstalt besteht ein Anspruch auf Freistellen („Begleitungsfreistellung"). Damit genügt für unter zehnjährige Kinder der bloß stationäre Aufenthalt in einem Krankenhaus unabhängig von Art und Schwere der Erkrankung für die Begründung eines Freistellungsanspruches. Der Anspruch auf Pflege-, Betreuungs- und Begleitfreistellung gebührt für leibliche Kinder unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt.

Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit der oder des Bediensteten (40 Stunden) nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend bei Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus hat die oder der Bedienstete 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 verunfallten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, neuerlich an der Dienstleistung verhindert ist.

Regelung entspricht weitgehend § 69 LVBG 2013.

Zu § 70:

Der die Freistellung zur Sterbebegleitung einer oder eines nahen Angehörigen bzw. zur Betreuung eines schwersterkrankten Kindes regelnde § 70 entspricht im Wesentlichen § 71 LVBG 2013.

Diese Bestimmung schafft die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Sterbebegleitung naher Angehöriger und für eine Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebender schwersterkrankter Kinder. An dienstrechtlichen Maßnahmen stehen die bereits im Dienstrecht vorgesehenen Instrumente der Dienstplanerleichterung, der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit und der gänzlichen Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge zur Verfügung. Auf die jeweilige Maßnahme besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch. Näher geregelt sind der Kreis der der nahen Angehörigen, die Höchstdauer der jeweiligen Maßnahme, die Verlängerungsmöglichkeiten und die Anrechnung der gänzlichen Dienstfreistellung für zeitanhängige Rechte. Im Unterschied zur sonstigen Herabsetzung der Wochendienstzeit kann die Wochendienstzeit aus Anlass der Sterbebegleitung bzw. der Betreuung eines schwersterkrankten Kindes auch auf weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochendienstzeit herabgesetzt werden**.**

Zu § 71:

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.

Die Regelung entspricht § 49 LVBG 2013.

Zu § 72:

Diese Bestimmung regelt das Modell des Sabbaticals, eine Form der geblockten Teilzeitbeschäftigung. Die Rahmenzeit, die hiefür festzulegen ist, kann entweder zwei, drei, vier oder fünf Jahre betragen. Die 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 Voll- oder 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" iSd. Abs. 1 Z 1 – soll insbesondere Bereiche, 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 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 unentschuldigten Fernbleibens, endet das Sabbatical erst in dem Zeitpunkt, in dem der Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

Diese Regelung entspricht § 43 LVBG 2013.

Zu § 73:

Ein Sonderurlaub kann aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass gewährt werden, sofern der Gewährung keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen. Er darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen (Abs. 1 und 3). Ist auch nur eine dieser 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 anderenfalls leicht eine gleichheitswidrige Begünstigung von einzelnen Bediensteten eintreten kann. Die Bezüge werden während des Sonderurlaubs ungekürzt weitergezahlt (Abs. 2).

Die Bgld. Landesregierung hat Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlauben erlassen. Danach dürfen bei bestimmten Anlässen (zB. Geburt, Eheschließung, Übersiedlung, Tod, Prüfung) Sonderurlaube bestimmten Ausmaßes mit vorheriger oder ohne vorherige Genehmigung in Anspruch genommen werden.

Die Regelung des Sonderurlaubs entspricht jener in § 62 LVBG.

Zu § 74:

Der oder dem Bediensteten kann ein Karenzurlaub, das ist ein Urlaub unter Entfall der Bezüge, gewährt werden. Der Karenzurlaub ist antragsbedürftig und darf nur gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen (Abs. 1).

Im Fall des Abs. 2 ist eine ex-lege-Karenzierung vorgesehen.

Karenzurlaube dürfen eine Gesamtdauer von zehn Jahren nicht übersteigen (Abs. 3), jedoch gelten für aus bestimmten Anlässen gewährte Karenzurlaube, zB. zur Betreuung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes, Sonderbestimmungen (Abs. 4).

Diese Regelung entspricht dem geltenden § 63 LVBG 2013.

Zu § 75:

Mit dieser Bestimmung wird für Bedienstete die Möglichkeit geschaffen, einen Karenzurlaub zum Zweck 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 Bgld. MVKG fiktiv herangezogen. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter kann der oder die Bedienstete Beginn und Dauer des Karenzurlaubs frei wählen (zB. direkt nach der Geburt oder erst nach einem Sonder- oder Erholungsurlaub). Im Falle von Mehrlingsgeburten gebührt nur ein Frühkarenzurlaub. Das Ausmaß des Frühkarenzurlaubs kann bis zu vier Wochen betragen. Einzige Anspruchsvoraussetzung ist – neben dem Antrag, der spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt zu melden ist – der gemeinsame Haushalt mit Mutter und Kind. Die Bediensteten haben bei Vorliegen dieser Voraussetzungen einen Anspruch auf Gewährung des Frühkarenzurlaubs. Der Rechtsanspruch auf einen unbezahlten Karenzurlaub besteht auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben. Auch Personen, die ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptieren, haben die Möglichkeit, einen Frühkarenzurlaub in Anspruch zu nehmen. In dienst- und besoldungsrechtlicher Sicht in dieser 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 Bgld. MVKG und verkürzt daher nicht die Väterkarenz. Unabhängig von dieser Frühkarenzurlaubsregelung bleibt es Bediensteten unbenommen, nach den bestehenden Regelungen Karenz nach dem Bgld. MVKG, insbesondere aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen.

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 64 LVBG 2013.

Zu § 76:

§ 76 orientiert sich an § 65 LVBG 2013, wobei bislang verwendete Ausdrücke durch diskriminierungsfreie Formulierungen ersetzt werden.

Durch diese Bestimmung wird einer oder einem Bediensteten das Recht eingeräumt, zur Pflege eines Kindes mit Behinderung unter den 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. Ein Anspruch auf Karenzurlaub zur Pflege gebührt auch für demenziell erkrankte oder minderjährige Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1. Diese Karenzurlaube werden mit dem Tag des Wiederantritt des Dienstes zur Hälfte für alle von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Rechte wirksam.

Zu § 77:

Gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 gebührt Personen, die eine Bildungskarenz gemäß § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) 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 landesgesetzlichen Regelungen ist wie eine Bildungskarenz nach § 11 AVRAG zu behandeln (§ 26 Abs. 5 AlVG). Die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes sind auf Landesbedienstete nicht anzuwenden. Um dieser Benachteiligung Einhalt zu gebieten, wird durch die Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungskarenz zwischen Land und Bediensteten die Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen mit Anspruch auf Weiterbildungsgeld geschaffen. Wie bei einem Karenzurlaub entfallen auch während der Zeit der Bildungskarenz die Bezüge der oder des Bediensteten. 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 § 68 LVBG 2013.

Zu § 78:

§ 78, der die Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz regelt, orientiert sich an § 67 LVBG 2013.

Die 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 Bediensteten von ihrem oder seinem Arbeitsplatz. Für Bedienstete, 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 (§ 94 Abs. 2 Z 4) ist die Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes bei Vertragsbediensteten allerdings nur durch eine Änderungskündigung möglich.

Zu § 79:

Durch die den 9. Abschnitt einleitende Bestimmung werden die zentralen Regelungsinhalte, die das Recht der Bediensteten auf Besoldung ausmachen, definiert.

Die in der Anlage 1 vorgesehenen Einreihungspläne sowie die in der Anlage 2 geregelten Gehaltsschemata und Gehaltsbänder spiegeln die Ergebnisse der das Herzstück der Dienstrechts- und Besoldungsreform bildenden Funktionsbewertung wider.

Im Rahmen der Funktionsbewertung wurden sämtliche Dienstposten (Stellen) des Landes von mehreren parallel arbeitenden interdisziplinär zusammengesetzten Bewertungsteams bewertet. Die Bewertung der Stellen erfolgte nach einheitlichen sachlichen Kriterien auf Grundlage der mit den Stellen jeweils verbundenen Anforderungsarten wie z.B. Wirkungsbereich, Entscheidungskompetenz, Fachkompetenz oder Führungskompetenz. Nach diesen Kriterien sind die einzelnen Stellen auf der Grundlage aktueller Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen und Organigramme an Hand der in der Anlage 1 vorgesehenen Beschreibung der Modellfunktionen einer Berufsfamilie, einer Modellfunktion und einer Modellstelle zuzuordnen (vgl. dazu § 28 sowie die Anlage 1).

Auf der Grundlage der Anlage 1 werden die Berufsfamilien und Modellfunktionen den in der Anlage 2 geregelten Gehaltsschemata B1 bzw. B2 zugeordnet. Die konkrete Aufteilung dieser Berufsfamilien und Modellfunktionen auf die Gehaltsschemata B1 und B2 erfolgt durch die Anlage 1. Auch die graphische Darstellung der Einreihungspläne für Gehaltsschemata B1 und B2 ist in der Anlage 1 vorgesehen. Aus dieser Anlage ergibt sich auch die Zuordnung der Modellfunktionen zu einem oder mehrerer Gehaltsbänder des betreffenden Gehaltsschemas. Während sich Modellfunktionen über mehrere Gehaltsbänder eines Gehaltsschemas erstrecken können, sind einzelne Modellstellen stets nur einem Gehaltsband zugeordnet. Die Festlegung der Modellstellen innerhalb der

Modellfunktion hat durch die Modellstellen-Verordnung zu erfolgen (vgl. dazu § 28 Abs. 2). Die Aufteilung der Berufsfamilien und Modellfunktionen erfolgte nach folgenden Gesichtspunkten:

Das Gehaltsschema B1 kann als allgemeines Gehaltsschema der Verwaltung angesehen werden. Das Gehaltsschema B2 fasst den Gesundheitsbereich zusammen.

In den Gehaltstabellen der Anlage 2 sind die Gehaltsbeträge der den Schemata B1 und B2 zugeordneten Gehaltsbänder festgesetzt. Die Gehaltstabellen sind nach folgenden einheitlichen Gesichtspunkten aufgebaut:

Jedes Gehaltsband besteht aus 11 Gehaltsstufen, die in den Zeilen der Gehaltstabelle dargestellt sind. Demgegenüber sind die verschiedenen Gehaltsbänder in den Spalten der Gehaltstabellen dargestellt. Der konkrete aus der besoldungsrechtlichen Stellung einer bzw. eines Bediensteten abzuleitende Gehaltsbetrag ist aus den Gehaltstabellen anhand der Zuordnung der bzw. des betreffenden Bediensteten zu einem Gehaltsschema und zu einem bestimmten Gehaltsband (Einreihung) sowie zu einer bestimmten Gehaltsstufe (Einstufung) abzulesen (zB. entspricht die Zuordnung zu Gehaltsschema B1, Gehaltsband B1/1, Gehaltsstufe 1 einem Gehaltsbetrag von 2.450 Euro).

In jedem Gehaltsschema sind im ersten Gehaltsband (das Gehaltsband des betreffenden Gehaltsschemas mit der niedrigsten Bezeichnung B1/1, B2/1) jeweils die geringsten und im letzten Gehaltsband (das Gehaltsband des betreffenden Gehaltsschemas mit der höchsten Bezeichnung B1/26, B2/26) die höchsten Gehaltsbeträge vorgesehen. Auch bei den dazwischenliegenden Gehaltsbändern kann aus der Bezeichnung des Gehaltschemas auf die in Relation zu den übrigen Gehaltsbändern des Gehaltsschemas gegebene Gehaltshöhe und damit auf das Ergebnis der Funktionsbewertung der dem betreffenden Gehaltsband zugeordneten Modellstelle geschlossen werden (zB. sind die dem Gehaltsband B1/10 zugeordneten Gehaltsbeträge in jeder Gehaltsstufe niedriger als die dem Gehaltsband B1/11 zugeordneten Gehaltsbeträge gleicher Stufe, weil die dem Gehaltsband B1/11 zugeordneten Modellstellen bei der Funktionsbewertung höher bewertet wurden als die dem Gehaltsband B1/10 zugeordneten Stellen).

Im Gehaltsschema B1 und B2 sind jeweils 26 Gehaltsbänder vorgesehen.

Zu Abs. 2 und 3:

Bei Beginn des Dienstverhältnisses hat neben der Zuordnung zu einer Modellstelle und der damit verbundenen Zuordnung zu einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband auch die Einstufung im betreffenden Gehaltsband zu erfolgen. Bedienstete, die keine anrechenbaren Vordienstzeiten aufzuweisen haben, sind bei Beginn des Dienstverhältnisses in die Gehaltsstufe 1 einzustufen.

Höhere Gehaltsstufen können im Weg des Erfahrungsanstieges erreicht werden. Voraussetzung dafür ist stets die Vollendung der für den Erfahrungsanstieg erforderlichen vorgesehenen Verweildauer in der jeweiligen Gehaltsstufe. Die für den Erfahrungsanstieg erforderliche Dienstzeit wird durch die in Abs. 3 für die Gehaltsstufen aller Gehaltsschemata und Gehaltsbänder einheitlich festgesetzte Verweildauer bestimmt. Diese beträgt in den Gehaltsstufen 1 bis 5 jeweils zwei Jahre, in den Gehaltsstufen 6 und 7 jeweils drei Jahre, in der Gehaltsstufe 8 vier Jahre und in den Gehaltsstufen 9 bis 10 jeweils 5 Jahre.

Daraus ergibt sich, dass für das Erreichen der Gehaltsstufe 2 eine Dienstzeit von zwei Jahren, für das Erreichen der Gehaltsstufe drei eine Dienstzeit von 4 Jahren, usw erforderlich ist.

Die mit dem Fortschreiten der Dienstzeit länger werdende Verweildauer trägt im Zusammenhang mit den moderaten Gehaltszuwachs beim Erfahrungsanstieg wesentlich zum Abflachen der Gehaltskurven im Vergleich zum bisherigen Besoldungssystem, das mit wenigen Ausnahmen noch von regelmäßigen, zweijährigen Vorrückungen (Biennien) geprägt ist, bei. Es entspricht nämlich der allgemeinen Lebenserfahrung, dass nach dem Erreichen einer bestimmten Zeit in einer Funktion kein wesentlich neuer Erkenntnisgewinn und keine weitere Steigerung der Dienstleistung mehr eintritt. Die Abkehr vom Senioritätsprinzip soll den Anreiz bei den Bediensteten, höher bewertete Aufgaben und Funktionen zu übernehmen, erhöhen und dadurch die Mobilität im neuen Besoldungssystem gefördert werden.

Der mit dem Erreichen einer höheren Gehaltsstufe verbundene Erfahrungsanstieg soll nicht in allen Gehaltsbändern durchgängig mit einem Gehaltszuwachs verbunden und in diesem Sinn besoldungswirksam sein. Erfahrungsgemäß steigt mit der Komplexität der mit einer einzelnen Modellstelle verbundenen Aufgaben auch das Entwicklungspotential, das sich im Lauf der Dienstzeit entfalten kann. Deshalb ist in den Gehaltsbändern denen höher bewertete Modellstellen zugeordnet sind, eine größere Anzahl an besoldungswirksamen Erfahrungsanstiegen vorgesehen, als dies für die niedriger bewerteten Modellstellen entsprechenden Gehaltsbänder der Fall ist. Nicht besoldungswirksame Erfahrungsanstiege ergeben sich aus der Anlage 2, wenn aufeinanderfolgenden Gehaltsstufen eines Gehaltsbandes idente Gehaltsbeträge zugeordnet sind.

Zu Abs. 4, 5 und 6:

Abs. 4 normiert, dass dem Tag der Aufnahme vorangegangene Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit für den Erfahrungsanstieg im tatsächlichen Ausmaß angerechnet werden können, soweit die einschlägige Berufstätigkeit nicht mehr als 10 Jahre zurückliegt. Ob diese Tätigkeiten selbstständig oder unselbstständig ausgeübt wurden, spielt für die Anrechenbarkeit keine Rolle. Auch wird bei der Anrechnung nicht mehr danach unterschieden, ob die Vordienstzeiten bei einer (inländischen) Gebietskörperschaft oder in der Privatwirtschaft erworben wurden. Maßgebend dafür, ob eine Tätigkeit als Vordienstzeit anrechenbar ist, ist ausschließlich ob es sich dabei um eine einschlägige Berufstätigkeit handelt. Eine Berufstätigkeit ist einschlägig, wenn durch sie fachliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben wurden, wodurch bereits mit Aufnahme der Tätigkeit des betreffenden Arbeitsplatzes eine fachlich höhere Qualität des Arbeitserfolges zu erwarten ist, als ohne diese zusätzlichen Zeiten der Vortätigkeit.

Diese ist anhand jener Tätigkeiten zu beurteilen, die mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind, die die bzw der Bedienstete am Tag der Aufnahme innehatte. Welche Aufgaben mit dem konkreten Dienstposten verbunden sind, ist der für jeden Dienstposten vorliegenden Stellenbeschreibung zu entnehmen.

Wird zB. eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter für die Tätigkeit als Tischlerin bzw Tischler beim Land Burgenland aufgenommen, können ihr bzw. ihm ausschließlich Zeiten einer solchen Tätigkeit als berufseinschlägig angerechnet werden, nicht jedoch andere Beschäftigungszeiten wie zB. die Tätigkeit als Gärtnerin bzw. Gärtner oder Portierin bzw. Portier.

Abs. 5 regelt wie lange eine Anrechnung einschlägiger Berufstätigkeit zulässig ist sowie die Fristen, die in diesem Zusammenhang eingehalten werden müssen.

Abs. 6 normiert, dass sofern es zur Gewinnung einer besonders qualifizierten und erfahrenen Person (zB. bei Vorliegen von Zusatzausbildungen oder –qualifikationen, die für die Aufgabenerfüllung besonders wertvoll sind) in Mangelberufen für eine bestimmte Modellstelle notwendig ist, kann die bzw. der Bedienstete anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis in einer höheren Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der Modellstelle, der ihr bzw sein Arbeitsplatz zugeordnet ist, eingereiht werden, als jene Gehaltsstufe, die sich bei Anwendung von Abs. 2 bis 4 ergibt.

Zu Abs. 7, 8, 9 und 10:

Eine wesentliche Zielsetzung des neuen Dienst- und Besoldungsrechtes ist es, die Mobilität der Bediensteten zu fördern und die Durchlässigkeit des Systems zu erhöhen. Dem Wesen einer funktionsorientierten Besoldung entspricht es, dass bei Übernahme der Aufgaben einer höher bewerteten Modellstelle erheblich rascher als bisher eine der neuen Verwendung entsprechende Entlohnung zu erfolgen hat. Eine der neuen Verwendung entsprechende Entlohnung ist aber auch im umgekehrten Fall, wenn nämlich die für die höhere Bewertung maßgebenden Aufgaben nicht mehr erfüllt werden (können) angebracht, weshalb die starren Rahmenbedingungen für Überstellungen in niedrigere Verwendungsgruppen des bisherigen Besoldungssystems nicht in das neue Besoldungssystem übernommen werden sollen. Um das neue Besoldungssystem in diesem Zusammenhang auch in terminologischer Hinsicht klar von den bestehenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugrenzen, werden die besoldungsrechtlich relevanten Verwendungsänderungen im neuen System als Höherreihung, wenn damit ein höheres Gehalt verbunden ist, als Rückreihung, wenn damit ein niedrigeres Gehalt verbunden ist und als Umreihung, wenn damit keine Auswirkung auf das Gehalt verbunden sind, bezeichnet.

Umreihungen gemäß Abs. 7 von einer Modellstelle zu einer gleich bewerteten und daher dem gleichen Gehaltsband zugeordneten Modellstelle haben, wenn sie mit keinem Wechsel des Gehaltsschemas verbunden sind, keine Änderungen der besoldungsrechtlichen Stellung zur Folge. Das heißt, dass sich durch die Umreihung weder die besoldungsrechtliche Einreihung in das Gehaltsband noch die Einstufung in diesem Gehaltsband noch der für das Erreichen der höheren Gehaltsstufe maßgebende Zeitraum ändern. Wenn dagegen mit der Umreihung ein Wechsel des Gehaltsschemas verbunden ist, hat dies zwangsläufig eine Zuordnung zum neuen Gehaltsschema und zum neuen Gehaltsband zur Folge. Dort ist die bzw der Bedienstete in jene Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der neuen Modellstelle einzustufen, die betragsmäßig der zu diesem Zeitpunkt gebührenden Gehaltsstufe entspricht oder wenn eine solche nicht vorhanden ist, im geringsten Ausmaß überschreitet.

Höherreihungen (nach der alten Rechtslage Überstellungen in eine höhere Entlohnungsgruppe) bewirken regelmäßig die Einreihung in das der höher bewerteten Modellstelle zugeordnete Gehaltsband. Die Einstufung im neuen Gehaltsband hat in jene Gehaltsstufe zu erfolgen, die einen im Vergleich zum bisherigen Gehalt der bzw. des Bediensteten um zumindest 1,5% bei Einreihung in ein Gehaltsband 1 bis 5, bei Einreihung ab dem Gehaltsband 6 um 3 % und bei Zuordnung eines Arbeitsplatzes der Berufsfamilie „Führung“ und der Berufsfamilie „Führung Gesundheit“ im Gehaltsschema B1 sowie bei der Zuordnung eines Arbeitsplatzes der Berufsfamilie „Ärzte“ in die Modellfunktionen „Erste Führungsebene“ und „Ärztliche Leitung“, bei der Berufsfamilie „Pflege“ in die Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ und bei der Berufsfamilie „MTD“ in die Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ im Gehaltsschema B2 um 5 % , über der zu diesem Zeitpunkt gebührenden Gehaltsstufe der bisherigen Verwendung entspricht oder wenn betragsmäßig nicht besteht, im geringsten Ausmaß überschreitet. Eine Einstufung kann jedoch maximal in die letzte Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der neuen Modellstelle erfolgen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Bedienstete, die höher Bewertete Aufgaben übernehmen, dadurch auch einen unmittelbar spürbaren Gehaltszuwachs erhalten. Durch die dargestellten Veränderungen der besoldungsrechtlichen Stellung im Zusammenhang mit Höherreihungen verliert die Dienstzeit, auf deren Grundlage die Einstufung bei Dienstbeginn erfolgt ist und die für die Zeitpunkte des Erfahrungsanstiegs im Gehaltsband, in das die bzw. der Bedienstete bei Dienstbeginn eingereiht

war, maßgebend war, ihre zentrale Bedeutung als das allein bestimmende Element für die Einstufung im Gehaltsband.

Ab dem Zeitpunkt der (erstmaligen) Höherreihung kann aus den angerechneten Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit und der Dienstzeit nicht mehr auf die Einstufung im neuen Gehaltsband geschlossen werden.

Abs. 9 normiert die Einstufung im Falle einer Rückreihung (Verwendungsänderung durch Zuweisung eines niederwertigeren Arbeitsplatzes) und unterscheidet dabei zwischen drei Fällen. Der Bedienstete erhält im Gehaltsband der neuen Modellstelle

1. jene Gehaltsstufe, die sich ergibt, wenn die am Tag vor der Rückreihung maßgebende Dienstzeit und eine einschlägige Berufstätigkeit gemäß Abs. 5 im neuen Gehaltsband berücksichtigt wird
2. bei Rückreihung in ein Gehaltsband einer Modellstelle, in die sie bzw. er bereits früher eingereiht war, abweichend von Z 1, jene Gehaltsstufe, die sich ergibt, wenn die seither erfolgte(n) Verwendungsänderung(en) unterblieben wäre(n)
3. bei Rückreihung nach zumindest einer Höherreihung in ein Gehaltsband einer Modellstelle, in die sie bzw. er bisher noch nicht eingereiht war, abweichend von Z 1 und Z 2 jene Gehaltsstufe, die sich ergibt, wenn die letzte Höherreihung sowie allfällige seither erfolgte Verwendungsänderungen unterblieben wären und sie bzw er stattdessen aus dem sich daraus ergebenden Gehaltsband direkt in das neue Gehaltsband eingereiht worden wäre.

Abs. 10 normiert, dass bei der Vergleichsberechnung gemäß Abs. 7 und 8 Basis die betreffenden Gehälter ohne die allenfalls darin enthaltene Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen und die Erschwernisabgeltung sind (siehe dazu § 91 Abs. 9). Bei der Umreihung (Abs. 7) gelten Zeiten der Verweildauer in der bisherigen Gehaltsstufe als Zeiten der Verweildauer in der übergeleiteten Gehaltsstufe.

In Abs. 11 wird festgehalten, dass unter Monatsbezug das Monatsgehalt zuzüglich der Kinderzulage und Ergänzungszulage zu verstehen ist.

Zu § 80:

Der bzw dem Bediensteten gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in Höhe von 50% des Monatsbezuges, die ihr bzw ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht die oder der Bedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt nicht im vollen Genuss des vollen Monatsgehaltes (zB. wegen Karenzurlaub, Teilzeitbeschäftigung) so gebührt ihr bzw. ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Die Bediensteten erhalten somit sämtliche Bestanteile des Monatsbezugs 14 mal pro Kalenderjahr.

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen § 20 Abs. 2 LVBG 2013.

Zu § 81:

Diese Bestimmung sieht für Bedienstete eine Kinderzulage unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Höhe wie für Landesvertragsbedienstete nach § 27 LVBG 2013 vor.

Zu § 82:

Dies regelt den Fall, dass Bedienstete vorübergehend höherwertig (Abs. 1) bzw probeweise (Abs. 2) verwendet werden. In Abs. 1 wird als Klarstellung angeführt, dass dies nicht gilt, wenn die Wahrnehmung höherwertiger in der Stellvertreterfunktion enthalten ist (zB. Stellvertreterin bzw. Stellvertreter der Abteilungsvorständin bzw des Abteilungsvorstandes).

Zu § 83:

Trotz des grundsätzlichen Bekenntnisses zu einer funktionsorientierten Entlohnung soll der mit einer Rückreihung verbundene Gehaltsverlust in bestimmten Fällen, nämlich bei Rückreihungen im Zusammenhang mit Organisationsänderungen, bei Rückreihungen auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen der bzw des Bediensteten, die auf einen Arbeitsunfall oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen ist und bei Rückreihungen, die im wichtigen dienstlichen Interesse erfolgen, aus Gründen des Vertrauensschutzes sowie aus sozialen Erwägungen mit 20% limitiert werden. Keine Ergänzungszulage ist vorgesehen, wenn die Rückreihung auf Antrag oder mit schriftlicher Zustimmung der bzw. des Bediensteten (§ 31 Abs. 5 Z 1) oder aus anderen von der bzw. dem Bediensteten zu vertretenden Gründen (§ 31 Abs. 5 Z 3 und 5) erfolgt.

Die Ergänzungszulage gebührt in der Höhe der Differenz zwischen dem um 20% verminderten Monatsgehalt am Tag vor der Rückreihung und dem sich aus der Einstufung im neuen Gehaltsband ergebenden Monatsgehalts nach der Rückreihung. Bei der Ermittlung der Gehaltsminderung und der Gehaltsdifferenz sind Basis die betreffenden Gehälter ohne die allenfalls enthaltene Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen und die Erschwernisabgeltung.

Der Anspruch auf Ergänzungszulage nach Abs. 1 erlischt spätestens drei Jahre nach der Rückreihung.

Zu § 84:

Die oder der Bedienstete hat grundsätzlich Anspruch auf die volle Höhe der Bezüge. § 84 sieht für nicht vollbeschäftigte Bedienstete eine Kürzung des Monatsbezuges auf den jeweiligen Prozentsatz des Beschäftigungsausmaßes vor. Ausnahmen gelten allerdings für die Kinderzulage, die auch bei Teilzeitbeschäftigung

ungekürzt gebührt. Der in den Monatsbezügen enthaltene Anteil für zeitliche Mehrleistungen hat aber nicht bloß aliquot, sondern zur Gänze zu entfallen (siehe dazu § 91 Abs. 9).

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen § 45 LVBG 2013.

Zu § 85:

Die § 85 regelt die besoldungsrechtliche Behandlung von einer teilweisen Außerdienststellung von Mitgliedern des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages.

Zu § 86:

§ 86 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 Monatsbezug entspricht, einen Teil ihres oder seines Monatsbezugs für die Phase der Freistellung an, in der weiterhin das Monatsentgelt im durchschnittlichen Ausmaß ihrer oder seiner Wochendienstzeit während der gesamten Rahmenzeit gebührt. Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.

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 Monatsbezugs 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 Vollzeitbezugs entspricht damit der Gesamtdienstleistung im Ausmaß von 350 % der Volldienstleistung, jeweils über fünf Jahre gemessen.

Nicht aliquotiert werden dagegen Vergütungen und Leistungen, da bei diesen die für eine Aliquotierung erforderliche Prognose über die gesamte Rahmenzeit nicht möglich ist. Vergütungen und Leistungen gebühren daher während der Dienstleistungsphase voll, während der Freistellung dagegen gar nicht. Während der Freistellung besteht kein Anspruch auf Vergütungen und Leistungen abgesehen von einer allfälligen Treueprämie.

Abs. 4 sieht eine Neuberechnung der Bezüge 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 im Wesentlichen § 44 LVBG 2013.

Zu § 87:

Diese Bestimmung regelt in Abs. 1 bis 5 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 anderweitige Einkünfte anrechnen zu lassen. Für Teile eines Monats wird das Monatsentgelt in der Weise berechnet, dass der verhältnismäßige Teil für den Rumpfmonat gebührt. Die Abs. 1 bis 5 entsprechen im Wesentlichen § 38 LVBG 2013.

Abs. 6, 7 und 8 normieren die Fälle, wann die Bezüge der oder des Bediensteten entfallen (zB. Karenz nach dem Bgld. MVKG, Tätigkeitsverbot gemäß § 220b Strafgesetzbuch, eigenmächtige Abwesenheit vom Dienst).

Zu § 88:

§ 88 regelt die Ansprüche der Bediensteten bei Dienstverhinderungen wegen Krankheit, Unfall und wegen sonstiger Gründe. Dadurch kommt es im Gegensatz zur alten Rechtslage (Ansprüche bei Dienstverhinderung gem. § 48 LVBG 2013) zu einer gänzlichen Neuregelung der Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung und damit zu einer Annäherung an das in der Privatwirtschaft geltende Entgeltfortzahlungsgesetz.

Zu § 89:

Diese Bestimmung legt als Auszahlungstermine des Monatsbezugs 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 § 39 LVBG 2013.

Zu § 90:

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 Bedienstete Klage einbringen, ansonsten die Unterbrechung der Verjährungsfrist nicht als eingetreten gilt, wobei in diesem Zusammenhang bestimmte Fristen zu beachten sind.

Diese Regelung entspricht § 40 LVBG 2013.

Zu § 91:

In den Regelungen §§ 91 bis 105 werden nur jene im LVBG 2013 vorgesehenen Nebengebührenregelungen in das neue Besoldungssystem übernommen, die auch im neuen Besoldungssystem erforderlich sind und daher auch im Anwendungsbereich des LBedG 2020 gesondert abzugelten sind.

Diese Beurteilung trifft insbesondere Reisegebühren (§ 97) und Kostenersätze (§ 96), die jeweils nur den Ersatz eines im Zusammenhang mit einer Dienstreise bzw sonst im Zusammenhang mit der Dienstleistung entstandenen Mehraufwandes dienen. Letzterer mit der Einschränkung, dass eine Pauschalierung absolut unzulässig ist und zur Klarstellung wurde angefügt, dass ein Kostenersatz im Zusammenhang mit Verschmutzungen jedenfalls keinen Anspruch auf Kostenersatz begründet. Weiter sieht auch das LBedG 2020 arbeitszeitbezogene Vergütungen vor (Überstundenvergütungen gemäß § 92, Sonn- und Feiertagsvergütung § 93, Journaldienstvergütung § 94, Bereitschaftsentschädigung § 95). Weiters sind im neuen Besoldungsrecht auch Vergütungen für Nebentätigkeiten (§ 99) vorgesehen.

Nicht im neuen Besoldungssystem vorgesehen sind insbesondere Leistungszulagen, durch die nur die mit dem Dienstposten verbundenen Leistungsanforderungen abgegolten werden sollten. Weiters sollen auch die im bestehenden Besoldungsrecht vielfach vorgesehen, Schutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen nicht in das neue Besoldungssystem übertragen werden, zumal für die bestehenden Nebengebührenregelungen maßgebenden Aspekte, soweit sie auch im neuen Besoldungssystem relevant sind, im Rahmen des Bewertungsprozesses berücksichtigt wurden.

Abs. 3 stellt klar, dass ein Anspruch auf eine einmal vorgenommene Pauschalierung nicht besteht.

Abs. 7 normiert weiters, dass eine pauschalierte Vergütung jederzeit ohne Zustimmung der bzw. des Bediensteten durch Dienstgebererklärung mit deren Zustellung folgenden Monatsersten neu bemessen oder aufgehoben werden kann. Dazu ist keine Änderung des zu Grunde liegenden Sachverhaltes notwendig. Eine Neubemessung kann somit auch mit Null vorgenommen werden.

Abs. 9 normiert, dass in den Gehaltsbändern B1/15 bis B1/26 des Schemas B1 mit dem Monatsgehalt alle zeitlichen Mehrleistungen (§§ 92 bis 95) abgegolten sind. Dabei ist in Abs. 9 eine Tabelle angeführt, welcher Prozentsatz des jeweiligen Monatsgehalts im Schema B1 als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen gilt.

Gemäß Abs. 10 gelten bei der Zuordnung zu einem Arbeitsplatz der Berufsfamilie Infrastruktur im Schema B1 bzw. zu einem Arbeitsplatz der Modellfunktion Führung VI und V alle Bereitschaftsdienste bereits mit dem aus der Zuordnung zur Berufsfamilie Infrastruktur bzw. zu den Modellfunktionen Führung VI und Führung V zugehörigen Monatsgehalt als abgegolten. Dh. eine Bedienstete bzw ein Bediensteter, der der Berufsfamilie Infrastruktur des Schemas B1 zugeordnet ist, hat keinen Anspruch auf eine Abgeltung gemäß § 95 (Bereitschaftsentschädigung), da

dies bereits mit allen Monatsgehältern seiner Berufsfamilie abgegolten ist. Gleiches gilt für Bedienstete, die der Modellfunktion Führung VI und V zugeordnet sind.

Zu § 92:

§ 92 regelt die Abgeltung von Überstunden an Werktagen in finanzieller Form.

Abs. 1 sieht im 1. Fall die rein besoldungsmäßige Abgeltung von Überstunden in Form der Grundvergütung und einen Überstundenzuschlag vor; im 2. Fall die Abgeltung in Freizeit und besoldungsmäßig nur den Überstundenzuschlag.

Abs. 2 regelt die Bemessungsgrundlage und den Bemessungsmodus für die Bemessung der Grundvergütung.

Abs. 3 sieht einen 25 %-igen Zuschlag für Teilbeschäftige bis zum vollen Beschäftigungsausmaß und für die vollbeschäftigten Bediensteten einen 50 %igen Zuschlag der Grundvergütung vor. Ein höherer Zuschlag während der Nachtzeit, wie im Altrecht, ist nicht vorgesehen.

Abs. 4 enthalten Bestimmungen über den Zeitpunkt der Gebührlichkeit und über den Abrechnungszeitraum der Überstundenvergütung.

Abs. 5 schließt - wie bisher - sowohl Freizeitausgleich als auch eine Überstundenvergütung für die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen aus.

Zu § 93:

Die Abs. 1 bis 3 regeln den Anspruch auf Sonn- und Feiertagsvergütung und die Bemessung dieser. Die Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- und Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung. Sie besteht wie die Überstundenvergütung aus einer Grundvergütung und einem Zuschlag. Die Grundvergütung ist in gleicher Weise zu ermitteln wie bei der Überstundenvergütung. Der Zuschlag beträgt – abweichend zur alten Rechtslage – 100 %. Zu einer Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung kommt es nun nicht mehr.

Abs. 4 stellt klar, dass Bedienstete, die an Sonn- und Feiertagen im Rahmen eines Schicht- und Wechseldienstes turnusmäßig Sonn- und Feiertagsdienst leisten und ihnen hierfür eine Ersatzruhezeit gewährt wird, diesfalls der dienstplanmäßige Dienst an Sonn- und Feiertagen als Werktagsdienst gilt. Werden diese Bediensteten während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so liegen Sonn- und Feiertagsüberstunden vor, die mit einer Sonn- und Feiertagsvergütung mit entsprechenden Zuschlägen abzugelten ist.

Zu § 94:

Die Journaldienstzulage nach § 94 und die Bereitschaftsentschädigung nach § 95 unterscheiden sich im Wesentlichen dadurch, dass durch die Journaldienstzulage sowohl die Anwesenheit in der Dienststelle als auch fallweise Erbringung von Leistungen abgegolten wird, während die Bereitschaftsentschädigung nur so lange gebührt, als der Bedienstete sich bereitzuhalten hat, ohne Dienst zu leisten in diesen Bereichen, jedoch im Falle der Heranziehung zur Dienstleistung Normaldienst bzw. die Erbringung einer Überstunde vorliegt. Bei der Höhe der Festsetzung ist daher nicht nur auf das zeitliche Ausmaß, sondern auch auf die Intensität und Häufigkeit der Heranziehung zu Leistungen während des Journaldienstes Bedacht zu nehmen. Bei den Bereitschaftsentschädigungen liegt dagegen nur eine Vergütung für die Kürzung der Freizeit vor, die je nach der Stärke des Eingriffs in die persönliche Freizügigkeit abgestuft sein soll. Bei der Bemessung ist § 91 Abs. 10 zu berücksichtigen.

Diese Regelung entspricht § 46 Abs. 1 LVBG 2013.

Zu § 95:

§ 95 regelt die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Bereitschaftsentschädigung und die Bemessung dieser. Eine Bereitschaftsentschädigung gebührt jenen Bediensteten, die außerhalb der dienstplanmäßigen Dienstzeit Bereitschaftsdienst (Dienststellen-, Wohnungs-, Rufbereitschaft) zu leisten haben. Die Entschädigung nach § 80 ersetzt für die Zeit, während der die Bereitschaft andauert, die in den §§ 92 bis 94 vorgesehenen Vergütungen. Davon zu unterscheiden ist die Zeit in der der bzw. die Bedienstete (während des Bereitschaftsdienstes) tatsächlich Arbeitsleistung erbringt: Für diese Zeit gebühren ihm oder ihr an Stelle der Bereitschaftsentschädigung die entsprechenden Vergütungen nach den Bestimmungen der §§ 92 und 93.

Die Bemessung der Bereitschaftsentschädigung hat sich nach der Dauer der Bereitschaft und nach der Intensität der Heranziehung zu richten. Die Intensität ist daher bei stärkeren Eingriffen in die persönliche Freizeitgestaltung, etwa bei einer Dienststellenbereitschaft, eine höhere als etwa bei der Leistung von Rufbereitschaft.

Im diesem Zusammenhang ist § 91 Abs. 10 zu beachten, der einen Anspruch auf eine zusätzliche Bereitschaftsentschädigung ausschließt.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 46 Abs. 1 LVBG 2013.

Zu § 96:

Die im bestehenden Recht bestehende Aufwandsentschädigung wird nunmehr durch den Kostenersatz abgelöst. Durch die terminologische Neufassung, soll die Abgrenzung zur Aufwandsentschädigung im Altrecht, deutlich werden. Eine Pauschalierung des Kostenersatzes ist jedenfalls unzulässig ist und auch ein Ersatz des

Mehraufwandes, der durch Verschmutzung bei der Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitsplatzes entstehen begründet aufgrund der ausdrücklichen Bestimmung gemäß Abs. 3 keinen Anspruch auf Kostenersatz. ZB. scheidet dadurch eine an das Altrecht angelehnte Schmutzzulage ex lege aus.

Zu § 97:

§ 97 erklärt bestimmte Regelungen im 3. Hauptstücks des LBBG – Reisegebührenrecht – für anwendbar. Daneben werden auch die §§ 34 bis 34h LBBG 2001 für anwendbar erklärt (Ersatz der besonderen Kosten, die ihm bzw. ihr durch diese Verwendung im Ausland notwendigerweise entstehen bzw. entstanden sind).

Zu § 98:

§ 98 regelt, dass die bzw der Bedienstete bei Unterbrechung des Urlaubs durch eine Dienstreise oder durch Rückberufung in den Dienstort Anspruch auf den Ersatz des Mehraufwandes nach den Bestimmungen des § 67 LBBG 2001 hat.

Zu § 99:

Diese Bestimmung regelt den Anspruch der Bediensteten auf Fahrtkostenzuschuss. Voraussetzung ist eine Entfernung zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung (kürzeste einfache Wegstrecke) von mindestens elf Kilometern und die regelmäßige Befahrung dieser Strecke. Pro Kilometer dieser Strecke soll ein Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 1,36 Euro (Wert 2019) gebühren. Nach oben hin ist der Fahrtkostenzuschuss mit jenem Betrag begrenzt, der für eine Wegstrecke von 80 km gebührt. Für die Ermittlung der maßgebenden Wegstrecke ist eine Rundungsregel vorgesehen. Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist an den Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 indexgebunden. Die Bestimmungen über das Ruhen pauschalierter Vergütungen gemäß § 91 Abs. 6 sollen auch für den Fahrtkostenzuschuss gelten. Hinsichtlich jener Tatsachen, die zum Entstehen oder Wegfall des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss oder zur Änderung seiner Höhe führen, besteht eine gesetzliche Meldepflicht. Als Meldepflicht ist ein Zeitraum von einer Woche vorgesehen. Der Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss und das Wirksamwerden seiner Neubemessung hängt davon ab, ob die Meldepflicht erfüllt wird.

Diese Regelung entspricht § 46 Abs. 1 LVBG 2013 iVm § 30 LBBG 2001.

Zu § 100:

Das „Altrecht“ sah keine Regelungen für Nebentätigkeiten von Vertragsbediensteten vor. Im neuen Besoldungsrecht wurde dafür eine Rechtsgrundlage in den §§ 22 Abs. 1 iVm 100 geschaffen.

Soweit die Nebentätigkeiten der Bediensteten nicht nach anderen Vorschriften des Landes oder den Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages zu entlohnen ist, gebührt eine gesonderte Vergütung. Die Höhe der Vergütungen wird von der Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Art und die Bedeutung der Nebentätigkeit sowie auf den mit der Tätigkeit verbundenen Zeitaufwand festgesetzt. Eine Pauschalierung ist zulässig. Dabei ist auch zu berücksichtigen, in welchem Umfang die Nebentätigkeit zulässigerweise während der Arbeitszeit ausgeübt werden darf.

Die Vergütungen, die eine juristische Person des privaten Rechts nach den für sie maßgebenden Bestimmungen einer/einem Bediensteten für seine Nebentätigkeit in einem ihrer Organe zu leisten hätte, sind - mit Ausnahme der Sitzungsgelder und des Reisekostenersatzes - dem Land abzuführen. Für die Bemessung der Vergütung, die der/dem Bediensteten für eine solche Nebentätigkeit aus Landesmitteln gebührt, gelten die Vorschriften des Abs. 2.

Zu § 101:

Auch die Belohnung wird im neuen LBedG 2020 neu geregelt. Für außergewöhnliche Arbeitsleistungen kann in einzelnen Fällen Bediensteten eine Belohnung (Leistungsprämie) gewährt werden. Auf die Gewährung einer Leistungsprämie besteht kein Rechtsanspruch.

Anstelle oder zusätzlich zu einer Leistungsprämie kann Bediensteten unter der in Abs. 1 genannten Voraussetzung die Belohnung für außergewöhnliche Arbeitsleistungen in Form einer Dienstfreistellung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, soweit nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

Auch regelmäßig gewährte Belohnungen werden nicht zum Bestandteil des Monatsbezuges.

Zu § 102:

§ 102 regelt die Gewährung von Sachleistungen. Dies entspricht im Wesentlichen § 47 LVBG 2013.

Zu § 103:

Die Treueprämie löst im neuen LBedG 2020 die Jubiläumszuwendungen des Altrechts ab. Bediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 35 Jahren für treue Dienste eine Treueprämie gewährt werden. Die Treueprämie beträgt nach einer Dienstzeit von 25 Jahren das Zweifache und nach einer Dienstzeit von 35 Jahren

das Vierfache des Monatsbezuges ohne Kinderzulage, der der besoldungsrechtlichen Stellung der/des Bediensteten in dem Monat entspricht, in dem die Voraussetzungen für die Treueprämie erfüllt sind.

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

Bei teilbeschäftigten oder ehemals teilbeschäftigten Bediensteten ist die Treueprämie nach jenem Teil des Monatsgehalts zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Landesdienst entspricht. Als Grundlage ist dabei das Monatsgehalt einer/eines vollbeschäftigten Bediensteten gleicher Einstufung heranzuziehen.

Die Treueprämie kann auf Antrag der/des Bediensteten zur Gänze und zum Teil in Form einer Dienstfreistellung innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 unter Fortzahlung der Bezüge in der Höhe bis zu acht Wochen nach einer Dienstzeit von 25 Jahren und in der Höhe bis zu 16 Wochen nach einer Dienstzeit von 35 Jahren gewährt werden, soweit der Dienstfreistellung nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen. Wichtige dienstliche Interessen liegen jedenfalls vor, wenn durch die Dienstfreistellung Überstundenleistungen bei der/dem betreffenden Bediensteten oder anderen Bediensteten anfallen oder eine Ersatzkraft eingestellt werden muss.

Zu § 104:

Die Pensionsreformen der letzten Jahre führen auch für Bedienstete zu teils erheblichen Kürzungen der Pensions- und Vorsorgeleistungen. Das 3-Säulenmodell der Alterssicherung sieht neben der staatlichen Grundsicherung und der Eigenvorsorge als dritte Säule eine betriebliche oder überbetriebliche Pensionsvorsorge vor. Sowohl in zahlreichen Betrieben der Privatwirtschaft als auch im Bundes- und Landesdienst wurden bereits die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Pensionskassenvorsorge getroffen oder eine solche auch schon eingeführt.

Die vorgeschlagene Pensionskassenregelung für Bedienstete ermöglicht den Abschluss einer Vereinbarung zwischen Land und dem zuständigen Personalvertretungsorgan. Auf Grundlage dieser Vereinbarung kann das Land ihren Bediensteten eine Pensionskassenzusage erteilen. Die Details der Pensionskassenregelung, insbesondere Wirksamkeitsbeginn sowie Leistungs- und Beitragsrecht, sollen der Vereinbarung vorbehalten bleiben.

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen § 47a LVBG 2013.

Zu § 105:

Der bzw. dem Bediensteten, die oder der ohne ihr Verschulden in eine Notlage geraten ist, kann ein Vorschuss in Höhe von 7.300 Euro gewährt werden. Ein Vorschuss kann auch bei Vorliegen sonstiger berücksichtigungswürdiger Gründe gewährt werden. Die Rückzahlung hat in höchsten 120 Monatsraten zu erfolgen. Unter den genannten Voraussetzungen ist auch eine einmalige nicht rückzahlbare Geldaushilfe möglich.

Diese Regelung entspricht § 50 LVBG 2013.

Zu § 106:

Diese Bestimmung regelt im Abs. 1 die Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses der Bediensteten. Die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zum Bund als Mitglied des Bundesverwaltungsgerichtes oder Bundesfinanzgerichtes oder zu einem anderen Bundesland (zur Gemeinde Wien) als Verwaltungsrichterin oder Verwaltungsrichter soll ex lege die Auflösung des bisherigen Landesdienstverhältnisses nach sich ziehen. Es bedarf somit auch keiner formellen Austrittserklärung. Dienstverhinderungen wegen Krankheit, Unfall oder Gründen gem. § 88 Abs. 7 führen nach einjähriger Dauer der Dienstverhinderung zur ex-lege-Auflösung des Dienstverhältnisses. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bedienstete oder den Bediensteten auf diese Rechtsfolge hinzuweisen.

Die Bestimmungen entsprechen § 75 Abs. 1 und 2 und § 48 Abs. 9 LVBG 2013.

Zu § 107:

§ 107 regelt die Kündigung des Dienstverhältnisses einer oder eines Bediensteten. Eine Kündigung ist sowohl bei einem unbefristeten als auch – jetzt neu - bei einem befristeten Dienstverhältnis möglich. Eine Kündigung durch den Dienstgeber setzt – ausgenommen bei noch nicht einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses – Schriftlichkeit und die Angabe eines Kündigungsgrundes voraus.

Die Kündigungsgründe sind in den Abs. 2 beispielsweise angeführt.

Nunmehr gilt für Bedienstete, die das 50. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre im Landesdienst zurückgelegt haben, 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).

In Abs. 6 werden die Rechtsfolgen einer gesetzwidrigen Dienstgeberkündigung festgelegt. Eine gesetzwidrige Kündigung ist stets rechtsunwirksam.

Weiters wird im Sinne von Rechtsklarheit und -sicherheit eine Frist für die gerichtliche Anfechtung einer Kündigung normiert (Abs. 7).

Zu § 108:

Eine Kündigung durch den Dienstgeber oder durch die Bedienstete oder den Bediensteten 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 Ablauf eines Kalendermonats, wenn sie nach Monaten bemessen ist, zu enden.

Die Regelung entspricht § 79 LVBG 2013.

Zu § 109:

§ 109 regelt die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber (Entlassung) oder durch die Bediensteten (vorzeitiger Austritt). Im Unterschied zur Kündigung ist die vorzeitige Auflösung nicht an die Einhaltung einer Frist gebunden.

Die Entlassung eines oder einer Bediensteten durch den Dienstgeber ist nur zulässig, wenn ein Entlassungsgrund vorliegt. Diese sind in Abs. 2 beispielsweise angeführt. Es handelt sich dabei um Umstände, die dem Dienstgeber die Weiterbeschäftigung der oder des Bediensteten auch bloß während der Kündigungsfrist nicht zumutbar erscheinen lassen. 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.

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.

Strafgerichtliche Verurteilungen wegen bestimmter 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 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 disziplinär- und standesrechtlichen Folgen der Begehung einer Straftat durch öffentlich Bedienstete vorwegzunehmen.

An die Stelle der vorgesehenen dienst- und verfahrensrechtlichen Instrumente soll daher 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 217, 312 und 312a StGB sanktionierten Handlungs- und Unterlassungsdelikte (strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung sowie Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92) oder eines Gefangenen (§ 312). Weiters ist der Straftatbestand der Folter (§ 312a) erfasst.

Als wichtiger Grund im Sinne Abs. 5 wird vor allem die Unfähigkeit zur weiteren Dienstleistung genannt. Ein vorzeitiger Austritt der oder des Bediensteten ist auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes wirksam, kann aber für die Bedienstete oder den Bediensteten mit nachteiligen finanziellen nachteiligen Auswirkungen verbunden sein, etwa im Hinblick auf eine allfällige Urlaubsersatzleistung.

In Abs. 6 werden die Rechtsfolgen einer gesetzwidrigen Entlassung 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. Weiters wird in Abs. 7 eine Frist für die gerichtliche Anfechtung einer vorzeitigen Auflösung normiert.

Die Regelungen des § 109 entsprechen im Wesentlichen § 81 LVBG.

Zu § 110:

Diese Bestimmung regelt die Urlaubsersatzleistung, dh die Ansprüche der Bediensteten, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht der gesamte zustehende Erholungsurlaub verbraucht wurde. Der oder dem Bediensteten gebührt 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 entfallenen Bezüge, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit zur gesamten Jahresdienstleistung in diesem Urlaubsjahr entspricht.

Hat die oder der Bedienstete bereits vor der Beendigung des Dienstverhältnisses Urlaub für das laufende Kalenderjahr konsumiert, vermindert sich die Urlaubsersatzleistung 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 rück zu erstatten, mit Ausnahme bei einer Beendigung durch unberechtigten vorzeitigen Austritt bzw. verschuldeter Entlassung.

Es wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren eine Ersatzleistung ungeschmälert, d.h. in voller Höhe des Monatsentgelts zusteht, wobei von der am Ende des jeweiligen Kalenderjahres erreichten besoldungsrechtlichen Stellung auszugehen ist, sofern der Urlaub noch nicht verfallen ist.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während Teilzeitbeschäftigungen ist der Bemessung der Urlaubsersatzleistung das für die oder den Bediensteten maßgebende Beschäftigungsausmaß in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, zugrunde zu legen.

Bei Tod der oder des Bediensteten steht die Urlaubsersatzleistung 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.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 61 LVBG.

Zu § 111:

Die Bestimmung entspricht weitestgehend § 75 Abs. 5 bis 7 LVBG 2013 mit Adaptierungen bedingt durch die bisherige Verwaltungspraxis.

Diese Bestimmung regelt die Verpflichtung der oder des Bediensteten, die Gesamtkosten einer allfälligen Ausbildung dem Land zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis vor dem Ablauf von fünf Jahren nach Beendigung der Ausbildung endet.

Abs. 2 enthält eine Definition des Begriffs Ausbildungskosten. Es ist vorgesehen, dass der zu ersetzende Betrag mit zunehmender Dauer des Dienstverhältnisses anteilsmäßig gekürzt wird und dass in näher bezeichnete Beendigungsfällen die Rückersatzpflicht ebenso entfällt wie in jenen Fällen, in denen die Ausbildungskosten einen bestimmten Betrag nicht überschreiten. Kosten der Grundausbildung, allfällige Vertretungskosten sowie die während einer zeitlich mit 30 Arbeitstagen limitierten Ausbildung ausgezahlten Bezüge fallen nicht unter die zu ersetzenden Ausbildungskosten.

Zu § 112:

Das BMSVG wird für den Bereich des Landesbedienstetengesetzes 2020 in Kraft gesetzt. Das derzeit für die Vertragsbediensteten des Landes bestehende Abfertigungssystem („Abfertigung-Alt“) entspricht nicht mehr den Anforderungen eines modernen Arbeitsmarkts und den heutigen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. An Stelle des bisherigen leistungsorientierten Abfertigungssystems tritt ein beitragsorientiertes System, in dem die Finanzierung der Abfertigung durch Beitragsleistungen des Arbeitgebers erfolgt. Der Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers richtet sich gegen die Mitarbeitervorsorgekasse. Der Anspruch auf Abfertigung steht anders als im bisherigen System, das abfertigungsschädliche Beendigungen (Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, verschuldete Entlassung oder ungerechtfertigter Austritt) vorsieht, grundsätzlich bei allen Beendigungsarten von Arbeitsverhältnissen zu.

Die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse erfolgt durch die Landesregierung nach Anhörung des Landespersonalausschusses. Hinsichtlich der Bediensteten in den Kranken- und Pflegeanstalten ist eine Betriebsvereinbarung mit dem Zentralbetriebsrat abzuschließen.

Zu § 113:

Es wird die Verpflichtung normiert, bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ein Dienstzeugnis bestimmten Inhalts auszustellen. Diese Regelung entspricht § 77 LVBG 2013.

Zu §§ 114 und 115:

Absolventinnen und Absolventen einer Universität, einer Fachhochschule, einer höheren oder mittleren Schule und Personen, die eine Lehre abgeschlossen oder die Schulpflicht beendet haben, wird die Möglichkeit eingeräumt, ihre Vorbildung durch eine Tätigkeit in der Landesverwaltung zu ergänzen und zu vertiefen und berufliche Erfahrungen zu sammeln. Das Verwaltungspraktikum schafft eine zusätzliche Qualifikation und stellt korrespondierend zur Regelung der Gerichtspraxis und des Unterrichtspraktikums eine Schnittstelle zwischen einer Vorbildung und einer späteren Berufsausübung dar, der Ausbildungscharakter steht somit im Vordergrund. Darüber hinaus bietet es der Praktikantin oder dem Praktikanten die Möglichkeit, die Verwendungen und Einsatzmöglichkeiten im Landesdienst kennen zu lernen.

Zweck des Verwaltungspraktikums muss nicht die Aufnahme in den Landesdienst sein, es ist auch keine Voraussetzung für eine Aufnahme in den Landesdienst, wiewohl es dem Dienstgeber auch ermöglichen wird, potenzielle spätere Bewerberinnen und Bewerber treffsicher zu rekrutieren. Ebenso besteht kein Rechtsanspruch darauf, als Verwaltungspraktikantin oder -praktikant aufgenommen zu werden.

Das Verwaltungspraktikum ist ein Ausbildungsverhältnis und kein Dienstverhältnis. Die Ausbildung besteht dabei nicht nur in der Einführung in die Verwaltungstätigkeit und der praktischen Erprobung auf dem Arbeitsplatz, vielmehr soll die Verwaltungspraktikantin oder der Verwaltungspraktikant nach Möglichkeit auch an geeigneten Kursen teilnehmen.

Das Verwaltungspraktikum endet nach einer Gesamtdauer von zwölf Monaten, eine Verlängerungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen. Die Regelung des § 115 Abs. 2 letzter Satz lässt es offen, Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten auch für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate aufzunehmen, etwa zwecks Erwerbs von Praxiserfahrungen in den Universitäts- bzw. Fachhochschulferien. Die Zeiten als Verwaltungspraktikantin oder Verwaltungspraktikant dürfen für eine Person jedoch insgesamt zwölf Monate nicht übersteigen.

Es sind die Bestimmungen des Bgld. LBedG 2020 - jedoch mit einigen Ausnahmen bzw. Abweichungen - anzuwenden. Nicht zur Anwendung gelangen sollen jedenfalls die Bestimmungen über die Versetzung, die Dienstzuteilung, Überstunden, Bereitschaft und Journaldienst, die Herabsetzung der Wochendienstzeit, Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, den Heimaturlaub, den Karenzurlaub, die Pflegefreistellung, die Dienstfreistellung und Außerdienststellung, die Familienhospizfreistellung sowie über Sonderverträge.

Insgesamt steht für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten eine Freistellung im Ausmaß von 25 Arbeitstagen zu, was dem für Bedienstete geltenden jährlichen Urlaubsanspruch entspricht (Z 6). Der Freistellungsanspruch soll bis zum Ende des Verwaltungspraktikums verbraucht werden, weil keine Ansprüche bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses bestehen (§ 110 ist nicht anwendbar); ein etwaiger Anspruchsrest verfällt mit Beendigung des Praktikums.

Abgesehen von der Kinderzulage und dem Fahrtkostenzuschuss erhält die Verwaltungspraktikantin oder der Verwaltungspraktikant im Hinblick auf den im Vordergrund stehenden Ausbildungscharakter keinerlei sonstige Zulagen und Vergütungen (Z 7). Etwaige zeitliche Mehrleistungen sind durch Zeitausgleich abzubauen, da kein Anspruch auf Überstundenvergütung besteht. Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden die Tage der Entgeltfortzahlung entsprechend herabgesetzt (Z 7). Insoweit Dienstreisen anfallen, gilt § 97 Abs. 1. Dienstort im reisegebührenrechtlichen Sinn ist der Sitz der Dienststelle, an der die Ausbildung erfolgt (Z 8).

Zu § 116:

Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten haben Anspruch auf einen monatlichen Ausbildungsbetrag, dessen Höhe von der jeweils abgeschlossenen Ausbildung abhängig ist sowie auf Sonderzahlungen (Abs. 1 und 2).

Abs. 3 enthält eine Aliquotierungsregel für den Fall, dass der Ausbildungsbeitrag nicht für den vollen Monat zusteht. Um den Ausbildungserfolg des Verwaltungspraktikums nicht zu gefährden, können Freistellungen aus wichtigen persönlichen Gründen lediglich im Ausmaß von bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

Die Regelung des § 73 ist auf Verwaltungspraktikantinnen und – praktikanten nicht anzuwenden.

Zu § 117:

Als Besonderheit des Verwaltungspraktikums besteht die Möglichkeit, dass sowohl die Verwaltungspraktikantin oder der Verwaltungspraktikant durch einseitige schriftliche Erklärung unter Einhaltung einer Frist von zehn Arbeitstagen ohne Angabe von Gründen, als auch die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle unter Einhaltung der gleichen Frist aus den in § 107 Abs. 2 Z 1 bis 4, 6 und 7 genannten Gründen (gröbliche Dienstpflichtverletzung, gesundheitliche Gründe, mangelnder Arbeitserfolg [auf Grund des Ausbildungscharakters nur in Ausnahmefällen denkbar], Handlungsunfähigkeit, ein dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträgliches Verhalten) das Verwaltungspraktikum beenden können. Entlassung und Austritt nach § 109 sind möglich.

Zu § 118:

Es wird die Geltung der §§ 4 bis 12 des Bgld. MVKG (Beschäftigungsverbote für werdende Mütter und nach der Entbindung, Ruhemöglichkeit, Stillzeit) normiert. Die soziale Absicherung (Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) richtet sich nach den Bestimmungen des ASVG und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes.

Zu §§ 119 und 120:

§§ 119 und 120 enthalten Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen. Da ua weiterhin das VIIa. Hauptstück des Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetzes 2014 den Kern der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung dieser Bediensteten ausmacht, tritt hier im Wesentlichen keine Änderung ein, da sich auch die Besoldung weiterhin nach dem GemBG 2014 richtet. Der 16. Abschnitt findet daher keine Anwendung.

Zu § 121:

Die §§ 121 bis 131 regeln das Dienstverhältnis der Lehrerinnen und Lehrer, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen und an der Dienststelle Joseph Haydn-Konservatorium im Lehramt verwendet werden. Das Dienstrecht der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer wird in der Weise geregelt, dass die für Landesbedienstete geltenden Bestimmungen (1. bis. 11. Abschnitt) sowie die Options- und Schlussbestimmungen (16. bis 18. Abschnitt) für anwendbar erklärt werden, soweit der 14. Abschnitt keine Sonderbestimmungen enthält. Nicht anzuwenden sind die Dienstzeitregelungen bzw. sind die sich auf die Herabsetzung der regelmäßigen

Wochendienstzeit beziehenden Regelungen bedingt durch die Besonderheiten des Lehramts in abweichender Form anzuwenden.

Die Regelung entspricht § 94 LVBG 2013.

Zu § 122:

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 des LVBG 2013. 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.

Die Regelung entspricht § 95 LVBG.

Zu § 123:

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 § 96 LVBG 2013.

Zu § 124:

§ 124 entspricht bis auf den Verweis auf die Einreihung der Lehrer in ein bestimmtes Gehaltsschema im Wesentlichen § 97 LVBG.

§ 124 legt fest, dass die Arbeitsplätze der Vertragslehrerinnen und –lehrer Modellstellen des Gehaltsschemas B1 zugeordnet werden. Es besteht die Möglichkeit, im Dienstvertrag die Anzahl der Werteinheiten in gesicherter und nicht gesicherter Verwendung getrennt festzulegen sowie die Stunden nicht gesicherter Verwendung einseitig wegfallen zu lassen. Weiters wird definiert, welche Verwendungen als nicht gesicherte Verwendungen gelten.

Zu § 125:

§ 125 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 Gesamtverwendungsdauer 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 § 99 LVBG 2013.

Zu § 126:

Diese Bestimmung legt für die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer zusätzlich zu den für alle Bediensteten geltenden Dienstpflichten weitere unterrichtsspezifische Pflichten fest. Neben der Pflicht zur Teilnahme an Schulveranstaltungen und Konferenzen des Lehrkörpers wird auch die Pflicht zur Übernahme von im dienstlichen Interesse gelegenen Funktionen vorgesehen. Die Erteilung von Privatunterricht an Schülerinnen und Schüler des Konservatoriums wird als unzulässige Nebenbeschäftigung qualifiziert.

Zu § 127:

Diese Bestimmung regelt die Vergütung für Mehrdienstleistungen von Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern am Joseph Haydn-Konservatorium. Sie entspricht im Wesentlichen dem § 102 LVBG 2013.

Zu § 128:

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. Diese Regelung entspricht § 103 LVBG 2013.

Zu § 129:

§ 129 regelt das Urlaubsrecht der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer. Die für die Pflegefreistellung geltenden Vorschriften werden auf die Besonderheit des Lehramts angepasst. Die Bestimmung entspricht § 104 LVBG 2013.

Zu § 130:

Diese Bestimmung erklärt die für die Bediensteten geltenden Regelungen über das Sabbatical (§§ 72 und 86) anwendbar und passt diese Bestimmungen an die Besonderheiten des Vertragslehrerinnen- und Vertragslehrerdienstrecht an. Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 105 LVBG 2013.

Zu § 131:

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 106 LVBG 2013.

§ 131 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 (§ 107 Abs. 3) soll aber auch in diesem Fall Anwendung finden.

Zu §§ 132 und 134:

Das Land Burgenland will finanzielle und strukturelle Anpassungen in der Besoldung der Angehörigen der Gesundheitsberufe vornehmen, um langfristig und nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben. Damit verbunden soll auch eine Modernisierung des Gehaltssystems erfolgen: deutlich höhere Grundbezüge gegen Einrechnung und Entfall von Zulagen.

Die dienst- und insbesondere besoldungsrechtliche Stellung der Angehörigen der Gesundheitsberufe 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 allgemeinen Regelungen, die primär für das allgemeine Verwaltungspersonal geschaffen sind, als nicht mehr für die besonderen Bedürfnisse der Gesundheitsberufe passend anzusehen. Aufgrund dieser Besonderheiten im Gesundheitsbereich ist es erforderlich, für die Angehörigen der Gesundheitsberufe eigene Regelungen zu schaffen.

Der Bund ist gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG idF BGBl. I Nr. 57/2019 in Betrieben der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbänden zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes zuständig ist. Entgeltrechtliche Regelungen fallen allerdings gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG idF BGBl. I Nr. 57/2019 in die Zuständigkeit der Länder.

Angehörige von Gesundheitsberufen sind die in § 1 Abs. 2 KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997 idF BGBl. I Nr. 100/2018, genannten Berufsgruppen (zB. Ärztinnen bzw Ärzte, Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, Angehörige des medizinisch-technischen Fachdienstes). Sonstige Bedienstete, die im Schicht- oder Wechseldienst ihren Dienst versehen, sind zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich. Gemäß Abs. 1 gelten für diese Bedienstetengruppe grundsätzlich die Bestimmungen des Bgld. LBedG 2020, jedoch mit Maßgabe der in den Z 1 bis 8 normierten Maßgaben.

Aufgrund der Besonderheiten des Dienstes im Gesundheitsbereich (z.B. Schicht- und Wechseldienst) sieht Abs. 2 vor, dass eine Herabsetzung der Wochendienstzeit auf beliebige Dauer, mindestens jedoch auf Dauer von drei Monaten, vereinbart werden kann.

Nach Abs. 3 kann mittels einer Betriebsvereinbarung die Höhe der Entschädigung der Rufbereitschaft für die jeweiligen Berufsgruppen in pauschalen Stundensätzen vorgesehen werden.

Abs. 4 sieht eine Ermächtigung dafür vor, dass mittels einer Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung über den Verbrauch des Erholungsurlaubes für die an einer Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege tätigen Lehrerinnen und Lehrer vereinbart werden kann (zB Ferienregelung). Die Anzahl der dienstfreien Tage muss zumindest dem Erholungsurlaubsanspruch, der gemäß § 58 Abs. 2 zustehen würde, entsprechen.

Zu § 133:

§ 133 sieht vor, dass Bedienstete gemäß § 132 Nebenbeschäftigungen in Gesundheitsberufen nur mit schriftlicher Zustimmung des Dienstgebers ausüben dürfen, es sei denn, die Nebenbeschäftigung erfolgt aus den in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Gründen. Die für Nebenbeschäftigungen grundsätzlich bestehende Meldepflicht für Bedienstete gemäß § 22 Abs. 6 bietet im Bereich der Gesundheitsberufe keinen ausreichenden Schutz vor Beeinträchtigungen der Dienstpflichten der oder des Bediensteten durch Nebenbeschäftigungen. Der Dienstgeber kann die Genehmigung einer Nebenbeschäftigung insbesondere dann verweigern, wenn diese Nebenbeschäftigung den dienstlichen Interessen des Dienstgebers widerstreiten würde zB. wenn Gründe des § 22 Abs. 4 vorliegen oder wenn der Bedienstete in ein Konkurrenzverhältnis zum Dienstgeber treten würde.

Abs. 2 soll sicherstellen, dass Bedienstete keine Werbung für Krankenanstalten betreiben, die nicht zur KRAGES gehören. Der Begriff der Krankenanstalt ist in diesem Zusammenhang weit auszulegen und umfasst auch freiberuflich tätige Ärzte, die in einem potentiellen Konkurrenzverhältnis zur KRAGES stehen.

Zu § 135:

Zur Aufrechterhaltung eines Rund-um-die-Uhr-Betriebes ist es erforderlich, die jährliche Sollarbeitszeit unter Berücksichtigung der gesetzlichen Feiertage, gleichmäßig auf vier Quartale aufzuteilen. Zeitliche Mehrdienstleistungen liegen erst nach Erfüllung des jeweiligen Quartalssolls vor. Im Falle einer Teilbeschäftigung, aus welchem Rechtsgrund auch immer, liegt eine zeitliche Mehrdienstleistung ab jener Stunde vor, die im Kalenderquartal das vereinbarte Beschäftigungsausmaß übersteigt.

Bei einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst (zB. Urlaub, Pflegefreistellung, Abwesenheit vom Dienst wegen Krankheit) sind für die Berechnung der Überstundenarbeit im Falle einer Vollbeschäftigung für jeden derartigen Arbeitstag acht Stunden in Abzug zu bringen; im Falle einer Teilbeschäftigung das aliquote Ausmaß.

Die Abgeltung von Mehrdienstleistungen wird gänzlich neu geregelt:

Für Bedienstete gemäß § 132, die nicht der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw Ärzte“ angehören, erfolgt die Abgeltung nach § 92 Abs. 3 bis 5.

Für Bedienstete der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw Ärzte“ mit Ausnahme der Bediensteten in den Modellfunktionen „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw Ärzte“ und „Ärztliche Leitung“ ist aufgrund des erhöhten Grundgehaltes eine pauschale Grundvergütung gemäß § 92 Abs. 3 als Berechnungsbasis der Überstundenvergütung vorgesehen. Die Höhe der pauschalen Grundvergütung ändert sich je nach Modellstelle und Gehaltsstufe. Die prozentuale Höhe des Zuschlages bleibt von dieser Bestimmung unberührt.

Für ärztliches Führungspersonal in den Modellfunktionen „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw Ärzte“ und „Ärztliche Leitung“ sind in Abs. 5 pauschale Abgeltungen für zeitliche Mehrdienstleistungen pro Dienst vorgesehen. Darüber hinausgehende Abgeltungen für zeitliche Mehrdienstleistungen sind für Bedienstete in diesen Modellfunktionen nicht vorgesehen.

Die besonderen Gegebenheiten in einer Krankenanstalt können es erforderlich machen, dass für Bedienstetengruppen ohne Schicht- oder Wechseldienst ein kürzerer als der quartalsmäßige Durchrechnungszeitraum vorgesehen wird. Abs. 3 sieht eine Ermächtigung dafür vor, dies mittels Betriebsvereinbarung zu regeln.

Gemäß Abs. 4 sind alle zeitlichen Mehrleistungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an Teambesprechungen, Supervisionen oder Fortbildungsveranstaltungen anfallen, stets in Freizeit 1:1 auszugleichen und begründen daher grundsätzlich keinen Anspruch auf monetäre Abgeltung.

Abs. 6 sieht vor, dass für diejenigen Bediensteten gemäß § 132, die an Sonn- oder Feiertagen Dienst leisten und zu solchen Diensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt werden, dieser Dienst als Werktagsdienst gilt und daher besoldungsrechtlich so zu behandeln ist. Zusätzlich gebührt für solche Sonn- oder Feiertagsdienste, die als Werktagsdienste gelten, eine Sonn- und Feiertagszulage. Die Höhe dieser Zulage richtet sich nach der Bedienstetengruppe. Ordnet der Dienstgeber die außerplanmäßige Heranziehung zu einem Dienst an einem Sonn- oder Feiertag an, so gilt dieser Dienst als jener gemäß § 93 Abs. 1; eine Sonn- und Feiertagszulage gebührt in solchen Fällen nicht.

Abs. 7 sieht vor, dass Bedienstete gemäß § 132, mit Ausnahme der Bediensteten der Berufsfamilie “Ärztinnen bzw Ärzte”, während der Nachtstunden zwischen 22:00 - 06:00 Uhr durchgehend mindestens sechs Stunden Dienst versehen, eine Nachtdienstpauschale erhalten. Bei kürzerer Nachtdienstzeit ist eine Aliquotierung der Pauschale nicht vorgesehen.

Zu § 136:

Unter Erschwernisvergütung sind jene Teile des Arbeitslohnes zu verstehen, die dem Arbeitnehmer deshalb gewährt werden, weil die von ihm zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen (zB. Hand- und Armarbeit im Sitzen, Stehen oder Gehen, Einsatz des ganzen Körpers) oder infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen. (zB. Körperflüssigkeiten, Ansteckungsgefahr, Infektionsgefahr),

Zu § 137:

Für die mit 31. Dezember 2019 im Dienststand befindlichen Vertragsbediensteten gibt es die Wahlmöglichkeit ins neue Besoldungssystem zu optieren oder im „Altsystem“, dem LVBG 2013, zu bleiben. Ein positives Handeln seitens der Vertragsbediensteten ist nur im Falle der Option durch Erklärung notwendig. Geben die Vertragsbediensteten keine Optionserklärung gemäß § 137 ab, bleiben sie Vertragsbedienstete nach dem Bgld. LVBG 2013.

Abs. 1 sieht daher vor, dass die Vertragsbediensteten unwiderruflich schriftlich erklären können, dass auf ihr Dienstverhältnis das Bgld. LBedG 2020 Anwendung finden soll.

Mit welchem Datum die Erklärung wirksam wird (dh mit welchem Zeitpunkt die Vertragsbediensteten als Bedienstete nach dem LBedG 2020 anzusehen sind) hängt gemäß Abs. 2 vom Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung ab:

1. wird die Optionserklärung bis 31.12.2020 abgegeben, so wird die Option rückwirkend mit 1.1.2020 wirksam

2. wird die Optionserklärung nach 31.12.2020 abgegeben, so wird diese mit dem Ersten des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats wirksam

Eine endgültige Befristung bis wann eine Option durch Erklärung gemäß Abs. 1 zulässig ist, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Dh diese Regelung steht einer späteren Option nicht entgegen.

Abs. 3 normiert, dass die betreffenden Vertragsbediensteten durch die Optionserklärung die dienstrechtliche Stellung erlangen, die sich aus der Zuordnung des zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Erklärung zugewiesenen Arbeitsplatzes zur Modellstelle nach § 28 ergibt und in der Folge unter Anwendung des § 79 Abs. 1 bis 4 ergibt, als würde fiktiv das Dienstverhältnis mit dem Tag der Wirksamkeit der Erklärung neu begründet werden. Die Zuordnung begründet jedoch kein neues Dienstverhältnis. Optierende Vertragsbedienstete werden somit mit Wirksamkeit der Optionserklärung wie Neueintritte behandelt.

In Abs. 4 wird geregelt, wie mit zeitlich befristeten Sonderverträgen gemäß § 83 LVBG 2013 umzugehen ist. Auch hier ist nach Enden der Befristung gemäß § 79 Abs. 1 bis 4 vorzugehen.

Abs. 5 bis 9 regeln den Umgang mit bestimmten Thematiken bei Option eines Vertragsbediensteten (zB. Fristen iZm der Grundausbildung, Dienstzuteilungen, Erholungsurlaub, Ruhepausen, Jubiläumszuwendungen, Abfertigung, Sabbatical, Ausbildungskostenrückersatz, einjährige Dauer der Dienstverhinderung, Gesamtdauer von Karenzurlauben, etc.).

Zu § 138:

Nach Art. 20 Abs. 3 B-VG unterliegen der Amtsverschwiegenheit im dort bezeichneten Umfang ua alle mit Aufgaben der Landesverwaltung betrauten Organe, soweit gesetzlich nichts 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 § 138 wird auch in diesen Fällen die Möglichkeit einer Entbindung von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit unter den auch für Bedienstete geltenden Voraussetzungen geschaffen. § 138 entspricht § 112 LVBG 2013.

Zu § 139:

Diese Bestimmung enthält die Ermächtigung zur automationsunterstützten Verarbeitung der mit dem Dienstverhältnis im unmittelbaren Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten und entspricht § 122 LVBG 2013.

Zu § 140:

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.

Gemäß § 1 Abs. 2 Burgenländisches Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz (Bgld. MVKG) sind weibliche Bedienstete in den Krankenanstalten und Pflegeheimen aus verfassungsrechtlichen Gründen (Art. 21 B-VG - Arbeitnehmerschutz) vom Anwendungsbereich des Bgld. MVKG ausgenommen und unterliegen dem Mutterschutzgesetz 1979. Damit wären sie aber von allen Leistungen nach diesem Gesetz ausgeschlossen, die als Tatbestandsvoraussetzungen an das Bgld. MVKG anknüpfen, was wohl als gleichheits- und damit verfassungswidrig zu qualifizieren wäre. Durch die Regelung soll eine Gleichstellung dieser Bediensteten mit denjenigen Bediensteten, die unter den Anwendungsbereich des Bgld. MVKG fallen, erreicht werden.

Diese Regelung entspricht § 125 LVBG 2013.

Zu § 141:

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 § 141 wodurch einerseits das Auffinden der jeweils anzuwendenden Fremdnorm als auch die Aktualisierung der Fremdnormenzitate erleichtert wird.

Diese Regelung entspricht § 126 LVBG 2013.

Zu § 142:

Die Kodifizierung des Landesbedienstetenrechts ist zwar eine umfassende, doch sollen die besonderen dienstrechtlichen Schutzbestimmungen für jene Landesbediensteten, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, weiterhin nicht eigenständig, sondern unter Heranziehung der Gesetzestechnik des Verweises auf das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 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.

Diese Regelung entspricht § 127 LVBG 2013.

Zu § 143:

Mit dem vorliegenden Gesetz werden die im Gesetztestext angeführten EU-Richtlinien umgesetzt. In der Liste der umgesetzten EU-Richtlinien finden sich dabei Richtlinien, die bereits zum LVBG 1985 bzw. dem LVBG 2013 notifiziert wurden, als auch (neue) EU-Richtlinien, die noch keinem Notifizierungsverfahren unterzogen wurden. Die Regelung entspricht § 128 LVBG 2013.

Zu § 144:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.