

# LANDESGESETZBLATT

## FÜR DAS BURGENLAND

**Jahrgang 2019**

**Ausgegeben am 16. Dezember 2019**

95. Gesetz vom 12. Dezember 2019 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020) (XXI. Gp. RV 2106 AB 2124) [CELEX Nr. 31989L0391, 31997L0081, 31999L0070, 32003L0088, 32003L0109, 32004L0038, 32006L0054, 32009L0050, 32010L0018, 32011L0051, 32011L0093, 32011L0095, 32011L0098]

### **Gesetz vom 12. Dezember 2019 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**

##### **Dienstplichten**

- § 13 Allgemeine Dienstplichten und Pflichtenangelobung
- § 14 Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)
- § 15 Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten
- § 16 Besondere Dienstplichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter
- § 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 Geschenkkannahme
- § 27 Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe

### **3. Abschnitt Verwendung**

- § 28 Berufsfamilien, Modellfunktionen, 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 Höchstgrenzen der Arbeitszeit
- § 40 Ruhepausen
- § 41 Tägliche Ruhezeiten
- § 42 Wochenruhezeit
- § 43 Nachtarbeit
- § 44 Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen
- § 45 Reisezeit
- § 46 Zeitliche Mehrdienstleistungen
- § 47 Bereitschafts- und Journaledienst
- § 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 Pflgeteilzeit
- § 53 Wiedereingliederungsteilzeit

### **5. Abschnitt Allgemeine Rechte der Bediensteten**

- § 54 Schutz vor Nachteilen bei Verhalten in Gefahr
- § 55 Schutz von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften
- § 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 Erholungsurlaubes
- § 62 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
- § 63 Erkrankung während des Erholungsurlaubes
- § 64 Verfall des Erholungsurlaubes
- § 65 Unterbrechung des Erholungsurlaubes 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 pflegebedürftiger Angehöriger
- § 77 Bildungskarenz
- § 78 Auswirkungen des Karenzurlaubes 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 Rückreihung
- § 84 Bezugsreduzierung bei Teilzeitbeschäftigung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit und teilweiser Familienhospizfreistellung
- § 85 Bezugsreduzierung bei teilweiser Außerdienststellung gemäß § 66
- § 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 Dienstreisen und 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 Urlaubersatzleistung 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
- § 125 Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
- § 126 Besondere Dienstplichten
- § 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, Nachtdienstpauschale
- § 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 und -verordnungen
- § 142 Anwendung von Bundesvorschriften
- § 143 Umsetzungshinweise
- § 144 Inkrafttreten

**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 Gehaltsschemata 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 dem 1. Jänner 2020 begründet worden ist und die eine Erklärung gemäß § 137 (Option durch Erklärung) abgeben;
  3. denen unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 83a des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgl. 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.
- (3) Auf Personen, die am 1. Jänner 2020 in einem befristeten Dienstverhältnis zum Land gemäß Bgl. LVBG 2013 stehen, ist bei Verlängerung des Dienstverhältnisses (auf bestimmte oder unbestimmte Zeit) das Bgl. LVBG 2013 weiterhin anzuwenden, es sei denn, die oder der Bedienstete erklärt bei Verlängerung des Dienstverhältnisses schriftlich und unwiderruflich, dass das Bgl. LBedG 2020 in Zukunft Anwendung finden soll. Das Recht zur Option gemäß § 137 bleibt bei den Bediensteten, auf die das Bgl. 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 Haushaltsvoranschlags 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, BGBl. Nr. 277/1968, bei einer vorgesehenen Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen zusätzlich eine Auskunft gemäß § 9a des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen. Die Strafregisterauskünfte sind nach ihrer Überprüfung unverzüglich zu löschen.

(6) 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 Bedienstete oder ein Bediensteter aus einem Dienstverhältnis zum Land Burgenland, auf das die Bestimmungen dieses Gesetzes, des Bgl. LVBG 2013 und des 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 oder er vom Zeitpunkt der Übernahme an so zu behandeln, als ob sie oder er schon während der Zeit des früheren Dienstverhältnisses Bedienstete oder Bediensteter nach diesem Gesetz gewesen wäre.

## § 6

### Dienstvertrag

(1) Der oder 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 oder des Bediensteten (Vor- und Familienname, Geburtsdatum),
2. die Bezeichnung und den Sitz des Dienstgebers,
3. den Tag des Beginns des Dienstverhältnisses,
4. den Dienort, die Dienststelle oder den örtlichen Verwaltungsbereich, für die die oder der Bedienstete aufgenommen wurde,
5. bei Aufnahme als Vertreterin oder Vertreter, für welche Person die oder 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 oder dem Bediensteten zugewiesen ist oder in den §§ 114 bis 120 genannten Fällen die Verwendung,
8. das Beschäftigungsausmaß der oder 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 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 Stellen, 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 im Sinne des § 879 Abs. 1 ABGB absolut nichtig.

## § 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 oder der Bedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde oder
2. wenn das Dienstverhältnis der oder des Bediensteten im Anschluss an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen abgeschlossen wurde, zur Vertretung verlängert wird oder
3. auf das Dienstverhältnis
  - a) der Landesumweltschlichterin oder des Landesumweltschlichters (§ 8 Abs. 3 des Gesetzes über die Burgenländische Landesumweltschlichterschaft - Bgl. L-UAG, LGBl. Nr. 78/2002),
  - b) der Kinder- und Jugendanwältin oder des Kinder- und Jugendanwalts (§ 39 Abs. 1 des Burgenländischen Kinder- und Jugendhilfegesetzes - Bgl. 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 - Bgl. 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 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998).

(3) Übersteigt die gesamte Arbeitszeit eines oder mehrerer mit einer oder 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 gemäß § 2 Abs. 1 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, BGBl. Nr. 221/1979, oder nach den §§ 4 bis 7 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgl. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, und einer Karenz nach dem Bgl. MVKG,
    - b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 im Ausmaß von 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 Karenzurlaubes nach § 74, der zur Ausbildung der oder des Bediensteten für ihre oder seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist.
- (4) Die Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf
1. Bedienstete, die im Wege eines Objektivierungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion gemäß § 12 Abs. 1 Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, betraut sind, oder
  2. Bedienstete, die gemäß § 1 des Burgenländischen Personalzuweisungsgesetz-Krankenanstalten - Bgl. PG-K, LGBl. Nr. 1/1993, der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. (KRAGES) zur Dienstleistung zugewiesen sind.

## § 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 Bgl. MVKG während des Dienstverhältnisses oder einer gänzlichen Familienhospizfreistellung (§ 70 Abs. 1 Z 3) bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.
- (3) Die Zeit des Karenzurlaubes 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 oder des Bediensteten für ihre oder 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 (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 11. November (Fest des Landespatrons), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).
- (2) Am 2. November (Allerseelen) 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 Bgl. PG-K der Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. (KRAGES) zugewiesenen Bediensteten ein aktuelles Personalverzeichnis zu führen, welches mit dem Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete nach dem Bgl. LVBG 2013 und mit dem Personalverzeichnis für Beamtinnen und Beamte zusammengefasst ist. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können für Teilbereiche getrennte Personalverzeichnisse geführt werden.

(2) Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

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

## 2. Abschnitt

### Dienstplichten

## § 13

### Allgemeine Dienstplichten 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 oder ihm zugewiesenen dienstlichen Aufgaben auch andere dienstliche Arbeiten wahrzunehmen.

(2) Die oder 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 Bürgerinnen und Bürger, 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

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

## § 16

### **Besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter**

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

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen.

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

(3) Wird der Leiterin oder dem Leiter einer Dienststelle in Ausübung des Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der Dienststelle betrifft, hat sie oder er dies unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn sie oder er selbst hierzu berufen ist, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 der Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975.

(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 schadensbereinigende 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 Bürgerinnen oder Bürger geboten ist, gegenüber jedermann, dem sie oder 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 oder 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 oder er dies dem Dienstgeber zu melden. Der Dienstgeber hat zu entscheiden, ob die oder 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 oder 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 oder des Bediensteten heraus, so hat sie oder er die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde die

Aussage für erforderlich, so hat sie die Entbindung der oder des Bediensteten von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu beantragen. Der Dienstgeber hat gemäß Abs. 3 zweiter bis vierter Satz vorzugehen.

## **§ 18**

### **Befangenheit**

Die oder der Bedienstete hat sich der Ausübung ihres oder seines Amtes zu enthalten und eine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre oder seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung nicht sogleich bewirkt werden kann, auch die oder der befangene Bedienstete die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften 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 haben sie dies unverzüglich der Leiterin oder dem Leiter 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) Die Leiterin oder der Leiter 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 oder des Bediensteten ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen, hat sie oder er dies unverzüglich dem Dienstgeber zu melden. Auf Verlangen des Dienstgebers hat sie oder 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 (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970.

## **§ 20**

### **Dienstweg**

(1) Bedienstete haben Anbringen, die sich auf das Dienstverhältnis oder auf dienstliche Aufgaben beziehen, bei ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen. Diese oder dieser 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**

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

## § 22

### Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung

(1) Den Bediensteten können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den 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 oder der Bedienstete außerhalb ihres oder 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 oder der Bedienstete darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die

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

(5) Die oder der Bedienstete,

1. deren oder dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit nach §§ 49, 52 oder 53 herabgesetzt worden ist oder
2. die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgl. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nimmt oder
3. die oder 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) widerspricht.

(6) Die oder 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 bezweckt. 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 oder 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 haben sie dies ohne Verzug der oder dem Vorgesetzten anzuzeigen und ihre 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 oder der Vorgesetzte dies verlangt.

(2) Die oder der wegen Krankheit oder Unfall vom Dienst abwesende Bedienstete ist verpflichtet, sich auf Anordnung der oder des Vorgesetzten ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen und, soweit zumutbar, an diesen 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 der Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 des WG 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 oder der Bedienstete den Verpflichtungen gemäß Abs. 1 bis 3 nicht nach, so gilt die Abwesenheit vom Dienst als ungerechtfertigt, es sei denn, sie oder 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 oder des Bediensteten, so hat sich diese oder dieser auf Anordnung des Dienstgebers einer ärztlichen Untersuchung bei der oder dem vom Dienstgeber bestimmten Ärztin oder Arzt zu unterziehen und an dieser, sofern es ihr oder ihm zumutbar ist, mitzuwirken. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstgeber.

#### § 25

##### **Pflicht zur Ausbildung und Fortbildung**

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

#### § 26

##### **Verbot der Geschenkkannahme**

(1) Der oder dem Bediensteten ist es untersagt, im Hinblick auf ihre oder 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 oder dem Bediensteten von Staaten, öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Traditionsinstitutionen für Verdienste oder aus Courtoisie übergeben werden.

(4) Die oder der Bedienstete darf Ehrengeschenke entgegennehmen. Sie oder 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 symbolischem Wert können der oder dem Bediensteten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

#### § 27

##### **Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstaussweise und sonstige Sachbehelfe**

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

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

(2) Dienstaussweise können folgende personenbezogene Daten der oder des Bediensteten enthalten, soweit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind oder die oder 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 Dienstaussweis auszuweisen,
  2. bei welchen Anlässen die Dienstkleidung außerhalb des Dienstes getragen werden darf.
- (4) Die oder der Bedienstete hat ihr oder ihm zur Verfügung gestellte Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstaussweise und sonstige Sachbehelfe sorgsam zu behandeln.

### 3. Abschnitt Verwendung

#### § 28

##### Berufsfamilien, Modellfunktionen, Modellstellen

(1) Die Verwendungen sind gemäß **Anlage 1** dem Gehaltsschema B1 „Verwaltung“ oder dem Gehaltsschema 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 einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festzulegen und zu einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zuzuordnen (Modellstellen-Verordnung). Für die Zuordnung der Modellstellen sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen gemäß **Anlage 1** heranzuziehen.

(3) Die Landesregierung hat für die Modellfunktionen, ausgenommen jener 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.

(6) Sämtliche Dienstposten sind vom Dienstgeber nach Maßgabe der in **Anlage 1** zu diesem Gesetz enthaltenen Beschreibungen der Modellfunktionen und der jeweils aktuellen Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen und Organigrammen jeweils einer Berufsfamilie (**Anlage 1**), innerhalb dieser einer Modellfunktion einer konkreten Modellstelle zuzuordnen. Modellstellen sind abstrakte Stellen.

#### § 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, in eingetragener Partnerschaft leben, zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder 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. Weisungs- 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 Gehaltsschemas B1 ohne Weiterbestellung oder wird die oder der Bedienstete vor dem Ablauf der Betrauungsdauer vom Arbeitsplatz abberufen, ist ihr oder ihm ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes darf die Wertigkeit des Arbeitsplatzes vor der befristeten Betrauung nur mit schriftlicher Zustimmung der oder des Bediensteten unterschritten werden. Unterbleibt eine solche Zuweisung des Arbeitsplatzes, ist die oder der Bedienstete kraft Gesetzes unter Berücksichtigung der Dauer der befristeten Betrauung besoldungsmäßig so eingestuft, wie vor der befristeten Betrauung.

(2) Die oder 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 der 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 oder dem Bediensteten dauernd ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird und § 30 nicht Anwendung findet.

(2) Eine Verwendungsänderung kann in der Zuordnung eines Arbeitsplatzes einer höherwertigen (Höherreihung), gleichwertigen (Umreihung) oder niederwertigen (Rückreihung) Modellstelle bestehen. Die Wertigkeit der Modellstelle bestimmt sich durch das ihr zugeordnete Gehaltsband. Eine Verwendungsänderung ist, abgesehen von den Fällen gemäß Abs. 3, nur zulässig, wenn die oder 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 (zB Grundausbildung) erforderlich ist, kann ohne absolvierte Dienstausbildung unter der Bedingung erfolgen, dass die oder 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 oder der Bedienstete seinerzeit umgereiht bzw. höhergereiht worden war. Die oder 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 oder 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. wenn die weitere Belassung der oder 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 oder 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 einem anderen Arbeitsplatz**

(1) Soll die oder 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 oder 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 oder 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 oder ihm gewählten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit), wenn

1. sich die oder der Bedienstete hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
2. die Erreichung des von der oder dem Bediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
3. die oder 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 oder der Bedienstete wiederholt einer Verpflichtung gemäß Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 nicht nachkommt oder
  - c) die oder der Bedienstete wiederholt den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
  - d) strukturelle Veränderungen des Arbeitsablaufs oder eine Organisationsänderung es erfordern, oder
2. durch Erklärung der oder 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 oder der Bedienstete zur dauernden Dienstleistung einer anderen Dienststelle zugewiesen wird. Eine Versetzung ist aus dienstlichen Interessen zulässig.

(2) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienort sind außerdem die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der oder des Bediensteten zu berücksichtigen und es 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 oder 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 oder 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 oder des Bediensteten und auf ihr oder sein Dienstalder, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienort außerdem auf ihre oder 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 Nationale 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 oder der Bedienstete für die Tätigkeit selbst, zu der sie oder er entsandt worden ist, oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit Zuwendungen von dritter Seite, so hat sie oder er diese Zuwendungen an das Land abzuführen.

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

## **4. Abschnitt Arbeitszeit**

### **§ 37**

#### **Begriffsbestimmungen**

Im Sinne dieses Abschnitts bedeuten:

1. Arbeitszeit ist die Zeit
  - 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 und 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 oder der Bedienstete hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden einzuhalten, wenn sie oder 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. 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 oder 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 Samstage, Sonntage und Feiertage gemäß § 11 Abs. 1 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 oder 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 oder 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 oder der Vorgesetzte jederzeit anordnen, über die Blockzeit hinaus bis zu der im fiktiven Normaldienstplan festgelegten 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 oder 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 oder 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 oder dem betroffenen Bediensteten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage die 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 oder 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 oder des Bediensteten zulässig. Der oder dem Bediensteten, die oder der nicht bereit ist, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Die Leiterin oder der Leiter 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 oder dem Bediensteten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

## § 42

### Wochenruhezeit

(1) Der oder 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 oder des Bediensteten, die oder der regelmäßig in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr mindestens drei Stunden ihrer oder 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 oder 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 oder 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 oder 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,
  - 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**

(1) 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.

(2) Abweichend von Abs. 1 gilt für Bedienstete, deren Aufgabenbereich im Lenken von Dienstkraftwagen besteht, die Reisezeit im Ausmaß von 100% als Arbeitszeit.

## **§ 46**

### **Zeitliche Mehrdienstleistungen**

(1) Die oder 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 Bgl. MVKG und gleichartige bundesgesetzliche Vorschriften zu beachten. Den auf Anordnung erbrachten zeitlichen Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

1. die oder der Bedienstete eine oder einen zur Anordnung der zeitlichen Mehrdienstleistung Befugte oder 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 oder der die Mehrdienstleistung erbracht hat, hätten vermieden werden können, und
4. die oder der Bedienstete diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich meldet; ist die oder der Bedienstete durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne ihr oder sein Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.

(2) An Werktagen erbrachte zeitliche Mehrdienstleistungen mit Ausnahme der 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 oder eines, aus welchem Rechtsgrund auch immer (zB 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 Kalenderquartalsdurchschnitt nicht anzuwenden. 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 der von Bediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeiten (zB im Fall eines Dienstaustausches 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.

#### **§ 47**

##### **Bereitschafts- und Journaldienst**

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

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

#### **§ 48**

##### **Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus beliebigem Anlass**

(1) Auf Antrag der oder des Bediensteten kann die Herabsetzung ihrer oder 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 oder der Bedienstete infolge der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres oder seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer oder seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

#### **§ 49**

##### **Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes**

(1) Mit der oder dem Bediensteten ist auf ihren oder 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 die oder der Bedienstete und (oder) ihr oder 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 oder des Bediensteten angehört und noch nicht schulpflichtig ist und
2. die oder der Bedienstete das Kind überwiegend selbst betreuen will.

(4) Die oder 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 oder dem Bediensteten für die von ihr oder ihm beantragte Dauer, während der sie oder 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, BGBl. Nr. 376/1967, 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 oder der Bedienstete Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der oder 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 oder der Bedienstete, deren oder dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit nach den §§ 48, 49 oder 52 herabgesetzt worden ist, über die für sie oder 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 oder 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 oder 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 oder der Bedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgl. 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

### **Pflegezeit**

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 76 Abs. 1 Z 2 oder 3 ist mit der oder dem Bediensteten auf ihren oder 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, BGBl. Nr. 110/1993) ist einmalig die Vereinbarung einer neuerlichen Pflegeteilzeit auf Antrag zulässig.

(3) Der Dienstgeber hat auf Antrag der oder 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.

(2) 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.

(3) Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das der oder dem Bediensteten im Kalendermonat gebührende Monatsgehalt muss über dem im § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, genannten Betrag liegen.

(4) Für den Abschluss einer Vereinbarung gemäß Abs. 1 müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine Bestätigung über die Dienstfähigkeit der oder des Bediensteten für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung der oder des Bediensteten und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen der oder 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.

(5) 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.

(6) 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.

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

(8) § 84 Abs. 1 ist anzuwenden. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 5 zweiter Satz getroffen, so ist der Monatsbezug entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Beschäftigungsausmaß zu leisten. Allfällige Übergüsse, die sich aus einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ergeben, sind nicht zurückzufordern.

(9) 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.

(10) Für die Dauer eines in die Wiedereingliederungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 und 7 Bgl. MVKG, einer Karenz nach dem Bgl. 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 oder der Bedienstete, der oder dem keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgl. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, verbundene besondere Dienstpflichten insbesondere zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen und die oder der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlässt, darf deshalb im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grund gekündigt oder entlassen werden. Das gleiche gilt, wenn die oder der Bedienstete unter Berücksichtigung ihrer oder seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil sie oder er die sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, ihre oder seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

#### **§ 55**

##### **Schutz von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften**

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**

Bedienstete, 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 oder der Bedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

(2) In jedem Kalenderjahr gebührt ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 25 Arbeitstagen (30 Werktagen), dieses 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 Karenzurlaubes, einer gänzlichen Außerdienststellung gemäß § 66 Abs. 3 und 4 (wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag) oder § 68 (Übernahme einer bestimmten öffentlichen Funktion) oder der gänzlichen Dienstfreistellung § 70 Abs. 1 Z 3 (Familienhospiz) oder gemäß § 72 Abs. 1 (Sabbatical),
2. einer Karenz nach dem Bgl. 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 oder 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 BEinstG;
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 oder der blinde Bedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Arbeitstage.

## § 60

### Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden

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

(2) Die Stundenzahl nach Abs. 1 erhöht sich entsprechend, wenn die oder der Bedienstete einem verlängerten Dienstplan gemäß des § 38 Abs. 7 unterliegt, und vermindert sich entsprechend, wenn die oder 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 oder dem Bediensteten, deren oder dessen Urlaubsausmaß in Stunden festgelegt ist, sind für die Zeit ihres oder seines Erholungsurlaubs so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als sie oder er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

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

(5) Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Umrechnung des Erholungsurlaubes 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 Erholungsurlaubes weiterhin nach Stunden zu verbrauchen.

## § 61

### Verbrauch des Erholungsurlaubes

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

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

## § 62

### Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

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

## § 63

### Erkrankung während des Erholungsurlaubes

(1) Erkrankt die oder der Bedienstete während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Arbeitstage fallende Tage der Erkrankung, an denen sie oder 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 oder der Bedienstete während der Tage der Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(2) Die oder 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 oder 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 oder der Bedienstete ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt die oder der Bedienstete während eines Erholungsurlaubes im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, dass es von einer oder einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Ärztin oder Arzt ausgestellt wurde. Eine solche

behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgt und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt die oder der Bedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(3) Hat die oder der Bedienstete während des Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck des Urlaubes 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 Erholungsurlaubes 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 Erholungsurlaubes

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 Bgl. MVKG oder dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die oder der Bedienstete eine Karenz nach dem Bgl. MVKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

## § 65

### Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantritts

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

(2) Konnte die oder der Bedienstete wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist die oder der Bedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihr oder 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 oder ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinne des § 69 Abs. 2, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubes ohne die Bedienstete oder den Bediensteten nicht zumutbar ist.

## 7. Abschnitt

### Dienstfreistellungen

## § 66

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

(1) Der oder dem Bediensteten, die oder der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, ist die zur Ausübung ihres oder seines Mandates erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihr oder ihm beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zu gewähren. Dienstplanerleichterungen (zB Dienstaustausch, 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 oder der Bedienstete, die oder der Mitglied des Nationalrates oder des Bundesrates ist, hat das Ausmaß der von ihr oder ihm festgelegten Dienstfreistellung im Dienstweg der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission mitzuteilen. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der oder dem Bediensteten und dem Dienstgeber über das Ausmaß von Über- oder Unterschreitungen der Dienstfreistellung hat die Kommission dazu auf Antrag des Dienstgebers oder der oder des Bediensteten eine Stellungnahme abzugeben.

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

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

1. auf Grund der Feststellung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetzes (Unv-Transparenz-G), BGBl. Nr. 330/1983, 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 oder dem Bediensteten im Fall der Z 1 innerhalb von zwei Monaten nach der Entscheidung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unv-Transparenz-G und im Fall der Z 2 innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Funktion ein ihrer oder seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit seiner Zustimmung - ein ihrer oder 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 oder dem Bediensteten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihr oder ihm gewählten Umfang anzubieten. § 22 Abs. 1, § 28 Abs. 5, § 31 Abs. 2 bis 4 und § 32 sind in diesen Fällen nicht anzuwenden. Verweigert die oder der Bedienstete nach Z 1 die Zustimmung für die Zuweisung eines ihrer oder seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertigen Arbeitsplatzes, so ist sie oder 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 oder dem Bediensteten erzielt, ist bei Mitgliedern des Nationalrates und des Bundesrates auf Antrag des Dienstgebers oder der oder 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 oder dem Bediensteten, die oder 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 oder der Bedienstete, die oder der

1. Bundespräsidentin oder Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretärin oder Staatssekretär, Präsidentin oder Präsident des Rechnungshofes, Präsidentin oder Präsident des Nationalrates, Obfrau oder Obmann eines Klubs des Nationalrates, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung (in Wien die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister oder die Amtsführende Stadträtin oder der Amtsführende Stadtrat), Direktorin oder Direktor des Landes-Rechnungshofes oder
  2. Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Europäischen Kommission
- ist, ist für die Dauer dieser Funktion außer Dienst zu stellen.

## § 69

### Pflegefreistellung

(1) Die oder der Bedienstete hat - unbeschadet des § 73 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie oder er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege einer oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder Kindes der Person, mit der die oder 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 oder 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 Bgl. MVKG für diese Pflege ausfällt, oder

3. wegen der Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der sie oder er in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

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

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der oder 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 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Arbeitszeit im Kalenderjahr, wenn die oder der Bedienstete

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

(6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß der oder 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 oder 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 oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

## § 70

### Familienhospizfreistellung

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

1. Dienstplanerleichterung (zB Dienstaustausch, Einarbeitung),
2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit in dem von ihr oder 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 oder 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 oder dem Bediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Die oder der 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 oder 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 schwerst-erkrankten Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) der oder 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 oder 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.

(6) Die oder der Bedienstete hat den Wegfall des Grundes für eine Maßnahme nach Abs. 1 oder 4 innerhalb einer Woche zu melden. Auf Antrag der oder 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 oder 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 oder 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 oder 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 vollen Jahren vereinbart werden, wenn

1. keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und
2. die oder 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 oder 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 oder der Bedienstete darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

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

(5) Auf Ansuchen der oder 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 Bgl. MVKG

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

## **8. Abschnitt Sonstige Urlaube**

### **§ 73**

#### **Sonderurlaub**

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

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubes behält die oder 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 oder dem Bediensteten kann auf Antrag ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Der oder dem Bediensteten, die oder 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 der Bezüge 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 Bgl. MVKG.

(4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung
  - a) eines eigenen Kindes,
  - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
  - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie oder er und (oder) ihr Ehegatte oder seine Ehegattin aufkommen, längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden sind,
2. auf die ein Rechtsanspruch besteht oder
3. die kraft Gesetzes eintreten.

### **§ 75**

#### **Frühkarenzurlaub**

(1) Der oder dem Bediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotens der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier

Wochen zu gewähren, wenn sie oder er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die im § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

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

(4) Die oder der Bedienstete hat Beginn und Dauer des Frühkarenzurlaubes 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 anspruchsbefreienden 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 Frühkarenzurlaubes ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem Bgl. MVKG zu behandeln.

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

## § 76

### **Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftiger Angehöriger**

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

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit erheblicher Behinderung widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und ihre oder seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder
2. einer in § 70 Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 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 betreuende Angehörige 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, BGBl. Nr. 76/1985) 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 Karenzurlaubes gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubes spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5) Die oder 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 oder des Bediensteten kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn

1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügbaren Dauer des Karenzurlaubes 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 oder 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 Bediensteten 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 Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz**

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

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

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

betrault zu werden. Bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle ist nach Möglichkeit auf Wünsche der oder 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 oder 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 oder des Bediensteten beginnt jeweils in der ersten Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der Modellstelle, der ihr oder sein Arbeitsplatz zugeordnet ist. Die Abgeltung des Erfahrungsanstieges erfolgt dadurch, dass die oder der Bedienstete in die nächsthöhere Gehaltsstufe des Gehaltsbandes vorrückt, wenn sie oder 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 sind für den Erfahrungsanstieg im tatsächlichen Ausmaß anrechenbar. 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 oder 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 oder der Bedienstete innerhalb von drei Monaten nach dieser Belehrung eine einschlägige Berufstätigkeit nicht mit, ist eine spätere Berücksichtigung unzulässig. Die oder 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 oder der Betreffende anlässlich der Aufnahme in das Dienstverhältnis in einer höheren Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der Modellstelle, der ihr oder 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 oder dem Bediensteten ein gleichwertiger Arbeitsplatz (Umreihung) zugewiesen, ist die oder der Bedienstete in jene Gehaltsstufe des Gehaltsbandes der neuen Modellstelle einzustufen, die betragsmäßig der zu diesem Zeitpunkt gebührenden Gehaltsstufe 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 oder 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 „Ärztinnen bzw. Ärzte“ in die Modellfunktionen „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ und „Ärztliche Leitung“, bei der Berufsfamilie „Pflege“ in die Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ und bei der Berufsfamilie „Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen“ 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 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 oder der Bedienstete im Gehaltsband der neuen Modellstelle

1. jene Gehaltsstufe, die sich ergibt, wenn die am Tag vor der Rückreihung maßgebende Arbeitszeit und eine einschlägige Berufstätigkeit gemäß Abs. 5 im neuen Gehaltsband berücksichtigt wird, und
2. bei Rückreihung in ein Gehaltsband einer Modellstelle, in die sie oder 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 oder 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 oder 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 oder 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 oder der Bedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsgehalts (zB wegen Karenzurlaub, wegen Beschäftigung nicht im vollen Beschäftigungsausmaß), so gebührt ihr oder ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

## **§ 81**

### **Kinderzulage**

(1) Eine Kinderzulage von 14,50 Euro monatlich gebührt - soweit im Abs. 3 nicht anderes bestimmt ist - für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bzw. 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 oder des Bediensteten angehören und die oder 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 verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz ASVG, 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 oder dem Bediensteten, deren oder dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch der oder des älteren Bediensteten vor.

(4) Dem Haushalt der oder des Bediensteten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung der oder des Bediensteten deren oder 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 oder der Bedienstete ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn sie oder er aber nachweist, dass sie oder 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 oder der Bedienstete zeitlich befristet auf die Dauer der Abwesenheit einer oder 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 oder 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 einer Rückreihung (§ 31 Abs. 2 iVm Abs. 5) das Monatsgehalt (§ 79 Abs. 9) um mehr als 10% gemindert, gebührt eine Ergänzungszulage, wenn die Rückreihung

1. im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung oder
2. auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen der oder des Bediensteten, die auf einen Arbeitsunfall oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen ist,

erfolgt ist.

(2) Die Höhe der Ergänzungszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Monatsgehalt, das aufgrund der neuen Verwendung gebührt und dem um 10% reduzierten Monatsgehalt, auf das die oder 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 oder dem Bediensteten die Dienstfreistellung gewährt wurde. Die Dienstbezüge einer oder eines Bediensteten, die oder der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und die oder der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25% zu kürzen.

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

(3) Unterschreitet die oder 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 oder dem Bediensteten nachzuzahlen.

(4) Von den Dienstbezügen im Sinne des Abs. 1 ist jener Anteil in Abzug zu bringen, mit denen die zeitlichen Mehrleistungen abgegolten werden. Diese gebühren im Durchrechnungszeitraum nur, wenn die oder 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 oder dem Bediensteten der Monatsbezug in dem Ausmaß, das

1. ihrer oder 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 oder 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 oder 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 oder des Bediensteten trifft, so behält diese oder 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 oder 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 Monatsgehaltes, so entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des entsprechenden Monatsgehaltes.

(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 Bgl. 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. 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 oder der Bedienstete nach Beendigung des Karenzurlaubes, der Karenz, der Außerdienststellung oder Dienstfreistellung am Dienstantritt wegen Krankheit, Unfall oder anderer wichtiger ihre oder seine Person betreffende Gründe, an denen sie oder 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 oder der Bedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie oder er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, behält sie oder 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 oder der Bedienstete hat für weitere sechs Wochen, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von einem Jahr 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 Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch die Versicherte oder den Versicherten (Beschädigte oder Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Unfall oder Krankheit 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 oder der Bedienstete durch Dienstunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie oder 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 oder der Bedienstete nach Antritt des Dienstes durch andere wichtige, ihre oder seine Person betreffende Gründe ohne ihr oder 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 Bgl. 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 oder 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 oder der Bedienstete hat dafür vorzusorgen, dass die ihr oder 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 oder den Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(5) Bringt die oder 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 oder 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 Dienstreisen und auswärtige Dienstleistungen (§ 97),
7. Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung einesurlaubes aus dienstlichen Gründen (§ 98),
8. Fahrtkostenzuschuss (§ 99),
9. Vergütungen für Nebentätigkeiten (§ 100).

(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 Pauschalen 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 Prozentsatz 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 oder die Bedienstete den Anspruch auf Monatsbezüge behält, nicht berührt. Ist die oder 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. Die pauschalierten Vergütungen ruhen auch während einer Bezugskürzung gemäß § 88 Abs. 1 und 7.

(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 oder 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 oder 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 „Infrastruktur“ 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 (Ausgleich in Freizeit und besoldungsmäßige Abgeltung) den Überstundenzuschlag.

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

(3) Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. 25% der Grundvergütung für Überstunden von nicht im vollen Beschäftigungsausmaß beschäftigten Bediensteten (zB vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit) 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 oder dem Bediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

## § 93

### Sonn- und Feiertagsvergütung

(1) Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt der oder 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 oder 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 oder der Bedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als jener gemäß Abs. 1.

## § 94

### Journaldienstvergütung

(1) Der oder dem Bediensteten, die oder 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 oder 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 oder dem Bediensteten, die oder 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 oder seine dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt hierfür an Stelle der Vergütungen gemäß §§ 92 bis 94 eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(2) Der oder dem Bediensteten, die oder der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden sowohl in ihrer oder seiner Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt von ihr oder ihm zu beobachtender Umstände ihre oder seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat,

gebührt hierfür an Stelle der Vergütungen gemäß §§ 92 bis 94 eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

(3) Der oder dem Bediensteten, die oder der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden erreichbar zu halten hat (Rufbereitschaft), gebührt hierfür an Stelle der in den §§ 92 bis 94 bestimmten Vergütungen eine Bereitschaftsentschädigung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

## **§ 96**

### **Kostenersatz**

(1) Die oder der Bedienstete hat Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihr oder 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 sich 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 Dienstreisen und auswärtige Dienstleistungen**

(1) Die Bediensteten haben unter sinngemäßer Anwendung der 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 oder der Bedienstete, solange sie oder 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 oder ihm durch diese Verwendung im Ausland notwendigerweise entstehen oder entstanden sind.

## **§ 98**

### **Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung einesurlaubes aus dienstlichen Gründen**

Bei Unterbrechung des Urlaubes durch eine Dienstreise oder durch Rückberufung an den Dienstort hat die oder 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 oder der Bedienstete an mehreren Dienststellen dauernd verwendet, so gilt als Dienststelle im Sinne der Z 1 jene Dienststelle, an der die oder 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 oder der Bedienstete Anspruch auf Zuteilungsgebühr oder Trennungsgebühr hat oder in dem die Bezüge entfallen.

(6) Die oder 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 oder 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 Vergütung 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 oder einem Bediensteten für ihre oder seine Nebentätigkeit in einem ihrer Organe zu leisten hätte, sind - mit Ausnahme der Sitzungsgelder und des Reisekostenersatzes - an das Land abzuführen. Für die Bemessung der Vergütung, die der oder 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 oder einem Bediensteten neben ihrem oder seinem Monatsgehalt Sachleistungen gewährt, hat sie oder 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 Gesteungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird allgemein von der Landesregierung oder im Einzelfall vom Dienstgeber festgesetzt.

(2) Der oder dem Bediensteten kann im Rahmen des Dienstverhältnisses eine Dienst- oder Naturalwohnung zugewiesen werden. Dienstwohnung ist eine Wohnung, die die oder der Bedienstete zur Erfüllung ihrer oder 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) Der Dienstgeber hat die Dienst- oder Naturalwohnung zu entziehen, wenn das Dienstverhältnis aus einem anderen Grund als dem des Todes der oder des Bediensteten aufgelöst wird.

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

1. die oder 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 oder 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 oder des Bediensteten nicht mehr erforderlich ist.

(8) Ist eine Dienst- oder Naturalwohnung entzogen worden, so hat sie die oder 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 oder der Bedienstete glaubhaft macht, dass es ihr oder 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 - VVG, BGBl. Nr. 53/1991, 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 oder dem Bediensteten, die oder 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 oder des Bediensteten, die mit dieser oder diesem bis zu deren oder 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 oder einen Vertragsbediensteten des Landes oder einer oder 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 oder 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 oder eines vollbeschäftigten Bediensteten gleicher Einstufung heranzuziehen.

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

(3) Hat die oder 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 oder der Bedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Treueprämie spätestens mit dem Ausscheiden der oder des Bediensteten aus dem Dienstverhältnis fällig.

(5) Die Treueprämie kann auf Antrag der oder 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.

## § 104

### Pensionskassenvorsorge

(1) Das Land Burgenland hat allen Bediensteten, auf die dieses Gesetz Anwendung findet, eine Pensionskassenzusage im Sinne 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 Abs. 1 ist eine Betriebsvereinbarung im Sinne 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 die Geschäftsführerin oder 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 Betriebspensionsgesetzes anzuwenden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

## § 105

### Vorschuss und Geldaushilfe

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

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

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug von den gebührenden Bezügen längstens binnen 120 Monaten hereinzubringen. Scheidet die oder der Bedienstete vor Tilgung des Vorschusses aus dem Dienststand aus, so sind zur Rückzahlung die ihr oder ihm zustehenden Geldleistungen heranzuziehen.

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

(4) Der oder dem Bediensteten, gegen den Anzeige wegen des Verdachtes einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, ist für die ihr oder ihm nachweislich zu ihrer oder 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 oder der Bedienstete freigesprochen

worden ist.

## 11. Abschnitt

### Ende des Dienstverhältnisses

## § 106

### Möglichkeiten des Endes des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis der oder des Bediensteten endet

1. durch Tod oder
2. durch einverständliche Lösung oder
3. durch Übernahme der oder 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 oder 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 Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von der oder 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 oder der Bedienstete

1. ihre oder seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz mehrmaliger Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Gründen, die sie oder er zu vertreten hat oder die in ihrer oder seiner Person gelegen sind,
  - a) eine Grundausbildung nach § 9 Abs. 2 nicht innerhalb der in dieser Bestimmung festgelegten Frist erfolgreich absolviert oder
  - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
  - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
5. handlungsunfähig wird,
6. ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer oder seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung 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 oder des Bediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfangs, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer ihrer oder seiner Einstufung entsprechenden Verwendung nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem sie oder er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

(4) Die oder der Bedienstete darf nicht wegen Bedarfsmangels (Abs. 3) gekündigt werden, wenn sie oder er im Rahmen des Dienstverhältnisses mit einem befristeten Arbeitsplatz einer Modellstelle der Berufsfamilie „Führung“ oder der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ des Gehaltsschemas 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 oder 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 erheblichen 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 die oder 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 die Bedienstete oder den Bediensteten zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn sie oder er zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre oder 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

### Urlaubersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Der oder 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 oder des Bediensteten auszugehen ist. Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubes 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 Werktagen entsprechen.

(3) Eine Ersatzleistung gemäß Abs. 1 und 2 gebührt nicht, wenn die oder 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 oder 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 der Bezüge und Vergütungen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 3, die der oder dem Bediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wären, wenn sie oder 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 (zB 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 oder des Bediensteten endet.

**§ 111****Ausbildungskostenrückerersatz**

(1) Die oder der Bedienstete hat dem Land bei Enden des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Lösung, 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 Bgl. 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 oder 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 oder dem Bediensteten Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die diese oder dieser im Rahmen einer anderen unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit verwerten kann. Die oder der Bedienstete ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich über die Kostenrückerersatzpflicht 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 oder des Bediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
3. die der oder 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 Rückerersatz 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 Abs. 1 ist eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 9 Abs. 1 BMSVG mit dem nach dem Arbeitsverfassungsgesetz 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 oder 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) Die Bestimmungen dieses Abschnittes sind nicht anzuwenden
  1. auf Personen, die im Rahmen von Umschulungs-, Nachschulungs- und sonstigen beruflichen Ausbildungslehrgängen des Arbeitsmarktservice, des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, 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. § 4 (Aufnahme), § 6 Abs. 1 Z 1 bis 4, 6 bis 8 und 10 (Dienstvertrag) 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 Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter) mit der Maßgabe, dass die Dienstpflichten Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis sind;
3. § 29 (Verwendungsbeschränkungen);
4. §§ 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. §§ 61, 63 bis 65 mit der Maßgabe, dass anstelle des Erholungsurlaubes der Freistellungsanspruch tritt und für zwölf Monate Verwaltungspraktikum ein Anspruch auf 25 Arbeitstage Freistellung besteht;
7. §§ 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 zur Dauer von 25 Kalendertagen besteht;

8. § 97 Abs. 1 (Dienstreisen) 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 (Schlussbestimmungen).

## § 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 Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges gemäß § 6 Abs. 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes	45%	90%
2.	Absolventinnen und Absolventen einer höheren Schule (Reife- und Diplomprüfung oder Reifeprüfung)	35,5%	71%
3.	Absolventinnen und Absolventen einer mittleren Schule oder nach Erlernung eines Lehrberufes	30%	60%
4.	Pflichtschulabschluss	29%	58%

(2) Neben 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 oder 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 Bgl. MVKG gelten für Verwaltungspraktikantinnen sinngemäß.

## **13. Abschnitt**

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

#### **§ 119**

##### **Anwendungsbereich**

Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Bedienstete gemäß § 2 Abs. 1, die in einer Kinderbetreuungseinrichtung als pädagogische Fachkräfte im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 12 des Burgenländischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes 2009 - Bgl. 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 - Bgl. GemBG 2014, LGBl. Nr. 42/2014, mit Ausnahme von § 151e Abs. 3 bis 5, §§ 151f und 151g Abs. 1 letzter Satz Bgl. GemBG 2014, und in diesem Abschnitt nichts Abweichendes geregelt ist.

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

(3) Jede vom Land gemäß § 7 Abs. 4 Bgl. 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 Abschnittes gelten für die Bediensteten gemäß § 2 Abs. 1, die als Lehrerinnen oder Lehrer am 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. Abschnittes sowie des 16. bis 18. Abschnittes dieses Gesetzes mit Ausnahme von §§ 38 bis 47.

- (3) §§ 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 der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch § 50 nicht berührt wird,
  6. an die Stelle von ganzen Stunden ganze Unterrichtsstunden treten,
  7. § 50 Abs. 3 auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer nicht anzuwenden ist; Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer 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 Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit einem höheren Beschäftigungsausmaß,
  8. eine Anwendung des § 51 Abs. 1 ist in den letzten vier Monaten des Schuljahres ausgeschlossen ist,
  9. auf Vertragslehrerinnen oder Vertragslehrer, die die Funktion einer Direktorin oder eines Direktors, einer Direktorstellvertreterin oder eines Direktorstellvertreters oder einer Dekanatsleiterin oder eines Dekanatsleiters ausüben betraut 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 Bgl. LVBG 2013) ..... 0,955 Werteinheiten
2. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe II  
(Anlage 5 Bgl. LVBG 2013) ..... 0,913 Werteinheiten

(2) Den Dekanatsleiterinnen oder Dekanatsleitern 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

(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 begrenzten Zeitraum vorgesehen ist.

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

- (6) Eine Vertretung gemäß Abs. 4 Z 1 liegt vor, wenn die vertretene Person
1. zur Gänze abwesend oder deren Lehrverpflichtung herabgesetzt oder ermäßigt ist oder diese Person eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgl. MVKG ausübt oder
  2. einen Teil oder alle der ursprünglich für sie in Betracht gekommenen Stunden nicht unterrichtet, weil sie ihrerseits eine Vertretung nach Z 1 oder eine Vertretung übernommen hat, die durch einen solchen Vertretungsfall oder mehrere solcher Vertretungsfälle erforderlich geworden ist.

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

- (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 Beschäftigungsverbot nach den §§ 4 bis 7 Bgl. MVKG,
2. Zeiten einer Karenz nach dem Bgl. 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 oder 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 Monatsgehalts 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 Unterrichterteilung an anderen Tagen als

1. den im § 2 Abs. 4 des Schulzeitgesetzes 1985 als schulfrei genannten Tagen oder
2. an einem nach der Diensterteilung für die Vertragslehrerin oder den Vertragslehrer regelmäßig unterrichtsfreien Wochentag oder
3. an Tagen, an denen die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer an einer eintägigen Schulveranstaltung oder an einer eintägigen schulbezogenen Veranstaltung teilnimmt oder
4. an bis zu drei Tagen in jedem Schuljahr, an denen die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer Veranstaltungen der institutionellen Fort- oder Weiterbildung besucht oder
5. an Tagen, an denen die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer 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 Allerseeleentag, am Festtag des Landespatrons und am Dienstag nach Pfingsten sowie in Ferienzeiten einzustellen, die mindestens eine Woche dauern.

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

(7) Einer Vertragslehrerin oder einem Vertragslehrer, die oder der außerhalb ihrer oder seiner laut Diensterteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zur Vertretung einer vorübergehend an der Erfüllung ihrer lehramtlichen Pflichten gehinderten Vertragslehrerin oder eines solchen Vertragslehrers herangezogen wird, gebührt für jede Vertretungsstunde eine Vergütung. Diese Vergütung beträgt 37,80 Euro (Wert 2019). 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 Bgl. 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 Monatsgehalts 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 Dienort, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse ihre Anwesenheit am Joseph Haydn-Konservatorium erfordern.

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

(4) Die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer kann aus wichtigen dienstlichen Gründen während eines Ferienurlaubes zur Dienstleistung zurückberufen werden. In diesem Fall ist ihr oder ihm, sobald es der Dienst gestattet, die Fortsetzung des Ferienurlaubes 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 Erholungsurlaubes betrifft, ist er auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit der Abweichung anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes 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 Wochenstundenim Sinne des § 121 Abs. 2 Z 1 an Dienstleistung entfallen.
3. Diese Wochenstundenanzahl 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 Abs. 1, die gemäß § 1 Bgl. PG-K 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 § 12 (Personalverzeichnis);
2. der 2. Abschnitt (Dienstpflichten) mit der Maßgabe, dass § 22 (Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung) mit der Ergänzung gemäß § 133 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);
6. der 10. Abschnitt (Sonstige Vergütungen und Leistungen) mit Ausnahme von § 92 (Überstundenvergütung) und § 93 (Sonn- und Feiertagsvergütung) und
7. der 11. Abschnitt (Ende des Dienstverhältnisses) und der 16. bis 18. Abschnitt.

(2) § 48 Abs. 3 erster Satz gilt 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 Erholungsurlaubes vereinbart werden, soweit dies aufgrund der Besonderheiten des Schulbetriebes erforderlich ist.

#### § 133

##### Ergänzende Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigungen

§ 22 Abs. 2 bis 7 ist auf Ärztinnen oder Ärzte mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Ärztin oder der Arzt, die oder der in einer der KRAGES Krankenanstalten beschäftigt ist,

1. eine ärztliche Tätigkeit in einer anderen Krankenanstalt nur ausüben oder
2. für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung Einrichtungen der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. (Räumlichkeiten, Geräte, Personal) nur in Anspruch nehmen darf, wenn und insoweit dies der Dienstgeber schriftlich genehmigt.

#### § 134

##### Anwendung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG)

Auf Bedienstete gemäß § 132 sind anstelle von § 37 (Begriffsbestimmungen), § 38 (Dienstplan), § 39 (Höchstgrenze der Arbeitszeit), § 40 (Ruhepausen), § 41 (Tägliche Ruhezeiten), § 42 (Wochenruhezeit), § 43 (Nachtarbeit), § 44 (Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen) und § 46 (Zeitliche Mehrdienstleistungen) die Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG) 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. 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 angefallenen 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 Gehaltsstufe	Grundvergütung der Modellstellen	Grundvergütung der Modellstellen	Grundvergütung der Modellstellen
	Fachärztin/Facharzt, Oberärztin/Oberarzt mit Spezialgebiet, Erste/r Oberärztin/Oberarzt	Allgemeinmediziner/in	Ärztin/Arzt in Ausbildung zur/zum Fachärztin/Facharzt bzw. Allgemeinmediziner/in
	Euro	Euro	Euro
1	28,00	27,00	21,00
2	29,00	28,00	21,00
3	30,00	29,00	21,00
4	31,00	30,00	21,00
5	32,00	31,00	21,00
6	33,00	32,00	21,00
7	34,00	33,00	-
8	35,00	34,00	-
9	36,00	35,00	-
10	37,00	36,00	-
11	38,00	37,00	-

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 die 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:

Zeitliche Mehrdienstleistungen	Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter	Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter
	Euro	Euro
Für den durchgehenden Dienst von Montag bis Freitag jeweils von 22:00 bis 6:00 Uhr des folgenden Tages	496,00	576,70
Für den durchgehenden Dienst an Samstagen von 15:00 Uhr bis Sonntag 6:00 Uhr	795,90	922,70
Für den durchgehenden 24-stündigen Dienst an Sonn- und Feiertagen	991,90	1.153,50

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 oder 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 Euro
Bedienstete der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“ mit Ausnahme der Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter und Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter	7,50
Sonstige Bedienstete gemäß § 132 Abs. 1 mit Ausnahme der Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter und Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter	3,90

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 und 6:00 Uhr durchgehend mindestens 6 Stunden Dienst versehen, eine Nachdienstpauschale in der Höhe 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“ 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, die sich im selben Prozentsatz wie der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht. 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 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 Bgl. LVBG 2013 anzuwenden ist, können unwiderruflich schriftlich erklären, dass auf ihr Dienstverhältnis das Bgl. LBedG 2020 Anwendung finden soll.

(2) Wird die Erklärung im Jahr 2020 abgegeben, wird diese nach entsprechender Entscheidung der Vertragsbediensteten oder des Vertragsbediensteten entweder rückwirkend mit 1. Jänner 2020 oder mit dem Ersten des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats 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 Bgl. LVBG 2013 gelten als Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen gemäß § 8 Abs. 3. Befristete Sonderverträge oder sonderentgeltliche Regelungen im Sinne des § 83 Bgl. LVBG 2013 gelten als solche auf die Dauer der Befristung gemäß § 7 weiter. Wird nach Ende der Befristung der oder 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 Bgl. LVBG 2013,
2. der Dauer des Dienstverhältnisses für Rechte gemäß § 10 sind die entsprechenden Zeiten als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
3. der Befristung der Betrauung mit Arbeitsplätzen gemäß § 28 Abs. 4 ist der abgelaufene Zeitraum einer befristeten Funktionsausübung gemäß § 34 Bgl. LVBG 2013,
4. der Höchstdauer der Dienstzuteilung gemäß § 35 Abs. 2 sind die Zeiten der Dienstzuteilung als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
5. der Gesamtdauer der Entsendung zu anderen Rechtsträgern gemäß § 36 Abs. 3 sind die Zeiten der Entsendung als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
6. der Gesamtdauer der Pflegezeit gemäß § 52 sind die Zeiten der Pflegezeit als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
7. der Höchstdauer der Pflegefreistellung im Kalenderjahr gemäß § 69 Abs. 3 und 4 sind die Zeiten der bisher gewährten Pflegefreistellung,
8. der Zeiten der Dienstfreistellung im Rahmen eines Sabbaticals gemäß § 72 ist die Zeit einer derartigen Dienstfreistellung als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
9. der Gesamthöchstdauer von Karenzurlauben gemäß § 74 Abs. 3 sind die Zeiten einschlägiger Karenzurlaube als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
10. der Gesamthöchstdauer des Karenzurlaubes zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftiger Angehöriger gemäß § 76 Abs. 2 sind Zeiten derartiger Karenzurlaube als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
11. der Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen gemäß § 88 sind einschlägige Dienstverhinderungen als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
12. der einjährigen Dauer der Dienstverhinderung gemäß § 106 Abs. 3 sind die entsprechenden Dienstverhinderungen als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter und
13. des Ausbildungskostenrückersatzes gemäß § 111 sind die Ausbildungskosten als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter

mitzuberechnen.

(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 Erholungsurlaube gemäß § 53 Bgl. LVBG 2013 aus vorangegangenen Kalenderjahren findet § 64 Anwendung. Erholungsurlaube des Kalenderjahres, in dem die Erklärung wirksam geworden ist, gelten gemäß § 61 als verbraucht.

(7) Nach § 46 Abs. 1 Bgl. LVBG 2013 in Verbindung mit § 31 Bgl. LBBG 2001 erhaltene Jubiläumsszuwendungen gelten als entsprechende Treueprämien gemäß § 103.

(8) Für Vertragsbedienstete gemäß Abs. 1 ist die Höhe einer fiktiven Abfertigung im Sinne des § 82 Bgl. LVBG 2013 zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Optionserklärung festzustellen. Diese ist mit Dienstgebererklärung der oder dem Bediensteten mitzuteilen. Endet das Dienstverhältnis, entsteht unter den Voraussetzungen des § 82 Bgl. 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 Abs. 1 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 - Bgl. MVKG verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, gilt dieser Verweis auch als Verweis auf gleichartige österreichische Rechtsvorschriften.

#### **§ 141**

##### **Verweisung auf Bundesgesetze und -verordnungen**

(1) 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. 84/2019,
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
3. Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2017,
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. Arzneimittelgesetz - AMG, BGBl. Nr. 185/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
7. Ärztegesetz 1998- ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 105/2019,
8. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
9. Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
10. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 62/2019,
11. Betriebspensionengesetz - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
12. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/2019,
13. 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,
14. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,

15. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2018,
  16. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2019,
  17. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz - GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 105/2019,
  18. Heeresentschädigungsgesetz - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
  19. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG, BGBl. Nr. 8/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
  20. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
  21. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2019,
  22. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 25/2019,
  23. Medizinproduktegesetz - MPG, BGBl. Nr. 657/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
  24. Mietrechtsgesetz - MRG, BGBl. Nr. 520/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
  25. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2019,
  26. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
  27. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2019,
  28. Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 49/2019,
  29. Strafgesetzbuch - StGB, BGBl. Nr. 60/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 105/2019,
  30. Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2018,
  31. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
  32. Universitätsgesetz 2002 - UG, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2019,
  33. Unvereinbarkeit- und Transparenz-Gesetz (Unv-Transparenz-G), BGBl. Nr. 330/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2017,
  34. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 - VVG, BGBl. Nr. 53/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013,
  35. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
  36. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2018,
  37. Zustellgesetz - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2018 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 140/2019.
- (2) Soweit in diesem Gesetz auf Verordnungen des Bundes verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:
1. Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2006 - ÄAO 2006, BGBl. II Nr. 286/2006 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. II Nr. 259/2011,
  2. Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015 - ÄAO 2015, BGBl. II Nr. 147/2015.

## § 142

### Anwendung von Bundesvorschriften

Auf Bedienstete gemäß § 2 Abs. 1, 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 Drittstaatsangehörige, 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

Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

Die Präsidentin des Landtages:  
Dunst

Der Landeshauptmann:  
Mag. Doskozil



Dieses Dokument wurde amtssigniert.

Siegelprüfung und Verifikation unter  
[www.burgenland.at/amtssignatur](http://www.burgenland.at/amtssignatur)