

# **LANDESVETRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013 (2250)**

Gesetz vom 14. November 2013 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Burgenländisches Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013), LGBl. Nr. 57/2013, 53/2014, 22/2015 (Art.2), 47/2015, 62/2016, 28/2017, 44/2018 (Art. 7)

## **Inhaltsverzeichnis**

### **1. Abschnitt**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

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

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

---

- § 39 Auszahlung
- § 40 Verjährung
- § 41 Einstufung und Vorrückung<sup>4</sup>
- § 42 Dienstzeit
- § 43 Sabbatical
- § 44 Bezüge während des Sabbaticals
- § 45 Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung
- § 46 Nebengebühren, Zulagen und Vergütungen
- § 47 Sachleistungen
- § 47a Pensionskassenvorsorge<sup>1</sup>
- § 48 Ansprüche bei Dienstverhinderung
- § 49 Dienstbefreiung - Kuraufenthalt
- § 50 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 51 Besoldungsdienstalter<sup>5</sup>
- § 52 Anspruch auf Erholungsurlaub
- § 53 Ausmaß des Erholungsurlaubs
- § 54 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung<sup>6</sup>
- § 55 Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden
- § 56 Verbrauch des Erholungsurlaubs
- § 57 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
- § 58 Erkrankung während des Erholungsurlaubs
- § 59 Verfall des Erholungsurlaubs
- § 60 Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts
- § 61 Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 62 Sonderurlaub
- § 63 Karenzurlaub
- § 64 Frühkarenzurlaub<sup>7</sup>
- § 65 Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen
- § 66 Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte
- § 67 Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 68 Bildungskarenz
- § 69 Pflegefreistellung
- § 70 Dienstfreistellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag und Außerdienststellung
- § 71 Familienhospizfreistellung
- § 72 Verhalten bei Gefahr
- § 73 Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte
- § 74 Kontrollmaßnahmen
- § 75 Enden des Dienstverhältnisses
- § 76 Folgebeschäftigungen
- § 77 Zeugnis
- § 78 Kündigung
- § 79 Kündigungsfristen
- § 80 Sonderurlaub während der Kündigungsfrist
- § 81 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 82 Abfertigung
- § 83 Sonderverträge

**1a. Abschnitt Verwaltungspraktikum <sup>2</sup>**

- § 83a<sup>2</sup> Allgemeines
- § 83b<sup>2</sup> Rechte der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten
- § 83c<sup>2</sup> Beendigung des Verwaltungspraktikums
- § 83d<sup>2</sup> Mutterschutzrecht
- § 83e<sup>2</sup> Ausnahmen

**2. Abschnitt**

**Sonderbestimmungen für Spitalsärztinnen und Spitalsärzte**

- § 84 Anwendungsbereich
- § 85 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas s
- § 86 Einreihungserfordernisse
- § 87 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas s
- § 88 Vorrückung
- § 89 Überstellung
- § 89a Ärztedienstzulage <sup>8</sup>
- § 90 Funktionszulage
- § 91 Erschwerniszulage
- § 92 Überleitung
- § 93 Optionsrecht

**3. Abschnitt**

**Sonderbestimmungen für die Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums**

- § 94 Anwendungsbereich
- § 95 Ausmaß der Lehrverpflichtung
- § 96 Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit
- § 97 Einreihung in das Entlohnungsschema IL
- § 98 Monatsentgelt und Dienstzulage
- § 99 Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
- § 100 (entfallen) <sup>9</sup>
- § 101 Dienstplichten
- § 102 Vergütung für Mehrdienstleistung
- § 103 Verwendungsbezeichnungen
- § 104 Ferien und Urlaub
- § 105 Sabbatical
- § 106 Kündigung
- § 107 Abfertigung

**4. Abschnitt**

**Sonderbestimmungen für Organe der Kindertagesaufsicht**

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

**4a. Abschnitt <sup>10</sup>**

**Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen**

- § 111a Anwendungsbereich <sup>10</sup>

§ 111b Zuweisung und Versetzung <sup>10</sup>

## 5. Abschnitt

### Sonderbestimmungen für sonstige Organe

§ 112 Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

## 6. Abschnitt

### Übergangsbestimmungen

§ 113 Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

§ 114 (entfallen) <sup>11</sup>

§ 115 Verjährung

§ 116 (entfallen) <sup>11</sup>

§ 117 (entfallen) <sup>11</sup>

§ 118 Funktionszulagen

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

§ 120 Karenzurlaub

§ 121 Überleitung der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer in die Entlohnungsgruppe II

§ 121a Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse, Gruppenüberleitung <sup>12</sup>

§ 121b Besoldungsreform 2015 - Erholungsurlaub <sup>12</sup>

## 7. Abschnitt

### Schlussbestimmungen

§ 122 Automationsunterstützte Datenverarbeitung

§ 123 Weitergelten von Verordnungen als Landesgesetze

§ 124 Verweisung in anderen Landesgesetzen

§ 125 Verweisung auf andere Landesgesetze

§ 126 Verweisung auf Bundesgesetze

§ 127 Anwendung von Bundesvorschriften

§ 128 Umsetzungshinweise

§ 129 Inkrafttreten, Außerkrafttreten <sup>13</sup>

§ 130 Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 131 Wahrung erworbener Rechte und Ansprüche

<sup>1</sup> Eingefügt gem. Z 1 lit.a des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

<sup>2</sup> Eingefügt gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>3</sup> I.d.F. gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>4</sup> I.d.F. gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>5</sup> I.d.F. gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>6</sup> I.d.F. gem. Z 1 lit. d des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>7</sup> I.d.F. gem. Z 1 lit. e des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>8</sup> I.d.F. gem. Z 1 lit. f des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Oktober 2015)

<sup>9</sup> Entf. gem. Z 1 lit. g des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>10</sup> Eingefügt gem. Z 1 lit. h des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Jänner 2016)

<sup>11</sup> Entf. gem. Z 1 lit. i des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>12</sup> Eingefügt gem. Z 1 lit. j des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>13</sup> I.d.F. gem. Z 1 lit. j des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>14</sup> Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017)

**1. Abschnitt**  
**Allgemeine Bestimmungen**

§ 1

Geltungsbereich

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

(2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden

- 1.<sup>1</sup> auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz 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.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Jänner 2016)

§ 2

Eingetragene Partnerschaft

Folgende Bestimmungen dieses Gesetzes sind auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Vertragsbediensteten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG) sinngemäß anzuwenden: § 69 Abs. 2, § 82 Abs. 3 und<sup>1</sup> § 82 Abs. 4.

<sup>1</sup> Wort „und“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 3

Stellenplan

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

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

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

§ 4

Aufnahme

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

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

(1a)<sup>2</sup> Das Erfordernis der vollen Handlungsfähigkeit gemäß Abs. 1 Z 2 kann im Einzelfall entfallen, wenn die für die vorgesehene Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit vorliegt.

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

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

---

derung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

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

(4) (Entf. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

(5) Die Landesregierung hat vor jeder Neuaufnahme unverzüglich eine Strafregisterauskunft gemäß § 9 und <sup>3</sup> gemäß § 9a des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen, wenn die Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen erfolgen soll.

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

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.

<sup>2</sup> eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

<sup>3</sup> Wortfolge „hat vor jeder Neuaufnahme unverzüglich eine Strafregisterauskunft gemäß § 9 und“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

### § 5

(Entf. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 - mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

§ 6

Übernahme aus einem anderen Landesdienstverhältnis

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

§ 7

Dienstvertrag

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

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

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

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

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

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

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

### § 8

#### Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

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

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

1. wenn die oder der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde oder
2. wenn das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten im Anschluss an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen abgeschlossen wurde, zur Vertretung verlängert wird oder
- 3.<sup>1</sup> auf das Dienstverhältnis
  - a) der Landesumweltanwältin oder des Landesumweltanwalts (§ 8 Abs. 3 des Gesetzes über die Burgenländische Landesumweltanwaltschaft - Bgld. L-UAG, LGBl. Nr. 78/2002),
  - b) der Kinder- und Jugendanwältin oder des Kinder- und Jugendanwalts (§ 39 Abs. 1 des Burgenländischen Kinder- und Jugendhilfegesetzes - Bgld. KJHG, LGBl. Nr. 62/2013),
  - c) der Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwältin oder des Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwalts (§ 5 Abs. 1 des Gesetzes über die Burgenländische Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwaltschaft - Bgld. GPB-A-G, LGBl. Nr. 51/2000) oder
4. auf das Dienstverhältnis der in Berufsausbildung stehenden Ärztinnen und Ärzte (§§ 7 und 8 des Arztegesetzes 1998).

(3) In den Fällen der Abs. 1 und 2 sind, soweit § 48 Abs. 10 nicht anderes bestimmt, Zeiten früherer befristeter und allfälliger unbefristeter Dienstverhältnisse zu einer inländischen Gebietskörperschaft für Ansprüche zu berücksichtigen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, wenn

1. zwischen der Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als drei Monate verstrichen sind und
2. das jeweilige Dienstverhältnis durch Zeitablauf oder durch Kündigung seitens des Dienstgebers geendet hat.

(4) Übersteigt die gesamte Dienstzeit der mit einer oder einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

<sup>1</sup> Id.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

### § 9

#### Dienstliche Ausbildung

(1) Der 4. Abschnitt des 1. Hauptstücks des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, ist nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

(2) Die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen a, b, c und d sind verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren nach Beginn des Dienstverhältnisses jene Grundausbildung zu absolvieren, die nach dem LBDG 1997 und den auf Grund des LBDG 1997 erlassenen Grundausbildungsverordnungen als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis für Beamtinnen und Beamte in gleicher Verwendung vorgesehen ist. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann diese Frist im Dienstvertrag erstreckt werden. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe a, b, c oder d die Grundausbildung so rechtzeitig vermittelt wird, dass sie die Dienstprüfung innerhalb der gesetzlichen

oder vertraglichen Frist ablegen können.

(3) Die Frist zur Absolvierung der Grundausbildung nach Abs. 2 verlängert sich um

1. höchstens drei Jahre

a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 - MSchG oder nach den §§ 4 bis 7 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, und einer Karenz nach dem Bgld. MVKG,

b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;

2. höchstens zwei Jahre

a) um Zeiten der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes,

b) um Zeiten eines Karenzurlaubs nach § 63, der zur Ausbildung der oder des Vertragsbediensteten für ihre oder seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist.

(4) Die Abs. 1 und 2 sind auf Vertragsbedienstete in den Kranken- und Pflegeanstalten nicht anzuwenden.

### § 10

#### Personalverzeichnis

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

(2) Die Vertragsbediensteten sind im Personalverzeichnis getrennt nach Entlohnungsgruppen anzuführen.

(3) Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

1. Name und Geburtsdatum,

2. (Entf. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

3. Dienstantrittstag

4. Tag der Wirksamkeit der Aufnahme in die Entlohnungsgruppe, der die oder der Vertragsbedienstete angehört,

5. Entlohnungsstufe und Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe,

6. Dienststelle der oder des Vertragsbediensteten.

### § 11

#### Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung

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

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

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

### § 12

#### Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

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

(2) Die oder der Vertragsbedienstete kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

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

### § 13

#### Dienstplichten der oder des Vorgesetzten und der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> Letzter Satz eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

### § 14

#### Telearbeit

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

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

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

1. Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
2. die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle und der oder dem Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten,

3. die Zeiten, in denen die oder der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete sich dienstlich erreichbar zu halten hat und
4. die Anlassfälle und Zeiten, in denen die oder der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete verpflichtet ist, an der Dienststelle anwesend zu sein.

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

(4) Die Vereinbarung von Telearbeit endet

1. durch Erklärung des Dienstgebers, wenn

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

2. durch Erklärung der oder des Vertragsbediensteten.

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

## § 15

### Versetzung an einen anderen Dienstort

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

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

## § 16

### Dienstzuteilung

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

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

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

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

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

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

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

## § 17

### Entsendung

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

## § 18

### Verwendungsbeschränkungen

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

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

beinhalten.

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

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

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

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

## § 19

### Dienstverhinderung

(1) Ist eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, ihren oder seinen Dienst zu versehen, so hat sie oder er dies ohne Verzug der oder dem Vorgesetzten anzuzeigen und auf deren oder dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen. Der Grund ist jedenfalls zu bescheinigen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert.

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

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

## § 20

### Bezüge

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

(2) Außer dem Monatsentgelt gebührt der oder dem Vertragsbediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Monatsentgelts und der Kinderzulage, die ihr oder ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

Genuss des vollen Monatsentgelts, so gebührt ihr oder ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

### § 21

#### Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I

Das Entlohnungsschema I umfasst die folgenden Entlohnungsgruppen:

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

### § 22

#### Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

Das Monatsentgelt der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I beträgt <sup>1</sup>:

in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
	Euro				
1	2.230,00	1.754,70	1.553,60	1.489,20	1.423,00
2	2.282,30	1.794,90	1.588,30	1.516,20	1.438,20
3	2.334,60	1.835,60	1.622,70	1.543,10	1.453,40
4	2.386,80	1.877,70	1.657,20	1.569,90	1.468,20
5	2.448,20	1.921,20	1.691,70	1.596,60	1.483,40
6	2.537,20	1.967,20	1.726,30	1.623,60	1.498,80
7	2.626,90	2.014,10	1.760,80	1.650,30	1.513,90
8	2.716,10	2.075,70	1.795,40	1.676,90	1.528,90
9	2.804,90	2.143,30	1.830,00	1.703,90	1.544,20
10	2.893,70	2.226,60	1.865,70	1.730,60	1.559,40
11	2.982,40	2.315,70	1.903,10	1.757,40	1.574,50
12	3.071,80	2.404,90	1.941,50	1.784,10	1.589,60
13	3.161,00	2.493,50	1.981,20	1.810,90	1.604,60
14	3.256,60	2.582,40	2.021,70	1.838,20	1.619,80
15	3.373,30	2.671,60	2.062,40	1.866,00	1.635,00
16	3.490,50	2.761,10	2.103,30	1.894,90	1.650,10
17	3.607,90	2.849,90	2.144,60	1.924,10	1.665,40
18	3.725,20	2.939,20	2.185,60	1.954,60	1.680,70
19	3.813,30	3.028,20	2.226,70	1.986,00	1.695,80
20	-	3.050,20	2.267,60	2.017,40	1.710,90
21	-	-	2.288,00	2.033,20	1.718,40

<sup>1</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2017).

§ 23

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II

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

Hiebei entsprechen

der Verwendungsgruppe P 1 die Entlohnungsgruppe p 1,  
der Verwendungsgruppe P 2 die Entlohnungsgruppe p 2,  
der Verwendungsgruppe P 3 die Entlohnungsgruppe p 3,  
der Verwendungsgruppe P 4 die Entlohnungsgruppe p 4,  
der Verwendungsgruppe P 5 die Entlohnungsgruppe p 5.

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

§ 24

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

(1) Das Monatsentgelt der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II beträgt <sup>1</sup>:

**LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013**

in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
	Euro				
1	1.561,40	1.528,50	1.496,60	1.463,20	1.429,60
2	1.596,10	1.558,40	1.523,30	1.484,30	1.445,00
3	1.630,90	1.588,40	1.550,40	1.505,40	1.460,50
4	1.665,80	1.618,20	1.577,60	1.526,30	1.475,80
5	1.700,50	1.648,20	1.604,60	1.547,30	1.490,90
6	1.735,60	1.678,00	1.631,30	1.568,60	1.506,20
7	1.770,50	1.707,60	1.658,10	1.589,80	1.521,60
8	1.805,40	1.737,40	1.685,10	1.610,90	1.536,90
9	1.840,40	1.767,50	1.712,20	1.631,90	1.552,10
10	1.876,90	1.797,50	1.739,10	1.653,20	1.567,40
11	1.914,50	1.827,20	1.766,30	1.674,40	1.582,90
12	1.953,60	1.857,90	1.793,10	1.695,50	1.598,20
13	1.994,50	1.890,10	1.820,10	1.716,40	1.613,30
14	2.035,30	1.922,70	1.847,40	1.737,70	1.628,80
15	2.076,30	1.956,20	1.875,60	1.759,00	1.644,00
16	2.117,80	1.991,30	1.904,60	1.779,90	1.659,10
17	2.159,10	2.026,20	1.934,60	1.801,20	1.674,50
18	2.200,40	2.061,30	1.965,60	1.822,50	1.689,80
19	2.241,90	2.096,80	1.997,20	1.843,80	1.705,10
20	2.283,20	2.132,20	2.028,80	1.865,70	1.720,40
21	2.304,00	2.149,90	2.044,70	1.877,10	1.728,20

(2)<sup>2</sup> Ergibt sich die Notwendigkeit, eine oder einen Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II vorübergehend zu Arbeiten heranzuziehen, die von Vertragsbediensteten einer höheren Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas II versehen werden, so gebührt ihr oder ihm für die Dauer dieser Verwendung eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt, auf das sie oder er in der höheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte, jedoch nur dann, wenn die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als einen Monat dauert. Die Dauer dieser Verwendung darf sechs Monate nicht überschreiten.

<sup>1</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 28 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

<sup>2</sup> Absatzbezeichnung gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 unter gleichzeitigem Entfall des Abs. 2 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

§ 25<sup>1</sup>

Überstellung und Vorbildungsausgleich

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

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

(3) Akademische Entlohnungsgruppen sind

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

(4) Schließt die oder der Vertragsbedienstete das Studium gemäß Z 1.1. oder Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 nach dem Zeitpunkt des erstmaligen Eintritts in ein Landesdienstverhältnis<sup>3</sup> ab und

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

erfolgt ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von fünf Jahren im Master-Bereich und drei Jahren im Bachelor-Bereich. Schließt jedoch eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter gemäß Z 2 das Master-Studium gemäß Z 1.1. der Anlage 1 zum LBDG 1997 ab oder schließt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter des Bachelor-Bereichs ein solches Studium ab und wird anschließend in den Master-Bereich überstellt, so beträgt der Vorbildungsausgleich nur zwei Jahre, wenn zuvor auch ein Bachelor-Studium nach Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 abgeschlossen wurde. Dieser Vorbildungsausgleich reduziert sich auf nur ein Jahr, wenn das zuvor abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst. In all diesen Fällen ist das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs mit dem Besoldungsdienstalter im Zeitpunkt des Studienabschlusses<sup>2</sup> begrenzt.

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

1. einem Jahr, wenn das abgeschlossene Bachelor-Studium zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst, oder

2. zwei Jahren in den übrigen Fällen

beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

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

(7) Wurde bei einer oder einem Vertragsbediensteten nach Abs. 4 ein Vorbildungsausgleich in

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

Abzug gebracht und wird sie oder er später in eine nicht akademische Entlohnungsgruppe überstellt, ist ihr oder sein Besoldungsdienstalter um die zuvor nach Abs. 4 in Abzug gebrachten Zeiten zu verbessern.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>2</sup> Wortfolge „dem Besoldungsdienstalter im Zeitpunkt des Studienabschlusses“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirkung vom 1.11.2015)

<sup>3</sup> Wortfolge „nach dem Zeitpunkt des erstmaligen Eintritt in ein Landesdienstverhältnis“ ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.11.2015)

### § 26

#### Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung

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

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

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

überstellt wird.

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

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

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

### § 27

#### Kinderzulage

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

### § 28

#### Ergänzungszulage aus Anlass des Abschlusses einer Grundausbildung

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

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

(3)<sup>1</sup> Die Ergänzungszulage beträgt

	in der Ergänzungszulagenstufe			
	1	2	3	4
	Euro			
a) in der Entlohnungsgruppe a	497,90	853,70	1.204,90	1.648,30
b) in der Entlohnungsgruppe b	134,30	444,50	712,20	890,10
c) in der Entlohnungsgruppe c	113,80	243,10	325,20	-
d) in der Entlohnungsgruppe d	53,30	118,50	181,30	-

(4)<sup>1</sup> Ab Erreichen des angeführten Besoldungsdienstalters gebührt

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

(5)<sup>1</sup> Den Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe b gebührt die Ergänzungszulage in den Ergänzungszulagenstufen 3 und 4 jeweils zuzüglich der Differenz zwischen der niedrigeren und der höheren Verwaltungsdienstzulage nach § 46 Abs. 2.

(6)<sup>2</sup> Wird die Grundausbildung erst nach dem Erreichen des im Abs. 4 Z 4 lit. a bis d jeweils angeführten Besoldungsdienstalters erfolgreich abgeschlossen, so gebührt die Ergänzungszulage ab dem auf den erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung folgenden Monatsersten oder, wenn die Grundausbildung an einem Monatsersten abgeschlossen wird, mit diesem Tage.

(7)<sup>2</sup> Abweichend von Abs. 6 gebührt die Ergänzungszulage ab dem auf den Ablauf der Frist des § 9 Abs. 2 folgenden Monatsersten, frühestens jedoch ab dem Erreichen des jeweils in Betracht kommenden Besoldungsdienstalters nach Abs. 4 Z 4 lit. a bis d, wenn der Dienstgeber seiner Verpflichtung nach § 9 Abs. 2 letzter Satz nicht nachkommt und kein Kündigungsgrund gemäß § 78 Abs. 2 Z 4 lit. a vorliegt.

<sup>1</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

<sup>2</sup> Angefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

*HINWEIS: § 28 Abs. 5 Z 1 lit. a hat gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014 bis 1. November 2015 folgenden Wortlaut:*

*„(5) Die Ergänzungszulage beträgt*

*1. in der Entlohnungsgruppe a*

*a) ab dem Erreichen der Entlohnungsstufe 5 die Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 5 und dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 11“*

## § 29

### Ergänzungszulage für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe e und des Entlohnungsschemas II

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

(2) Die Ergänzungszulage gebührt den Vertragsbediensteten

1. in der Entlohnungsgruppe e ab dem Beginn des Dienstverhältnisses,
2. in den Entlohnungsgruppen p1 bis p5 ab dem Zeitpunkt des Erreichens eines Besoldungsdienstalters von 19 Jahren<sup>1</sup>.

## (3) Die Ergänzungszulage beträgt

1. in der Entlohnungsgruppe e die Differenz zwischen dem der oder dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt, auf das sie oder er in der Entlohnungsgruppe p4 Anspruch hätte,
2. in den Entlohnungsgruppen p2 bis p5
  - a) ab dem Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 19 Jahren<sup>2</sup>: 50%
  - b) ab dem Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 29 Jahren<sup>2</sup>: 75%der Differenz zwischen dem der oder dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt, auf das sie oder er in der nächsthöheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte,
3. in der Entlohnungsgruppe p1
  - a) ab dem Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 19 Jahren<sup>2</sup>: 50%
  - b) ab dem Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 29 Jahren<sup>2</sup>: 75%der Differenz zwischen dem Monatsentgelt, auf das sie oder er in der Entlohnungsgruppe p2 Anspruch hätte und dem der oder dem Vertragsbediensteten jeweils gebührenden Monatsentgelt.

(4)<sup>3</sup> § 120c Abs. 5 LBBG 2001 ist sinngemäß anzuwenden.

<sup>1</sup> Wortfolge „eines Besoldungsdienstalters von 19 Jahren“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>2</sup> Wortfolge „eines Besoldungsdienstalters von 19 Jahren“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>3</sup> I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

## § 30

### Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 28 und 29

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

(2) Vertragsbedienstete, die auf Grund anderer Bestimmungen eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt einer höheren Entlohnungsgruppe beziehen, sind bei der Bemessung der Ergänzungszulagen nach den §§ 28 und 29 dienstrechtlich wie Vertragsbedienstete der entsprechend höheren Entlohnungsgruppe zu behandeln.

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

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

(4a)<sup>1</sup> § 120c Abs. 3 LBBG 2001 ist in den Fällen der §§ 28 und 29 bis zur Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 120a Abs. 7 oder 8 sinngemäß anzuwenden.

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

## § 31

### Funktionszulage

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

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

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

(4)<sup>1</sup> Das Funktionszulagenschema umfasst in der Entlohnungsgruppe a elf Bewertungsgruppen und in der Entlohnungsgruppe b acht Bewertungsgruppen. Die Bewertungsgruppe 1 reicht bis zu einem Stellenwert von 57 Punkten. Jede Bewertungsgruppe umfasst eine Spanne von drei

Punkten. Die Funktionszulage beträgt für Vertragsbedienstete der

1.<sup>2</sup> Entlohnungsgruppe a

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
60	a/2	173,60
63	a/3	328,30
66	a/4	573,10
69	a/5	838,70
72	a/6	1.125,20
75	a/7	1.432,30
78	a/8	1.760,60
81	a/9	2.109,50
84	a/10	2.479,30
87	a/11	2.869,90
90	a/12	3.281,40

2.<sup>3</sup> Entlohnungsgruppe b

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
57	b/1	296,90
60	b/2	520,90
63	b/3	765,70
66	b/4	1.031,30
69	b/5	1.317,70
72	b/6	1.750,30
75	b/7	2.083,40
78	b/8	2.437,70

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. März 2015)

<sup>2</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

<sup>3</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

§ 32

Modellstellen, Modellfunktionen

(1) Die Aufgabenbereiche der in § 31 Abs. 1 angeführten Vertragsbediensteten sind als Modellstellen und Modellfunktionen festzulegen. Jede Modellfunktion besteht aus mehreren Modellstellen, die in der Art ihrer Aufgabenbereiche vergleichbar sind, sich jedoch in den Stellenanforderungen unterscheiden. Modellstellen sind abstrakte Stellen.

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

(3) Die Bewertungsaspekte sind in Stufen unterteilt, die über Textbausteine definiert sind und denen je nach Anforderungsgrad ein Stellenwert zugeordnet ist. Die Textbausteine samt Anforderungs-

grad sind in der Anlage 2 dargestellt.

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

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

### § 33

#### Zuordnung zur Modellfunktion und Modellstelle

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

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

### § 34

#### Zeitlich begrenzte Funktionen

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

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

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

### § 35

#### Einstufungsänderung als Folge einer Verwendungsänderung

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

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

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

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

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

§ 36

Ergänzungszulage aus Anlass einer Einstufungsänderung

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

(2) Die Ergänzungszulage beträgt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 37

Anwendungsbereich der Funktionszulagenregelung

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

§ 38

Anfall und Einstellung des Entgelts

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

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

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

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

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

§ 39

Auszahlung

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

(2) Sonderzahlungen sind auszuzahlen:

für das 1. Kalendervierteljahr am 15. März,

für das 2. Kalendervierteljahr am 15. Juni,

für das 3. Kalendervierteljahr am 15. September,

für das 4. Kalendervierteljahr am 15. November.

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

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

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

§ 40

Verjährung

(1) Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

(2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen (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 verjäherten Anspruchs durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten gegenüber dem

# LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

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

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung oder

2. - falls der Dienstgeber binnen zwölf Monaten keine endgültige Entscheidung trifft - nach Ablauf dieser Frist

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

## § 41<sup>1</sup>

### Einstufung und Vorrückung

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

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015). Der § 41 ist in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 129 Abs. 5 Z 5).

## § 42

### Dienstzeit

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

1. die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997<sup>2</sup> einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß mit der oder dem Vertragsbediensteten bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zu vereinbaren ist und

2. die Dauer einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 61 LBDG 1997 insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten darf.

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

(2) Durch die Anwendung des § 61 LBDG 1997 darf 50% des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes nicht unterschritten werden. Beansprucht die oder der Vertragsbedienstete die Anwendung der §§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997<sup>2</sup>, tritt diese für die Dauer der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach der betreffenden Gesetzesbestimmung an die Stelle einer allenfalls bestehenden Teilbeschäftigung anderer Art. Die §§ 61, 62 und 64a LBDG 1997<sup>3</sup> sind auf nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete nur anzuwenden, wenn dadurch ein bestehendes oder für die Zukunft vereinbartes Beschäftigungsausmaß nicht erhöht wird.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 wird die Möglichkeit nicht beschränkt, außerhalb des Anwendungsbereiches der §§ 61, 62 und 64a LBDG 1997<sup>3</sup> dienstvertraglich befristete oder unbefristete Teilbeschäftigung zu vereinbaren.

<sup>1</sup> Zitat „§§ 50 bis 64a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>2</sup> Zitat „§§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>3</sup> Zitat „§§ 61, 62 und 64a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

## § 43

### Sabbatical

(1) Mit einer oder einem Vertragsbediensteten kann eine Dienstfreistellung in der Dauer von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Kürzung der Bezüge innerhalb einer Rah-

menzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vereinbart werden, wenn

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

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

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

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

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

(6) Das Sabbatical endet bei

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

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

#### § 44

##### Bezüge während des Sabbaticals

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

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

Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.

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

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

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

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

### § 45

#### Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung

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

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

### § 46

#### Nebengebühren, Zulagen und Vergütungen

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

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

in der Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	Euro
p 1 bis p 5, e, d, c, b		166,50 <sup>1</sup>
a	1 bis 7 (2. Jahr 6. Monat) <sup>4</sup>	164,40 <sup>2</sup>
a	ab 7 (2. Jahr 7. Monat) <sup>4</sup>	211,60 <sup>3</sup>

(3) Für den Anspruch auf Pflegedienstzulage und Pflegedienst-Chargenzulage gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen für die Landesbeamtinnen und -beamten sinngemäß mit der Maßgabe, dass Vertragsbediensteten des Krankenpflegefachdienstes und Hebammen bis zur Entlohnungsstufe 10 (1. Jahr) die niedrigere und ab der Entlohnungsstufe 10 (2. Jahr)<sup>5</sup> die höhere Pflegedienstzulage gebührt.

<sup>1</sup> Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2017)

<sup>2</sup> Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirkung vom 1.1.2016)

<sup>3</sup> Betrag ersatzweise eingefügt gem. 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

<sup>4</sup> Ausdruck jeweils ersatzweise eingefügt gem. Z 20 21 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>5</sup> Wortfolge „des Krankenpflegefachdienstes und Hebammen bis zur Entlohnungsstufe 10 (1. Jahr) die niedrigere und ab der Entlohnungsstufe 10 (2. Jahr)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

### § 47

#### Sachleistungen

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

§ 47a

Pensionskassenvorsorge

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

§ 48

Ansprüche bei Dienstverhinderung

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

(2) Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die die oder der Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 % beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Dritteln auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70 % beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird.

(3) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt den Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgelts und der Kinderzulage.

(4) Die in den Abs. 1 bis 3 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs. 6 etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(5) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalls, die die oder der Vertragsbedienstete nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen des Dienstgebers gemäß Abs. 1 und 3 über die in den Abs. 1 bis 3 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

(7) Wird die oder der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch andere wichtige, ihre oder seine Person betreffende Gründe ohne ihr oder sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihr oder ihm das Monatsentgelt und die Kinderzulage für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

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

(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 7 ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Der Dienstgeber hat die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß Satz 1 zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, so endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern die oder der Vertragsbedienstete bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt,

## LANDESVETRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von der oder dem Vertragsbediensteten dem Dienstgeber bekanntgegebene Wohnadresse.

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

### § 49

#### Dienstbefreiung - Kuraufenthalt

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

1. ein Sozialversicherungsträger oder das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
2. die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte "Kneipp-Kur") besteht und ärztlich überwacht wird.

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

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

### § 50

#### Vorschuss und Geldaushilfe

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

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

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

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

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

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

(5) Der oder dem Vertragsbediensteten, gegen die oder den Anzeige wegen des Verdachts einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, ist für die ihr oder ihm nachweislich zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen notwendigen Kosten auf Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001<sup>1</sup> zu gewähren, wenn

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

worden ist.

<sup>1</sup> Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

Besoldungsdienstalter

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

- (2) Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten
1. in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft;
  2. in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört;
  3. in denen die oder der Vertragsbedienstete auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte;
  - 4.<sup>2</sup> der Leistung
    - a) des Grundwehrdienstes nach § 20 Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001,
    - b) des Ausbildungsdienstes nach § 37 Abs. 1 WG 2001,
    - c) des Zivildienstes nach § 1 Abs. 5 Z 1 Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, oder eines anderen Dienstes nach § 12a Abs. 1 oder § 12c Abs. 1 ZDG, aufgrund dessen der Zivildienstpflichtige nicht mehr zur Leistung des ordentlichen Zivildienstes heranzuziehen ist,
    - d) eines militärischen Pflichtdienstes, eines vergleichbaren militärischen Ausbildungsdienstes oder eines zivilen Ersatzpflichtdienstes in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, in der Türkischen Republik oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

Zeiten der militärischen Dienstleistung nach lit. a, b und d sind bis zur Dauer von insgesamt höchstens sechs Monaten, Zeiten einer zivilen oder sonstigen Ersatzdienstleistung nach lit. c und d bis zur Dauer von insgesamt höchstens neun Monaten anzurechnen; sowie

5. der nach dem Ärztegesetz 1998 zur ärztlichen Berufsausbildung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeiten an einer zugelassenen Ausbildungsstätte.

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

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

(4) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

1. die nach Abs. 2 Z 1 und 2 zu berücksichtigen wären, wenn die oder der Vertragsbedienstete aufgrund einer solchen Beschäftigung einen Ruhegenuss bezieht, es sei denn, dass der Ruhegenuss nach den hierfür geltenden Bestimmungen wegen des bestehenden vertraglichen Dienstverhältnisses zum Land zur Gänze ruht oder infolge der Berücksichtigung der Dienstzeit für die Ermittlung des Besoldungsdienstalters ruhen würde,
2. in einem Dienstverhältnis nach Abs. 2 Z 1 und 2, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen sind, oder
3. welche im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt wurden.

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

(5) Die oder der Vertragsbedienstete ist bei Dienstantritt von der Dienstbehörde nachweislich über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten zu belehren. Sie oder er hat sodann alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 2 und 3 mitzuteilen. Die Dienstbehörde hat aufgrund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

der anrechenbaren Vordienstzeiten festzustellen, um welche die für die Aufstufung wirksame Dienstzeit bei der Ermittlung der Einstufung zu verlängern ist.

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

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

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015). Der § 51 ist in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 129 Abs. 5 Z 5).

<sup>2</sup> I.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.11.2015)

### § 52

#### Anspruch auf Erholungsurlaub

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

### § 53

#### Ausmaß des Erholungsurlaubs

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

1. 28 Arbeitstage bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren <sup>1</sup>,
2. 33 Arbeitstage bei einem Dienstalter von 25 Jahren <sup>1</sup>.

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

(3) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

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

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

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

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

(6)<sup>2</sup> Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 1 bis 5 ist das Besoldungsdienstalter zu verstehen, das um einen allenfalls in Abzug gebrachten Vorbildungsausgleich zu erhöhen ist.

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

<sup>1</sup> Zeitangabe gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 jeweils ersatzweise eingefügt (mit Wirkung vom 1. November 2015).

<sup>2</sup> I.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.).

§ 54

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung<sup>1</sup>

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

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



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

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

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

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

<sup>1</sup> Überschrift gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

## § 55

### Umrechnung des Urlaubsausmaßes auf Stunden

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

(2) Die Stundenzahl nach Abs. 1

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

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

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

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

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

## § 56

### Verbrauch des Erholungsurlaubs

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

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

## § 57

### Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

Der oder dem Vertragsbediensteten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf ihren oder seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teils des im nächsten

Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubs gewährt werden.

§ 58

Erkrankung während des Erholungsurlaubs

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> Wortfolge „nach dem Dienstplan“ eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBI. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 59

Verfall des Erholungsurlaubs

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

§ 60

Unterbrechung des Erholungsurlaubs und Verhinderung des Urlaubsantritts

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

(2) Konnte eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist die oder der Vertragsbedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihr oder ihm die hiedurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 67 LBBG 2001 zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihr oder

ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinne des § 69, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs ohne die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten nicht zumutbar ist.

§ 61

Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

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

(2) Die Bemessungsbasis der Ersatzleistung wird anhand der Bezüge und Vergütungen, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubes dieses Kalenderjahres gebühren würden, ermittelt, wobei von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Vertragsbediensteten auszugehen ist.<sup>2</sup> In die Bemessungsbasis sind einzurechnen:

1. das Monatsentgelt und allfällige Zulagen gemäß § 20 Abs. 1,
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrags nach Z 1) und

3. die pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch während eines Erholungsurlaubes gebührt hätten.<sup>2</sup> 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 11 Arbeitstagen 12 Werktagen entsprechen.

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

(4)<sup>3</sup> Bei einem bereits erfolgten Verbrauch des Erholungsurlaubes über das aliquote Ausmaß hinaus sind die zuviel empfangenen Leistungen von der oder dem Vertragsbediensteten nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

(5) Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt eine Ersatzleistung in der Höhe der Bezüge und Vergütungen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 3<sup>4</sup>, die der oder dem Vertragsbediensteten 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.<sup>5</sup> Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG oder § 64a LBDG 1997<sup>1</sup> durch

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

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

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

(8)<sup>6</sup> Eine vor der Kundmachung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 28/2017 bemessene Urlaubsersatzleistung, bei der die Beträge nach Abs. 2 Z 2 und 3 nicht in die Bemessungsbasis eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

<sup>1</sup> Wortfolge „oder § 64a LBDG 1997“ eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>2</sup> Erster und zweiter Satz i.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 2. August 2004)

<sup>3</sup> I.d.F. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 2. August 2004)

<sup>4</sup> Wortfolge „der Bezüge und Vergütungen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 3“ ersatzweise eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 2. August 2004)

<sup>5</sup> Zweiter Satz eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 2. August 2004)

<sup>6</sup> Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

§ 62

Sonderurlaub

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

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

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

§ 63

Karenzurlaub

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

(2)<sup>1</sup> Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, 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 des Monatsentgelts beurlaubt.

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

(4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

1. die zur Betreuung

a) eines eigenen Kindes,

b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder

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

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

2. auf die ein Rechtsanspruch besteht oder

3. die kraft Gesetzes eintreten.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Art. 7 Z 1 des Gesetzes LGB1.Nr. 44/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

§ 64<sup>1</sup>

Frühkarenzurlaub

(1) Einer Vertragsbediensteten oder einem Vertragsbediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotens der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 Bgld. MVKG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn sie 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 Bgld. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

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

(3) Einer Vertragsbediensteten oder einem Vertragsbediensteten, die oder der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen

Haushalt lebt, ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(4) Die Vertragsbedienstete oder der Vertragsbedienstete hat Beginn und Dauer des Frühkarenzurlaubs spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden und die anspruchsbegründenden sowie die 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 Frühkarenzurlaubs ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem Bgld. MVKG zu behandeln.

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 28/2017 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

## § 65

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

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

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

2.<sup>1</sup> einer in § 71 Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz - BPGG unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder

3.<sup>2</sup> einer demenziell erkrankten oder minderjährigen in § 71 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 behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(1a)<sup>3</sup> 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.

(2) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 Z 1<sup>4</sup> liegt vor, solange das behinderte Kind

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

2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,

3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(3)<sup>5</sup> Beträgt die beabsichtigte Dauer des Karenzurlaubs gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubs spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

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

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

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

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>2</sup> Eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>3</sup> Eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>4</sup> Zitat „Abs. 1 Z 1“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>5</sup> I.d.F. gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

## § 66

### Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte

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

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

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

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

1. wenn der Karenzurlaub kraft Gesetzes eintritt: für die Dauer des Anlasses des Karenzurlaubs;

2. wenn der Karenzurlaub

a) zur Ausbildung der oder des Vertragsbediensteten für ihre oder seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist: höchstens drei Jahre;

b) zur

aa) Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß den §§ 3 oder 4 des Entwicklungshelfer-gesetzes oder

bb) Teilnahme an Partnerschaftsprojekten im Rahmen von Außenhilfsprogrammen der Europäischen Union (insbesondere so genannten Twinning-Projekten) oder

cc) Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft, zu einem inländischen Gemeindeverband oder zu einer vergleichbaren Einrichtung eines Staates, der oder dessen Rechtsnachfolger nunmehr Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Union ist,

gewährt worden ist: insgesamt höchstens fünf Jahre;

c) zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, gewährt worden ist: höchstens zehn Jahre.

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

## § 67

### Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz

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

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

1. wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem sie oder er vor Antritt der Karenz verwendet wurde, oder

2. wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz ihrer oder seiner Dienststelle oder
3. wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle

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

### § 68

#### Bildungskarenz

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

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

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

### § 69

#### Pflegefreistellung

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

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

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

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

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

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

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

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

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

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

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

### § 70

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

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

### § 71

#### Familienhospizfreistellung

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

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

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

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

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

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auch bei der Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst-erkrankten Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der die oder der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) der oder des Vertragsbediensteten anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt werden; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

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

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

(7) Die oder der Vertragsbedienstete hat für Kinder ihrer eingetragenen Partnerin oder seines eingetragenen Partners nach Maßgabe der Abs. 1 bis 5 insoweit Anspruch auf Familienhospizfreistellung,

als kein Elternteil für die Begleitung oder Betreuung zur Verfügung steht.

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

<sup>1</sup> Angefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

### § 72

#### Verhalten bei Gefahr

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

### § 73

#### Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte

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

### § 74

#### Kontrollmaßnahmen

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

### § 75

#### Enden des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis der oder des Vertragsbediensteten endet

1. durch Tod oder
2. durch einverständliche Lösung oder
3. durch Übernahme der oder des Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land oder
4. durch vorzeitige Auflösung oder
5. durch Zeitablauf nach § 48 Abs. 9 oder
6. - wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist - mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war, oder
7. - wenn das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen worden ist - durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist oder
- 8.<sup>1</sup> 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) Eine entgegen den Vorschriften des § 78 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen den Vorschriften des § 81 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinne des § 78 Abs. 2 oder 3 darstellt; liegt auch

kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

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

(5) Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter hat dem Land im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs. 1 Z 2), durch vorzeitige Auflösung (§ 81) oder durch Kündigung (§ 78) die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Achtundvierzigstel<sup>3</sup>. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus den im § 78 Abs. 2 Z 2 und 5 und Abs. 3 angeführten Gründen gekündigt worden ist,
2. die oder der Vertragsbedienstete aus den im § 81 Abs. 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist oder
3. die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung das Sechsfache des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001<sup>2</sup> nicht übersteigen.

(6) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind

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

nicht zu berücksichtigen.

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

<sup>1</sup> Angefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014 [nach Entfall des Satzpunktes am Ende der Z 7 und der Einfügung des Wortes „oder“]

<sup>2</sup> Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

<sup>3</sup> Wort „Achtundvierzigstel“ ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

## § 76

### Folgebeschäftigungen

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

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

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

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn

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

<sup>1</sup> Wort „Zwanzigfache“ ersatzweise eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

§ 77

Zeugnis

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

§ 78

Kündigung

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



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

1. ihre oder seine Dienstpflicht grblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. sich fr die Erfllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Grnden, 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 Fachprfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
  - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
5. handlungsunfhig 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 Dienstverhltnisses das fr Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung fr mnliche Versicherte<sup>1</sup> vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat,
8. das 65. Lebensjahr vollendet hat, und einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem ffentlichen Dienstverhltnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

(3) Der Dienstgeber kann das Dienstverhltnis der oder des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfangs, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kndigen, wenn eine Weiterbeschftigung in einer ihrer oder seiner Einstufung entsprechenden Verwendung nicht mglich ist, es sei denn, die Kndigungsfrist wrde in einem Zeitpunkt enden, in dem sie oder er das 45. Lebensjahr vollendet und bereits fnfzehn Jahre in diesem Dienstverhltnis zugebracht hat.

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

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

<sup>1</sup> Wortfolge „fr mnliche Versicherte“ eingefgt gem. Z 27 des Gesetzes LGBI. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

## § 79

### Kndigungsfristen

Die Kndigungsfrist betrgt fr beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhltnisses von

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

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

## § 80

### Sonderurlaub whrend der Kndigungsfrist

(1) Bei Kndigung durch den Dienstgeber ist der oder dem Vertragsbediensteten auf ihr oder sein

## LANDESVETRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

Ansuchen während der Kündigungsfrist ein Sonderurlaub im Ausmaß von wöchentlich mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit zu gewähren.

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

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

### § 81

#### Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

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

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

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

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

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

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

(4) Das gleiche gilt

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

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

Abfertigung

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

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,

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

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

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

das Dienstverhältnis kündigt.

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

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

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

durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten gekündigt wird.

(6) Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 3 Jahren das Zweifache,

- 5 Jahren das Dreifache,
- 10 Jahren das Vierfache,
- 15 Jahren das Sechsfache,
- 20 Jahren das Neunfache,
- 25 Jahren das Zwölfwache

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

(7) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 27 und 28 Bgld. MVKG nach § 35 Bgld. MVKG oder nach § 64a LBDG 1997<sup>1</sup> infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß der oder des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.

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

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

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

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

(10) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der oder des Vertragsbediensteten gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des der oder dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Kinderzulage. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder die Verstorbene oder den Verstorbenen in ihrer oder seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

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

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

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

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

<sup>1</sup> Wortfolge „nach § 35 Bgld. MVKG oder nach § 64a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 28/2017 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 83

Sonderverträge

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

**1a. Abschnitt <sup>1</sup>**

**Verwaltungspraktikum**

§ 83a<sup>1</sup>

Allgemeines

(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 ist, soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, der 1. Abschnitt mit Ausnahme von § 7 Abs. 4, §§ 15 bis 17, §§ 20 bis 26, §§ 28 bis 38, § 41, § 42, soweit er sich auf die §§ 59 bis 64a LBDG 1997 bezieht, §§ 43 bis 47a, § 48 Abs. 2, 3 und 9, §§ 49 bis 55, § 56 Abs. 2, § 57, §§ 61 bis 71, § 75, §§ 78 bis 80, § 82 und § 83 anzuwenden. § 39 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Monatsentgelts der Ausbildungsbeitrag tritt.

§ 83b<sup>1</sup>

Rechte der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten

(1) Der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten gebührt für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme am Verwaltungspraktikum ein monatlicher Ausbildungsbeitrag. Dieser beträgt in den ersten sechs Monaten als Verwaltungspraktikantin oder Verwaltungspraktikant 50% und in darüber hinausgehenden Zeiträumen 100% des Monatsentgelts einer oder eines Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe a, b, d oder e, jeweils Entlohnungsstufe 1. Die Zuordnung ist bei entsprechender Verwendung folgendermaßen vorzunehmen:

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 zur Entlohnungsgruppe a,
2. Absolventinnen und Absolventen einer höheren Schule (Reife- und Diplomprüfung oder Reifeprüfung) zur Entlohnungsgruppe b,
3. Absolventinnen und Absolventen einer mittleren Schule oder nach Erlernung eines Lehrberufes zur Entlohnungsgruppe d und
4. sonstige Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten zur Entlohnungsgruppe e.

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

(2) Außer dem monatlichen Ausbildungsbeitrag gebührt der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Ausbildungsbeitrags, der ihm 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) Hinsichtlich der Ansprüche bei Verhinderung an der Teilnahme durch Unfall oder Krankheit ist § 48 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein Anspruch auf den Ausbildungsbeitrag nach Abs. 1 bis zur Dauer von höchstens 28 Kalendertagen besteht.

(5) Der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss nach Maßgabe des § 30 LBBG 2001. Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die ein Ausbildungsbeitrag gebührt.

(6) Für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten gilt das 3. Hauptstück (Reisegebührenrecht) des LBBG 2001.

(7)<sup>1</sup> Die Verwaltungspraktikantin oder der Verwaltungspraktikant hat für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 28 Arbeitstagen. §§ 56 und 58 bis 60<sup>2</sup> sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubs der Freistellungsanspruch tritt.

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

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl.Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015) [Entfall der Wortfolge „, wobei in den ersten sechs Monaten des Verwaltungspraktikums der Verbrauch des Freistellungsanspruches zwei Arbeitstage für jeden begonnenen Kalendermonat nicht übersteigen darf“ im ersten Satz].

<sup>2</sup> Zitat ersatzweise eingefügt. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl.Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

### § 83c<sup>1</sup>

#### 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 den in § 78 Abs. 2 Z 1, 2, 3, 5 oder 6 genannten Gründen oder
7. während der Probezeit (§ 7 Abs. 2 Z 4) 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.

### § 83d<sup>1</sup>

#### Mutterschutzrecht

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

(2) Verwaltungspraktikantinnen gebührt für die Zeit, während der sie in sinngemäßer Anwendung des § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG am Verwaltungspraktikum nicht teilnehmen können, kein Ausbildungsbeitrag, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

---

Zeit die Höhe des vollen Ausbildungsbeitrags erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf den vollen Ausbildungsbeitrag.

### § 83e<sup>1</sup>

#### Ausnahmen

Die §§ 83a bis 83d sind nicht anzuwenden

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

<sup>1</sup> Eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>2</sup> Wortfolge „des Sozialministeriumservice“ ersatzweise eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl.Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

**2. Abschnitt**

**Sonderbestimmungen für Spitalsärztinnen und Spitalsärzte**

§ 84

Anwendungsbereich

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

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

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

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

(4) § 46 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

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

§ 85

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas s

Das Entlohnungsschema s umfasst die folgenden Entlohnungsgruppen:

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

§ 86

Einreihungserfordernisse

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

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

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas s

(1)<sup>1</sup> Das Monatsentgelt der oder des vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas s beträgt:

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe			
	s1	s2	s3	s4
	Euro			
1	3.943,90	2.982,80	2.850,30	2.792,50
2	3.943,90	2.982,80	2.908,90	2.850,90
3	3.943,90	2.997,70	2.967,80	2.909,80
4	3.943,90	3.057,00	3.026,50	2.969,10
5	3.943,90	3.126,60	3.095,40	3.037,60
6	3.943,90	3.227,60	3.195,60	3.133,50
7	3.969,60	3.342,20	3.308,90	3.199,20
8	4.072,70	3.482,10	3.447,00	-
9	4.183,60	3.583,80	3.547,70	-
10	4.318,50	3.685,50	3.648,40	-
11	4.453,10	3.787,20	3.723,70	-
12	4.597,50	3.889,50	-	-
13	4.763,20	3.991,60	-	-
14	4.899,70	4.101,00	-	-
15	5.035,70	4.234,00	-	-
16	5.176,40	4.366,90	-	-
17	5.347,60	4.500,40	-	-
18	5.560,90	4.633,60	-	-
19	5.683,80	4.733,40	-	-

(2) Soweit sich aus den Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter <sup>2</sup> keine bessere Einstufung ergibt, beginnt das Monatsentgelt

1. in der Entlohnungsgruppe s1 mit der Entlohnungsstufe 6 <sup>4</sup>,
2. in der Entlohnungsgruppe s2 mit der Entlohnungsstufe 2 <sup>5</sup>,
3. in der Entlohnungsgruppe s3 für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte
  - a) mit einer Berufsberechtigung als Ärztin oder Arzt für Allgemeinmedizin, im Folgenden als Diplom-Allgemeinmedizin bezeichnet, mit der Entlohnungsstufe 4 <sup>6</sup>,
  - b) ohne Diplom-Allgemeinmedizin mit der Entlohnungsstufe 1 und
4. in der Entlohnungsgruppe s4 mit der Entlohnungsstufe 1.

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

<sup>1</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 mit Wirksamkeit vom 1.Jänner 2017.  
<sup>2</sup> Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersatzweise eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).  
<sup>3</sup> I.d.F. gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Oktober 2015).  
<sup>4</sup> Zahl ersatzweise eingefügt gem.. Z 10 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).  
<sup>5</sup> Zahl ersatzweise eingefügt gem.. Z 10 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).  
<sup>6</sup> Zahl ersatzweise eingefügt gem.. Z 10 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

§ 88

Vorrückung

(1) Für die Vorrückung ist, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, das Besoldungsdienstalter<sup>1</sup> maßgebend.

(2)<sup>2</sup> Im Fall des § 87 Abs. 2 richtet sich die Vorrückung nach dem Tag der Zuweisung der für die Einstufung maßgebenden Verwendung. Abweichend von § 41 Abs. 2 erster Satz erfolgt die erstmalige Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem die Spitalsärztin oder der Spitalsarzt sechs Monate ihres oder seines Besoldungsdienstalters vollendet. Es rücken daher nach diesem Zeitpunkt vor

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

Auf alle weiteren Vorrückungen ist § 41 Abs. 2 erster Satz anzuwenden.

(3)<sup>4</sup> Wird einer Spitalsärztin oder einem Spitalsarzt der Entlohnungsgruppe s3, die oder der die Entlohnungsstufe 4 noch nicht erreicht hat, das Diplom-Allgemeinmedizin verliehen, so ist sie oder er ab dem auf den Tag der Verleihung folgenden Monatsersten in die Entlohnungsstufe 4 einzureihen. Abs. 2 zweiter und vierter Satz ist anzuwenden.

(4) Abweichend von Abs. 2 ist auch im Fall des § 87 Abs. 2 für die Vorrückung das Besoldungsdienstalter<sup>3</sup> maßgebend, soweit dies für die Spitalsärztin oder den Spitalsarzt günstiger ist.

<sup>1</sup> Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersatzweise eingefügt gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

<sup>2</sup> I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

<sup>3</sup> Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersatzweise eingefügt gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

<sup>4</sup> I.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

§ 89

Überstellung

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

(2) Im Fall des Abs. 1 ist § 26 mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der Ermittlung der

Ergänzungszulage die Erschwerniszulage gemäß § 91 dem Monatsentgelt zuzurechnen ist.

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

1. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe s1 zumindest die Entlohnungsstufe 6<sup>1</sup>,
2. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe s2 zumindest die Entlohnungsstufe 2<sup>2</sup>,
3. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe s3 zumindest die Entlohnungsstufe 4<sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup>Zahl ersatzweise eingefügt gem. Z 13 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

<sup>2</sup>Zahl ersatzweise eingefügt gem. Z 13 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

<sup>3</sup>Zahl ersatzweise eingefügt gem. Z 13 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

89a

Ärztendienstzulage

(1)<sup>1</sup> Den Spitalsärztinnen und Spitalsärzten gebührt eine Ärztendienstzulage, die durch die Entlohnungsgruppe und die Entlohnungsstufe bestimmt wird.

(2)<sup>1</sup> Die Dienstzulage beträgt monatlich

1. in der Entlohnungsgruppe s1

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

2. in der Entlohnungsgruppe s2

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

3. in der Entlohnungsgruppe s3

- |   |     |
|---|-----|
| a) in den Entlohnungsstufen 1 bis 7 ..... | 20% |
| b) ab der Entlohnungsstufe 8 .....        | 28% |
- des jeweiligen Monatsentgelts,

4. in der Entlohnungsgruppe s4

- |   |     |
|---|-----|
| a) in den Entlohnungsstufen 1 bis 4 ..... | 20% |
| b) ab der Entlohnungsstufe 5 .....        | 25% |
- des jeweiligen Monatsentgelts.

(3)<sup>1</sup> Bei der Bemessung der Ärztendienstzulage ist § 20 Abs. 1 zweiter Satz auf das Monatsentgelt im Sinne des Abs. 2 nicht anzuwenden.

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

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

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

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

<sup>1</sup> Eingefügt gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Oktober 2015) [§ 129 Abs. 5 Z 3]

<sup>2</sup> I.d.F. gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015) [§ 129 Abs. 5 Z 4]

<sup>3</sup> I.d.F. gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015) [§ 129 Abs. 5 Z 4]

§ 90

Funktionszulage

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

Diese beträgt monatlich 12,5% des jeweiligen Gehaltes einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse 5.<sup>1</sup>

Diese beträgt monatlich 12,5% des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001.<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. Oktober bis 1. November 2015) [§ 129 Abs. 5 Z 3]

<sup>2</sup> Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015) [§ 129 Abs. 5 Z 4]

§ 91

Erschwerniszulage

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

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

des Monatsentgelts. Abweichend von § 20 Abs. 1 sind dem Monatsentgelt die in dieser Bestimmung angeführten Zulagen mit Ausnahme der Wahrungszulagen (§ 120a LBBG 2001)<sup>1</sup> für die Bemessung der Erschwerniszulage nicht zuzuzählen.

<sup>1</sup> Wortfolge „mit Ausnahme der Wahrungszulagen (§ 120a LBBG 2001)“ eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

§ 92

Überleitung

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

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

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

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

§ 93

Optionsrecht

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

(2) Auf Vertragsbedienstete, die innerhalb offener Frist eine schriftliche Erklärung im Sinne des

Abs. 1 abgeben, sind ab 1. September 2010 die in Abs. 1 angeführten Rechtsvorschriften mit der Maßgabe anzuwenden, dass die oder der Vertragsbedienstete dienst- und besoldungsrechtlich so zu behandeln ist, als wäre er nicht in das Entlohnungsschema s übergeleitet worden.

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

**3. Abschnitt**  
**Sonderbestimmungen für die**  
**Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums**

§ 94

Anwendungsbereich

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

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

§ 95

Ausmaß der Lehrverpflichtung

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

1. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I

(Anlage 4) ..... 0,955 Werteinheiten

2. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe II

(Anlage 5) ..... 0,913 Werteinheiten

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

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

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

§ 96

Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit

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

§ 97

Einreihung in das Entlohnungsschema II

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

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

1. der gesicherten Verwendung und

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

2. der nicht gesicherten Verwendung  
getrennt festzulegen.

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

(4) Als nicht gesicherte Verwendung gelten

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

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

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

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

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

### § 98

#### Monatsentgelt und Dienstzulage

(1)<sup>1</sup> Das Monatsentgelt der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer beträgt <sup>1</sup>:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe 11
	Euro
1	2.462,70
2	2.540,50
3	2.649,40
4	2.834,40
5	3.026,40
6	3.216,90
7	3.404,40
8	3.598,90
9	3.792,00
10	3.971,80
11	4.164,00
12	4.356,20
13	4.548,40
14	4.739,20
15	4.940,00
16	5.122,00
17	5.213,00
18	5.486,10
19	-

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

1. unter einem Besoldungsdienstalter von 13 Jahren und sechs Monaten . . . . . 941,40 Euro
2. ab einem Besoldungsdienstalter von 13 Jahren und sechs Monaten . . . . . 1.006,00 Euro
3. ab einem Besoldungsdienstalter von 21 Jahren und sechs Monaten . . . . . 1.068,20 Euro.<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

<sup>2</sup> Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

§ 99

Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer

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

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

§ 100

(Entf. gem. Z 47 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015))

§ 101

Dienstplichten

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

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

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

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

§ 102

Vergütung für Mehrdienstleistung

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

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

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

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

1. den im § 2 Abs. 4 des Schulzeitgesetzes 1985 als schulfrei genannten Tagen oder

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

---

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

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

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

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

(8) Auf eine Vertragslehrerin oder einen Vertragslehrer, deren oder dessen Lehrverpflichtung nach § 95 in Verbindung mit §§ 61 oder 62 LBDG 1997 herabgesetzt worden ist oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem 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 Monatsentgelts der Vertrags-

lehrerin oder des Vertragslehrers.

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

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

## § 103

### Verwendungsbezeichnungen

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

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

## § 104

### Ferien und Urlaub

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

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

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

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

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

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

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

1. Die Pflegefreistellung ist in vollen Unterrichtsstunden zu verbrauchen.

2. Durch den Verbrauch

a) der Pflegefreistellung nach § 69 Abs. 1 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 Wochenstunden,

b) der Pflegefreistellung nach § 69 Abs. 4 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 weitere Wochenstunden

im Sinne des § 95 Abs. 1 erster Satz an Dienstleistung entfallen.

3. Diese Zahl vermindert sich entsprechend, wenn die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer nicht vollbeschäftigt ist.

4. Bei der Anwendung des § 69 Abs. 6 erster Satz tritt an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr.

5. § 69 Abs. 6 zweiter Satz und Abs. 7 sind nicht anzuwenden.

# LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

---

## § 105

### Sabbatical

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

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

## § 106

### Kündigung

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

## § 107

### Abfertigung

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

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

## 4. Abschnitt

### Sonderbestimmungen für Organe der Kindergartenaufsicht

## § 108

### Anwendungsbereich

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

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

## § 109

### Einreihung in das Entlohnungsschema I L

Die Kindergartenaufsichtspersonen sind in das Entlohnungsschema I L, Entlohnungsgruppe I2a2, einzureihen.

## § 110

### Monatsentgelt

Das Monatsentgelt der Kindergartenaufsichtspersonen beträgt:<sup>1</sup>

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe l2a2
1	2.238,50
2	2.301,90
3	2.365,30
4	2.445,10
5	2.581,50
6	2.737,80
7	2.899,10
8	3.078,50
9	3.258,70
10	3.441,20
11	3.623,90
12	3.806,20
13	3.988,90
14	4.166,50
15	4.330,80
16	4.504,30
17	4.681,90
18	4.806,60
19	-

<sup>1</sup> Tabelle i.d.F. gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.1.2017)

## § 111

### Verwendungsbezeichnung

Kindertartenaufsichtspersonen fñhren die Verwendungsbezeichnung „Kindertartenspektorin“ oder „Kindertartenspektor“.

## 4a. Abschnitt<sup>1</sup>

### Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

## § 111a

### Anwendungsbereich

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

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

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

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

§ 111b

Zuweisung und Versetzung

(1) Jede vom Land gemäß § 7 Abs. 4 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) ist § 15 anzuwenden.

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

<sup>1</sup> Abschnitt eingefügt gem. Z 50 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Jänner 2016)

**5. Abschnitt**

**Sonderbestimmungen für sonstige Organe**

§ 112

Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

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

**6. Abschnitt**

**Übergangsbestimmungen**

§ 113

Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

Für Vertragsbedienstete

1. deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2002 begonnen hat oder
2. deren Dienstverhältnis erst nach Ablauf des Jahres 2001 begonnen hat, die aber während eines vor dem Beginn des Jahres 2002 gelegenen Zeitraums in einem Landesdienstverhältnis gestanden sind, gilt § 8 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass Zeiten, die vor dem Beginn des Jahres 2002 liegen, nur bis zum Höchstausmaß von einem Jahr auf die Fünfjahresfrist anzurechnen sind.

§ 114

(Entf. gem. Z 51 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015))

§ 115

Verjährung

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

§ 116

(Entf. gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015))

§ 117

(Entf. gem. Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015))

§ 118

Funktionszulagen

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

§ 119

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

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

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

§ 120

Karenzurlaub

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

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

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

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

§ 121

Überleitung der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer in die Entlohnungsgruppe II

(1) Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer im Sinne des 3. Abschnitts, die am 31. Dezember 2013 der Entlohnungsgruppe I 2a 2 oder I 2a 1<sup>1</sup> angehören und nicht mit Ablauf dieses Tages aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, sind mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014 Vertragslehrerinnen oder Vertragslehrer der Entlohnungsgruppe II. Auf diese Überleitung sind die Überstellungsbestimmungen der §§ 25 und 100 anzuwenden.

(2) Der Anspruch der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers der Entlohnungsgruppe I 2a 2 oder I 2a 1<sup>1</sup> auf eine Ergänzungszulage in der Höhe der Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe I 2a 2 oder I 2a 1<sup>1</sup> und dem Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe II erlischt mit Ablauf des 31. Dezember 2013.

<sup>1</sup> Wortfolge „der Entlohnungsgruppe I 2a 2 oder I 2a 1“ i.d.F. gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 121a<sup>1</sup>

Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse, Gruppenüberleitung

(1) Für die Überleitung von Vertragsbediensteten in das durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 47/2015 neu geschaffene Besoldungssystem sind die §§ 120a, 120b und 120c LBBG 2001 mit der Maßgabe

## LANDESVETRFRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

---

anzuwenden, dass an die Stelle

1. der Verwendungsgruppe die Entlohnungsgruppe,
2. des Gehalts das Monatsentgelt gemäß § 20 Abs. 1 ohne allfällige Zulagen,
3. des Monatsbezugs das Monatsentgelt gemäß § 20 Abs. 1 zweiter Satz,
4. der Gehaltsstufe die Entlohnungsstufe,
5. der akademischen Verwendungsgruppen die akademischen Entlohnungsgruppen,
6. der in § 120a Abs. 7 Z 2 LBBG 2001 genannten Verwendungsgruppen die Entlohnungsgruppen b und l2b1 und
7. der in § 120b Abs. 1 LBBG 2001 genannten Beamtinnen und Beamten die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I, II und s sowie die im 3., 4. und 4a. Abschnitt angeführten Personen des Entlohnungsschemas IL,
8. des Verweises auf § 4 Abs. 2 LBBG 2001 ein Verweis auf § 20 Abs. 1,
9. des Verweises auf § 9 LBBG 2001 jeweils ein Verweis auf die vergleichbaren Bestimmungen dieses Landesgesetzes,
10. des Verweises auf § 10 LBBG 2001 ein Verweis auf § 51,
11. des Verweises auf § 124 Abs. 18 LBBG 2001 ein Verweis auf § 129 Abs. 5 und 6,
12. des Verweises auf § 8 LBBG 2001 ein Verweis auf § 41 und
- 13.<sup>2</sup> der in § 120a Abs. 6b LBBG 2001 genannten Verwendungsgruppen
  - a) in Z 1 die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe a des Entlohnungsschemas I, des Entlohnungsschemas s sowie die im 3., 4. und 4a. Abschnitt angeführten Personen des Entlohnungsschemas IL und
  - b) in Z 2 die Entlohnungsgruppen b bis e des Entlohnungsschemas I und p1 bis p5 des Entlohnungsschemas II

treten.

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

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

(4) War im Fall des Abs. 3 für das sondervertragliche Monatsentgelt ein von § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung abweichend festgesetzter Vorrückungstichtag oder eine abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen vorgenommene besoldungsrechtliche Einstufung maßgebend und war vor Beginn der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung noch kein Vorrückungstichtag nach § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung festgesetzt und für die Entlohnung maßgebend, wird im Falle des Endens des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung und Verbleiben im Dienststand das Besoldungsdienstalter nach den Bestimmungen des § 51 wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses festgesetzt.

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

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen.

(6)<sup>3</sup> Wird eine Spitalsärztin oder ein Spitalsarzt nach dem 31. Oktober 2015 in die Entlohnungsgruppe s1, s2 oder s3 überstellt, erfolgt die erstmalige Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem die Spitalsärztin oder der Spitalsarzt sechs Monate ihres oder seines Besoldungsdienstalters vollendet. Auf alle weiteren Vorrückungen ist § 41 Abs. 2 erster Satz anzuwenden.

<sup>1</sup> Eingefügt gem. Z 54 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>2</sup> I.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 1.11.2015)

<sup>3</sup> Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirkung vom 1.11.2015)

### § 121b<sup>1</sup>

#### Besoldungsreform 2015 - Erholungsurlaub

Auf die am 31. Oktober 2015 in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Vertragsbediensteten sind die Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubs (§ 53) mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 28 Jahre, in den Fällen des § 116 Abs. 12 in der bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 geltenden Fassung 25 Jahre, nach dem bereits ermittelten Stichtag liegt.

<sup>1</sup> Eingefügt gem. Z 54 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

## 7. Abschnitt Schlussbestimmungen

### § 122

#### Automationsunterstützte Datenverarbeitung

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

(2) Der Dienstgeber ist ermächtigt, Daten aus den von Abs. 1 erfassten 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.

### § 123

#### Weitergelten von Verordnungen als Landesgesetze

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

### § 124<sup>1</sup>

#### Verweisung in anderen Landesgesetzen

Soweit in Landesgesetzen auf Bestimmungen des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 oder des VBG Bezug genommen oder verwiesen wird, treten an die Stelle der bezogenen oder verwiesenen Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 55 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Jänner 2016)

### § 125

#### Verweisung auf andere Landesgesetze

(1)<sup>1</sup> Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich

## LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

anderes bestimmt ist, sind diese Landesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

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

<sup>1</sup> Absatzbezeichnung gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

<sup>2</sup> Angefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

### § 126<sup>1</sup>

#### Verweisung auf Bundesgesetze

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

1. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 75/2016 und der Kundmachung BGBl. II Nr. 260/2016,
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 161/2013,
3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
4. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2016,
5. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 62/2016,
6. Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2015,
7. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2015,
8. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 179/2013 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 25/2015,
9. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 187/2013,
10. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2016,
11. Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015,
12. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015 und der Kundmachung BGBl. II Nr. 424/2015,
13. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2016,
14. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2016,
15. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 162/2015,
16. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 57/2015 und der Kundmachung BGBl. II Nr. 424/2015,
17. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2016,
18. Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2015,
19. Strafprozessordnung 1975 - StPO, BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2016 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 92/2016,
20. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2014,
21. Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr.

- 131/2015,  
22. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015,  
23. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 146/2015,  
24. Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 33/2013.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

## § 127

### Anwendung von Bundesvorschriften

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

## § 128<sup>1</sup>

### Umsetzungshinweise

(1)<sup>3</sup> 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. (Entf. gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)
8. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23,
9. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18.06.2009 S. 17,
10. Richtlinie 2010/18/EG zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010 S. 13,
11. Richtlinie 2011/51/EU zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG zur Erweiterung ihres Anwendungsbereichs auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ABl. Nr. L 132 vom 19.05.2011 S. 1,
12. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 337 vom 20.12.2011 S. 9,
13. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich recht-

mäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23.12.2011 S. 1,

14. (Entf. gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

15.<sup>2</sup> 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.

(2)<sup>4</sup> Durch § 129 Abs. 5 Z 4 dritter Halbsatz und Abs. 5a wird Art. 16 lit. a der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16, für den Bereich des Dienstrechts der Landesbediensteten im österreichischen Recht umgesetzt.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 [Entfall der Absatzbezeichnung „(1)“ und des Abs. 2.] (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>2</sup> I.d.F. gem. Z 58 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>3</sup> Absatzbezeichnung gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

<sup>4</sup> Angefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

## § 129

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten <sup>4</sup>

(1)<sup>1</sup> Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(2)<sup>2</sup> In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 treten in Kraft:

1.<sup>5</sup> das Inhaltsverzeichnis, soweit es § 47a betrifft, §§ 2, 28 Abs. 5, § 46 Abs. 2 (Z 17 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014), § 51 Abs. 11, § 58 Abs. 1, § 75 Abs. 1 Z 8, § 78 Abs. 2 Z 7, § 121 und die Anlage 4 mit 1. Jänner 2014,

2. § 22 Abs. 1, § 24 Abs. 1, § 31 Abs. 4 Z 1 und 2, § 46 Abs. 2 (Z 17 lit. b und c des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014), § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 110 Abs. 1 und § 124 Abs. 3 und 4 mit 1. März 2014,

3.<sup>6</sup> das Inhaltsverzeichnis, soweit es den 1a. Abschnitt betrifft, § 13 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 42 Abs. 1, 2 und 3, § 51 Abs. 3 Z 4 lit. d, § 61 Abs. 6, § 65 Abs. 1 Z 2 und 3, Abs. 1a, 2 und 3, § 82 Abs. 7 und der 1a. Abschnitt mit den §§ 83a bis 83e und §§ 126 und 128 Abs. 1 mit 1. Jänner 2015.

(3)<sup>3</sup> § 116 Abs. 13 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2015 tritt mit 11. November 2014 in Kraft.

(4)<sup>7</sup> § 28 Abs. 5 Z 2 lit. c in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(5)<sup>7</sup> In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 treten in Kraft:

1. § 28 Abs. 5 Z 1 lit. a in der Fassung der Z 12 dieses Gesetzes mit 1. Jänner 2014,

2. § 22 Abs. 1 in der Fassung der Z 6 dieses Gesetzes, § 24 Abs. 1 in der Fassung der Z 8 dieses Gesetzes, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2 in der Fassung der Z 21 lit. b dieses Gesetzes, § 87 Abs. 1 in der Fassung der Z 32 dieses Gesetzes, § 98 Abs. 1 in der Fassung der Z 44 dieses Gesetzes und Abs. 2, § 110 Abs. 1 in der Fassung der Z 48 dieses Gesetzes mit 1. März 2015,

3. der den § 89a betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 87 Abs. 3, § 89a Abs. 1 bis 5 und § 90 Abs. 1 in der Fassung der Z 41 dieses Gesetzes mit 1. Oktober 2015,

4. die §§ 25, 41, 51, 54, 64, 100, 114, 116, 117, 121a, 121b und 129 betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis, § 8 Abs. 2 Z 3, § 22 in der Fassung der Z 7 dieses Gesetzes, § 24 in der Fassung der Z 9 und 10 dieses Gesetzes, §§ 25, 28 Abs. 3 bis 7, § 29 Abs. 2 bis 4, § 30 Abs. 4a, § 46 Abs. 2 in der Fassung der Z 21 lit. a dieses Gesetzes und Abs. 3, § 50 Abs. 5, § 53 Abs. 1 und 6, die Überschrift zu § 54, §§ 64, 75 Abs. 5 Z 3, § 83b Abs. 7, § 83e Z 1, § 87 Abs. 1 in der Fassung der Z 33 dieses Gesetzes und Abs. 2, § 88 Abs. 1, 2 und 4, § 89a Abs. 3 in der Fassung der Z 40 dieses Gesetzes und Abs. 6, § 90 Abs. 1 in der Fassung der Z 42 dieses Gesetzes, §§ 91, 98 Abs. 1 in der Fassung der Z 45 dieses Gesetzes, § 110 Abs. 1 in der Fassung der Z 49 dieses Gesetzes, §§ 121a, 121b, 126, 128,<sup>9</sup> die Überschrift zu § 129 und § 129 Abs. 2 Z 1 und 3 mit 1. November 2015; gleichzeitig treten § 4 Abs. 4, § 10 Abs. 3 Z 2, § 22 Abs. 1 in der Fassung der Z 6 dieses Gesetzes, § 24 in der Fassung der Z 8 dieses Gesetzes, § 87 Abs. 1 in der Fassung der Z 32 dieses Gesetzes, § 89a Abs. 3 in der Fassung der Z 39 dieses Gesetzes, § 90 Abs. 1 in der Fassung der Z 41 dieses Gesetzes, § 98 Abs. 1 in der Fassung der Z 44 dieses Gesetzes, §§ 100, 110 Abs. 1 in

der Fassung der Z 48 dieses Gesetzes, §§ 114, 116, 117 und die Anlage 3 außer Kraft,

5.<sup>10</sup> §§ 41 und 51 mit 1. Juli 1948; diese Bestimmungen sowie die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 auf Grund landesgesetzlicher Vorschriften auf Landesvertragsbedienstete anwendbaren Bestimmungen der §§ 19 und 26 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86/1948, sind in allen vor dem 1. November 2015 kundgemachten Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden,

6. der den 4a. Abschnitt betreffenden Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 2, der 4a. Abschnitt und § 124 mit 1. Jänner 2016.

Die im Gesetz LGBl. Nr. 47/2015 angeführten Monatsentgelte sind auf die am 1. November 2015 im Ausbildungsverhältnis befindlichen Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten anzuwenden.

(5a)<sup>11</sup> Verfahren im Sinne von Abs. 5 Z 4 dritter Halbsatz und 5 sind insbesondere Verfahren vor einer Verwaltungsbehörde, vor dem Bundesverwaltungsgericht oder einem Landesverwaltungsgericht, dem Verwaltungsgerichtshof oder vor den ordentlichen Gerichten, welche

1. die Feststellung eines Vorrückungsstichtages
2. die Feststellung einer besoldungsrechtlichen Stellung unter Anwendung der Bestimmungen nach § 51 über die Anrechnung von Vordienstzeiten in einer Fassung, die vor dem 1. November 2015 kundgemacht wurde,
3. Leistungen für einen Zeitraum vor Ablauf des 31. Oktober 2015 auf Grundlage einer behaupteten rechtlichen Stellung, wie sie sich aus einer Feststellung aus Z 1 oder 2 ergeben würde, oder
4. Leistungen für einen Zeitraum nach Ablauf des 31. Oktober 2015 auf Grundlage einer behaupteten rechtlichen Stellung, wie sie sich aus einer Feststellung nach Z 1 oder 2 ergeben würde, zum Gegenstand haben.

(6)<sup>8</sup> In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 treten in Kraft:

1. § 25 Abs. 4, § 51 Abs. 2 Z 4, § 87 Abs. 2, § 88 Abs. 2 und 3, § 89 Abs. 3 und § 121a Abs. 1 und 6 mit 1. November 2015,
2. §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2 und § 110 mit 1. Jänner 2016,
3. § 126 mit 1. Oktober 2016.

(7)<sup>12</sup> In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 treten in Kraft:

1. § 61 Abs. 2, 4 und 5 mit 2. August 2004,
2. § 25 Abs. 4, § 51 Abs. 2 Z 4 und § 121a Abs. 1 mit 1. November 2015,
3. §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 110 mit 1. Jänner 2017,
4. der den § 5 betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 4 Abs. 1, 1a und 5, § 53 Abs. 6, § 61 Abs. 8, § 71 Abs. 8, § 75 Abs. 5, § 76 Abs. 2, §§ 125, 126 und 128 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag; gleichzeitig tritt § 5 außer Kraft.

(8)<sup>13</sup> § 63 Abs. 2 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft.

<sup>1</sup> Absatzbezeichnung gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

<sup>2</sup> Angefügt gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014

<sup>3</sup> Angefügt gem. Art. 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2015

<sup>4</sup> Überschrift gem. Z 59 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>5</sup> I.d.F. gem. Z 60 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>6</sup> I.d.F. gem. Z 61 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

<sup>7</sup> Angefügt gem. Z 62 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015

<sup>8</sup> Angefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016

<sup>9</sup> Zitat „128“ eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

<sup>10</sup> I.d.F. gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

<sup>11</sup> Eingefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017.)

<sup>12</sup> Angefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2017

<sup>13</sup> Angefügt. gem. Art. 7 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 44/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

§ 131

Wahrung erworbener Rechte und Ansprüche

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

Anforderungsarten und Bewertungsaspekte

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

**LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013**

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

**Textbausteine  
zu den Bewertungsaspekten der Anforderungsarten**

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

**LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013**

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

**LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013**

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

**LANDESVETRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013**

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

**LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013**

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

## LANDESVETRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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



**Anlage 4****(zu § 95 Abs. 1 Z 1)**

Lehrverpflichtungsgruppe I = 0,955 Werteinheiten

(21 WST erforderlich, um volle Lehrverpflichtung zu erfüllen)

Theorieunterricht, Ensemblestunden, ergänzende Lehrveranstaltungen in Gruppen

Akkordeonensemble

Akkordeonpraxis

Akustik und Instrumentenkunde

Angewandter Tonsatz

Atemgymnastik

Chor und Chorleitung

Computerpraktikum

Didaktik der elementaren Musikpädagogik

Didaktik der Musiktheorie

Didaktik des zweiten Instruments

Didaktik des zentralen künstlerischen Fachs

Didaktische Grundlagen und Lehrpraxis der Elementaren Musikpädagogik

Didaktische und methodische Probleme des Musikschulunterrichtes <sup>1</sup>

Einführung in die Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie

Einführung in den Orgelbau

Einführung in die Verwendung elektronischer Tasteninstrumente

Einführung in die Volksmusik und Ethnomusikologie

Einführung in die wissenschaftliche Arbeitstechnik

Elementares musikalisches Gestalten

Ensemble Alte Musik

Ensemble Neue Musik

Ensembleleitung

Ensemble Populärmusik und Ensembleleitung

Einführung in Jazz und Populärmusik

Formenlehre und Musikanalyse

Formenlehre und Musikanalyse für Jazz- und Populärmusiker

Gehörbildung

Gehörbildung für Jazz- und Populärmusiker

Generalbasspraktikum

Geschichte des Spiels und der Literatur des zentralen künstlerischen Fachs

Geschichte des Spiels und der Literatur des zweiten Instruments

Gitarrenensemble

Gitarrepraktikum Alte Musik

Gitarrepraktikum Neue Musik

Grundfragen des Klavierbaus und der Klavierpflege

Grundlagen kompositorischen bzw. musiktheoretischen Arbeitens

Haltungs- und Bewegungserziehung

Haydn-Seminar

Improvisation/Ornamentik

Improvisation für Jazz- und Popularmusiker  
Improvisation für Organisten  
Instrumentation  
Italienisch  
Jazz-Ensemble  
Jazz-Geschichte  
Kammermusik  
Kammermusikpraktikum  
Kinderstimmbildung  
Klavierpraktikum  
Komposition und Arrangement Populärmusik  
Kompositionspraktikum  
Lehrpraxis der elementaren Musikpädagogik  
Lehrpraxis des Unterrichts mit Anfängern  
Lehrpraxis des Unterrichts mit Fortgeschrittenen  
Lied- und Oratoriumsgeschichte  
Musikgeschichte  
Musikgeschichte für Jazz- und Popularmusiker  
Operngeschichte  
Orchester  
Pädagogisches Laboratorium  
Partiturspiel  
Pop- und Jazzharmonielehre für Jazz- und Popularmusiker  
Pop- und Jazzharmonielehre für Klassiker  
Praktikum Drum-Set  
Praktikum E-Gitarre  
Praktikum Klassisches Instrument  
Praktikum Musik der Gegenwart  
Prima vista  
Rhetorik und Kommunikation  
Rhythmusschulung  
Rhythmusschulung für Jazz- und Popularmusiker  
Schlagwerkensemble  
Schlagwerkpraktikum Neue Musik  
Selbstmanagement/Rechtsgrundlagen  
Sprecherziehung für Sänger  
Stilkunde und Aufführungspraxis  
Stimmhygiene  
Studiopraktikum<sup>2</sup>  
Tonsatz  
Vokalensemble

<sup>1</sup> Wortfolge ersatzweise eingefügt gem. Z 40 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

<sup>2</sup> I.d.F. gem. Z 40 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014 [Entfall der Wortfolge „sowie Studiopraktikum“]

**Anlage 5**  
**(zu § 95 Abs. 1 Z 2)**

Lehrverpflichtungsgruppe II = 0,913 Werteinheiten  
(22 WST erforderlich, um volle Lehrverpflichtung zu erfüllen)

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