

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ 1997 (2200)

Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 - LBDG 1997),

Stammfassung:	LGBI. Nr. 17/1998 (6. Stück) (XVII.Gp. RV 251 AB 265)
i.d.F.	LGBI. Nr. 19/1999 (XVII.Gp. RV 528 AB 537)
	LGBI. Nr. 42/2001 (DFB)
	LGBI. Nr. 26/2002 (XVIII.Gp. RV 227 AB 235)
	LGBI. Nr. 77/2002 (XVIII.Gp. RV 318 AB 351)
	LGBI. Nr. 30/2003 (XVIII.Gp. RV 495 AB 513)
	LGBI. Nr. 5/2005 (XVIII. Gp. RV 834 AB 864)
	LGBI. Nr. 34/2005 (XVIII. Gp. RV 951 AB 983)
	LGBI. Nr. 24/2006 (XIX.Gp. RV 80 AB 86)
	LGBI. Nr. 2/2008 (XIX. Gp. RV 586 AB 634) [CELEX Nr. 32005L0036]
	LGBI. Nr. 30/2008 (XIX.Gp. RV 704 AB 711)
	LGBI. Nr. 84/2008 (XIX.Gp. RV 890 AB 919)
	LGBI. Nr. 79/2009 (XIX.Gp. RV 1197 AB 1243)
	LGBI. Nr. 67/2010 (XX.Gp. RV 10 AB 30)
	LGBI. Nr. 79/2011 (XX.Gp. RV 268 AB 323)
	LGBI. Nr. 39/2012 (XX. Gp. RV 443 AB 464)
	LGBI. Nr. 58/2013 (XX.Gp. RV 830 AB 847)
	LGBI. Nr. 54/2014 (XX.Gp. RV 1089 AB 1103)
	LGBI. Nr. 46/2015 (XXI.Gp. RV 66 AB 97)
	LGBI. Nr. 29/2017 (XXI.Gp. RV 908 AB 935)
	LGBI. Nr. 40/2018 (Art. 15) [XXI.Gp. RV 1234 AB 1257]
	LGBI. Nr. 44/2018 (Art. 6) [XXI. Gp. RV 1335 AB 1357]
	LGBI. Nr. 71/2018 (XXI. Gp. RV 1548 AB 1583)
	LGBI. Nr. 25/2020 [Art. 32] /XXII.Gp. IA 34 AB 43;44)
	LGBI. Nr. 83/2021 (Art. 25) (XXII. Gp. IA 412 AB 427)
	LGBI. Nr. 51/2021 (XXII. Gp. RV 815 AB 866)
	LGBI. Nr. 93/2021 (Art. 3) (XXII. Gp. IA 1083 AB 1148)
	LGBI. Nr. 27/2022 (Art. 3) (XXII. Gp. RV 1289 AB 1332)
	LGBI. Nr. 77/2022 (XXII: Gp. RV 1551 AB 1581)
^	LGBI. Nr. 35/2023 (Art. 1) (XXII. Gp. RV 1873 AB 1906)

Inhaltsverzeichnis¹

1. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt

§ 1 Anwendungsbereich

2. Abschnitt

§ 2 Stellenplan; Dienstbehörde

3. Abschnitt Dienstverhältnis

§ 3 Ernennung

§ 4 Ernennungserfordernisse

§ 5 (entfallen)⁹

§ 6 Ernennungsbescheid

§ 6a Informationen zum Dienstverhältnis¹³

§ 7 Begründung des Dienstverhältnisses

§ 8 Angelobung

§ 9 Ernennung im Dienstverhältnis

§ 10 Personalverzeichnis

§ 11 Provisorisches Dienstverhältnis

§ 12 Definitives Dienstverhältnis

§ 13 Definitivstellungserfordernisse

§ 14 Übertritt in den Ruhestand

§ 15 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

§ 15a Vorzeitiger Ruhestand

§ 16 Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung

§ 16a Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen

- § 17 Wiederaufnahme in den Dienststand
- § 18 Dienstreue und Außerdienststellung wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag
- § 19 Bewerbung um ein Mandat
- § 20 Außerdienststellung
- § 21 Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 22 Austritt
- § 23 Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges
- § 23a Zeugnis²

4. Abschnitt Dienstliche Ausbildung

- § 24 Ziel und Arten der dienstlichen Ausbildung
- § 25 Allgemeine Bestimmungen über die Grundausbildung
- § 26 Ausbildungslehrgang
- § 27 Selbststudium
- § 28 Dienstprüfung
- § 29 Prüfungskommission
- § 30 Mitgliedschaft zur Prüfungskommission
- § 31 Prüfungssenat
- § 32 Zulassung zur Dienstprüfung
- § 33 Zulassungserfordernisse
- § 34 Prüfungsverfahren
- § 35 Teil- und Einzelprüfungen
- § 36 Anrechnung auf die Grundausbildung

5. Abschnitt Verwendung des Beamten

- § 37 Arbeitsplatz
- § 37a Telearbeit¹¹
- § 38 Nebentätigkeit
- § 39 Versetzung
- § 40 Dienstzuteilung
- § 41 Entsendung zu anderen Rechtsträgern
- § 42 Verwendungsänderung
- § 43 Ausnahme für Beamte bestimmter Dienstbereiche
- § 44 Verwendungsbeschränkungen

6. Abschnitt Dienstpflichten des Beamten

1. Unterabschnitt Allgemeine Bestimmungen

- § 45 Allgemeine Dienstpflichten
- § 45a Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)
- § 46 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
- § 47 Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters
- § 48 Amtsverschwiegenheit
- § 49 Befangenheit

2. Unterabschnitt Dienstzeit

- § 50 Begriffsbestimmungen
- § 51 Dienstplan
- § 52 Höchstgrenzen der Dienstzeit
- § 53 Ruhepausen
- § 54 Tägliche Ruhezeiten

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

- § 55 Wochenruhezeit
- § 56 Nacharbeit
- § 57 Ausnahmebestimmungen
- § 58 Reisezeit
- § 59 Mehrdienstleistung
- § 60 Bereitschaft und Journaldienst
- § 61 Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass
- § 62 Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes
- § 63 Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit
- § 64 Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit
- § 64a Pfl egeteilzeit³
- § 65 Abwesenheit vom Dienst

3. Unterabschnitt Sonstige Dienstpflichten

- § 66 Ärztliche Untersuchung
- § 67 Meldepflichten
- § 67a Schutz vor Benachteiligung
- § 68 Dienstweg
- § 69 Wohnsitz und Dienstort
- § 70 Nebenbeschäftigung
- § 71 Gutachten
- § 72 Ausbildung und Fortbildung
- § 73 Geschenkannahme
- § 74 Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstaussweise und sonstige Sachbehelfe
- § 75 Pflichten des Beamten des Ruhestandes

7. Abschnitt Rechte des Beamten

- § 76 Bezüge
- § 77 Amtstitel
- § 78 Verwendungsbezeichnungen
- § 79 Gemeinsame Bestimmungen über Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen
- § 80 Anspruch auf Erholungsurlaub
- § 81 Ausmaß des Erholungsurlaubes
- § 82 (entfallen)
- § 83 Berücksichtigung von Vertragsdienstzeiten und des Erholungsurlaubes aus einem Vertragsdienstverhältnis
- § 84 Verbrauch des Erholungsurlaubes
- § 85 Verfall des Erholungsurlaubes
- § 86 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
- § 87 Erkrankung während des Erholungsurlaubes
- § 88 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung⁶
- § 89 Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes
- § 90 Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden
- § 91 Sonderurlaub
- § 92 Karenzurlaub
- § 93 Berücksichtigung des Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte
- § 94 Auswirkungen des Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 95 Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen
- § 95a Frühkarenzurlaub⁷
- § 96 Pflegefreistellung
- § 96a Familienhospizfreistellung
- § 96b Sabbatical
- § 97 Dienstbefreiung für Kuraufenthalt
- § 97a Verhalten bei Gefahr
- § 97b Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte
- § 97c Kontrollmaßnahmen

- § 98 Sachleistungen
- § 98a Sonstige Rechte ¹⁴

7a. Abschnitt ¹⁴

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

- § 98b Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes ¹⁴
- § 98c Benachteiligungsverbot ¹⁴

8. Abschnitt Leistungsfeststellung

- § 99 Begriff und Arten der Leistungsfeststellung
- § 100 Folgewirkungen
- § 101 Zulässigkeit
- § 102 Bericht des Vorgesetzten
- § 103 Befassung des Beamten
- § 104 Antrag des Beamten auf Leistungsfeststellung
- § 105 Befassung der Dienstbehörde und der Leistungsfeststellungskommission
- § 106 Leistungsfeststellungsbehörden
- § 107 Leistungsfeststellungskommission
- § 108 Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission
- § 109 Bericht über den provisorischen Beamten

9. Abschnitt Disziplinarrecht

- § 110 Dienstpflichtverletzungen
- § 111 Disziplinarstrafen
- § 112 Strafbemessung
- § 113 Verjährung
- § 114 Zusammentreffen von strafbaren Handlungen mit Dienstpflichtverletzungen
- § 115 Disziplinarbehörden
- § 116 Disziplinarcommission
- § 117 (entfallen)
- § 118 Mitgliedschaft zur Disziplinarcommission
- § 118a Vergütung für richterliche Mitglieder der Disziplinarcommission
- § 119 Abstimmung
- § 120 Disziplinaranwalt
- § 121 Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes
- § 122 Parteien
- § 123 Verteidiger
- § 124 Zustellungen
- § 125 Disziplinaranzeige
- § 126 Disziplinarmaßnahmen der Dienstbehörde
- § 127 Selbstanzeige
- § 128 Suspendierung
- § 129 Verbindung des Disziplinarverfahrens gegen mehrere Beschuldigte
- § 130 Strafanzeige und Unterbrechung des Disziplinarverfahrens
- § 131 Absehen von der Strafe
- § 132 Außerordentliche Rechtsmittel
- § 133 Kosten
- § 134 Einstellung des Disziplinarverfahrens
- § 135 (entfallen)
- § 136 Abgabefreiheit
- § 137 Auswirkungen von Disziplinarverfahren
- § 138 Aufbewahrung der Akten
- § 139 Einleitung des Verfahrens vor der Disziplinarcommission
- § 140 Mündliche Verhandlung
- § 141 Wiederholung der mündlichen Verhandlung
- § 142 Verhandlung in Abwesenheit des Beschuldigten und Absehen von der mündlichen Verhand-

lung

- § 142a Vernehmung von Zeuginnen und Zeugen ⁴
- § 143 Disziplinarerkenntnis
- § 144 Ratenbewilligung
- § 145 Ausschluss der Mitteilung an die Öffentlichkeit
- § 146 Beschwerde des Beschuldigten
- § 147 Vollzug des Disziplinarerkenntnisses
- § 148 Disziplinarverfügung
- § 149 Einspruch
- § 150 Verantwortung von Beamten des Ruhestandes
- § 151 Disziplinarstrafen
- § 152 Zuständigkeit

10. Abschnitt Verwaltungsgerichtsbarkeit

- § 152a Senatsentscheidungen
- § 152b Dienstrechtliche Laienrichterinnen und Laienrichter
- § 152c Entscheidungsfrist

2. Hauptstück Besondere Bestimmungen

1. Abschnitt Lehrer

- § 153 Ernennungserfordernisse
- § 154 Schulfeste Stellen
- § 155 Versetzung des Inhabers einer schulfesten Stelle
- § 156 Verleihung schulfester Stellen
- § 157 Vorübergehende Verwendung bei einer Dienststelle der Verwaltung
- § 158 Zusätzliche Verwendung an einer anderen Schule
- § 159 Lehramtliche Pflichten
- § 160 Lehrverpflichtung
- § 161 Herabsetzung der Lehrverpflichtung
- § 161a Sabbatical
- § 161b (entfallen)
- § 161c (entfallen)
- § 162 Meldepflichten
- § 163 Amtstitel
- § 164 Ferien und Urlaub
- § 165 Leistungsfeststellung
- § 166 Disziplinarrecht

2. Abschnitt ¹⁰

Sonderbestimmungen betreffend Bildungsdirektion für Burgenland

- § 167 Anwendungsbereich
- § 168 Dienststelle
- § 169 Dienst-, disziplinar- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten
- § 170 Ausübung der Diensthoheit

§§ 171 - 179 (entfallen)

3. Abschnitt ¹² Verfall von Erholungsurlaub

- § 179a Urlaubsverfall ¹²

3. Hauptstück Schlussteil

1. Abschnitt

§ 180 Aufhebung von Rechtsvorschriften

2. Abschnitt Übergangsbestimmungen

- § 181 (entfallen)
- § 182 Nachweis der abgeschlossenen Hochschulbildung
- § 183 Überleitung von Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernissen
- § 184 Versetzung in den Ruhestand und Wiederaufnahme in den Dienststand
- § 185 Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag
- § 186 Dienstzeit
- § 187 Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit
- § 188 Amtstitel
- § 189 Urlaub
- § 190 Karenzurlaub
- § 191 Leistungsfeststellung
- § 192 Disziplinarrecht ⁸
- § 193 Lehrer
- § 194 Wahrung erworbener Ansprüche und Rechte
- § 194a Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 34/2005
- § 194b Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 24/2006
- § 194c Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 79/2009
- § 194d Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 39/2012

3. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 195 Begriffsbestimmung
- § 195a Automationsunterstützte Datenverarbeitung
- § 195b Elektronische Personenkennzeichnung
- § 196 Dienstliche Ausbildung
- § 197 Verweisung
- § 197a Anwendung von Bundesvorschriften
- § 197b Umsetzungshinweise
- § 198 Rückwirkendes Inkrafttreten von Verordnungen
- § 199 Inkrafttreten, Außerkrafttreten ⁵

¹ Eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014)

² Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

³ Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁴ Eintrag eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.

⁵ Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁶ Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015)

⁷ Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁸ Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁹ Eintrag geändert gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017)

¹⁰ Abschnitt eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

¹¹ Eintrag gem. Art. 32 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 (mit Wirksamkeit vom 17. April 2020).

¹² Abschnitt eingefügt gem. Art. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2022.

¹³ Eingefügt gem. Art. 1 Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

¹⁴ Eingefügt gem. Art. 1 Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

1. HAUPTSTÜCK
Allgemeine Bestimmungen
1. Abschnitt
§ 1
Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz ist auf alle Bediensteten anzuwenden, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehen. Sie werden im folgenden als "Beamte" bezeichnet.

(2) Abweichend vom Abs. 1 ist dieses Gesetz auf die im § 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 302/1984, und im § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 296/1985, genannten Personen nicht anzuwenden.

(3)¹ Folgende Bestimmungen dieses Gesetzes sind auf eingetragene Partnerinnen und Partner von Beamtinnen oder Beamten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG) sinngemäß anzuwenden: § 44 Abs. 2, § 62 Abs. 1 Z 3, § 92 Abs. 4 Z 1 lit. c und § 96 Abs. 2.

¹ Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

2. Abschnitt
§ 2
Stellenplan; Dienstbehörde

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

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

(3) Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, die Landesregierung.

3. Abschnitt
Dienstverhältnis
§ 3
Ernennung

Ernennung ist die bescheidmäßige Verleihung einer Planstelle.

§ 4
Ernennungserfordernisse

(1) Allgemeine Ernennungserfordernisse sind

1. a) bei Verwendung gemäß § 44 Abs. 4 die österreichische Staatsbürgerschaft,

b)¹ bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Berechtigung zum unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,

2.² die volle Handlungsfähigkeit

3.³ die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, un

4.³ ein Lebensalter von mindestens 18 Jahren ~~und von höchstens 40 Jahren~~⁵ beim Eintritt in den Landesdienst.

(1a)⁴ Das Erfordernis der vollen Handlungsfähigkeit gemäß Abs. 1 Z 2 kann im Einzelfall entfallen, wenn die für die vorgesehene Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit vorliegt.

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

(3) Die besonderen Ernennungserfordernisse werden durch die Anlage 1 zu diesem Gesetz geregelt.

(4) Von mehreren Bewerbern, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, darf nur der ernannt werden, von dem auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, daß er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.

(5) Die Landesregierung kann ~~das Überschreiten der oberen Altersgrenze des Abs. 1 Z 4~~⁶ und die Nichterfüllung eines besonderen Ernennungserfordernisses oder eines Teiles desselben aus dienstlichen Gründen nachsehen, wenn ein gleichgeeigneter Bewerber, der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden und nicht in besonderen Vorschriften oder in der Anlage 1 die Nachsicht ausgeschlossen ist.

(6) Eine gemäß Abs. 5 erteilte Nachsicht von einem bestimmten Erfordernis gilt auch für spätere Ernennungen des Beamten.

¹ I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

² Ziffernbezeichnung und Wortlaut geändert gem. Art. I Z 1 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

³ Ziffernbezeichnung geändert gem. Art. I Z 1 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

⁴ Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.

⁵ Entf. gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁶ Entf. gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

HINWEIS: Richtigerweise hätte auch das Wort "und" entfallen sollen.

§ 5

(Entf. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

§ 6

Ernennungsbescheid

(1) Im Ernennungsbescheid sind die Planstelle, der Amtstitel des Beamten, die Personalien des Beamten (Vor- und Familienname, Geburtsdatum)¹ und der Tag der Wirksamkeit der Ernennung anzuführen.

(2) Der Ernennungsbescheid ist dem Beamten spätestens an dem im Bescheid angeführten Tag der Wirksamkeit der Ernennung zuzustellen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Beamten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Zustellung als rechtzeitig, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses nachgeholt wird. Erfolgt die Zustellung nicht rechtzeitig, wird die Ernennung abweichend vom Abs. 1 mit dem Tag der Zustellung wirksam.

¹ Wortfolge "die Personalien des Beamten (Vor- und Familienname, Geburtsdatum)" eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 28.10.2022).

§ 6a¹

Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Die Beamtin oder der Beamte ist bei Begründung und bei Änderungen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses über die wesentlichen Aspekte ihres oder seines Dienstverhältnisses zu unterrichten. Dies hat jedenfalls zu umfassen:

1. Bezeichnung der zuständigen Dienstbehörde sowie Name und Geburtsdatum der Beamtin oder des Beamten,
2. Beginn und bei zeitlich begrenzten Dienstverhältnissen das Ende des Dienstverhältnisses,
3. Dauer und Bedingungen des provisorischen Dienstverhältnisses sowie der Probezeit,
4. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
5. welcher Beschäftigungsart die Beamtin oder der Beamte zugeordnet wird und welchem Besoldungsschema, welcher Verwendungsgruppe und, wenn die Verwendungsgruppe in Funktionsgruppen gegliedert ist, welcher Funktionsgruppe sie oder er demgemäß zugeordnet wird,
6. Ausmaß der Wochendienstzeit,
7. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
8. das bei einer Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
9. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
10. ob und welche Grundausbildung erfolgreich zu absolvieren ist,
11. Identität des Sozialversicherungsträgers.

(2) Die Informationen nach Abs. 1 Z 3, 7 bis 9 und 11 können durch Hinweis auf landesgesetzliche Bestimmungen und die zu deren Durchführung erlassenen Verordnungen sowie die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung erteilt werden; hinsichtlich der Z 9 ist jedenfalls der aufgrund der Zuordnung nach Z 5 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(3) Bei einer länger als vier Wochen andauernden Verwendung im Ausland sind der Beamtin oder dem Beamten vor ihrer oder seiner Abreise ins Ausland zusätzlich zu den in Abs. 1 genannten Informationen zumindest folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

1. Staat, in dem die Beamtin oder der Beamte verwendet wird, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,

2. Währung, in der die Bezüge, gegebenenfalls Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,

3. gegebenenfalls mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche Besoldungsbestandteile,

4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

(4) Die Informationen nach Abs. 1 und 3 sind jedenfalls innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstverhältnisses schriftlich in Form einer Mitteilung oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Zurverfügungstellung ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der Beamtin oder dem Beamten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(5) Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor der Dienstbehörde nur zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor der Dienstbehörde ist das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 – DVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Beamtin oder der Beamte die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber abweichend von §§ 45 und 46 AVG lediglich glaubhaft zu machen hat. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 7

Begründung des Dienstverhältnisses

(1) Durch die Ernennung einer Person, die nicht bereits Landesbeamter ist, wird das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet.

(2) Im Fall der Ernennung einer Person, die nicht bereits in einem Dienstverhältnis zum Land steht, beginnt das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis abweichend vom § 6 frühestens mit dem Tag des Dienstantrittes. In diesem Fall tritt der Ernennungsbescheid und damit die Ernennung rückwirkend außer Kraft, wenn der Dienst nicht am Tag des Wirksamkeitsbeginnes der Ernennung (§ 6) angetreten wird. Diese Rechtsfolge tritt nicht ein, wenn die Säumnis innerhalb einer Woche gerechtfertigt und der Dienst am Tag nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes, spätestens aber einen Monat nach dem Tag des Wirksamkeitsbeginnes angetreten wird.

(3) Im Fall des Abs. 2 gilt der Dienst auch dann an einem Monatsersten als angetreten, wenn der Dienst zwar nicht an diesem, wohl aber am ersten Arbeitstag des Monats angetreten wird.

§ 8

Angelobung

(1) Der Beamte hat binnen vier Wochen nach Beginn des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses folgende Angelobung zu leisten: "Ich gelobe, daß ich die Gesetze der Republik Österreich und des Landes Burgenland befolgen und alle mit meinem Amt verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft erfüllen werde".

(2) Die Angelobung ist vor einem von der Landesregierung hiezu beauftragten Beamten zu leisten.

§ 9

Ernennung im Dienstverhältnis

(1) Ernennungen auf Planstellen einer höheren Dienstklasse sind mit Wirksamkeit vom 1. Jänner oder 1. Juli vorzunehmen. Außerhalb dieser Termine sind Ernennungen dieser Art nur zulässig, wenn wichtige dienstliche Gründe dies erfordern.

(2) Die Ernennung auf eine Planstelle einer niedrigeren Verwendungsgruppe als jener, der der Beamte bisher angehört hat, bedarf seiner schriftlichen Zustimmung.

(3) Die Ernennung des Beamten, der (vorläufig) vom Dienst suspendiert oder gegen den ein Disziplinarverfahren eingeleitet ist, kann unter Offenhalten der Planstelle durch Bescheid vorbehalten werden. Wird die Suspendierung oder Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufgehoben oder endet das Verfahren durch Einstellung, Freispruch, Schuldspruch ohne Strafe oder durch Verhängung der Strafe eines Verweises oder einer Geldbuße, so kann innerhalb von sechs Monaten ab rechtskräftigem Abschluß des Verfahrens die vorbehaltene Ernennung mit Rückwirkung bis zum Tage des Vorbehaltes vollzogen werden.

§ 10

Personalverzeichnis

(1)¹ Die Dienstbehörde hat über alle Beamtinnen und Beamten ein aktuelles Personalverzeichnis zu führen, welches mit dem Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete zusammengefasst ist.

(2) Die Beamten sind im Personalverzeichnis getrennt nach Verwendungsgruppen und, soweit dies in Betracht kommt, innerhalb der Verwendungsgruppen nach Dienstklassen anzuführen.

(3) Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

1. Name und Geburtsdatum,
- 2.²
3. Dienstantrittstag,
4. Tag der Wirksamkeit der Ernennung zum Beamten,
5. Tag der Wirksamkeit der Ernennung in die Verwendungsgruppe oder - sofern dies in Betracht kommt - die Dienstklasse, der der Beamte angehört,
6. Gehaltsstufe und Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe oder der Erlangung der Dienstalterszulage,
7. Dienststelle des Beamten.

¹ I.d.F. der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011) - sodann Entfall der Wortfolge „und den Beamtinnen und Beamten möglichst in elektronischer Form zur Einsicht zur Verfügung zu stellen“ gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2018)..

² Entf. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 11

Provisorisches Dienstverhältnis

(1) Das Dienstverhältnis ist zunächst provisorisch.

(2) Das provisorische Dienstverhältnis kann mit Bescheid gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt

während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses (Probezeit)	1 Kalendermonat,
nach Ablauf der Probezeit	2 Kalendermonate
und nach Vollendung des zweiten Dienstjahres	3 Kalendermonate.

Die Kündigungsfrist hat mit Ablauf eines Kalendermonates zu enden.

(3) Während der Probezeit ist die Kündigung ohne Angabe von Gründen, später nur mit Angabe des Grundes möglich. Die Bestimmungen über die Probezeit sind nicht anzuwenden auf den Beamten, der unmittelbar vor Beginn des Dienstverhältnisses mindestens ein Jahr in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land in gleichwertiger Verwendung zugebracht hat.

(4) Kündigungsgründe sind insbesondere:

1. Nichterfüllung von Definitivstellungserfordernissen,
2. Mangel der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung¹,
3. unbefriedigender Arbeitserfolg,
4. pflichtwidriges Verhalten,
5. Bedarfsmangel.

(5)² Die Beamtin oder der Beamte im provisorischen Dienstverhältnis darf nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

1. einer Telearbeit nach § 37a,
2. einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62,
3. einer Pfl egeteilzeit nach § 64a,
4. einer zulässigen Nebenbeschäftigung nach § 70,
5. eines Frühkarenzurlaubes nach § 95a oder
6. einer Pflegefreistellung nach § 96

gekündigt werden. Gleiches gilt für das Verlangen nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 6a.

(6)² Wird die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit gekündigt und ist sie oder er der Ansicht aufgrund eines in Abs. 5 genannten Umstandes gekündigt worden zu sein, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen.

(7)² Ist die Beamtin oder der Beamte der Ansicht aufgrund eines in Abs. 5 Z 4 bis 6 genannten Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 6a gekündigt worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

¹ Ausdruck „für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2008 (gem. dessen Z 5 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2008)

² Angefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 12

Definitives Dienstverhältnis

(1) Das Dienstverhältnis wird auf Antrag des Beamten definitiv, wenn er neben den Ernennungserfordernissen

1. die für seine Verwendung vorgesehenen Definitivstellungserfordernisse erfüllt und
2. eine Dienstzeit von vier Jahren im provisorischen Dienstverhältnis vollendet hat.

Der Eintritt der Definitivstellung ist mit Bescheid festzustellen.

(2)¹ In die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses können Zeiten

1. eines Dienstverhältnisses nach § 10 Abs. 2 Z 1 oder 2 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, oder
2. einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums nach § 10 Abs. 3 LBBG 2001

ganz oder zum Teil, im Fall der Z 2 bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren, eingerechnet werden, soweit sie zur Gänze als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter angerechnet worden sind. Diese Einrechnung wird auch für die in Abs. 1 angeführte Frist von vier Jahren wirksam.

(3) Bei dem Beamten, der zu Beginn seines Dienstverhältnisses unmittelbar

1. auf eine höhere als die für ihn in Betracht kommende niedrigste Planstelle ernannt wurde oder
2. in eine höhere als die auf Grund des Vorrückungstichtages in Betracht kommende Gehaltsstufe eingereiht wurde,

kann die Zeit des provisorischen Dienstverhältnisses verkürzt werden.

(4) Bei der Einrechnung gemäß Abs. 2 und der Verkürzung gemäß Abs. 3 ist auf die bisherige Berufslaufbahn und die vorgesehene Verwendung des Beamten Bedacht zu nehmen.

(5) Die Wirkung des Abs. 1 tritt während eines Disziplinarverfahrens und bis zu drei Monate nach dessen rechtskräftigem Abschluß nicht ein. Wird jedoch das Disziplinarverfahren eingestellt oder der Beamte freigesprochen, tritt die Wirkung des Abs. 1 rückwirkend ein. Im Fall eines Schuldspruches ohne Strafe kann mit Bescheid festgestellt werden, daß die Wirkung des Abs. 1 rückwirkend eintritt, wenn

1. die Schuld des Beamten gering ist,
2. die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und
3. keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Endet das Disziplinarverfahren anders als durch Einstellung, Freispruch oder Schuldspruch ohne Strafe und sind außerdem die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt, kann die Dienstbehörde aus berücksichtigungswürdigen Gründen schon während des dreimonatigen Zeitraumes eine Definitivstellung vornehmen.

¹ I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 13

Definitivstellungserfordernisse

(1) Die Definitivstellungserfordernisse werden durch die Anlage 1 geregelt.

(2) Die besonderen Ernennungs- und die Definitivstellungserfordernisse gelten als erfüllt, wenn der definitive Beamte auf eine andere Planstelle jener Verwendungsgruppe ernannt werden soll, der er bereits angehört, und wenn

1. die Ernennung wegen Änderung des Arbeitsumfanges, der Arbeitsbedingungen oder der Organisation des Dienstes notwendig ist oder
2. die Eignung für die neue Verwendung in einer sechsmonatigen Probeverwendung nachgewiesen wurde.

(3) Abs. 2 ist nicht anzuwenden auf

1. Ernennungserfordernisse, von denen in besonderen Vorschriften oder in der Anlage 1 eine Nachsicht ausgeschlossen ist,
2. Ernennungserfordernisse, die für die Ernennung in bestimmte Dienstklassen vorgeschrieben sind, und
3. Ernennungserfordernisse, die gemäß Anlage 1 aus der Verbindung einer bestimmten Ausbildung mit einer bestimmten Verwendung bestehen.

(4) Wer im definitiven Dienstverhältnis die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe B durch die erfolgreiche Ablegung der Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung * an einer höheren Schule oder für die Verwendungsgruppe A durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium erfüllt, aber auf eine Planstelle einer niedrigeren Verwendungsgruppe ernannt worden ist, kann auf eine Planstelle einer entsprechend höheren Verwendungsgruppe unter der Auflage ernannt werden, allfällige sonstige Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse für die neue Verwendung innerhalb von zwei Jahren zu erbringen. Bei erfolglosem Ablauf dieser Frist ist der Beamte ohne seine Zustimmung

auf eine Planstelle seiner früheren Verwendungsgruppe zu ernennen. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Frist bis zu zweimal erstreckt werden.

(5) Die Dienstbehörde kann die Nichterfüllung eines in der Anlage 1 angeführten Definitivstellungserfordernisses oder eines Teiles desselben aus dienstlichen Gründen nachsehen, wenn ein gleichgeeigneter Bewerber, der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden und nicht in besonderen Vorschriften oder in der Anlage 1 die Nachsicht ausgeschlossen ist.

* Wortfolge „Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

§ 14 *

Übertritt in den Ruhestand

(1) Der Beamte tritt mit Ablauf des 65. Jahres nach dem Jahr seiner Geburt in den Ruhestand.

(2) Die Dienstbehörde kann den Übertritt des Beamten in den Ruhestand aufschieben, falls am Verbleiben des Beamten im Dienststand ein wichtiges dienstliches Interesse besteht. Der Aufschub darf jeweils höchstens für ein Kalenderjahr ausgesprochen werden. Ein Aufschub über den Ablauf des 70. Jahres nach dem Jahr der Geburt des Beamten ist nicht zulässig.

* Diese Bestimmung bleibt bis 31.12.2019 in Kraft. Der folgende § 14 samt Überschrift in der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005 tritt gem. dessen Z 7 (§ 199 Abs. 2 Z 6 LBDG 1997) mit 1. Jänner 2020 in Kraft:

„§ 14

Übertritt in den Ruhestand

(1) Der Beamte tritt mit Ablauf des Monats, in dem er sein 65. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand.

(2) Die Dienstbehörde kann den Übertritt des Beamten in den Ruhestand aufschieben, falls an seinem Verbleiben im Dienststand ein wichtiges dienstliches Interesse besteht. Der Aufschub darf jeweils höchstens für ein Jahr und insgesamt für höchstens fünf Jahre ausgesprochen werden.“

§ 15 ¹

Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

(1) Der Beamte ist von Amts wegen oder auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist.

(2) Der Beamte ist dienstunfähig, wenn er infolge seiner gesundheitlichen² Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihm im Wirkungsbereich seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben er nach seiner gesundheitlichen³ Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihm mit Rücksicht auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

(3) Die Versetzung in den Ruhestand wird mit dem Ablauf des Monats, in dem der Bescheid rechtskräftig wird, oder mit Ablauf des darin festgesetzten späteren Monatsletzten wirksam.

(3a)⁴ Solange über eine zulässige und rechtzeitige Beschwerde gegen eine Versetzung in den Ruhestand nicht entschieden ist, gilt die Beamtin oder der Beamte als beurlaubt.

(4) Eine Versetzung in den Ruhestand nach den Abs. 1 bis 4 ist während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 128 nicht zulässig.

¹ In der Fassung des Art. I Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2002; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Jänner 2002 in Kraft.

² Ausdruck „gesundheitlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2008 (gem. dessen Z 5 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2008)

³ Ausdruck „gesundheitlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2008 (gem. dessen Z 5 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2008)

⁴ Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 15a *

Vorzeitiger Ruhestand

(1) Der Beamte ist auf seinen schriftlichen Antrag, aus dem Dienststand ausscheiden zu wollen, frühestens mit Ablauf des Monats, in dem er sein 60. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand zu versetzen, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor dem beabsichtigten Wirksamkeitstermin abzugeben und hat bei sonstiger Unwirksamkeit den beabsichtigten Wirksamkeitstermin der Versetzung in den Ruhestand zu enthalten.

(2) Während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 128 kann eine Versetzung in den Ruhestand nach Abs. 1 nicht wirksam werden. In diesem Fall wird die Versetzung in den Ruhestand frühestens mit Ablauf des Monats wirksam, in dem die (vorläufige) Suspendierung geendet hat.

(3) Der Antrag auf Versetzung in den Ruhestand nach Abs. 1 kann vom Beamten nicht zurückgezogen werden.

* Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 7 (§ 199 Abs. 2 Z 5 LBDG 1997) mit 1. April 2005 in Kraft

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 16 *

Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung

(1) Der Beamte kann durch schriftliche Erklärung, aus dem Dienststand ausscheiden zu wollen, seine Versetzung in den Ruhestand frühestens mit Ablauf des Monats bewirken, in dem er das 60. Lebensjahr vollendet. Diese Erklärung kann schon ein Jahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres abgegeben werden.

(2) Die Versetzung in den Ruhestand wird mit Ablauf des Monats wirksam, den der Beamte bestimmt, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, der der Abgabe der Erklärung folgt. Hat der Beamte keinen oder einen früheren Zeitpunkt bestimmt, so wird die Versetzung in den Ruhestand ebenfalls mit Ablauf des Monats wirksam, der der Abgabe der Erklärung folgt.

(3) Während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 128 kann eine Erklärung nach Abs. 1 nicht wirksam werden. In diesem Fall wird die Erklärung frühestens mit Ablauf des Monats wirksam, in dem die (vorläufige) Suspendierung geendet hat.

(4) Der Beamte kann die Erklärung nach Abs. 1 bis spätestens drei Monate vor ihrem Wirksamwerden widerrufen. Ein späterer Widerruf wird nur wirksam, wenn die Dienstbehörde ausdrücklich zugestimmt hat. Während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 128 kann jedoch der Beamte die Erklärung nach Abs. 1 jederzeit widerrufen.

* Gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005 wird § 16 samt Überschrift aufgehoben. Gleichzeitig wird gem. Z 7 LGBl. Nr. 34/2005 (§ 199 Abs. 2 Z 7 LBDG 1997) bestimmt, dass § 16 samt Überschrift mit Ablauf des 1. November 2020 außer Kraft tritt.

§ 16a ^{1,2}

Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen

(1) Der Beamte kann von Amts wegen in den Ruhestand versetzt werden, wenn

1. er zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand seinen 738. Lebensmonat vollendet hat und die für den Anspruch auf Ruhegenuss in der Höhe der Ruhegenussbemessungsgrundlage erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit aufweist und
2. ³ ein wichtiges dienstliches Interesse (§ 39 Abs. 2) an der Versetzung in den Ruhestand besteht.

(2) Die Versetzung in den Ruhestand wird mit Ablauf des im Bescheid festgesetzten Monats wirksam.

(3) Während einer (vorläufigen) Suspendierung nach § 128 kann eine Versetzung in den Ruhestand nach Abs. 1 nicht wirksam werden. In diesem Fall wird die Versetzung in den Ruhestand frühestens mit Ablauf des Monats wirksam, in dem die (vorläufige) Suspendierung geendet hat.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2002; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Jänner 2002 in Kraft.

² Gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005 wird § 16a samt Überschrift aufgehoben. Gleichzeitig wird gem. Z 7 LGBl. Nr. 34/2005 (§ 199 Abs. 2 Z 7 LBDG 1997) bestimmt, dass § 16a samt Überschrift mit Ablauf des 1. November 2020 außer Kraft tritt.

³ In der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; mit diesem Wortlaut ist die Ziffer 2 vom 8. Juni 2006 bis 1. November 2020 in Geltung.

§ 17

Wiederaufnahme in den Dienststand

(1) * Der Beamte des Ruhestandes kann aus dienstlichen Gründen durch Ernennung wieder in den Dienststand aufgenommen werden, wenn er im Fall des § 15 Abs. 1 seine Dienstfähigkeit wieder erlangt hat. Ein Ansuchen des Beamten ist nicht erforderlich.

(2) Die Wiederaufnahme ist nur zulässig, wenn der Beamte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es wahrscheinlich ist, daß er noch durch mindestens fünf Jahre seine dienstlichen Aufgaben versehen kann.

(3) Der Beamte hat den Dienst spätestens zwei Wochen nach Rechtskraft des Bescheides, mit dem die Wiederaufnahme in den Dienststand verfügt wird, anzutreten.

* In der Fassung des Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2002; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Jänner 2002 in Kraft.

§ 18

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

(1) Soweit im § 20 Z 1 nicht anderes bestimmt ist, ist dem Beamten, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, die zur Ausübung seines Mandates erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihm beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit unter anteiliger Kürzung seiner Bezüge zu gewähren. Dienstplanerleichterungen (z.B. Dienstaustausch, Einarbeitung) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen in größtmöglichem Ausmaß einzuräumen.

(2) Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1 ist vom Beamten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderliche Zeit beginnend vom Tag der Angelobung bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr im vorhinein festzulegen. Bei Lehrern tritt an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr. Über- oder Unterschreitungen dieses Prozentsatzes im Durchrechnungszeitraum sind zulässig. Der Beamte, der Mitglied des Nationalrates oder des Bundesrates ist, hat

das Ausmaß der von ihm festgelegten Dienstfreistellung im Dienstweg der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission mitzuteilen. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen einem solchen Beamten und seiner Dienstbehörde über das Ausmaß von Über- oder Unterschreitungen der Dienstfreistellung hat die Kommission dazu auf Antrag der Dienstbehörde oder des Beamten eine Stellungnahme abzugeben.

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

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

1. auf Grund der Feststellung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unv-Transparenz-G³, unzulässig ist oder
2. auf Grund der besonderen Gegebenheiten neben der Ausübung des Mandates nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre, so ist dem Beamten im Fall der Z 1 innerhalb von zwei Monaten nach der Entscheidung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unv-Transparenz-G³ und im Fall der Z 2 innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Funktion ein seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit seiner Zustimmung - ein seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in den Z 1 und 2 angeführten Umständen zutrifft. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist danach zu trachten, dem Beamten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihm gewählten Umfang anzubieten. Die §§ 39 bis 42 sind in diesen Fällen nicht anzuwenden. Verweigert ein Beamter nach Z 1 seine Zustimmung für die Zuweisung eines seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertigen Arbeitsplatzes, so ist er mit Ablauf der zweimonatigen Frist unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen.

(5) Wird über die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach Abs. 4 kein Einvernehmen mit dem Beamten erzielt, hat die Dienstbehörde hierüber mit Bescheid zu entscheiden. Bei Mitgliedern des Nationalrates und des Bundesrates ist zuvor auf Antrag der Dienstbehörde oder des Beamten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission zu den bestehenden Meinungsverschiedenheiten einzuholen.

(6) Ist durch Landesverfassungsgesetz eine Einrichtung mit den gleichen Befugnissen wie die Kommission gemäß Art. 59b B-VG geschaffen worden, so sind Abs. 2 letzter Satz und Abs. 5 letzter Satz auf Beamte, die Mitglied des betreffenden Landtages sind, mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Stellungnahme von der gemäß Art. 95 Abs. 5² B-VG geschaffenen Einrichtung einzuholen ist.

¹ In der Fassung der Z. 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014)

³ Zitat „Unv-Transparenz-G“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 19

Bewerbung um ein Mandat

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

§ 20¹

Außerdienststellung

Der Beamte, der

- 1.⁴ Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretär, Präsident des Rechnungshofes, Präsident des Nationalrates, Obmann eines Klubs des Nationalrates, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung (in Wien der Bürgermeister oder Amtsführender Stadtrat), Direktor des Landes-Rechnungshofes oder
2. Mitglied
 - a) des Europäischen Parlaments oder
 - b) der Europäischen³ Kommission²

ist, ist für die Dauer dieser Funktion unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen.

¹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2002

² Wortfolge „Europäische Kommission“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014)

³ Wort „Europäischen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁴ Entfall der Wortfolge „Amtsführender Präsident des Landesschulrates (Stadtschulrates für Wien),“ gem. Art. 6 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 44/2018 [mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2019.]

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 21

Auflösung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis wird aufgelöst durch

1. Austritt,
2. Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses,
3. Entlassung,
- 3a.^{1B} rechtskräftige Verurteilung durch ein inländisches Gericht ausschließlich oder auch wegen eines ab dem 1. Jänner 2014 begangenen⁵ Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB,
4. Amtsverlust gemäß § 27 Abs. 1 des Strafgesetzbuches, BGBl.Nr. 60/1974,
- 5.¹ a) Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft bei Verwendungen gemäß § 44 Abs. 4, b) Wegfall der Ernennungserfordernisse gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b bei sonstigen Verwendungen,
- 6.⁶ Begründung eines Dienstverhältnisses zum Bund als Mitglied des Bundesverwaltungsgerichtes oder des Bundesfinanzgerichtes oder zu einem anderen Land (zur Gemeinde Wien) als Mitglied eines Landesverwaltungsgerichtes,
7. Tod.

(2) Beim Beamten des Ruhestandes wird das Dienstverhältnis außerdem aufgelöst durch ^{1A}

1. Verhängung der Disziplinarstrafe des Verlustes aller aus dem Dienstverhältnis erfließenden Rechte und Ansprüche,
2. ² Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe, wenn
 - a) die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt oder
 - b) die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt.

Das Dienstverhältnis wird jedoch nicht aufgelöst, wenn diese Rechtsfolge bedingt nachgesehen wird, es sei denn, dass die Nachsicht widerrufen wird.

(3) Durch die Auflösung des Dienstverhältnisses erlöschen, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, alle aus dem Dienstverhältnis sich ergebenden Anwartschaften, Rechte und Befugnisse des Beamten und seiner Angehörigen. Ansprüche des Beamten, die sich auf die Zeit vor der Auflösung des Dienstverhältnisses beziehen, bleiben unberührt.

(3a)^{2A} Der Beamtin oder dem Beamten ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Auflösung des Dienstverhältnisses untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes 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 Auflösung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hätten,

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 Beamtin oder der Beamte dem Land eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezugs zu leisten. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

(3b)^{2A} Abs. 3a ist nicht anzuwenden, wenn

1. dadurch das Fortkommen der Beamtin oder des Beamten unbillig erschwert wird,
2. der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Zwanzigfache ⁸ der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt,
3. der Dienstgeber oder einer seiner Vertreterinnen oder Vertreter durch schuldhaftes Verhalten der Beamtin oder dem Beamten begründeten Anlass zum Austritt gegeben hat oder
4. der Dienstgeber das provisorische Dienstverhältnis kündigt, sofern keiner der in § 11 Abs. 4 Z 1, 3 oder 4 aufgezählten Gründe vorliegt.“

(4)^{2B} Eine Beamtin oder ein Beamter hat dem Land im Fall der Auflösung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 bis 5 die Ausbildungskosten zu ersetzen. Der Ersatz der Ausbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Monat des Dienstverhältnisses nach der Beendigung der Ausbildung um ein Achtundvierzigstel ⁹. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis aus den im § 11 Abs. 4 Z 2 und 5 angeführten Gründen gekündigt worden ist oder
2. die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung das Sechsfache des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001⁷ nicht übersteigen.

(4a)^{2B} Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten gemäß Abs. 4 sind

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

(5) Die dem Land gemäß Abs. 4 zu ersetzenden Ausbildungskosten sind von der Dienstbehörde mit Bescheid festzustellen. Der Anspruch auf Ersatz der Ausbildungskosten verjährt drei Jahre ab der Auflösung des Dienstverhältnisses. Die §§ 13a Abs. 2 und 13b Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl.Nr. 54, sind sinngemäß anzuwenden.

(6) Wird ein Vertragsbediensteter zum Beamten ernannt, so gelten die Abs. 4 und 5 mit der Maßgabe, daß die Zeiten als Vertragsbediensteter wie im Beamtendienstverhältnis zugebrachte Zeiten zu behandeln sind.

(7)³ Bei der Berechnung der Frist nach Abs. 4 zweiter Satz sind Zeiten eines Karenzurlaubes, mit Ausnahme einer Karenz nach dem Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005,⁴ nicht zu berücksichtigen.

¹ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

^{1A} Entfall des Wortes „die“ vor der Z 1 gem. Art. I Z 3 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

^{1B} Eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² In der Fassung der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr.5/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 13 am 1. Juli 2004 in Kraft

^{2A} Eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

^{2B} Ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

³ Absatz angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr.5/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 13 am 1. Juli 2004 in Kraft

⁴ Ausdruck „nach dem Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005,“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

⁵ Wortfolge „wegen eines ab dem 1. Jänner 2014 begangenen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

⁶ Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

⁷ Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁸ Wort „Zwanzigfache“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

⁹ Wort „Achtundvierzigstel“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

§ 22 Austritt

(1) Der Beamte kann schriftlich seinen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

(2) Die Austrittserklärung wird mit Ablauf des Monats wirksam, den der Beamte bestimmt, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem sie abgegeben wurde. Hat der Beamte keinen oder einen früheren Zeitpunkt der Wirksamkeit bestimmt, so wird die Austrittserklärung ebenfalls mit Ablauf des Monats wirksam, in dem sie abgegeben wurde.

(3) Der Beamte kann die Erklärung nach Abs. 1 bis spätestens einen Monat vor ihrem Wirksamwerden widerrufen. Ein späterer Widerruf wird nur wirksam, wenn die Dienstbehörde ausdrücklich zugestimmt hat.

§ 23

Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges

Der Beamte, über den durch drei aufeinanderfolgende Kalenderjahre die Feststellung getroffen worden ist, daß er den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufweist, ist mit Rechtskraft der Feststellung für das dritte Kalenderjahr entlassen. Der Rechtskraft der Feststellung ist die Endgültigkeit des Beurteilungsergebnisses im Sinne des § 105 Abs. 2 gleichzuhalten.

§ 23a¹ Zeugnis

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

¹ Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

4. Abschnitt Dienstliche Ausbildung

§ 24

Ziel und Arten der dienstlichen Ausbildung

- (1) Die dienstliche Ausbildung soll dem Beamten die für die Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten vermitteln, sie erweitern und vertiefen.
- (2) Arten der dienstlichen Ausbildung sind
1. die Grundausbildung,
 2. die berufsbegleitende Fortbildung und
 3. die Schulung von Führungskräften.

Die verpflichtende Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung ist Dienstzeit.¹

¹ Satz angefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 25

Allgemeine Bestimmungen über die Grundausbildung

- (1) Die Grundausbildung ist jene dienstliche Ausbildung, die zur Erfüllung von Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernissen führen soll.
- (2) In der Grundausbildung ist vorzusorgen, daß der Beamte die für seine Verwendung erforderlichen Kenntnisse der österreichischen Verfassung und der Behördenorganisation, des Dienst- und Besoldungsrechtes der Landesbediensteten (einschließlich des jeweiligen Vertretungsrechtes) sowie des Verfahrensrechtes erwirbt.
- (3) Die Grundausbildung ist je nach dem Erfordernis der Verwendung als
1. Ausbildungslehrgang,
 2. praktische Verwendung (Schulung am Arbeitsplatz),
 3. Selbststudium oder
 4. eine Verbindung dieser Ausbildungsarten zu gestalten.
- (4) Die Grundausbildung ist durch Verordnung der Landesregierung zu regeln. Die für eine Verwendungsgruppe vorgeschriebene Grundausbildung kann je nach Verwendung gesondert geregelt werden, soweit dies zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.
- (5) Im Zweifelsfall hat die Dienstbehörde zu entscheiden, welche Grundausbildung für eine bestimmte Verwendung in Betracht kommt.
- (6) Für die Sacherfordernisse und die Besorgung der Kanzleigeschäfte der zur Durchführung der Grundausbildung vorgesehenen Einrichtung (Ausbildungslehrgang, Prüfungskommission usw.) hat das Land aufzukommen.

§ 26

Ausbildungslehrgang

- (1) Der Beamte ist von der Dienstbehörde auf Antrag einem Ausbildungslehrgang zuzuweisen, wenn
1. der erfolgreiche Abschluß der betreffenden Grundausbildung für die Verwendung des Beamten als Definitivstellungserfordernis vorgeschrieben ist und
 2. der Beamte die in der Verordnung für die betreffende Grundausbildung allenfalls vorgeschriebenen Praxiszeiten absolviert hat.

Die Zeit des Lehrgangsbesuches ist von der Dienstbehörde nach den dienstlichen Verhältnissen und nach Sicherstellung eines Ausbildungsplatzes festzusetzen. Auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten ist dabei angemessen Rücksicht zu nehmen. Konnte dem Antrag des Beamten auf Zuweisung zu einem Ausbildungslehrgang innerhalb eines Jahres aus dienstlichen Gründen nicht entsprochen werden, so darf in der Folge die Zuweisung nicht wegen dienstlicher Verhältnisse verhindert werden.

(2) Der Beamte kann von der Dienstbehörde auf Antrag zu einem Ausbildungslehrgang zugelassen werden wenn

1. der erfolgreiche Abschluß der betreffenden Grundausbildung ein Ernennungs- und Definitivstellungserfordernis für eine vom Beamten angestrebte Verwendung bildet,
2. der Beamte bei sinngemäßer Geltung des § 33 Abs. 2 die für diese Verwendung vorgeschriebenen Ernennungserfordernisse erfüllt und
3. die Dienstbehörde bestätigt, daß dem Beamten die hiefür allenfalls erforderliche Freistellung gewährt wird; die Dienstbehörde darf diese Bestätigung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen verweigern.

Wenn es aus wichtigen dienstlichen Gründen erforderlich und eine zielführende Ausbildung sichergestellt ist, können durch Verordnung für bestimmte Ausbildungslehrgänge Ausnahmen vom Erforder-

nis der Z 2 festgelegt werden.

(3) Auf das Zulassungsverfahren nach Abs. 2 ist das AVG anzuwenden.

(4) Hat der Beamte in einem Ausbildungslehrgang eine solche Zahl der vorgesehenen Vortragsstunden versäumt, daß das Lehrgangziel voraussichtlich nicht erreicht werden kann, ist die Zuweisung (Zulassung) zum Lehrgang zu widerrufen. Eine mehrmalige Teilnahme des Beamten an einem gleichen Ausbildungslehrgang ist unzulässig. Ist jedoch der Beamte ohne sein Verschulden aus einem Lehrgang ausgeschieden, so kann er auf Antrag zu einem weiteren gleichen Ausbildungslehrgang oder zu einem Teil eines solchen zugewiesen (zugelassen) werden.

§ 27

Selbststudium

Die Dienstbehörde hat dem Beamten für das Selbststudium die erforderlichen Lernbehelfe unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

§ 28

Dienstprüfung

Die erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung ist durch die erfolgreiche Ablegung der Dienstprüfung nachzuweisen. Diese ist Bestandteil der Grundausbildung.

§ 29

Prüfungskommission

Für die einzelnen Dienstprüfungen sind von der Dienstbehörde

1. die erforderliche Anzahl von Prüfungskommissionen zu errichten und
2. der Vorsitzende, seine Stellvertreter und die übrigen Mitglieder der Prüfungskommission für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

§ 30

Mitgliedschaft zur Prüfungskommission

(1) Die Voraussetzungen für die Bestellung zum Mitglied einer Prüfungskommission sind in der Verordnung (§ 25 Abs. 4) festzusetzen, wobei auf die Erfordernisse der Prüfung Bedacht zu nehmen ist. Der Vorsitzende der Prüfungskommission und seine Stellvertreter müssen der Verwendungsgruppe A oder einer gleichwertigen Verwendungsgruppe oder - wenn solche Beamte nicht zur Verfügung stehen - der höchsten verfügbaren Verwendungsgruppe angehören.

(2)¹ Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission ruht

1. ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
 - a) der (vorläufigen) Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) eines Urlaubs von mehr als drei Monaten,
 - d) der Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(3)¹ Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission endet

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
5. durch Verzicht,
6. durch Enthebung aus wichtigem Grund.

(4)¹ Die Landesregierung hat Mitglieder einer Prüfungskommission aus wichtigem Grund von ihrer Funktion zu entheben (Abs. 3 Z 6). Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Mitglieder der Kommission

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

(5) Scheidet ein Mitglied aus der Prüfungskommission aus oder ist es aus anderen Gründen notwendig, die Prüfungskommission zu ergänzen, so sind die neuen Mitglieder für den Rest der Funktionsdauer zu bestellen.

(6)¹ (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Prüfungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

(7)² Die Dienstbehörde hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung einer Prüfungskommission zu unterrichten.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

¹ In der Fassung der Z. 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

² Angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 31

Prüfungssenate

Für die Abhaltung der Dienstprüfungen hat der Vorsitzende der Prüfungskommission Prüfungssenate zu bilden. Jeder Prüfungssenat hat aus dem Vorsitzenden der Prüfungskommission oder einem seiner Stellvertreter als Senatsvorsitzenden und aus mindestens einem weiteren Mitglied zu bestehen.

§ 32

Zulassung zur Dienstprüfung

(1) Prüfungstermine sind mindestens zwei Monate vor dem ersten Tag der Prüfungen in geeigneter Weise bekanntzugeben.

(2) Wird ein Prüfungstermin nicht mindestens alljährlich anberaumt, so ist nach Einlangen eines Antrages auf Zulassung zur Prüfung oder einer Zuweisung zur Dienstprüfung ein Prüfungstermin derart festzusetzen, daß der Beamte die Prüfung spätestens sechs Monate danach abgeschlossen haben kann.

(3) Die Zulassung zur Prüfung ist im Dienstweg bei der zuständigen Prüfungskommission bis spätestens sechs Wochen vor der Prüfung zu beantragen. Wird dem Beamten in der Verordnung die Wahl zwischen mehreren Fachgebieten eingeräumt, so ist das gewählte Fachgebiet im Antrag anzuführen.

(4) Die Dienstbehörde hat dem Antrag die für die Zulassung maßgeblichen Angaben anzuschließen und ihn an die Prüfungskommission weiterzuleiten. Wird der Dienstbehörde des Beamten in der Verordnung die Wahl zwischen mehreren Fachgebieten eingeräumt, so ist dieses Fachgebiet dem Beamten und der Prüfungskommission rechtzeitig mitzuteilen.

(5) Über die Zulassung zur Prüfung hat die Landesregierung zu entscheiden. Auf das Verfahren über die Zulassung zur Prüfung ist das AVG anzuwenden. Die Prüfungstermine sind dem Beamten so rechtzeitig mitzuteilen, daß sie ihm zwei Wochen vor der Prüfung bekannt sind.

(6) Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung kann in der Verordnung abweichend von den Abs. 3 bis 5 bestimmt werden, daß in den Fällen, in denen der Prüfung ein Ausbildungslehrgang vorangeht, der Beamte nach Absolvierung dieses Lehrganges von Amts wegen durch die Dienstbehörde zur Dienstprüfung zuzuweisen ist.

§ 33

Zulassungserfordernisse

(1) Der Beamte ist zur Dienstprüfung zuzulassen, wenn er, abgesehen von der Grundausbildung, die Ernennungserfordernisse für die betreffende Verwendung sowie die gemäß Abs. 3 festgesetzten Erfordernisse erfüllt.

(2) Schreiben die Ernennungserfordernisse die Zurücklegung einer bestimmten Dienstzeit vor, so kann die Prüfung schon im letzten Jahr dieser Dienstzeit abgelegt werden.

(3) Die Erfordernisse für die Zulassung zur Dienstprüfung sind in der Verordnung über die betreffende Grundausbildung so festzusetzen, daß der Beamte die für die Prüfung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben kann.

Hiebei können insbesondere geregelt werden:

1. die Verpflichtung zur vorherigen Absolvierung einer Ausbildung nach § 25 Abs. 3 sowie allfällige Gründe für eine Nachsicht von dieser Verpflichtung,
2. Art und Ausmaß allfälliger sonstiger Ausbildungen und Praxiszeiten,
3. falls zum erforderlichen Abschluß der Ausbildung die Ablegung mehrerer Prüfungen erforderlich ist, die Reihenfolge der Ablegung dieser Prüfungen.

§ 34

Prüfungsverfahren

(1) Bis zum Beginn einer Dienstprüfung kann der Beamte von der Prüfung zurücktreten. Einem Rücktritt ist das Nichterscheinen des Beamten oder ein derart verspätetes Erscheinen, daß die Prüfung nicht mehr abgehalten werden kann, gleichzuhalten.

(2) Ist der Beamte ohne sein Verschulden außerstande, am festgesetzten Tag zu einer Prüfung zu erscheinen, diese fortzusetzen oder zu beenden, so hat der Vorsitzende des Prüfungssenates auf Ansuchen des Beamten die Ablegung oder Fortsetzung der Prüfung an einem späteren Tag, wenn dies jedoch nicht möglich ist, zum nächsten Prüfungstermin, zu gestatten. Im Falle einer Unterbrechung der Prüfung ist der Prüfungsteil (schriftliche, praktische und mündliche Prüfung), in dem die Prüfung unterbrochen wurde, zur Gänze zu wiederholen.

(3) Bei Durchführung der Prüfung ist auf Behinderungen des Beamten soweit billige Rücksicht zu nehmen, als dies mit dem Ausbildungszweck vereinbar ist.

(4) In der Verordnung ist je nach dem Prüfungszweck zu bestimmen, ob Dienstprüfungen schriftlich und mündlich oder nur schriftlich oder nur mündlich abzuhalten sind.¹ Wenn es die betreffende Verwendung erfordert, kann in der Verordnung bestimmt werden, daß an Stelle der schriftlichen Prüfung oder neben dieser eine praktische Prüfung abzuhalten ist.

(5) In der Verordnung ist je nach dem Prüfungszweck zu bestimmen, ob und inwieweit die schriftliche Prüfung als Klausurarbeit oder Hausarbeit abzuhalten ist. Sofern in der Verordnung nicht anderes bestimmt wird, sind die Themen der schriftlichen Prüfung von dem mit der mündlichen Prüfung des betreffenden Gegenstandes betrauten Prüfer zu bestimmen. Der Prüfer hat bei Klausurarbeiten die für die Behandlung der Themen zulässigen Behelfe festzulegen.

(6) Mündliche Prüfungen sind vor dem Prüfungssenat abzulegen. Der Senatsvorsitzende hat mindestens einen Gegenstand selbst zu prüfen und ist berechtigt, Fragen aus allen Gegenständen zu stellen. Bei der mündlichen Prüfung sind Landesbedienstete des Dienststandes als Zuhörer zugelassen.

(7) Über das Ergebnis der Prüfung hat der Prüfungssenat in nicht öffentlicher Beratung zu beschließen. Die Prüfung ist bestanden, wenn die Mehrheit der Senatsmitglieder feststellt, daß der Beamte die erforderlichen Kenntnisse beziehungsweise Fertigkeiten besitzt. Stellt die Mehrheit der Senatsmitglieder darüber hinaus fest, daß der Prüfungserfolg in bestimmten Gegenständen als ausgezeichnet zu bewerten ist, so sind der Angabe des Prüfungserfolges die Worte "mit Auszeichnung aus..." anzufügen. Über die bestandene Prüfung ist dem Beamten ein Zeugnis auszustellen. Wenn es der Beamte im Antrag auf Zulassung zur Dienstprüfung, im Falle des § 32 Abs. 6 im Antrag auf Zulassung zur Grundausbildung, verlangt hat, hat an die Stelle des Zeugnisses eine inhaltlich gleich gestaltete schriftliche Mitteilung an die Dienstbehörde des Beamten zu treten.

(8) Hat der Beamte die Prüfung nicht bestanden, kann die Prüfung frühestens nach sechs Monaten wiederholt werden. Eine mehr als zweimalige Wiederholung derselben Prüfung ist unzulässig.

¹ Erster Satz i.d.F. gem. Z.9 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 35

Teil- und Einzelprüfungen

(1) In der Verordnung kann abweichend vom § 34 die Ablegung der Dienstprüfung in Form von Teilprüfungen festgelegt werden, wenn dies dem Prüfungszweck besser entspricht.

(2) Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung kann in der Verordnung auch bestimmt werden, daß Dienstprüfungen oder Teilprüfungen abweichend vom § 34 vor Einzelprüfern abzulegen sind. § 34 ist auf solche Einzelprüfungen mit der Maßgabe anzuwenden, daß

1. der jeweilige Einzelprüfer entscheidet, ob und mit welcher Beurteilung die betreffende Einzelprüfung bestanden wurde,
2. jede Einzelprüfung gesondert wiederholt und die im § 34 Abs. 8 für die Wiederholung vorgesehene Frist von sechs Monaten durch Verordnung verkürzt werden kann,
3. dem Beamten ein Zeugnis nur dann auszustellen ist, sobald er alle Einzelprüfungen der betreffenden Dienstprüfung oder Teilprüfung bestanden hat.

§ 36

Anrechnung auf die Grundausbildung

(1) Hat der Beamte bereits eine andere Grundausbildung erfolgreich abgeschlossen, die nicht für Beamte einer niedrigeren Verwendungsgruppe vorgesehen ist, kann der Vorsitzende der Prüfungskommission bestimmen, daß sich die Dienstprüfung nicht auf jene Gegenstände zu erstrecken hat, die für die bereits abgelegte Prüfung zumindest im gleichen Umfang vorgesehen sind wie in der nunmehrigen Prüfung. Durch Verordnung können weitere Ausbildungen und Prüfungen in diese Regelung einbezogen werden, wenn damit eine gleichwertige Ausbildung des Beamten gewährleistet wird.

(2) Die Verordnung kann außerdem Erfordernisse anführen, bei deren Erfüllung die Grundausbildung oder ein bestimmter Teil derselben als erfolgreich abgeschlossen gilt, wenn damit ein gleichwertiger Nachweis der für die Verwendung des Beamten erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erbracht wird. Ebenso kann bestimmt werden, daß der Nachweis bestimmter Fähigkeiten, der dem Beamten bei sonst voller Eignung für den Dienst infolge einer körperlichen Behinderung nicht zumutbar ist, durch den Nachweis von Kenntnissen oder Fähigkeiten anderer Art ersetzt werden kann.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

5. Abschnitt Verwendung des Beamten

§ 37

Arbeitsplatz

(1) Jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen.

(2) In den Geschäftseinteilungen der Dienststellen darf ein Arbeitsplatz nur für Aufgaben vorgesehen werden, die die volle Normalarbeitskraft eines Menschen erfordern. Soweit nicht zwingende dienstliche Rücksichten entgegenstehen, dürfen auf einem Arbeitsplatz nur gleichwertige oder annähernd gleichwertige Aufgaben zusammengefaßt werden.

(3) Mit Zustimmung des Beamten und wenn er die Eignung hierfür aufweist, kann der Beamte zur Besorgung von Aufgaben herangezogen werden, die regelmäßig von Beamten einer höheren Verwendungsgruppe oder einer höheren Dienstklasse ausgeübt werden, falls entsprechend eingestufte, für diese Verwendung geeignete Beamte nicht zur Verfügung stehen.

(4) Der Beamte ist verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist.

§ 37a¹

Telearbeit

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

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

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

1. Art, Umfang und Qualität der in Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
2. die dienstlichen Abläufe und die Art der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Beamten der Dienststelle und der Telearbeit verrichtenden Beamten,
3. die Zeiten der dienstlichen Erreichbarkeit während der Telearbeit und
4. die Anlassfälle und Zeiten der Anwesenheitspflicht an der Dienststelle.

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

(3a)² Wird trotz Anregung und Zustimmung der Beamtin oder des Beamten keine entsprechende Anordnung nach Abs. 1 getroffen, ist dies schriftlich zu begründen.

(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 Beamte wiederholt einer Verpflichtung gemäß Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 nicht nachkommt oder
 - c) die oder der Beamte wiederholt den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
 - d) strukturelle Veränderungen des Arbeitsablaufs oder eine Organisationsänderung es erfordern, oder
2. durch Erklärung der oder des Beamten.

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

(6) Zur Verfolgung öffentlicher Interessen darf Telearbeit durch den Dienstgeber zeitlich befristet angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und die erforderliche technische Ausstattung vorhanden ist.

¹ Eingefügt gem. Art. 25 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 31.12.2020 außer Kraft). § 37a Abs. 6 tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft.

² Eingefügt gem. Art. 1 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 38

Nebentätigkeit

(1) Die Dienstbehörde kann einem Beamten ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, die ihm nach diesem Gesetz obliegen, noch weitere Tätigkeiten für das Land in einem anderen Wirkungskreis übertragen.

(2) Eine Nebentätigkeit liegt auch vor, wenn der Beamte auf Veranlassung der Dienstbehörde eine Funktion in Organen einer juristischen Person des privaten Rechts ausübt, deren Anteile ganz oder teilweise im Eigentum des Landes stehen.

(3) Der Beamte,

1. dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach §§ 61, 62 oder 64a³ herabgesetzt worden ist oder

2. der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG¹ in Anspruch nimmt oder

3.^{1A} der sich in einem Karenzurlaub nach § 95² befindet,

darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn und insoweit die Dienstbehörde dies genehmigt. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Ausübung dieser Nebentätigkeit dem Grund der nach den Z 1 bis 3 getroffenen Maßnahme widerstreitet.

¹ Ausdruck „nach dem Bgld. MVKG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

^{1A} I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011)

² Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2002; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Jänner 2002 in Kraft.

³ Zitat „§§ 61, 62 oder 64a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 39

Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Eine Versetzung von Amts wegen ist zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne ein wichtiges dienstliches Interesse zulässig.

(3) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine Versetzung ist unzulässig, wenn sie für den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein anderer geeigneter Beamter, bei dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht.

(4) Ist die Versetzung des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist er hievon schriftlich unter Bekanntgabe seiner neuen Dienststelle und Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, daß es ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb der angegebenen Frist solche Einwendungen nicht vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

(5) Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen. Eine Beschwerde gegen diesen Bescheid hat keine aufschiebende Wirkung. Der von der Beamtin oder dem Beamten zuletzt innegehabte Arbeitsplatz darf bis zur Rechtskraft des Bescheides nicht auf Dauer besetzt werden.¹

(6) Im Falle der Versetzung an einen anderen Dienstort ist dem Beamten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

(7) (Entf. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1. 2014)

¹ Zweiter Satz angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

§ 40

Dienstzuteilung

(1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Beamte 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 des Beamten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung ist ohne Zustimmung des Beamten nur dann zulässig, wenn

1. der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht aufrechterhalten werden kann oder

2. sie zum Zwecke einer Ausbildung erfolgt.

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

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

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

§ 41

Entsendung zu anderen Rechtsträgern

(1) Die Dienstbehörde kann den Beamten mit seiner Zustimmung

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

entsenden.

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

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

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

(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden, wenn der Beamte auf alle ihm aus Anlaß der Entsendung nach § 34 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67, und nach dem 3. Hauptstück des LBBG 2001*, gebührenden Leistungen schriftlich verzichtet; ein teilweiser Verzicht ist unzulässig. Im Fall des Verzichts gelten die von dritter Seite erhaltenen Zuwendungen, soweit sie nicht Reisekostensätze sind, als Zulagen und Zuschüsse gemäß § 21 des Gehaltsgesetzes 1956. Ein Verzicht ist rechtsunwirksam, wenn ihm eine Bedingung beigelegt ist. Der Verzicht oder ein allfälliger Widerruf des Verzichts werden ab dem dem Einlangen folgenden Monatsersten wirksam; langen sie an einem Monatsersten ein, dann ab diesem.

* Wortfolge „nach § 34 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67, und nach dem 3. Hauptstück des LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 42

Verwendungsänderung

(1) Wird der Beamte von seiner bisherigen Verwendung abberufen, so ist ihm gleichzeitig, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung, eine neue Verwendung in seiner Dienststelle zuzuweisen. § 128 wird hiedurch nicht berührt.

(2) Die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung unter Zuweisung einer neuen Verwendung ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn

1. durch die neue Verwendung in der Laufbahn des Beamten eine Verschlechterung zu erwarten ist,
2. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist oder
3. die neue Verwendung des Beamten einer langdauernden und umfangreichen Einarbeitung bedarf.

(3) Einer Versetzung ist ferner die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung ohne gleichzeitige Zuweisung einer neuen Verwendung gleichzuhalten.

(4)* Abs. 2 gilt nicht

1. für die Zuweisung einer vorübergehenden Verwendung, soweit ihre Dauer drei Monate nicht übersteigt,
2. für die Beendigung der vorläufigen Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der an der Dienstausbübung verhindert ist oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle der Beamtin oder des Beamten, die oder der aus dieser Funktion ausgeschieden ist,
3. für das Ende des Zeitraums einer befristeten Bestellung der Beamtin oder des Beamten, ohne dass diese oder dieser weiterbestellt wird.

* I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2008 (gem. dessen Z 5 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2008)

§ 43

Ausnahme für Beamte bestimmter Dienstbereiche

Die §§ 39 Abs. 2 bis 5, 40 Abs. 2 bis 4 und 42 Abs. 2 sind auf Dienstbereiche nicht anzuwenden, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Beamten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen.

§ 44

Verwendungsbeschränkungen

(1) Sind für die Ausübung einer Tätigkeit Erfordernisse vorgeschrieben, so darf der Beamte, der diese Erfordernisse nicht erfüllt, zu dieser Tätigkeit nur herangezogen werden, wenn von der Nichterfüllung dieser Erfordernisse nach diesem Gesetz Nachsicht erteilt werden kann und die Ausübung der Tätigkeit nicht nach anderen Rechtsvorschriften unzulässig ist.

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

1. Weisungs- oder Kontrollbefugnis des einen gegenüber dem anderen Beamten,
2. Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

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

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

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

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

* Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

6. Abschnitt Dienstpflichten des Beamten

1. Unterabschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 45

Allgemeine Dienstpflichten

(1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert* und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

(2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, daß das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(3) Der Beamte hat die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

* Wort „engagiert“ eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 45a *

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

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

* Paragraph eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 46

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

(1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

(2) Der Beamte kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

verstoßen würde.

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

§ 47

Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

(1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner 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.¹

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

(3) Wird dem Leiter einer Dienststelle in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der von ihm geleiteten Dienststelle betrifft, so hat er dies, sofern er nicht ohnehin gemäß § 125 Abs. 1 vorzugehen hat, unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn er selbst hiezu berufen ist, die Anzeige zu erstatten.

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

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

¹ Satz angefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 48

Amtsverschwiegenheit

(1) Der Beamte ist über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem er über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat, zur Verschwiegenheit verpflichtet (Amtsverschwiegenheit).

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

(3) Hat der Beamte vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und läßt sich aus der Ladung erkennen, daß der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so hat er dies seiner Dienstbehörde zu melden. Die Dienstbehörde hat zu entscheiden, ob der Beamte von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist. Sie hat dabei das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der dem Beamten allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Die Dienstbehörde kann die Entbindung unter der Voraussetzung aussprechen, daß die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

(4) Läßt sich hingegen aus der Ladung nicht erkennen, daß der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, und stellt sich dies erst bei der Aussage des Beamten heraus, so hat der Beamte die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern. Hält die vernehmende Behörde die Aussage für erforderlich, so hat sie die Entbindung des Beamten von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu beantragen. Die Dienstbehörde hat gemäß Abs. 3 zweiter bis vierter Satz vorzugehen.

(5) Im Disziplinarverfahren ist weder der Beschuldigte noch die Disziplinarbehörde oder der Disziplinaranwalt zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

§ 49

Befangenheit

Der Beamte hat sich der Ausübung seines Amtes zu enthalten und seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch der befangene Beamte die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

2. Unterabschnitt
Dienstzeit§ 50¹

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Abschnitts ist:

1. Dienstzeit die Zeit
 - a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit),
 - b) einer Dienststellenbereitschaft,
 - c) eines Journaldienstes und
 - d) der Überstunden,
2. Mehrdienstleistung
 - a) die Überstunden,
 - b) jene Teile des Journaldienstes, während derer die Beamtin oder der Beamte verpflichtet ist, der dienstlichen Tätigkeit nachzugehen und
 - c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 59 Abs. 2 im selben Kalenderquartal² im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden,
3. Tagesdienstzeit die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden und
4. Wochendienstzeit die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag.

¹ Id.F. der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Begriff „Kalenderquartal“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 51

Dienstplan

(1)¹ Die Beamtin oder der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn sie oder er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, automationsunterstützt zu erfassen.

(2)¹ Die regelmäßige Wochendienstzeit der Beamtin oder des Beamten beträgt 40 Stunden. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums ist im Dienstplan festzulegen.

(2a)¹ Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die Wochendienstzeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche aufgeteilt werden. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3)¹ Soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, ist die gleitende Dienstzeit einzuführen. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der die Beamtin oder der Beamte den Beginn und das Ende der täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen kann. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit hat die Beamtin oder der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Dienstzeit³ bei Abwesenheit vom Dienst. Die Erfüllung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochendienstzeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, von der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind

1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans sowie
2. eine Obergrenze für die jeweils „in das Folgekalenderquartal übertragbaren“⁵ Zeitguthaben bzw. Zeitschulden

festzulegen.

(3a)⁴ Abweichend von Abs. 3 darf zur Verfolgung öffentlicher Interessen der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit vom Dienstgeber durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Interessen erforderlich ist, der oder die Beamte dienstfähig ist und der Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktage andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt ist.

(4)¹ Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Dabei darf die regelmäßige Wochendienstzeit im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres nicht über- oder unterschritten werden. Schichtdienst ist jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplans hinaus aufrechterhalten werden muss und eine Beamtin oder ein Beamter die andere oder den anderen ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.

(5) Ist im Rahmen eines Dienstplans² regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Beamte zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten eingeteilt, so ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- oder Feiertagen gilt als Werktagdienst. Wird der Beamte während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

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

¹ I.d.F. der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Wort „Dienstplans“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008.

³ Wort „Dienstzeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁴ Eingefügt gem. Art. 25 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1. Mai 2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft).

⁵ Wortfolge „in das Folgekalenderquartal übertragbare“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 52

Höchstgrenzen der Dienstzeit

(1) Die Tagesdienstzeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.

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

1. die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind oder

2. die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion zu gewährleisten, insbesondere

- a) zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen,
 - b) bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,
 - c) bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten
- oder

3. im Falle eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalles, insbesondere

- a) in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes oder
- b) im Fremdenverkehr,

wenn dem betroffenen Beamten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage eine Ruhezeit verlängert wird.

Die Ruhezeit ist um das Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat.

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

(4) Über die Höchstgrenze gemäß Abs. 3 hinaus sind längere Dienstzeiten nur mit Zustimmung des Beamten zulässig. Dem Beamten, der nicht bereit ist, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine

Nachteile entstehen. Der Leiter einer Dienststelle ist verpflichtet, aktuelle Listen über Beamte zu führen, die sich zur Erbringung längerer Dienste bereit erklärt haben. Die aktualisierten Listen sind jeweils der Dienstbehörde vorzulegen.

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

§ 53

Ruhepausen

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

§ 54

Tägliche Ruhezeiten

Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist dem Beamten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

§ 55

Wochenruhezeit

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

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

§ 56

Nachtarbeit

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

(2) Die Dienstzeit von Nachtarbeitern, deren Dienst mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist (Nachtschwerarbeit), darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, acht Stunden nicht überschreiten. Die Landesregierung hat durch Verordnung zu bestimmen¹, welche Tätigkeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

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

(4) Nachtarbeitern mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. Die §§ 39 bis 42 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

¹ Wort "bestimmen" ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 57

Ausnahmebestimmungen

(1)* Die §§ 52 bis 55 und § 56 Abs. 1 und 2 sind auf Beamte mit Vorgesetztenfunktion, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch eine Zulage als abgegolten gelten, nicht anzuwenden.

(2) Die §§ 52 bis 56 sind auf Beamte mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, insbesondere

1. bei der Erfüllung von Aufgaben des Landtages,
2. im Rahmen des Büros eines Mitgliedes der Landesregierung oder
3. in den Katastrophenschutzdiensten oder
4. in den Straßenbauämtern im Rahmen des Winterdienstes

insoweit nicht anzuwenden, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung dieser

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

Bestimmungen zwingend entgegenstehen.

(3) In den Fällen des Abs. 1 und 2 ist dafür Sorge zu tragen, daß unter Berücksichtigung des mit den nicht anzuwendenden Bestimmungen verbundenen Schutzzweckes ein größtmöglicher Schutz der Gesundheit und eine größtmögliche Sicherheit der Bediensteten gewährleistet ist.

(4) Anstelle der §§ 50 und 52 bis 55 sind auf Beamte, die als Angehörige von Gesundheitsberufen an Kranken- oder Pflegeanstalten tätig sind, die Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG), BGBl.Nr. 8/1997, anzuwenden. Auf Beamte, deren Tätigkeit in diesen Bereichen sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist, ist dieses Gesetz anzuwenden.

* In der Fassung der Z.3 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

§ 58

Reisezeit

(1) ¹ Reisezeit ist die im Rahmen einer Dienstreise für die Zurücklegung der Wegstrecke von der Dienststelle zum Dienstverrichtungsort, vom Dienstverrichtungsort zu einem anderen Dienstverrichtungsort und vom Dienstverrichtungsort zur Dienststelle notwendige Zeit, während der keine Dienstleistung erbracht wird. Reisezeiten gelten als Dienstzeit, soweit die Reisezeiten in der Zeit von 6.30 Uhr bis 18.00 Uhr anfallen. § 68 Abs. 2 LBBG 2001 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Reisezeiten, die in der Zeit von 18.00 Uhr bis 6.30 Uhr anfallen, sind ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen.

(3) (Entf. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

(4)² Abweichend von Abs. 1 und 2 gilt für Beamte, deren Aufgabenbereich im Lenken von Dienstkraftwagen besteht, die Reisezeit im Ausmaß von 100% als Dienstzeit.

¹ I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

² I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 59 ¹

Mehrdienstleistung

(1) Die Beamtin oder der Beamte hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung). Den auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

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

(2) An Werktagen erbrachte Mehrdienstleistungen (ausgenommen jene nach § 50 Z 2 lit. b) sind nach Möglichkeit im selben Kalenderquartal ⁴ im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Mehrdienstleistungen außerhalb der Nachtzeit sind vor Mehrdienstleistungen in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

(3) Mehrdienstleistungen an Werktagen, die im betreffenden Kalendermonat ⁴ nicht durch Freizeit ausgeglichen sind, gelten mit Ablauf des Kalenderquartals ⁴ als Überstunden. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Überstunden und sind nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(4) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

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

(5) (Entf. Art. 1 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

(6) Der Beamtin oder dem Beamten ist bis zum Ende des auf das Kalenderquartal der Leistung folgenden Kalenderquartals ⁵ mitzuteilen, auf welche Werktagsüberstunden welche Abgeltungsart des Abs. 4 angewendet wird. Diese Frist kann mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erstreckt

werden.

(7) Werktagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Werktagsüberstunden in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen.

(8) Ein Freizeitausgleich für Werktagsüberstunden ist bis zum Ende des sechsten auf den Kalendermonat der Leistung folgenden Monats zulässig. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder mit deren oder dessen Zustimmung erstreckt werden.

(9) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

- 1.³ Zeiten einer von der Beamtin oder vom Beamten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (zB im Fall eines Dienstaustausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in das Folgekalenderquartal⁶ übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen.

Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abzugelten.

¹ I.d.F. der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1. 2014)

³ I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015) [Entfall des vorm. gesetzten Beistriches.]

⁴ Begriff ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

⁵ Wortfolge "des auf das Kalenderquartal der Leistung folgenden Kalenderquartals" ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

⁶ Wortfolge "„in das Folgekalenderquartal" ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 60

Bereitschaft und Journaldienst

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

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

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

§ 61

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlaß

(1) Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten kann auf seinen Antrag bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, daß die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfaßt. Das Ausmaß darf nicht weniger als 20 und nicht mehr als 39 Stunden betragen.

(3) Die Herabsetzung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres wirksam. Übersteigen die gesamten Zeiträume einer solchen Herabsetzung für einen Beamten insgesamt zehn Jahre, bleibt das zuletzt gewährte Ausmaß der Herabsetzung ab diesem Zeitpunkt bis zu seiner allfälligen Änderung gemäß § 64 Abs. 1 dauernd wirksam.*

(4) Die regelmäßige Wochendienstzeit darf nicht herabgesetzt werden:

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

* Zweiter Satz i.d.F. der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr.5/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 13 am 1. Juli 2004 in Kraft

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 62

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes

- (1) Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten ist auf seinen Antrag zur Betreuung
1. eines eigenen Kindes,
 2. eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 3. eines sonstigen Kindes, für dessen Unterhalt der Beamte und (oder) sein Ehegatte überwiegend aufkommen,

bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen. § 61 Abs. 2 und 4 ist anzuwenden.

(2)³ Die Herabsetzung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes wirksam. Sie endet spätestens mit der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

(3) Eine solche Herabsetzung ist nur zulässig, wenn

1. das Kind dem Haushalt des Beamten angehört ~~und noch nicht schulpflichtig ist~~⁴ und
2. der Beamte das Kind überwiegend selbst betreuen will.

(4) Der Beamte hat den Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5)¹ Abweichend von Abs. 1 und 2 ist dem Beamten für die von ihm beantragte Dauer, während der er Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auch unter die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu gewähren.

(6)² Abweichend von Abs. 2 und 3 ist eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres⁵ hinaus zu gewähren. Der gemeinsame Haushalt nach Abs. 3 Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

¹ Absatz angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 13 am 1. Juli 2004 in Kraft und ist auf Beamte anzuwenden, deren Kinder nach dem 30. Juni 2002 geboren sind.

² Absatz angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

³ I.d.F. gem. Art. 1 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁴ Entf. gem. Art. 1 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁵ Wortfolge "der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres" ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 63

Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit

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

(2) Lassen im Falle einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist es soweit zu überschreiten, als dies nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(3) Abgesehen vom Fall des Abs. 2 kann ein Beamter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 61, 62 oder 64a¹ herabgesetzt worden ist, über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.

¹ Zitat „§§ 61, 62 oder 64a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 64

Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit

(1) Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 61 oder 62 verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Dienstbehörde hat die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 61, 62 oder 64a¹ zu verfügen, wenn der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung nach

dem Bgld. MVKG² in Anspruch nimmt.

(3) Zeiten, um die sich dadurch ein ursprünglich vorgesehener Zeitraum der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 61 verkürzt, bleiben für eine neuerliche Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gewahrt. Bruchteile eines Jahres können bei einer neuerlichen Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 61 nur ungeteilt in Anspruch genommen werden.

¹ Zitat „§§ 61, 62 oder 64a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBI.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

² Zitat „nach dem Bgld. MVKG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBI. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

§ 64a¹

Pflegezeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 95 Abs. 1 Z 2 oder 3 kann die regelmäßige Wochendienstzeit der Beamtin oder des Beamten auf ihren oder seinen Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden (Pflegezeit), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Wird Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.² § 63 ist anzuwenden.

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

(3) Die Dienstbehörde kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit verfügen bei

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

¹ Eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBI.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

² Satz angefügt gem. Art. 1 Z 12 des Gesetzes LGBI. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 65

Abwesenheit vom Dienst

(1)² Der Beamte, der vom Dienst abwesend ist, ohne vom Dienst befreit oder enthoben zu sein, hat den Grund seiner Abwesenheit unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden und seine Abwesenheit zu rechtfertigen.

(2) Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er seinem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt.

3. Unterabschnitt Sonstige Dienstpflichten

§ 66

Ärztliche Untersuchung

(1) Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen * Eignung des Beamten, so hat sich dieser auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(2) Der infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens vom Dienst abwesende Beamte hat sich auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung seines Gesundheitszustandes zu unterziehen. Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärzte heranzuziehen. Eine Anordnung im Sinne des ersten Satzes ist spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

vom Dienst und sodann in Abständen von längstens drei Monaten zu erteilen.

* Ausdruck „gesundheitlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2008 (gem. dessen Z 5 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2008)

§ 67

Meldepflichten

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

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

(3) Der Leiter der Dienststelle kann aus

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

gelegenen Gründen abweichend von Abs. 2 eine Meldepflicht verfügen.

(4) Ist eine Dienstverhinderung des Beamten ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen, hat der Beamte dies unverzüglich seiner Dienstbehörde zu melden. Auf Verlangen der Dienstbehörde hat er sämtliche für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Daten und Beweismittel bekanntzugeben.

(5) Soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat die Beamtin oder der Beamte¹ seiner Dienstbehörde zu melden:

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

¹ Wortfolge „die Beamtin oder der Beamte“ ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

² I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 67a¹

Schutz vor Benachteiligung

(1)² Die Beamtin oder der Beamte, die oder der im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden.

(2)³ Die Beamtin oder der Beamte, die oder der entsprechend der Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019 S. 17, im guten Glauben den begründeten Verdacht eines Verstoßes meldet oder offenlegt oder mit einer hinweisgebenden Person in Verbindung steht, darf durch die Dienstbehörde als Reaktion auf eine solche Meldung oder Offenlegung nicht benachteiligt werden. In behördlichen und gerichtlichen Verfahren, die sich auf eine erlittene Benachteiligung beziehen und in denen die Beamtin oder der Beamte geltend macht, die Benachteiligung infolge einer Meldung, Offenlegung oder der Verbindung zu einer hinweisgebenden Person erlitten zu haben, wird bis zum Beweis des Gegenteils vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie für die Meldung oder Offenlegung war. Hinsichtlich der Beweislastumkehr gilt § 19a Abs. 1 und 2 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, sinngemäß.

¹ Eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

² Absatzbezeichnung gem. Art. 3 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 (mit Wirksamkeit vom 21.4.2022).

³ Angefügt gem. Art. 3 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 (mit Wirksamkeit vom 21.4.2022).

§ 68

Dienstweg

(1) Der Beamte hat Anbringen, die sich auf sein Dienstverhältnis oder auf seine dienstlichen Auf-

gaben beziehen, bei seinem unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen. Dieser hat das Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

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

(3) In Dienstrechtsangelegenheiten und in Disziplinarangelegenheiten können ohne Einhaltung des Dienstweges eingebracht werden:

- 1.¹ Einsprüche gegen Disziplinarverfügungen und Vorstellungen gegen Dienstrechtsmandate,
- 2.¹ Anträge auf Wiederaufnahme des Verfahrens und auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand,
- 3.¹ Beschwerden an das Landesverwaltungsgericht und
- 4.¹ Beschwerden an den Verfassungsgerichtshof sowie Revisionen und Anträge auf Fristsetzung wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch das Landesverwaltungsgericht an den Verwaltungsgerichtshof.

¹ I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1. 2014)

§ 69

Wohnsitz und Dienstort

(1) Der Beamte hat seinen Wohnsitz so zu wählen, daß er bei der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird. Aus der Lage seiner Wohnung kann der Beamte, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, keinen Anspruch auf dienstliche Begünstigungen ableiten.

(2) Wenn es die dienstlichen Aufgaben des Beamten erfordern, hat er eine ihm von seiner Dienstbehörde zugewiesene und ihm zumutbare Wohnung (Dienstwohnung) zu beziehen.

(3) Wenn besondere dienstliche Verhältnisse es erfordern, darf der Beamte auf Anordnung der Dienstbehörde seinen Dienstort oder sein Amtsgebiet nicht verlassen.

§ 70

Nebenbeschäftigung

(1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die der Beamte außerhalb seines Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt.

(2) Der Beamte darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihn an der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung einer Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

(3) Der Beamte hat der Dienstbehörde jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung einer solchen¹ unverzüglich zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt.

(4) Der Beamte,

1. dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach §§ 61, 62 oder 64a⁵ herabgesetzt worden ist oder
2. der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG² oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften⁶ in Anspruch nimmt oder
- 3.^{2A} der sich in einem Karenzurlaub nach § 95³ befindet

darf eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn und insoweit die Dienstbehörde dies genehmigt. Die Genehmigung ist in den Fällen des Abs. 2 sowie dann zu versagen, wenn die Ausübung dieser Nebenbeschäftigung dem Grund der nach Z 1 bis 3 getroffenen Maßnahme widerstreitet.

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

(6)⁴ Die Ausübung einer aus den Gründen des Abs. 2 unzulässigen Nebenbeschäftigung oder Tätigkeit im Sinne des Abs. 5 ist von der Dienstbehörde unverzüglich mit schriftlicher Weisung zu untersagen.

¹ Wortfolge „und jede Änderung einer solchen“ eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Zitat „nach dem Bgld. MVKG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

^{2A} I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011)

³ Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2002; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Jänner 2002 in Kraft.

⁴ Angefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

⁵ Zitat „§§ 61, 62 oder 64a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁶ Wortfolge „oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften“ eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 71

Gutachten

Der Beamte bedarf für die außergerichtliche Abgabe eines Sachverständigengutachtens über Angelegenheiten, die mit seinen dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang stehen, der Genehmigung der Dienstbehörde. Die Genehmigung ist zu verweigern, wenn nach Gegenstand und Zweck des Gutach-

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

tens dienstliche Interessen gefährdet werden.

§ 72

Ausbildung und Fortbildung

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

§ 73

Geschenkannahme

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

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

(3)* Ehrengeschenke sind Gegenstände, die der Beamtin oder dem Beamten von Staaten, öffentlichrechtlichen Körperschaften oder Traditionsinstitutionen für Verdienste oder aus Courtoisie übergeben werden.

(4)* Die Beamtin oder der Beamte darf Ehrengeschenke entgegennehmen. Sie oder er hat die Dienstbehörde umgehend davon in Kenntnis zu setzen. Diese hat das Ehrengeschenk zu vereinnahmen. Die eingegangenen Ehrengeschenke sind zu verwerten und deren Erlös für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Bediensteten zu verwenden.

(5)* Ehrengeschenke von geringfügigem oder lediglich symbolischem Wert können der Beamtin oder dem Beamten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

* Ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

§ 74 ¹

Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe

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

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

(2) Dienstausweise können folgende personenbezogene² Daten der Beamtin oder des Beamten enthalten, soweit diese zur Ausweisleistung dienstlich erforderlich sind oder die Beamtin oder der Beamte diese wünscht:

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

(3) Durch Verordnung der Landesregierung ist zu regeln,

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

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

¹ I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011)

² Wort „personenbezogene“ eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2018).

³ I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2018).

§ 75

Pflichten des Beamten des Ruhestandes

(1) Die in den §§ 48 und 67 Abs. 5 Z 1 bis 4 genannten Pflichten obliegen auch dem Beamten des Ruhestandes.

(2) Hat der Beamte des Ruhestandes sein 60. Lebensjahr noch nicht vollendet, so obliegen ihm außerdem die in den §§ 70 Abs. 3 und 5 und 71 genannten Pflichten.

(3)* Der Beamtin oder dem Beamten des Ruhestandes ist es für die Dauer von sechs Monaten nach Übertritt oder Versetzung in den Ruhestand untersagt, für einen Rechtsträger,

1. der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und
2. auf dessen Rechtsposition ihre oder seine dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Übertritt oder der Versetzung in den Ruhestand maßgeblichen Einfluss hatten,

tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen.

(4)¹ Abs. 3 ist nur anzuwenden, wenn der für den letzten Monat des aktiven Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug das Zwanzigfache² der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG überschritten hat.

¹ Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

² Wort „Zwanzigfache“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017.)

7. Abschnitt Rechte des Beamten

§ 76 Bezüge

Der Beamte hat nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Vorschriften Anspruch auf Bezüge oder Ruhebezüge.

§ 77 Amtstitel

Für die Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung und in handwerklicher Verwendung sind folgende Amtstitel vorgesehen.

in der Verwendungsgruppe	in der Dienstklasse	Gehaltsstufe	Amtstitel
A	III, IV		Kommissär
A	V		Oberkommissär
A	VI		Regierungsrat, Baurat (auf einer Planstelle des techn. Dienstes)
A	VII		Oberregierungsrat, Oberbaurat (auf einer Planstelle des techn. Dienstes)
A	VIII, IX		Wirklicher Hofrat
B	III		Revident
B	IV		Oberrevident
B	V		Amtssekretär
B	VI		Amtsrat
B	VII		Oberamtsrat
C	III	1 bis 9	Kontrollor
C	III	ab 10	Oberkontrollor
C	IV		Fachinspektor
C	V		Fachoberinspektor
D, P1, P2	III	1 bis 9	Offizial
D, P1, P2	III	ab 10	Oberoffizial
D, P1, P2	IV		Oberoffizial
P3	III	1 bis 9	Offizial
P3	III	ab 10	Oberoffizial
E, P4, P5	III	1 bis 9	Amtswart
E, P4, P5	III	ab 10	Oberamtswart

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 78

Verwendungsbezeichnungen

Für die Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung sind folgende Verwendungsbezeichnungen vorgesehen, die neben den Amtstiteln geführt werden können:

bei Verwendung als	Verwendungsbezeichnung
Landesamtsdirektor	Landesamtsdirektor
Stellvertreter des Landesamtsdirektors	Landesamtsdirektor-Stellvertreter
Landtagsdirektor	Landtagsdirektor
Stellvertreter des Landtagsdirektors	Landtagsdirektor-Stellvertreter
Vorstand einer Abteilung des Amtes der Landesregierung	Abteilungsvorstand
Leiter einer Bezirkshauptmannschaft	Bezirkshauptmann
Ärztlicher Leiter einer Krankenanstalt	Ärztlicher Leiter der (unter Hinzufügung der Bezeichnung der Krankenanstalt)
Leiter einer Krankenabteilung einer Krankenanstalt im Sinne des § 4 Abs. 6 des Ärztegesetzes 1984, BGBl. Nr. 373	Primararzt der (unter Hinzufügung der Bezeichnung der Krankenanstalt)
Arzt an Krankenanstalten ab der Dienstklasse V	Oberarzt
Arzt an Krankenanstalten in den Dienstklassen III oder IV	Assistent

§ 79

Gemeinsame Bestimmungen über Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen

(1) Beamtinnen führen die Amtstitel und die Verwendungsbezeichnungen, soweit dies sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form.

(2) Anlässlich der Versetzung oder des Übertrittes in den Ruhestand kann dem Beamten an Stelle seines Amtstitels oder seiner Verwendungsbezeichnung der für seine Besoldungs- beziehungsweise Verwendungsgruppe vorgesehene nächsthöhere Amtstitel beziehungsweise die nächsthöhere Verwendungsbezeichnung verliehen werden.

(3) Der Beamte des Ruhestandes ist berechtigt, den Amtstitel oder die Verwendungsbezeichnung zu führen, zu dessen oder deren Führung er im Zeitpunkt der Versetzung oder des Übertrittes in den Ruhestand berechtigt war. Er hat dabei dem Amtstitel (der Verwendungsbezeichnung) den Zusatz "im Ruhestand" ("i.R.") hinzuzufügen.

§ 80

Anspruch auf Erholungsurlaub

Der Beamte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

§ 81

Ausmaß des Erholungsurlaubes

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr:

1. 28 Arbeitstage¹ bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren^{1A};
2. ^{1B} 33 Arbeitstage^{1C} bei einem Dienstalter von 25 Jahren^{1A}.

(2) In dem Kalenderjahr, in dem das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis 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)² Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubs, einer Außerdienststellung gemäß § 18 Abs. 3 und 4 oder § 20, einer Dienstfreistellung gemäß § 96a oder § 96b,
2. einer Karenz nach dem Bgl. MVKG oder
3. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst,

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

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs. 2 und 3 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)⁵ 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)⁴ Ist dem Dienstverhältnis ein Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land unmittelbar vorangegangen, ist bei der Bemessung des Urlaubsausmaßes und der Anwendung des Abs. 2 so vorzugehen, als ob das Dienstverhältnis mit dem ersten Tag des Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses begonnen hätte. Der im vorangegangenen Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land verbrauchte Erholungsurlaub oder vergleichbare Freistellungsanspruch ist vom gesamten Urlaubsanspruch abzuziehen.

¹ Wortfolge „28 Arbeitstage“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{1A} Zeitangabe ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

^{1B} Z 2 i. d. F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011).

^{1C} Wortfolge „33 Arbeitstage“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² In der Fassung gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

³ Wortfolge „oder nach § 96b“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.b mit Wirksamkeit vom 1.1.2009)

⁴ Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

⁵ I.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

§ 82

(Entf. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014))

§ 83

Berücksichtigung von Vertragsdienstzeiten und des Erholungsurlaubes aus einem Vertragsdienstverhältnis

(1) Für die Feststellung des erstmaligen Anspruches auf Erholungsurlaub und für die Berechnung des Urlaubsausmaßes im ersten Kalenderjahr des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses ist die Zeit eines unmittelbar vorangegangenen Vertragsdienstverhältnisses zum Land dem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis voranzusetzen. Ein Urlaub, der in einem solchen Vertragsdienstverhältnis für dasselbe Kalenderjahr bereits verbraucht wurde, ist auf das dem Beamten gemäß §§ 81 und 88 gebührende Urlaubsausmaß anzurechnen.

(2) Hat der Beamte aus dem im Abs. 1 genannten Vertragsdienstverhältnis ein Urlaubsguthaben aus früheren Kalenderjahren, so darf er den Erholungsurlaub im öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis verbrauchen. Dieser Erholungsurlaub verfällt, wenn er auch bei Fortbestand des Vertragsdienstverhältnisses verfallen wäre.

§ 84

Verbrauch des Erholungsurlaubes

(1) Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der Beamte Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

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

(3)¹ Abweichend von Abs. 1 darf zur Verfolgung öffentlicher Interessen der Verbrauch von Erholungsurlaub vom Dienstgeber durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Interessen erforderlich ist, der oder die Beamte dienstfähig ist und der Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktagen andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt ist. Diese Anordnung ist auch für den nicht verfallenen Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren zulässig, wobei insgesamt maximal zwei Wochen verbraucht werden müssen. Eine Woche an Urlaubsguthaben ist auf das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit der oder des Beamten gemäß § 51 zu beziehen. Für Beamte, denen in einem Kalenderjahr auf Grund von angeordneten Urlaubssperren oder aus anderen gerechtfertigten Gründen der Verbrauch des Erholungsurlaubes nicht möglich war, ist diese dienstgeberseitige Anordnung unzulässig. Bei der Anordnung ist auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Beamten Rücksicht zu nehmen.

¹ Eingefügt gem. Art. 25 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1. Mai 2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft).

§ 85

Verfall des Erholungsurlaubes

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 65 Abs. 2 erster Satz oder aufgrund eines Beschäftigungsverbots nach dem Bgl. MVKG oder nach vergleichbaren bundesgesetzlichen Vorschriften nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein¹. Hat die Beamtin oder der Beamte eine Karenz nach dem Bgl. MVKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.²

¹ Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011).

² Dritter Satz i.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

§ 86

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

Dem Beamten kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gestattet werden.

§ 87

Erkrankung während des Erholungsurlaubes

(1) Erkrankt ein Beamter während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Werktage (Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung, an denen der Beamte durch die Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Ist das Urlaubsausmaß des Beamten in Stunden ausgedrückt, so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Beamte während der Tage seiner Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(2) Der Beamte hat der Dienststelle, die den Erholungsurlaub festlegt, nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Beamten 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 der Beamte ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Beamte während eines Erholungsurlaubes 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 erfolgte und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Beamte diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(3) Erkrankt der Beamte, der während eines Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für den Beamten, der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.

(5)* Die Abs. 1 und 2 gelten auch für die notwendige Pflege einer oder eines Angehörigen gemäß § 96 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4 während des Erholungsurlaubs mit der Maßgabe, dass die in Abs. 2 geregelte Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf der oder des Angehörigen zu erfolgen hat.

* Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

§ 88

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung²

(1) Der Beamte hat Anspruch auf Erhöhung des ihm gemäß § 81 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Arbeitstage¹, wenn am Stichtag eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Minderung der Erwerbsfähigkeit, die zum Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsofferversorgungsgesetzes 1957, BGBl.Nr. 152, des Opferfürsorgegesetzes BGBl.Nr. 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl.Nr. 27/1964, berechtigt,
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im Dienste 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, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 329/1973.

(2) Das im Abs. 1 genannte Ausmaß von zwei Arbeitstagen¹ erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

- 40 % auf 4 Arbeitstage¹
- 50 % auf 5 Arbeitstage¹
- 60 % auf 6 Arbeitstage¹

(3) Der blinde Beamte hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Arbeitstage¹.

¹ Wort ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014
² Überschrift i.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015)

§ 89

Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes

(1) Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Verfügung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubes ist, sobald es der Dienst zuläßt, zu ermöglichen.

(2) Konnte ein Beamter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist der Beamte aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind 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 ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinne des § 96 Abs. 2, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubes ohne den Beamten nicht zumutbar ist.

* Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 90

Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden

(1) Versieht der Beamte Schicht- oder Wechseldienst oder einen unregelmäßigen Dienst, so kann die Dienstbehörde, wenn dies im Interesse des Dienstes geboten erscheint und den Interessen der Bediensteten nicht zuwiderläuft, das in den §§ 81 und 88 ausgedrückte Urlaubsausmaß in Stunden ausdrücken.

(2)¹ Die Stundenzahl nach Abs. 1

1. erhöht sich entsprechend, wenn der Beamte einem verlängerten Dienstplan unterliegt,
2. vermindert sich entsprechend, wenn die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten herabgesetzt ist oder der Beamte
 - a) eine Dienstfreistellung, ausgenommen eine solche nach § 24 Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl. Nr. 17/1980, oder
 - b) eine Außerdienststellung oder
 - c) eine Teilbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG² in Anspruch nimmt.

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) Dem Beamten, dessen Urlaubsausmaß in Stunden ausgedrückt ist, sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

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

(5) Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Umrechnung des Erholungsurlaubes in Stunden ist ein noch ausstehender Urlaubsrest von Stunden auf Werk-(Arbeits-)Tage umzurechnen. Ergeben sich bei dieser Umrechnung Bruchteile eines Werk-(Arbeits-)Tages, so ist dieser Teil des Erholungsurlaubes weiterhin nach Stunden zu verbrauchen.

¹ In der Fassung der Z. 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

² Ausdruck „nach dem Bgld. MVKG“ ersetzt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

§ 91

Sonderurlaub

(1) Dem Beamten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlaß ein Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubes behält der Beamte 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.

§ 92

Karenzurlaub

(1) Dem Beamten kann auf Antrag ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2)¹ Eine Beamtin oder ein Beamter,

1. die oder der befristet zum Mitglied eines Organs einer zwischenstaatlichen Einrichtung über

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt wird oder

2. mit der oder dem ein Dienstvertrag (Sondervertrag) nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 oder dem Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 für Tätigkeiten im Rahmen des Büros eines Mitglieds der Landesregierung oder eines Landtagsklubs abgeschlossen wird, ist für die Dauer der Mitgliedschaft oder Funktion oder für die Dauer der Tätigkeit im Büro eines Regierungsmitglieds oder eines Landtagsklubs gegen Entfall der Bezüge beurlaubt.

(3) Ein Karenzurlaub endet

1. spätestens mit Ablauf des Kalendermonates, in dem er gemeinsam mit früheren Karenzurlauben eine Gesamtdauer von zehn Jahren erreicht, oder

2. spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem der Beamte sein 64. Lebensjahr vollendet.

Auf die Gesamtdauer von zehn Jahren sind frühere, nach dienstrechtlichen Vorschriften des Landes gewährte Karenzurlaube anzurechnen, ausgenommen Zeiten von Karenzen nach dem Bgld. MVKG²

(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 des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte 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.

¹ Absatz i.d.F. der Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² Ausdruck „nach dem Bgld. MVKG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

§ 93¹

Berücksichtigung des Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte

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

(2) Abweichend von Abs. 1 ist die Zeit eines Karenzurlaubes in den nachstehend angeführten Fällen bis zum jeweils angeführten zeitlichen Höchstausmaß für die Vorrückung zu berücksichtigen:

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

2. wenn der Karenzurlaub

a) zur Ausbildung der Beamtin oder des Beamten 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 Wirtschaftsraumes 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.

(3) Die Zeit eines Karenzurlaubes gemäß Abs. 2 ist bis zum dort angeführten Höchstausmaß auf Antrag für die ruhegenussfähige Landesdienstzeit zu berücksichtigen.

(4) Zeiten eines früheren Karenzurlaubes, die für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, berücksichtigt worden sind, sind auf die Höchstdauer nach Abs. 2 Z 2 und Abs. 3 anzurechnen. Dies gilt nicht für berücksichtigte Zeiten eines Karenzurlaubes, der kraft Gesetzes eingetreten ist oder auf dessen Gewährung ein Rechtsanspruch bestanden hat.

¹ I.d.F. gem. Z 93 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1. 2014)

§ 94

Auswirkungen des Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz¹

(1)² Wenn gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, bewirkt der Antritt eines mehr als sechs Monate dauernden Karenzurlaubes oder einer mehr als sechs Monate dauernden Karenz die Abberufung des

Beamten von seinem bisherigen Arbeitsplatz. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubes oder der Karenz zurückgelegte Karenzurlaubs- und Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechsmonatsfrist zusammenzuzählen.

(2) Hat der Beamte Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz³ in Anspruch genommen, so darf der von ihm vor Antritt der Karenz⁴ innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nachbesetzt werden. Er hat darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes

1. wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem er vor Antritt der Karenz⁴ verwendet wurde, oder
2. wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz seiner Dienststelle oder
3. wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle oder
4. wenn auch ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem nicht gleichwertigen Arbeitsplatz
 - a) seiner Dienststelle oder, sofern ein solcher nicht zur Verfügung steht,
 - b) einer anderen Dienststelle

betrault zu werden.

(3) Im Falle des Abs. 2 Z 3 und 4 ist bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle nach Möglichkeit auf Wünsche des Beamten Bedacht zu nehmen, die sich auf die örtliche Lage des Arbeitsplatzes beziehen.

¹ Überschrift gem. Art. I Z 7 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

² In der Fassung des Art. I Z 8 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

³ Wortfolge „Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 9 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

⁴ Ausdruck „der Karenz“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 9 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

§ 95

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen¹

(1)² Einer Beamtin oder einem Beamten ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie oder er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und ihre oder seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes, oder
2. einer in § 96a Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder⁶
- 3.⁷ einer demenziell erkrankten oder minderjährigen in § 96a 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)⁸ 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 1⁹ liegt vor, solange das behinderte Kind

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl.Nr. 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
- 2.³ 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. Lebensjahres⁵ dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(3)¹⁰ 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) Der Beamte hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1 und 2) innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(5) Die Zeit eines Karenzurlaubs nach Abs. 1⁴ gilt als ruhegenußfähige Landesdienstzeit, ist aber

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

für sonstige Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen, soweit in den Besoldungsvorschriften nicht anderes bestimmt ist.

(6) Die Berücksichtigung als ruhegenußfähige Landesdienstzeit endet mit dem Ende des Kalendermonats, in dem eine der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und 2 weggefallen ist.

(7) Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes verfügen, wenn

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

¹ Überschrift i.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

² I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

³ I.d.F. der Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

⁴ Wortfolge „eines Karenzurlaubes nach Abs. 1“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

⁵ Wortfolge „des 40. Lebensjahres“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁶ I.d.F. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁷ Angefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁸ Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁹ Zitat „Abs. 1 Z 1“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

¹⁰ Angefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 95a¹

Frühkarenzurlaub

(1) Einer Beamtin oder einem Beamten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen² 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 in § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Einem Beamten, der mit seinem Partner in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt³, 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 31 Tagen² zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Einer Beamtin oder einem Beamten, 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 31 Tagen² zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

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

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

(6) Die Zeit des Frühkarenzurlaubes ist in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem Bgl. MVKG zu behandeln.

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

¹ I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

² Wortfolge „31 Tagen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021).

³ Wortfolge „der mit seinem Partner in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

§ 96

Pflegefreistellung

(1) Der Beamte hat - unbeschadet des § 91 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- 1.¹ wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die Beamtin oder der Beamte in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt,² wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 23 Abs. 2 Z 1 bis 4 Bgld. MVKG³ für diese Pflege ausfällt oder
- 3.^{3B} wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der 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 der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Beamten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des Beamten nach § 51 Abs. 2 oder 6 oder nach §§ 61 bis 63 und 64a⁸ nicht übersteigen.

(4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 91 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Beamte

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der die Beamtin oder der Beamte in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt^{3A}),⁴ das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.⁹

(5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise⁵ in Anspruch genommen werden. Verrichtet der Beamte jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

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

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Pflegefreistellung in einem dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangenen vertraglichen Dienstverhältnis zum Land, so ist die im vertraglichen Dienstverhältnis zum Land bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung auf den im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bestehenden Anspruch auf Pflegefreistellung anzurechnen. Hat sich das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit geändert, ist dabei auch Abs. 6 anzuwenden.

(8) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige kalendermäßige Festlegung nach § 84 angetreten werden.

(9)⁶ Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 87 Abs. 5 ist auf das nach den Abs. 3 und 4 jeweils in Betracht kommende Ausmaß anzurechnen.

(10)⁷ Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Beamtin oder jener Beamte Anspruch auf Pflegefreistellung nach ~~Abs. 1 Z 1~~¹⁰, Abs. 4 und 8, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

¹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

² Wortfolge „in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

³ Zitat „§ 23 Abs. 2 Z 1 bis 4 Bgld. MVKG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

^{3A} Wortfolge „in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{3B} angefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

⁴ Wortfolge „Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der die Beamtin oder der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt)“ eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

⁵ Wort „stundenweise“ ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

⁶ Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

⁷ I.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁸ Zitat „§§ 61 bis 63 und 64“ ersatzweise angefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁹ Wortfolge „oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichs-gesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2021 (mit Wirksamkeit vom 10.7.2021).

¹⁰ Entf. gem. Art. 1 Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 96a¹

Familienhospizfreistellung

(1) Dem Beamten ist auf sein Ansuchen die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen (§ 96 Abs. 2) sowie von Schwiegereltern, Schwiegerkindern, Wahl- und Pflegeeltern und von Kindern der Person, mit der die Beamtin oder der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt^{2,2A} für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erforderliche

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

zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen. Auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit sind die §§ 63 und 64 Abs. 1 und 2 anzuwenden. Dem Beamten ist auf sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

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

(3) Die Dienstbehörde hat über die vom Beamten beantragte Maßnahme innerhalb von fünf Arbeitstagen, über die Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Einlangen des Ansuchens zu entscheiden.

(4)³ Die Abs. 1 bis 3 sind auch bei der Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der die Beamtin oder der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt)⁴ des Beamten anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt werden; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.⁶

(5)⁵ Die Beamtin oder der Beamte hat den Wegfall des Grundes für eine Maßnahme nach Abs. 1 oder 4 innerhalb von zwei Wochen zu melden. Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann die Dienstbehörde die vorzeitige Beendigung der Dienstplanerleichterung oder der gänzlichen Dienstfreistellung verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 10 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

² Wortfolge „von Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Wahl- und Pflegekindern“ ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

^{2A} Wortfolge „... Wahl- und Pflegeeltern und von Kindern der Person, mit der die Beamtin oder der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt“ an Stelle der Wortfolge „und Wahl- und Pflegekindern“ (vgl. Fußnote 2) eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 2/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 8 - mit Wirksamkeit vom 1. September 2007)

³ In der Fassung der Z 14 des des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

⁴ Klammerausdruck ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 2/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 8 - mit Wirksamkeit vom 1. September 2007)

⁵ I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

⁶ Satz angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018 (mit Wirksamkeit vom 20.12.2018).

§ 96b¹

Sabbatical

(1) Die Beamtin oder der Beamte kann auf Antrag für einen Zeitraum von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vom Dienst freigestellt werden, wenn

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

(2) Der Antrag hat den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit zu enthalten. Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen Antragstellerin oder Antragsteller und Dienstbehörde zu verein-

baren. Die Dienstbehörde darf eine derartige Vereinbarung nicht eingehen, wenn eine für die Dauer der Freistellung erforderliche Vertretung voraussichtlich weder durch eine geeignete vorhandene Landesbedienstete oder einen geeigneten vorhandenen Landesbediensteten noch durch einen ausschließlich zum Zweck dieser Vertretung in ein befristetes vertragliches Dienstverhältnis aufzunehmenden geeigneten Person wahrgenommen werden können wird. Kommt eine Vereinbarung aus diesem Grund nicht zustande, ist der Antrag abzuweisen.

(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 Beamtin oder der Beamte darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

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

(5) Die Dienstbehörde kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten das Sabbatical widerrufen oder beenden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz (mit Ausnahme des Frühkarenzurlaubes gemäß § 95a)² oder
2. gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung oder
3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst oder
4. Suspendierung oder
5. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
6. Beschäftigungsverbot nach dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesrechtlichen Vorschriften,

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

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Klammerausdruck eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2021 (mit Wirksamkeit vom 10.7.2021).

§ 97

Dienstbefreiung für Kuraufenthalt

(1) Dem Beamten ist auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

1. ein Sozialversicherungsträger oder das Sozialministeriumservice¹ 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-Kuren") besteht und ärztlich überwacht wird.

(2) Bei der zeitlichen Einteilung der Dienstbefreiung ist auf zwingende dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.

(3) Dem Beamten ist auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der Beamte zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder vom Sozialministeriumservice² nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Sozialministeriumservice² oder vom Sozialversicherungsträger getragen werden.

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

¹ Wortfolge „das Sozialministeriumservice“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

² Wortfolge „vom Sozialministeriumservice“ ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 97a *

Verhalten bei Gefahr

Der Beamte, den keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes - Bgld. BSchG, LGBl. Nr. 37/2001, verbundene besondere Dienstpflichten insbesondere zu Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen und der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlässt, darf deshalb im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde disziplinar zur Verantwortung gezogen oder gekündigt werden. Das gleiche gilt, wenn ein Beamter unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil er die

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

* Eingefügt gem. Art. I Z 11 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

§ 97b *

Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte

Sicherheitsvertrauenspersonen und Beamte, 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 Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde disziplinar zur Verantwortung gezogen oder gekündigt werden.

* Eingefügt gem. Art. I Z 11 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

§ 97c *

Kontrollmaßnahmen

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

* Eingefügt gem. Art. I Z 11 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

§ 98

Sachleistungen

(1) Die Dienstbehörde hat dem Beamten nach Maßgabe des dienstlichen Bedarfes Dienstkleidung, Dienstabzeichen und sonstige Sachbehalte beizustellen.

(2) Dem Beamten kann im Rahmen des Dienstverhältnisses eine Dienst- oder Naturalwohnung zugewiesen werden. Dienstwohnung ist eine Wohnung, die der Beamte zur Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben beziehen muß, Naturalwohnung ist jede andere Wohnung. Die Zuweisung oder der Entzug einer Dienst- oder Naturalwohnung hat durch Bescheid zu erfolgen.

(3) Durch die Zuweisung einer Dienst- oder Naturalwohnung an den Beamten wird kein Bestandsverhältnis begründet.

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

(4a)¹ Die Dienstbehörde hat die Dienst- oder Naturalwohnung zu entziehen, wenn das Dienstverhältnis aus einem anderen Grund als dem des Todes des Beamten aufgelöst wird.

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

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

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

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

(7a)³ Wird die Dienst- oder Naturalwohnung innerhalb der Räumungsfrist nicht geräumt, so ist der Entziehungsbescheid nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 zu vollstrecken.

(8) Die Abs. 2 bis 7a⁴ gelten sinngemäß auch für Grundstücke, Hausgärten, Garagen und Abstellplätze, es sei denn, daß für die Benützung eine privatrechtliche Vereinbarung maßgebend ist.

(9) Die Dienstbehörde kann dem Beamten, der an einen anderen Dienstort versetzt wurde, dem Beamten des Ruhestandes oder den Hinterbliebenen des Beamten, die mit diesem bis zu dessen Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, so lange die tatsächliche Benützung der Naturalwohnung gestattet, als diese nicht für einen Beamten des Dienststandes dringend benötigt wird. Die Abs. 3 bis 8 gelten sinngemäß.

¹ Eingefügt gemäß Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

² In der Fassung der Z. 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

³ Eingefügt gemäß Z. 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

⁴ Zitat gemäß Z. 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

§ 98a¹

Sonstige Rechte

(1) Die Beamtin oder der Beamte, die oder der eine zulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 70 ausübt oder eine Telearbeit nach § 37a, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62, eine Pflegezeit nach § 64a, einen Frühkarenzurlaub nach § 95a oder eine Pflegefreistellung nach § 96 beantragt oder in Anspruch nimmt, darf deswegen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden.

(2) Die Beamtin oder der Beamte darf als Reaktion auf eine angestrebte Durchsetzung eines der in Abs. 1 aufgezählten Rechte nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis gemäß § 6a.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

7a. Abschnitt¹**Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen**§ 98b¹

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

1. der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 98a und
2. der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 11 bis 13, 15 bis 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich

1. der Fristen und
2. der Beweislastumkehr

die §§ 19 und 19a des Bgld. L-GBG sinngemäß.

§ 98c¹

Benachteiligungsverbot

(1) Die Beamtin oder der Beamte darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 98a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Bgld. L-GBG sind sinngemäß anzuwenden:

1. hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 11 bis 13, 15 bis 17 und 18b,
2. hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 19 und
3. hinsichtlich der Beweislastumkehr § 19a Abs. 1.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

8. Abschnitt**Leistungsfeststellung**

§ 99

Begriff und Arten der Leistungsfeststellung

(1) Leistungsfeststellung ist die rechtsverbindliche Feststellung, daß der Beamte im vorangegangenen Kalenderjahr (Beurteilungszeitraum) den zu erwartenden Arbeitserfolg

1. durch besondere Leistungen erheblich überschritten,
2. aufgewiesen oder
3. trotz nachweislicher, spätestens drei Monate vor Ablauf des Beurteilungszeitraumes erfolgter Ermahnung nicht aufgewiesen hat.

Für das Ergebnis dieser Feststellung sind der Umfang und die Wertigkeit der Leistungen des Beamten maßgebend.

(2) Die Dienstbehörde kann durch Verordnung für alle oder für Gruppen von Beamten die näheren Merkmale für die Beurteilung der Leistung festlegen, die bei der Erstattung von Berichten zu verwenden sind. Dabei ist auf die Verwendung und den Aufgabenkreis der einzelnen Gruppen von Beamten Bedacht zu nehmen.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

(3) Solange keine anderslautende Leistungsfeststellung getroffen worden ist, ist davon auszugehen, daß der Beamte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat.

§ 100

Folgewirkungen

(1) Eine Leistungsfeststellung nach § 99 Abs. 1 Z 1 oder 2 ist bis zu einer neuerlichen Leistungsfeststellung wirksam.

(2) Ist über den Beamten eine Leistungsfeststellung nach § 99 Abs. 1 Z 3 getroffen worden, so ist für den nächstfolgenden Beurteilungszeitraum eine neuerliche Leistungsfeststellung durchzuführen.

§ 101

Zulässigkeit

(1) Eine Leistungsfeststellung nach § 99 Abs. 1 Z 1 oder 2 * ist nur zulässig,

1. wenn sie auf dem Arbeitsplatz des Beamten Einfluß auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung haben kann,
2. aus Anlaß einer Ernennung in die Dienstklasse IV in den Verwendungsgruppen B und C oder
3. im Falle des § 100 Abs. 2.

(2) Eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 1 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem der Einfluß der Leistungsfeststellung auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zum Tragen kommt. Wenn eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 1 noch Auswirkungen auf die betreffende Maßnahme haben kann, darf sie auch in jenem Kalenderjahr getroffen werden, in dem ihr Einfluß auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zum Tragen kommt. Eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 2 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr folgt, in dem diese Ernennung wirksam geworden ist.

(3) Eine Leistungsfeststellung ist unzulässig, wenn der Beamte im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mindestens während 26 Wochen Dienst versehen hat. § 100 Abs. 2 bleibt unberührt.

* Zitat ersetzt gem. Art. I Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2002; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Jänner 2002 in Kraft.

§ 102

Bericht des Vorgesetzten

(1) Der Vorgesetzte hat über die Leistung des Beamten zu berichten, wenn

1. er der Meinung ist, daß die nach § 99 Abs. 3 oder nach § 100 Abs. 1 zuletzt maßgebende Leistungsfeststellung für das vorangegangene Kalenderjahr nicht mehr zutrifft, oder
2. die Voraussetzung des § 100 Abs. 2 vorliegt.

(2) Ein Bericht nach Abs. 1 Z 1 ist nicht zu erstatten, wenn der Beamte ohne sein Verschulden eine vorübergehende Leistungsminderung aufweist.

(3) Vorgesetzter im Sinne dieses Abschnittes ist jeder Organwalter, der mit der Dienstaufsicht über den Beamten im Beurteilungszeitraum betraut war oder im Hinblick auf die besonderen Kenntnisse der Leistungen des Beamten von der Dienstbehörde dazu bestimmt ist.

§ 103

Befassung des Beamten

(1) Die Absicht, einen Bericht zu erstatten, hat der Vorgesetzte dem Beamten mitzuteilen und mit diesem die Gründe seines Vorhabens zu besprechen. Hält der Vorgesetzte an seiner Absicht fest, einen Bericht zu erstatten, so hat er vor Weiterleitung dem Beamten Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen zum Bericht Stellung zu nehmen.

(2) Der Bericht ist unter Anschluß der Stellungnahme des Beamten im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln. Die im Dienstweg befaßten Vorgesetzten haben sich im Falle einer abweichenden Meinung zum Bericht zu äußern. Dem Beamten ist von der Dienstbehörde Gelegenheit zu geben, zu den Äußerungen binnen zwei Wochen Stellung zu nehmen.

§ 104

Antrag des Beamten auf Leistungsfeststellung

(1) Ist ein Beamter der Meinung, daß er im vorangegangenen Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat, und ist für ihn nach § 101 eine Leistungsfeststellung nicht ausgeschlossen, so kann er eine solche Leistungsfeststellung jeweils im Jänner eines Kalenderjahres über das vorangegangene Kalenderjahr beantragen.

(2) Der Vorgesetzte hat zu dem Antrag unverzüglich Stellung zu nehmen und dem Beamten Gelegenheit zu geben, sich binnen vier Wochen hiezu zu äußern.

(3) Der Antrag ist unter Anschluß der Stellungnahme unverzüglich im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln. § 103 Abs. 2 zweiter und dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

§ 105

Befassung der Dienstbehörde und der Leistungsfeststellungskommission

(1) Die Dienstbehörde hat auf Grund des Berichtes oder des Antrages und der allfälligen Stellungnahmen sowie sonstiger Erhebungen und eigener Wahrnehmungen dem Beamten binnen acht Wochen schriftlich mitzuteilen, welches Beurteilungsergebnis sie für gerechtfertigt hält. Der Lauf dieser Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Berichtes des Vorgesetzten oder des Antrages des Beamten bei der Dienstbehörde.

(2) Die Mitteilung der Dienstbehörde gemäß Abs. 1 ist kein Bescheid. Das mitgeteilte Beurteilungsergebnis wird endgültig und gilt als Leistungsfeststellung,

1. wenn die Dienstbehörde dem vom Beamten beantragten Beurteilungsergebnis Rechnung trägt,
2. in den übrigen Fällen, wenn
 - a) der Beamte schriftlich zustimmt oder
 - b) weder der Beamte noch die Dienstbehörde innerhalb der vorgesehenen Frist die Leistungsfeststellungskommission anrufen.

(3) Ist der Beamte mit dem von der Dienstbehörde mitgeteilten Beurteilungsergebnis nicht einverstanden, so steht sowohl dem Beamten als auch der Dienstbehörde das Recht zu, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung an den Beamten bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

(4) Hält die Dienstbehörde die im Abs. 1 genannte Frist nicht ein, so hat der Beamte das Recht, binnen vier Wochen nach Ablauf der Frist bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

(5) Die Leistungsfeststellungskommission hat über Anträge auf Leistungsfeststellung binnen drei Monaten mit Bescheid zu erkennen. Der Lauf der Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Antrages des Beamten beziehungsweise der Dienstbehörde. Im Falle der Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Leistungsfeststellungskommission ist § 73 Abs. 2 und 3 AVG nicht anzuwenden.

(6) Entf. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

(7) Die Aufhebung und Abänderung von Bescheiden der Leistungsfeststellungskommission

1. gemäß § 13 Abs. 1 DVG und
2. gemäß § 68 Abs. 2 AVG

obliegt abweichend vom § 13 Abs. 2 DVG der Leistungsfeststellungskommission, die den Bescheid erlassen hat.

§ 106

Leistungsfeststellungsbehörden

Behörden zur Leistungsfeststellung der Landesbeamten sind

1. das Amt der Landesregierung; diesem stehen die in diesem Abschnitt der Dienstbehörde eingeräumten Befugnisse zu,
2. die Leistungsfeststellungskommission.

§ 107

Leistungsfeststellungskommission

(1) Die Leistungsfeststellungskommission ist beim Amt der Landesregierung einzurichten. Sie besteht aus dem Landesamtsdirektor oder bei dessen Verhinderung dem Landesamtsdirektor-Stellvertreter als Vorsitzendem, einem ständigen Mitglied sowie der erforderlichen Anzahl von weiteren Mitgliedern.

(2) Das ständige Mitglied und die Hälfte der weiteren Mitglieder sind von der Dienstbehörde aus dem Personalstand der Landesbeamten auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die zweite Hälfte der weiteren Mitglieder ist vom Landespersonalausschuß aus dem Personalstand der Landesbeamten zu bestellen. Bestellt der Landespersonalausschuß innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Dienstbehörde keine oder zu wenige Mitglieder für die Leistungsfeststellungskommission, so hat die Dienstbehörde die erforderlichen Mitglieder selbst zu bestellen. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied vorzusehen, das in gleicher Weise wie das Mitglied zu berufen ist.

(3) Die Leistungsfeststellungskommission entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit in Senaten. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Die Senate bestehen aus dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter, dem ständigen Mitglied sowie zwei weiteren Mitgliedern, die in einer gleichen oder ähnlichen dienstlichen Verwendung wie der Beamte stehen sollen, dessen Leistung jeweils zu beurteilen ist. Ist ein Mitglied verhindert, so hat an dessen Stelle das jeweilige Ersatzmitglied zu treten. Ein Mitglied des Senates der Leistungsfeststellungskommission muß vom Landespersonalausschuß bestellt worden sein.

(4) Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission haben sich der Ausübung ihres Amtes zu ent-

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

halten, wenn sie als Vorgesetzte bei der Berichterstattung über die Leistung eines Beamten mitgewirkt haben.

(5) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind bei ihren Entscheidungen weisungsgebunden.

(6)* Die Dienstbehörde hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Leistungsfeststellungskommission zu unterrichten.

* Angefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 108*

Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission

(1) Zu Mitgliedern der Leistungsfeststellungskommission dürfen nur Beamtinnen und Beamte des Dienststandes bestellt werden, gegen die kein Disziplinarverfahren anhängig ist.

(2) Die Beamtin oder der Beamte hat der Bestellung zum Mitglied einer Leistungsfeststellungskommission Folge zu leisten.

(3) Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission ruht

1. ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
 - a) der (vorläufigen) Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) eines Urlaubs von mehr als drei Monaten,
 - d) der Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(4) Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission endet

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
5. durch Enthebung aus wichtigem Grund.

(5) Die Landesregierung hat Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission aus wichtigem Grund von ihrer Funktion zu entheben (Abs. 4 Z 5). Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Mitglieder der Kommission

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

(6) Im Bedarfsfall ist die Leistungsfeststellungskommission durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

* I.d.F. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 109

Bericht über den provisorischen Beamten

Der Vorgesetzte hat über den provisorischen Beamten vor der Definitivstellung zu berichten, ob der Beamte den Arbeitserfolg aufweist, der im Hinblick auf seine dienstliche Stellung zu erwarten ist.

9. Abschnitt Disziplinarrecht

§ 110

Dienstpflichtverletzungen

Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

§ 111

Disziplinarstrafen

(1) Disziplinarstrafen sind

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges unter Ausschluß der Kinderzulage,
3. die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf Monatsbezügen unter Ausschluß der Kinderzulage,
4. die Entlassung.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Diszipli-

narkerkenntnisses beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.

§ 112

Strafbemessung

(1)* Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um die Beamtin oder den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamtinnen oder Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beamtin oder des Beamten Bedacht zu nehmen.

(2) Hat der Beamte durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

* In der Fassung der Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

§ 113

Verjährung

(1) Der Beamte darf wegen einer Dienstpflichtverletzung nicht mehr bestraft werden, wenn gegen ihn nicht

1. innerhalb von sechs Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem der Disziplinarbehörde die Dienstpflichtverletzung zur Kenntnis gelangt ist, oder

2. innerhalb von drei Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung, eine Disziplinarverfügung erlassen oder ein Disziplinarverfahren vor der Disziplarkommission eingeleitet wurde. Sind von der Dienstbehörde vor Einleitung des Disziplinarverfahrens im Auftrag der Disziplarkommission notwendige Ermittlungen durchzuführen (§ 139 Abs. 1 zweiter Satz), verlängert sich die unter Z 1 genannte Frist um sechs Monate.

(2) Drei Jahre nach der an den Beschuldigten Beamten erfolgten Zustellung der Entscheidung, gegen ihn ein Disziplinarverfahren durchzuführen, darf eine Disziplinarstrafe nicht mehr verhängt werden.

(3) Der Lauf der in Abs. 1 und 2 genannten Fristen wird - sofern der der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines der folgenden Verfahren ist - gehemmt

1.^{1A} für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verfassungsgerichtshof, dem Verwaltungsgerichtshof oder einem Verwaltungsgericht,

2. für die Dauer eines Strafverfahrens nach der StPO oder eines¹ bei einem Verwaltungsgericht^{1B} oder einer Verwaltungsbehörde anhängigen Strafverfahrens,

3. für die Dauer eines Verfahrens vor einem Verwaltungsgericht^{1C} über Beschwerden von Personen, die behaupten, durch die Ausübung unmittelbar verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder auf andere Weise in ihren Rechten verletzt worden zu sein,

4. für den Zeitraum zwischen der rechtskräftigen Beendigung oder, wenn auch nur vorläufigen, Einstellung eines Strafverfahrens und dem Einlangen einer diesbezüglichen Mitteilung bei der Dienstbehörde und

5. für den Zeitraum zwischen der Erstattung der Anzeige und dem Einlangen der Mitteilung
a) über die Beendigung des gerichtlichen oder des verwaltungsbehördlichen Strafverfahrens oder des Strafverfahrens vor dem Verwaltungsgericht^{1D},

b)² der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens oder

c) der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens bei der Dienstbehörde.

(4) Der Lauf der in Abs. 1 und 2 genannten Fristen wird weiters gehemmt in den Fällen des § 26 Abs. 3 und 4 des Burgenländischen Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 17/1980,

1. für den Zeitraum ab Antragstellung der Disziplinarbehörde auf Erteilung der Zustimmung bis zur Entscheidung durch das zuständige Organ der Personalvertretung,

2. für die Dauer eines Verfahrens vor der Dienstbehörde.

(5) Hat der Sachverhalt, der einer Dienstpflichtverletzung zugrunde liegt, zu einer strafgerichtlichen Verurteilung geführt und ist die strafrechtliche Verjährungsfrist länger als die im Abs. 1 Z 2 genannte Frist, so tritt an die Stelle dieser Frist die strafrechtliche Verjährungsfrist.

¹ Wortfolge „Strafverfahrens nach der StPO oder eines“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

^{1A} I.d.F. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{1B} Wort „Verwaltungsgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{1C} Wort „Verwaltungsgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

^{1D} Wort „Verwaltungsgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² I.d.F. der Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

§ 114

Zusammentreffen von strafbaren Handlungen mit Dienstpflichtverletzungen¹

(1)² Wurde die Beamtin oder der Beamte wegen einer gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt und erschöpft sich die Dienstpflichtverletzung in der Verwirklichung des strafbaren Tatbestands, ist von der disziplinären Verfolgung der Beamtin oder des Beamten abzusehen. Erschöpft sich die Dienstpflichtverletzung nicht in der Verwirklichung des strafbaren Tatbestands (disziplinarer Überhang), ist nach § 112 vorzugehen.

(2) Die Disziplinarbehörde ist an die dem Spruch eines rechtskräftigen Urteils zugrunde gelegte Tatsachenfeststellung eines Strafgerichtes (Straferkenntnis eines Verwaltungsgerichtes³) gebunden. Sie darf auch nicht eine Tatsache als erwiesen annehmen, die das Gericht (das Verwaltungsgericht⁴) als nicht erweisbar angenommen hat.

(3) Entf. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 und tritt zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c zweiter Halbsatz mit 1. Jänner 2010 außer Kraft.

¹ Überschrift i.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

² I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

³ Wortfolge „eines Verwaltungsgerichtes“ ersatzweise eingefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

⁴ Wortfolge „das Verwaltungsgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

§ 115

Disziplinarbehörden

Disziplinarbehörden sind

1. das Amt der Landesregierung; diesem stehen die in diesem Abschnitt der Dienstbehörde eingeräumten Befugnisse zu; das Amt der Landesregierung ist insbesondere zuständig zur vorläufigen Suspendierung und zur Erlassung von Disziplinarverfügungen;
2. die Disziplinarcommission; diese ist zuständig zur Erlassung von Disziplinerkenntnissen und zur Entscheidung über Suspendierungen.
3. (Entf. gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014))

§ 116

Disziplinarcommission

(1)¹ Die Disziplinarcommission ist beim Amt der Landesregierung einzurichten und besteht aus einer oder einem rechtskundigen Vorsitzenden, zwei rechtskundigen Stellvertreterinnen oder Stellvertretern der oder des Vorsitzenden und weiteren Mitgliedern. Die oder der Vorsitzende und ihre oder seine Stellvertreterinnen oder Stellvertreter müssen Richterinnen oder Richter des Aktiv- oder Ruhestandes sein. Die weiteren Mitglieder sind aus dem Kreis der Landesbeamtinnen und Landesbeamten zu bestellen. Die oder der Vorsitzende, ihre oder seine Stellvertreterinnen oder Stellvertreter und die Hälfte der weiteren Mitglieder der Disziplinarcommission sind von der Landesregierung auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Für die Bestellung der oder des Vorsitzenden und ihrer oder seiner Stellvertreterinnen oder Stellvertreter kommt der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts Wien ein Vorschlagsrecht zu. Schlägt die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts Wien innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung keine oder zu wenige Richterinnen oder Richter vor oder stimmen die vorgeschlagenen Richterinnen oder Richter innerhalb dieser Frist ihrer Bestellung nicht zu, sind die oder der Vorsitzende und ihre oder seine Stellvertreterinnen oder Stellvertreter aus dem Kreis der Landesbeamtinnen und Landesbeamten zu bestellen. Die zweite Hälfte der weiteren Mitglieder ist vom Landespersonalausschuss auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Bestellt der Landespersonalausschuss innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung keine oder zu wenige Mitglieder für die Disziplinarcommission, so hat die Landesregierung die erforderlichen Mitglieder selbst zu bestellen.

(2) Die Disziplinarcommission entscheidet in Senaten. Die Senate haben aus dem Vorsitzenden der Kommission oder einem seiner Stellvertreter als Senatsvorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern zu bestehen; diese dürfen keiner niedrigeren Verwendungsgruppe angehören als der des Beschuldigten. Jedes Kommissionsmitglied darf mehreren Senaten angehören. Ein Mitglied des Senates der Disziplinarcommission muß vom Landespersonalausschuß bestellt worden sein.

(3) Der Vorsitzende der Disziplinarcommission hat mit seinen Stellvertretern bis zum Jahresschluß für das folgende Kalenderjahr die Senate zu bilden und die Geschäfte unter diese zu verteilen. Die Geschäftsverteilung hat auch eine Regelung über die gegenseitige Vertretung der Senatsvorsitzenden zu enthalten und die Reihenfolge der Vertretung zu bestimmen. In der Geschäftsverteilung ist auch die

Reihenfolge zu bestimmen, in der die weiteren Kommissionsmitglieder bei der Verhinderung eines Senatsmitgliedes als Ersatzmitglieder in die Senate eintreten. Die Zusammensetzung der Senate darf nur im Falle unbedingten Bedarfes abgeändert werden.

(4)³ Die Geschäftsverteilung gemäß Abs. 3 ist unter dem Hinweis, dass sie von der oder von dem Vorsitzenden der Disziplinarkommission gemeinsam mit ihren oder seinen Stellvertreterinnen oder Stellvertretern erlassen wurde, öffentlich, jedenfalls durch Verlautbarung im Landesamtsblatt für das Burgenland, kundzumachen.

¹ I.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

² Wortfolge „auf die Dauer von fünf Jahren“ eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

³ Angefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

§ 117

(Entf. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014))

§ 118

Mitgliedschaft zur Disziplinarkommission^{1A}

(1)¹ Wird eine Beamtin oder ein Beamter zum Mitglied der Disziplinarkommission bestellt, muss sie oder er dem Dienststand angehören. Gegen sie oder ihn darf kein Disziplinarverfahren anhängig sein.

(2)^{1B} Eine Beamtin oder ein Beamter² hat der Bestellung zum Mitglied der Disziplinarkommission Folge zu leisten.

(3)³ Die Mitgliedschaft zu der Disziplinarkommission ruht

1. ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
 - a) der (vorläufigen) Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) eines Urlaubs von mehr als drei Monaten,
 - d) der Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(4)³ Die Mitgliedschaft zu der Disziplinarkommission endet

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
5. durch Enthebung aus wichtigem Grund.

(5)³ Die Landesregierung hat Mitglieder der Disziplinarkommission aus wichtigem Grund von ihrer Funktion zu entheben (Abs. 4 Z 5). Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Mitglieder der Kommission

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

(6)³ Im Bedarfsfall ist die Kommission⁴ durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

¹ I.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010) und der Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014) unter Entfall der Wortfolge „oder der Disziplinaroberkommission“.

^{1A} Wortfolge „zur Disziplinarkommission“ ersatzweise eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{1B} I.d.F. gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014) unter Entfall der Wortfolge „oder der Disziplinaroberkommission“.

² Wortfolge „Eine Beamtin oder ein Beamter“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

³ I.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011) und der Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014) unter Entfall der Wortfolge „oder der Disziplinaroberkommission“.

⁴ Wortfolge „ist die Kommission“ ersatzweise eingefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 118a¹

Vergütung für richterliche Mitglieder der Disziplinarkommission

(1) Die richterlichen Mitglieder der Disziplinarkommission haben nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Reisegebühren und auf eine Vergütung.

(2) Die Reisegebühren bestehen aus der besonderen Entschädigung für die Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges für die Fahrt vom Wohnort zum Sitzungs- oder Verhandlungsort und zurück sowie aus der Reisezulage. Die Höhe der Reisegebühren richtet sich nach den für Landesbeamtinnen und Landesbeamte jeweils geltenden Bestimmungen.

(3) Den richterlichen Mitgliedern der Disziplinarkommission gebührt für den mit der Teilnahme an

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

Sitzungen und Verhandlungen sowie mit der Vor- und Nachbereitung der Akten des Disziplinarverfahrens verbundenen Zeit- und Arbeitsaufwand eine Vergütung in der Höhe von 46 Euro für jede angefangene Stunde der Sitzung oder Verhandlung.

(4) Die in Abs. 3 angeführte Vergütung ändert sich in dem Ausmaß, in dem sich das Gehalt einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten des Dienststandes der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, bzw. der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001² ändert, erstmals mit 1. Jänner 2011.

¹ Eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

² Wortfolge „bzw. der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 119

Abstimmung

(1)^{1A} Die Senate der Disziplinarcommission haben mit Stimmenmehrheit zu entscheiden. Die Disziplinarstrafe der Entlassung darf nur einstimmig verhängt werden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Der Vorsitzende hat seine Stimme zuletzt abzugeben.

(1a)¹ Im Verfahren vor der Disziplinarcommission kann die oder der Vorsitzende die Beratung und Beschlussfassung über Anträge nach § 128 Abs. 4, über Kosten nach § 133, über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach § 139 und über Ratengesuche nach § 144 Abs. 2 durch Einholung der Zustimmung der anderen Senatsmitglieder im Umlaufweg ersetzen. Für Entscheidungen im Umlaufweg ist Stimmeneinhelligkeit sowie das Vorliegen eines begründeten Beschlussantrags der oder des Vorsitzenden erforderlich. Die Zustimmung ist schriftlich zu erteilen.

(2)^{1B} (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Disziplinarcommission sind bei ihren Entscheidungen weisungsungebunden.

(3)² Die Dienstbehörde hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der bei ihr eingerichteten Disziplinarcommission zu unterrichten.

¹ Eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

^{1A} I.d.F. gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 unter Entfall der Wortfolge „sowie die Disziplinarobercommission“ (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

^{1B} I.d.F. gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (Entfall der Wortfolge „und der Disziplinarobercommission“) mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

² Angefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011) und i.d.F. gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (Entfall der Wortfolge „und Disziplinarobercommission“) mit Wirksamkeit vom 1.1.2014.

§ 120

Disziplinaranwalt

(1)^{1, 1A} Für die Disziplinarcommission ist zur Vertretung der dienstlichen Interessen im Disziplinarverfahren von der Dienstbehörde je eine rechtskundige Disziplinaranwältin oder ein rechtskundiger Disziplinaranwalt sowie deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter aus dem Kreis der Bediensteten² zu bestellen.

(2) Auf den Disziplinaranwalt ist § 118 sinngemäß anzuwenden.

(3)³ Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt wird das Recht eingeräumt,

1. gegen Bescheide der Disziplinarcommission gemäß Art. 132 Abs. 5 B-VG Beschwerde an das Landesverwaltungsgericht und
2. gegen die Entscheidung⁴ des Landesverwaltungsgerichts gemäß Art. 133 Abs. 8 B-VG Revision an den Verwaltungsgerichtshof

zu erheben.

¹ Wortfolge „eine rechtskundige Disziplinaranwältin oder ein rechtskundiger Disziplinaranwalt sowie deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter aus dem Kreis der Beamtinnen und Beamten“ ersatzweise eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

^{1A} I.d.F. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (Entfall der Wortfolge „und die Disziplinarobercommission“) mit Wirksamkeit vom 1.1.2014.

² Wort „Bediensteten“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

³ Angefügt gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014).

⁴ Zitat „die Entscheidung“ ersatzweise angefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 121

Anwendung des AVG und des Zustellgesetzes

Soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, sind auf das Disziplinarverfahren

- 1.¹ das AVG mit Ausnahme der §§ 2 bis 4, 12, 39 Abs. 2a, §§ 41, 42, 44a bis 44g, 51, 57, 58a, 62 Abs. 3, §§ 63 bis 67, 68 Abs. 2 und 3, § 73 Abs. 2 und 3, §§ 75 bis 79² sowie
2. das Zustellgesetz, BGBl.Nr. 200/1982, anzuwenden.

¹ I.d.F. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

§ 122

Parteien

Parteien im Disziplinarverfahren sind der Beschuldigte und der Disziplinaranwalt. Die Stellung als Partei kommt ihnen mit dem Zeitpunkt der Zustellung der Disziplinaranzeige zu.

§ 123

Verteidiger

(1) Der Beschuldigte kann sich selbst verteidigen oder durch einen Rechtsanwalt, einen Verteidiger in Strafsachen oder eine Bedienstete oder einen Bediensteten¹ verteidigen lassen.

(2)² Auf Verlangen der oder des Beschuldigten ist eine Beamtin oder ein Beamter des Dienststandes oder eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter als Verteidigerin oder als Verteidiger zu bestellen.

(3) Abgesehen von dem im Abs. 2 genannten Fall ist die oder der Bedienstete³ zur Übernahme einer Verteidigung nicht verpflichtet. Er darf in keinem Fall eine Belohnung annehmen und hat gegenüber dem Beschuldigten nur Anspruch auf Vergütung des im Interesse der Verteidigung notwendigen und zweckmäßigen Aufwandes.

(4) Die Bestellung eines Verteidigers schließt nicht aus, daß der Beschuldigte im eigenen Namen Erklärungen abgibt.

(5) Der Verteidiger ist über alle ihm in dieser Eigenschaft zukommenden Mitteilungen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

¹ Wortfolge „eine Bedienstete oder einen Bediensteten“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

² I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

³ Wortfolge „die oder der Bedienstete“ ersatzweise eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

§ 124 *

Zustellungen

(1) Zustellungen an die Beschuldigte oder den Beschuldigten haben zu eigenen Händen zu erfolgen.

(2) Hat die Beschuldigte oder der Beschuldigte eine Verteidigerin oder einen Verteidiger, sind sämtliche Schriftstücke auch der Verteidigerin oder dem Verteidiger zuzustellen. Ist die Verteidigerin oder der Verteidiger zustellungsbevollmächtigt, sind sämtliche Schriftstücke ausschließlich der Verteidigerin oder dem Verteidiger zuzustellen. Die Rechtswirkungen der Zustellung für die Beschuldigte oder den Beschuldigten treten mit dem Zeitpunkt der Zustellung an die zustellungsbevollmächtigte Verteidigerin oder den zustellungsbevollmächtigten Verteidiger ein.

* I.d.F. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 125

Disziplinaranzeige

(1) Der unmittelbar oder mittelbar zur Führung der Dienstaufsicht berufene Vorgesetzte (Dienstvorgesetzte) hat bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu pflegen und sodann unverzüglich im Dienstwege der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Erweckt der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung auch den Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung, so hat sich der Dienstvorgesetzte in dieser Eigenschaft jeder Erhebung zu enthalten und sofort der Dienstbehörde zu berichten. Diese hat gemäß § 78 StPO¹ vorzugehen.

(2)² Von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde ist abzusehen, wenn nach Ansicht der oder des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist der Beamtin oder dem Beamten nachweislich mitzuteilen. Nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung an die Beamtin oder den Beamten darf eine Belehrung oder Ermahnung zu keinen dienstlichen Nachteilen führen und sind die Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung zu vernichten, wenn die Beamtin oder der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat.

(3) Die Dienstbehörde hat, sofern es sich nicht um eine Selbstanzeige handelt, eine Abschrift der Disziplinaranzeige unverzüglich dem Beschuldigten zuzustellen.

¹ Wortfolge „§ 78 StPO“ gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008 eingefügt. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² I.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 126

Disziplinarmaßnahmen der Dienstbehörde

- (1) Auf Grund der Disziplinaranzeige oder des Berichtes des Dienstvorgesetzten hat die Dienstbehörde
1. eine Disziplinarverfügung zu erlassen oder
 2. die Disziplinaranzeige an den Vorsitzenden der Disziplinarcommission und an den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.
- (2) Die Dienstbehörde kann von der Erlassung einer Disziplinarverfügung oder der Weiterleitung der Disziplinaranzeige absehen, wenn das Verschulden geringfügig ist und die Folgen der Dienstpflichtverletzung unbedeutend sind. Auf Verlangen des Beamten ist dieser hievon formlos zu verständigen.

§ 127

Selbstanzeige

- (1) Jeder Beamte hat das Recht, bei seiner Dienstbehörde schriftlich die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst zu beantragen.
- (2) Hat der Beamte die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst beantragt, so ist nach § 126 vorzugehen. Auf Verlangen des Beamten ist dieser Antrag unverzüglich dem Vorsitzenden der Disziplinarcommission und dem Disziplinaranwalt zu übermitteln.

§ 128

Suspendierung

- (1)¹ Die Dienstbehörde hat die vorläufige Suspendierung einer Beamtin oder eines Beamten zu verfügen,
1. wenn über sie oder ihn die Untersuchungshaft verhängt wird oder
 2. wenn gegen sie oder ihn eine rechtswirksame Anklage wegen eines in § 21 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts vorliegt und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2014 bezieht⁴ oder
 3. wenn durch ihre oder seine Belassung im Dienst wegen der Art der ihr oder ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet würden.
- (2) (Entf. gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1. 2014))
- (3)^{1A} Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Disziplinarcommission mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Disziplinarcommission oder des Landesverwaltungsgerichts^{1B} über die Suspendierung. Ab dem Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Disziplinarcommission hat diese bei Vorliegen der in Abs. 1 genannten Voraussetzungen die Suspendierung zu verfügen.^{1C}
- (3a)² Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt steht gegen die Entscheidung der Disziplinarcommission, gemäß Abs. 3 keine Suspendierung zu verfügen, und gegen die Aufhebung einer Suspendierung durch die Disziplinarcommission das Recht der Beschwerde an das Landesverwaltungsgericht^{2A} zu.
- (4)³ Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten unter Ausschluss der Kinderzulage auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Die Dienstbehörde, ab Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Disziplinarcommission diese^{3A} hat auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung zu vermindern oder aufzuheben, wenn und soweit das monatliche Gesamteinkommen der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familienangehörigen, für die sie oder er sorgepflichtig ist, die Höhe des Mindestsatzes im Sinne des § 33 Abs. 5 LBPg 2002 nicht erreicht.
- (4a)^{3B} Nimmt die Beamtin oder der Beamte während der Suspendierung eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung auf oder weitet eine solche aus oder übt sie oder er während der Suspendierung eine unzulässige Nebenbeschäftigung aus, erhöht sich die Kürzung des Monatsbezugs gemäß Abs. 4 um jenen Teil, um den ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung ein Drittel ihres oder seines Monatsbezugs übersteigen. Zu diesem Zweck hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung bekannt zu geben. Kommt sie oder er dieser Pflicht nicht nach, so gilt der ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung entsprechende Monatsbezug als monatliches Einkommen aus der Nebenbeschäftigung.

- (5) Die Suspendierung endet spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluß des Disziplinarverfahrens. Fallen die Umstände, die für die Suspendierung der Beamtin oder des Beamten maßgebend gewesen sind, vorher weg, so ist die Suspendierung von der Disziplinarcommission unverzüglich aufzuheben.

ben.^{3C}

(6)⁵ Die Beschwerde gegen eine (vorläufige) Suspendierung oder gegen eine Entscheidung über die Verminderung (Aufhebung) der Bezugskürzung hat keine aufschiebende Wirkung.

(7) Wird die Bezugskürzung auf Antrag des Beamten vermindert oder aufgehoben, so wird diese Verfügung mit dem Tage der Antragstellung wirksam.

¹ I.d.F. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{1A} Erster und Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

^{1B} Wortfolge „oder des Landesverwaltungsgerichts“ eingefügt gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{1C} Letzter Satz i.d.F. gem. Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² Eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

^{2A} Wortfolge „Beschwerde an das Landesverwaltungsgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

³ I.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

^{3A} Wortfolge „ab Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Disziplinarkommission diese“ ersatzweise eingefügt gem. Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{3B} Eingefügt gem. Z 45 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

^{3C} Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

⁴ Wortfolge „und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2014 bezieht“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

⁵ I.d.F. gem. Z 25 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 129

Verbindung des Disziplinarverfahrens gegen mehrere Beschuldigte

Sind an einer Dienstpflichtverletzung mehrere Beamte beteiligt, so ist das Disziplinarverfahren vor der Kommission für alle Beteiligten gemeinsam durchzuführen.

§ 130

Strafanzeige und Unterbrechung des Disziplinarverfahrens

(1) Kommt die Disziplinarbehörde während des Disziplinarverfahrens zur Ansicht, daß eine von Amts wegen zu verfolgende gerichtlich strafbare Handlung vorliegt, so hat sie gemäß § 78 StPO¹ vorzugehen.

(2)² Hat die Disziplinarbehörde Anzeige an die Staatsanwaltschaft, die Sicherheitsbehörde oder die Verwaltungsbehörde erstattet oder hat sie sonst Kenntnis von einem anhängigen Strafverfahren nach der StPO^{2A} oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahren, so wird dadurch das Disziplinarverfahren unterbrochen. Die Parteien sind vom Eintritt der Unterbrechung zu verständigen. Ungeachtet der Unterbrechung des Disziplinarverfahrens ist ein Beschluß, ein Disziplinarverfahren durchzuführen (§ 139)³, zulässig.

(3)⁷ Das Disziplinarverfahren ist weiterzuführen und binnen sechs Monaten abzuschließen, nachdem

1. die Mitteilung

a)⁴ der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens⁵ oder über den (vorläufigen) Rücktritt von der Verfolgung oder

b) der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens bei der Disziplinarbehörde eingelangt ist oder

2. das Strafverfahren nach der StPO oder das⁶ verwaltungsbehördliche Strafverfahren rechtskräftig abgeschlossen oder, wenn auch nur vorläufig, eingestellt worden ist.

¹ Wortfolge „§ 78 StPO“ ersatzweise eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² In der Fassung der Z. 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

^{2A} Wortfolge „Strafverfahren nach der StPO“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

³ Zitatteil „LBDG 1997“ entfallen gem. Art. I Z 12 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft (Anm.: Art. I Z 12 normiert fälschlicherweise den Entfall des Zitatteiles im § 130 Abs. 3; dieser Absatz enthält allerdings kein entsprechendes Zitat.)

⁴ Lit. a i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 13 am 1. Juli 2004 in Kraft

⁵ Wortfolge „der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens“ ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

⁶ Wortfolge „Strafverfahren nach der StPO oder das“ ersatzweise eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

⁷ I.d.F. gem. Z 48 [Entfall der Wortfolge „in erster Instanz“ im Einleitungssatz]

§ 131

Absehen von der Strafe

Im Falle eines Schuldspruches kann von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden, wenn dies ohne Verletzung dienstlicher Interessen möglich ist und nach den Umständen des Falles und nach der Persönlichkeit des Beamten angenommen werden kann, daß ein Schuldspruch allein genügen wird, den Beamten von weiteren Verfehlungen abzuhalten.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 132

Außerordentliche Rechtsmittel

(1) Vor der Entscheidung über die Wiederaufnahme des Verfahrens oder über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand sind die Parteien zu hören.

(2) § 69 Abs. 2 und 3 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die mit drei Jahren festgesetzten Fristen im Disziplinarverfahren zehn Jahre betragen.

(3) Die Wiederaufnahme eines Verfahrens zum Nachteil des Beschuldigten ist nur innerhalb der im § 113 festgelegten Fristen zulässig. Im Falle der Wiederaufnahme des Verfahrens auf Antrag des Beschuldigten und im Falle der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand darf über den Beschuldigten keine strengere als die bereits verhängte Strafe ausgesprochen werden.

(4) Nach dem Tod des Beamten können auch Personen die Wiederaufnahme des Verfahrens und die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragen, die nach dem bestraften Beamten einen Versorgungsanspruch nach dem LBPG 2002¹ besitzen. Hat das Erkenntnis auf Entlassung gelautet, so steht dieses Recht den Personen zu, die bei Nichtvorliegen dieser Strafe einen Versorgungsanspruch besäßen.

(5) Durch die Verfügung der Wiederaufnahme des Verfahrens und die Bewilligung der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wird der frühere Bescheid nicht aufgehoben.

¹ Zitat „LBPG 2002“ ersatzweise eingefügt gem. Z 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

§ 133

Kosten

(1) Die Kosten des Verfahrens einschließlich der Reisegebühren und der Gebühren für Zeugen, Sachverständige und Dolmetscher sind vom Land zu tragen, wenn

1. das Verfahren eingestellt,
2. der Beamte freigesprochen oder
3. gegen den Beamten eine Disziplinarverfügung erlassen wird.

(2) Wird über den Beamten von der Disziplinarcommission eine Disziplinarstrafe verhängt, so ist im Erkenntnis auszusprechen, ob und inwieweit er mit Rücksicht auf den von ihm verursachten Verfahrensaufwand, seine persönlichen Verhältnisse und seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit die Kosten des Verfahrens zu ersetzen hat; dasselbe gilt, wenn im Schuldspruch von der Verhängung einer Disziplinarstrafe abgesehen wird. Die aus der Beiziehung eines Verteidigers erwachsenden Kosten hat in allen Fällen der Beamte zu tragen.

(3) Hinsichtlich der Gebühren der Zeugen, Sachverständigen und Dolmetscher ist das Gebührenanspruchsgesetz 1975, BGBl.Nr. 136, sinngemäß anzuwenden.

§ 134

Einstellung des Disziplinarverfahrens

(1) Das Disziplinarverfahren ist mit Bescheid einzustellen, wenn

1. der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen,
2. die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt,
3. Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen, oder
4. die Schuld des Beschuldigten gering ist, die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und überdies eine Bestrafung nicht geboten ist, um den Beschuldigten von der Verletzung der Dienstpflichten abzuhalten oder der Verletzung von Dienstpflichten durch andere Beamte entgegenzuwirken.

(2) Das Disziplinarverfahren gilt als eingestellt, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beschuldigten endet.

(3)¹ Die Dienstbehörde ist von der Einstellung des Disziplinarverfahrens unverzüglich zu verständigen.

¹ Angefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

§ 135

(Entf. gem. Z 50 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014))

§ 136

Abgabefreiheit

Schriften und Amtshandlungen auf Grund dieses Abschnittes sind von der Entrichtung bundesgesetzlich geregelter Abgaben und Gebühren befreit.

§ 137

Auswirkungen von Disziplinarverfahren

(1) Eine Dienstpflichtverletzung darf über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstlichen Nachteilen führen.

(2) Hat der Beamte innerhalb von drei Jahren nach Rechtskraft der Disziplinarverfügung oder des Disziplinarerkenntnisses keine Dienstpflichtverletzung begangen, so darf die erfolgte Bestrafung in einem weiteren Disziplinarverfahren nicht berücksichtigt werden.

§ 138

Aufbewahrung der Akten

Nach endgültigem Abschluß des Disziplinarverfahrens sind die Akten unter Verschuß aufzubewahren.

§ 139

Einleitung des Verfahrens vor der
Disziplinarkommission

(1) Der Senatsvorsitzende hat nach Einlangen der Disziplinaranzeige den Disziplinarsenat zur Entscheidung darüber einzuberufen, ob ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist. Notwendige Ermittlungen sind von der Dienstbehörde im Auftrag des Senatsvorsitzenden durchzuführen.

(2)¹ Hat die Disziplinarkommission die Durchführung eines Disziplinarverfahrens beschlossen, so ist dieser Einleitungsbeschluss der oder dem Beschuldigten, der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt und der Dienstbehörde zuzustellen. Im Einleitungsbeschluss sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen und die Zusammensetzung des Senats einschließlich der Ersatzmitglieder bekannt zu geben.

(3) Sind in anderen Rechtsvorschriften an die Einleitung des Disziplinarverfahrens Rechtsfolgen geknüpft, so treten diese nur im Falle des Beschlusses der Disziplinarkommission, ein Disziplinarverfahren durchzuführen, und im Falle der (vorläufigen) Suspendierung ein.

¹ Ld.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013 und gem. Z 51 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (Entfall des vormaligen letzten Satzes) mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014.

§ 140

Mündliche Verhandlung¹

(1)² Die Disziplinarkommission hat eine mündliche Verhandlung anzuberaumen und die Parteien sowie die in Betracht kommenden Zeuginnen oder Zeugen und Sachverständigen zur mündlichen Verhandlung zu laden. Die Ladung ist den Parteien spätestens zwei Wochen vor dem Verhandlungstermin zuzustellen. Die Dienstbehörde ist von der mündlichen Verhandlung zu verständigen.⁵

(2)² Auf Verlangen der oder des Beschuldigten dürfen bei der mündlichen Verhandlung bis zu drei Bedienstete als Vertrauenspersonen anwesend sein.

(3)² Die mündliche Verhandlung ist öffentlich, außer der Senat beschließt auf Antrag einer Partei oder von Amts wegen den Ausschluss der Öffentlichkeit. Dieser Ausschluss ist zulässig:

1. wegen Gefährdung der öffentlichen Ordnung oder der nationalen Sicherheit,
2. vor Erörterung des persönlichen Lebens- oder Geheimnisbereiches einer oder eines Beschuldigten, Opfers, Zeugin oder Zeugen oder Dritten und
3. zum Schutz der Identität einer Zeugin oder eines Zeugen oder einer oder eines Dritten.

Fernseh- und Hörfunkaufnahmen und -übertragungen sowie Film- und Fotoaufnahmen von mündlichen Verhandlungen sind unzulässig.

(4) Die Beratungen und Abstimmungen des Senates sind vertraulich.

(5) Die mündliche Verhandlung hat mit der Verlesung des Einleitungsbeschlusses³ zu beginnen. Sodann ist der Beschuldigte zu vernehmen.

(6) Nach der Vernehmung des Beschuldigten sind die Beweise in der vom Vorsitzenden bestimmten Reihenfolge aufzunehmen. Die Parteien haben das Recht, Beweisanträge zu stellen. Über die Berücksichtigung dieser Anträge hat der Vorsitzende zu entscheiden; die übrigen Mitglieder des Senates haben jedoch das Recht, eine Beschlußfassung des Senates über die Berücksichtigung der Beweisanträge zu verlangen. Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden und die des Senates ist kein abgesondertes Rechtsmittel zulässig.

(7) Der Beschuldigte darf zur Beantwortung der an ihn gestellten Fragen nicht gezwungen werden.

(8) Erfordert der Gang der Beweisaufnahme eine Unterbrechung der mündlichen Verhandlung, so hat hierüber der Senat nach Beratung zu beschließen.

(9) Nach Abschluß des Beweisverfahrens ist dem Disziplinaranwalt das Wort zu erteilen. Der Disziplinaranwalt hat hierauf die Ergebnisse der Beweisführung zusammenzufassen sowie seine Anträge

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

zu stellen und zu begründen.

(10) Nach dem Disziplinaranwalt ist dem Beschuldigten das Wort zu erteilen. Erwidert der Disziplinaranwalt hierauf etwas, so hat der Beschuldigte jedenfalls das Schlußwort.

(11) Nach Schluß der mündlichen Verhandlung hat sich der Senat zur Beratung zurückzuziehen.

(12) Unmittelbar nach dem Beschluß des Senates ist das Erkenntnis samt den wesentlichen Gründen mündlich zu verkünden.

(13)⁴ Über die mündliche Verhandlung ist eine vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterfertigende Verhandlungsschrift aufzunehmen. Sie ist vor der Beratung des Senates zu verlesen, wenn die Parteien nicht darauf verzichtet haben. Vor der Beratung des Senates ist die in Kurzschrift aufgenommene Verhandlungsschrift zu verlesen oder es ist die Aufnahme des Schallträgers wiederzugeben, wenn die Parteien nicht darauf verzichtet haben. Aufnahmen in Kurzschrift oder auf Schallträger sind binnen einer Woche in Vollschrift zu übertragen. Der Schallträger ist mindestens drei Monate ab der Übertragung aufzubewahren.

(14) Einwendungen wegen behaupteter Unvollständigkeit oder Unrichtigkeit der Verhandlungsschrift sind bis spätestens unmittelbar nach der Verlesung (Wiedergabe) zu erheben. Wenn den Einwendungen nicht Rechnung getragen wird, sind diese in die Verhandlungsschrift als Nachtrag aufzunehmen. Die Verkündung des Erkenntnisses gemäß Abs. 12 ist am Ende der Verhandlungsschrift zu protokollieren. Auf die Verhandlungsschrift ist § 14 Abs. 3, 4 letzter Satz und 5 AVG nicht anzuwenden.

(15) Über die Beratungen des Senates ist ein Beratungsprotokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterfertigen ist.

¹ Überschrift gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

² I.d.F. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

³ Wort „Einleitungsbeschlusses“ ersatzweise eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

⁴ I.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013 (Entfall des vormals dritten Satzes.)

⁵ Dritter Satz angefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

§ 141

Wiederholung der mündlichen Verhandlung

Der Vorsitzende ist berechtigt, bei Vorliegen besonderer Gründe die mündliche Verhandlung zu unterbrechen oder zu vertagen. Wurde die Verhandlung vertagt, so hat der Vorsitzende bei der Wiederaufnahme der Verhandlung die wesentlichen Vorgänge der vertagten Verhandlungen nach dem Protokoll und den sonst zu berücksichtigenden Akten mündlich vorzutragen. Die Verhandlung ist jedoch zu wiederholen, wenn sich die Zusammensetzung des Senates geändert hat oder seit der Vertagung mehr als sechs Monate verstrichen sind.

§ 142¹

Verhandlung in Abwesenheit des Beschuldigten und Absehen von der mündlichen Verhandlung

(1) Die mündliche Verhandlung vor dem Disziplinarsenat kann ungeachtet eines Parteienantrages in Abwesenheit des Beschuldigten durchgeführt werden, wenn der Beschuldigte trotz ordnungsgemäß zugestellter Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung erschienen ist, sofern er nachweislich auf diese Säumnisfolge hingewiesen worden ist.

(2) Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor dem Disziplinarsenat kann ungeachtet eines Parteienantrages Abstand genommen werden, wenn der Sachverhalt infolge Bindung an die dem Spruch eines rechtskräftigen Urteils eines Strafgerichtes oder eines Straferkenntnisses eines Verwaltungsgerichtes² zugrunde gelegte Tatsachenfeststellung hinreichend geklärt ist.

(3) Entf. gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

(4) In den Fällen des Abs. 1 ist vor schriftlicher Erlassung des Disziplinarerkenntnisses dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, von dem Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis und dazu Stellung zu nehmen.

¹ In der Fassung der Z. 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

² Wortfolge „eines Verwaltungsgerichtes“ ersatzweise eingefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

§ 142a¹

Vernehmung von Zeuginnen und Zeugen²

(1) Auf Verlangen eines Zeugen ist einer Person seines Vertrauens die Anwesenheit bei der Vernehmung zu gestatten.⁴ Der Vernehmung eines noch nicht Vierzehnjährigen ist, soweit es in dessen Interesse zweckmäßig ist, jedenfalls eine Person seines Vertrauens beizuziehen. Auf diese Rechte ist in der Vorladung hinzuweisen. Als Vertrauensperson kann ausgeschlossen werden, wer der Mitwirkung an der Pflichtverletzung verdächtig oder am Verfahren beteiligt ist oder wessen Anwesenheit den Zeu-

gen bei der Ablegung einer freien und vollständigen Aussage beeinflussen könnte.

(2) Der Vorsitzende kann im Interesse eines⁵ Zeugen die Gelegenheit zur Beteiligung an der Vernehmung des Zeugen derart beschränken, dass die Parteien und ihre Vertreter die Vernehmung des Zeugen erforderlichenfalls unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung mitverfolgen und ihr Fragerecht ausüben können, ohne bei der Befragung anwesend zu sein.

(3)³ Eine Zeugin oder ein Zeuge, die wegen ihres Aufenthalts oder der wegen seines Aufenthalts im Ausland nicht in der Lage ist, vor der Disziplinarkommission zu erscheinen, kann unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung an der jeweiligen österreichischen Vertretungsbehörde vernommen werden.

¹ Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

² Überschrift i.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl.Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

³ Angefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁴ Erster Satz i.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl.Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017) [Entfall des Wortes „minderjährigen“ vor dem Wort „Zeugen“]

⁵ Erster Satz i.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl.Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017) [Ersatz der Wortfolge „des minderjährigen“ durch das Wort „eines“]

§ 143

Disziplinarerkenntnis

(1)¹ Wenn eine mündliche Verhandlung durchgeführt wurde, hat die Disziplinarkommission bei der Beschlußfassung über das Disziplinarerkenntnis nur auf das, was in der mündlichen Verhandlung vorgekommen ist, sowie auf eine allfällige Stellungnahme des Beschuldigten gemäß § 142 Abs. 4 Rücksicht zu nehmen.

(2)² Das Disziplinarerkenntnis hat auf Schuldspruch oder Freispruch zu lauten und im Falle eines Schuldspruches, sofern nicht nach § 131 von einem Strafausspruch abgesehen wird, die Strafe festzusetzen.

(3) Eine schriftliche Ausfertigung des Disziplinarerkenntnisses ist den Parteien längstens innerhalb von zwei Wochen zuzustellen und der Dienstbehörde unverzüglich zu übermitteln.

(4)⁴ Wurde gegen das Disziplinarerkenntnis Beschwerde eingebracht, sind die andere Partei und die Dienstbehörde unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen. Eine Beschwerdeverentscheidung ist der Dienstbehörde zu übermitteln.

(5)⁴ Die Parteien und die Dienstbehörde sind vom Eintritt der Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses unverzüglich zu verständigen.

¹ In der Fassung der Z. 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999 **und** gem. Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (Entfall des vormaligen letzten Satzes) mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014.

² I.d.F. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 - Entfall der Wortfolge „§ 114 Abs. 3 oder“ - (mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

³ In der Fassung der Z. 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

⁴ Angefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl.Nr. 29 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017)

§ 144

Ratenbewilligung

(1) Bei der Hereinbringung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

(2) Die Disziplinarkommission darf die Abstattung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße in höchstens 36 Monatsraten bewilligen. Die Geldstrafen und Geldbußen sind erforderlichenfalls hereinzubringen:

1. bei Beamten des Dienststandes durch Abzug vom Monatsbezug und

2. bei Beamten des Ruhestandes durch Abzug vom Ruhebezug.

(3) Die eingegangenen Geldstrafen und Geldbußen fließen dem Land zu.

§ 145 *

Ausschluss der Mitteilung an die Öffentlichkeit

Soweit die Öffentlichkeit gemäß § 140 Abs. 3 von der mündlichen Verhandlung ausgeschlossen sind, sind Mitteilungen an diese untersagt.

* I.d.F. gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 146

Beschwerde¹ des Beschuldigten

Auf Grund einer vom Beschuldigten erhobenen Beschwerde¹ darf das Disziplinarerkenntnis nicht zu seinen Ungunsten abgeändert werden.

¹ Wort „Beschwerde“ ersatzweise eingefügt gem. Z 55 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 147

Vollzug des Disziplinarerkenntnisses

(1) Der Vorsitzende hat nach Eintritt der Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses den Vollzug der Disziplinarstrafe durch die zuständige Dienstbehörde zu veranlassen.

(2) Im Falle des Todes des Beamten oder des Austrittes aus dem Dienstverhältnis erlischt die Vollziehbarkeit der Disziplinarstrafe.

§ 148 ¹

Disziplinarverfügung

Die Dienstbehörde kann ohne weiteres Verfahren schriftlich eine Disziplinarverfügung erlassen, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte vor der oder dem Dienstvorgesetzten, der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle oder vor der Dienstbehörde eine Dienstpflichtverletzung gestanden hat,
2. eine Dienstpflichtverletzung aufgrund eindeutiger Aktenlage als erwiesen anzunehmen ist oder
3. die Beamtin oder der Beamte wegen der Dienstpflichtverletzung zugrunde liegenden Sachverhaltes rechtskräftig durch ein Strafgericht oder durch ein Verwaltungsgericht² bestraft wurde,

und dies unter Bedachtnahme auf die für die Strafbemessung maßgebenden Gründe zur Ahndung der Dienstpflichtverletzung ausreichend erscheint. Die Disziplinarverfügung ist auch der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt zuzustellen. In der Disziplinarverfügung darf nur der Verweis ausgesprochen oder eine Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezugs - unter Ausschluss der Kinderzulage - auf den die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt der Erlassung der Disziplinarverfügung Anspruch hat, verhängt werden.

¹ I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

² Wortfolge „ein Verwaltungsgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 149

Einspruch

Der Beschuldigte und der Disziplinaranwalt können gegen die Disziplinarverfügung innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung Einspruch erheben. Der rechtzeitige Einspruch setzt die Disziplinarverfügung außer Kraft; die Disziplinarcommission hat zu entscheiden, ob ein Verfahren einzuleiten ist.

§ 150

Verantwortung von Beamten des Ruhestandes

Beamte des Ruhestandes sind nach den Bestimmungen dieses Gesetzes wegen einer im Dienststand begangenen Dienstpflichtverletzung oder wegen gröblicher Verletzung der ihnen im Ruhestand obliegenden Verpflichtungen zur Verantwortung zu ziehen.

§ 151

Disziplinarstrafen

Disziplinarstrafen für Beamte des Ruhestandes sind

1. der Verweis,
2. die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf Ruhebezügen, unter Ausschluß der Kinderzulage,
3. der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis erfließenden Rechte und Ansprüche.

§ 152

Zuständigkeit

Zur Durchführung des Disziplinarverfahrens ist die Disziplinarcommission zuständig, die im Zeitpunkt des Ausscheidens des Beschuldigten aus dem Dienststand zuständig war.

10. Abschnitt ¹

Verwaltungsgerichtsbarkeit

§ 152a ¹

Senatsentscheidungen

(1) In Angelegenheiten des § 16a, des § 21 Abs. 1 Z 2, des § 39 und des § 42 hat die Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts durch einen Senat zu erfolgen.

(2) In Angelegenheiten des § 15 ² hat die Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts durch einen

Senat zu erfolgen, wenn die Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen erfolgt ist.

(3) Die Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts hat weiters durch einen Senat zu erfolgen, wenn

1. gegen ein Erkenntnis, mit dem die Disziplinarstrafe der Entlassung oder der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche verhängt wurde, Beschwerde erhoben wurde oder
2. die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt gegen ein Erkenntnis Beschwerde erhoben hat.

¹ Eingefügt gem. Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 152b¹

Dienstrechtliche Laienrichterinnen und Laienrichter

(1) Bei Senatsentscheidungen gemäß § 152a haben je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Dienstgebers und je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter mitzuwirken.

(2) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers werden von der Landesregierung bestellt.

(3) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer werden von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nominiert und von der Landesregierung bestellt. Erfolgt eine Nominierung durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nicht innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung, so obliegt die Nominierung und Bestellung der Landesregierung.

(4) Als dienstrechtliche Laienrichterinnen und Laienrichter dürfen lediglich rechtskundige Landesbedienstete mit einer mindestens fünfjährigen Berufserfahrung im Landesdienst nominiert werden. Gegen sie darf kein Disziplinarverfahren oder Verfahren gemäß § 75 Abs. 1 Z 4 oder 7 des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 - Bgld. LVBG 2013 anhängig sein. Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes dürfen nicht als dienstrechtliche Laienrichterinnen oder Laienrichter nominiert werden.

(5) Das Amt ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss, während der Zeit der (vorläufigen) Suspendierung, der Außerdienststellung und der Erteilung einesurlaubes von mehr als einem Jahr. Das Amt endet mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit dem Ausscheiden aus dem Landesdienst und mit der Versetzung oder dem Übertritt in den Ruhestand.

(6) Die Landesregierung hat das Landesverwaltungsgericht über den Eintritt und Wegfall der in Abs. 5 genannten Ruhensgründe sowie über den Eintritt der in Abs. 5 genannten Endigungsgründe unverzüglich zu informieren.

¹ Eingefügt gem. Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

§ 152c¹

Entscheidungsfrist

Das Landesverwaltungsgericht hat

1. in den Angelegenheiten des § 152a binnen drei Monaten und

2. in den Angelegenheiten der §§ 128, 134 und 139 Abs. 2 ² binnen sechs Wochen

nach Vorlage der Beschwerde zu entscheiden.

¹ Eingefügt gem. Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² Zitat „§§ 128, 134 und 139 Abs. 2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

2. HAUPTSTÜCK Besondere Bestimmungen

1. Abschnitt Lehrer

§ 153

Ernennungserfordernisse

Eine Berufspraxis, die im Zusammenhang mit einer abgeschlossenen schulmäßigen Ausbildung oder einer sonstigen Berufsausbildung für Lehrer vorgeschrieben ist, ist - soweit die Anlage 1 nicht anders bestimmt - nach Abschluß der vorgeschriebenen Ausbildung zurückzulegen.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 154

Schulfeste Stellen

(1) Schulfeste Stellen sind die Planstellen eines Direktors, Direktorstellvertreters, Abteilungsleiters, Abteilungsvorstandes, Fachvorstandes und Erziehungsleiters.

(2) Von den sonstigen Planstellen für Lehrer ist mindestens die Hälfte jener Planstellen als schulfest zu erklären, deren dauernder Bestand bei Berücksichtigung der voraussichtlichen Schülerzahlen und der Pflichtgegenstände an den betreffenden Schulen gesichert ist.

(3) Die gemäß Abs. 2 erklärte Schulfestigkeit darf nur bei wesentlicher Änderung der maßgebenden Umstände aufgehoben werden.

(4) Die Erklärung und Aufhebung der Schulfestigkeit obliegt der Dienstbehörde.

(5) Die Erklärung und Aufhebung der Schulfestigkeit sind im Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen.

§ 155

Versetzung des Inhabers einer schulfesten Stelle

Der Inhaber einer schulfesten Stelle kann unter Bedachtnahme auf § 39 nur

1. mit seiner Zustimmung,
2. im Falle einer Verwendungsbeschränkung gemäß § 44 Abs. 2,
3. bei Aufhebung der Schulfestigkeit,
4. bei Auflassung der Planstelle oder
5. im Falle des durch Disziplinarerkenntnis ausgesprochenen Verlustes der aus der Innehabung einer schulfesten Stelle erfließenden Rechte an eine andere Schule versetzt werden.

§ 156

Verleihung schulfester Stellen

(1) Schulfeste Stellen gemäß § 154 Abs. 1 werden mit der Ernennung auf die betreffenden Planstellen besetzt. Sonstige schulfeste Stellen sind nach Maßgabe der folgenden Absätze zu verleihen.

(2) Schulfeste Stellen dürfen nur Lehrern im definitiven Dienstverhältnis verliehen werden, die die Lehrbefähigung für die betreffende Stelle besitzen.

(3) Schulfeste Stellen sind - ausgenommen im Falle des Diensttauses von Inhabern solcher Stellen - im Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren zu besetzen.

(4) Die freigewordenen schulfesten Stellen sind ehestens, längstens jedoch innerhalb von sechs Monaten nach Freiwerden im Landesamtsblatt für das Burgenland auszuschreiben. Unter freigewordenen, schulfesten Stellen sind auch solche zu verstehen, deren Inhaber die aus der Innehabung einer schulfesten Stelle erfließenden Rechte auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses verloren haben.

(5) Die Bewerbungsgesuche sind innerhalb eines Monats nach dem Ausschreibungstag im Dienstweg einzureichen. Die Zeit der Hauptferien ist in diese Frist nicht einzurechnen. Nicht rechtzeitig eingereichte Bewerbungsgesuche gelten als nicht eingebracht.

(6) Die Verleihung der schulfesten Stellen obliegt der Dienstbehörde. Bei der Auswahl aus den Bewerbern ist zunächst auf die Leistungsfeststellung, ferner auf die Rücksichtswürdigkeit der Bewerber im Hinblick auf ihre sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen. Lehrer, die ihre schulfeste Stelle durch Auflassung der Planstelle verloren haben, sind bevorzugt zu reihen. Bei weniger als drei geeigneten Bewerbern kann eine neuerliche Ausschreibung vorgenommen werden.

(7) Unterbleibt die Verleihung der ausgeschriebenen schulfesten Stellen, so ist diese Stelle bis zur ordnungsgemäßen Besetzung im Bewerbungsverfahren weiterhin auszuschreiben.

§ 157

Vorübergehende Verwendung bei einer Dienststelle der Verwaltung

(1) Der Lehrer kann bei Bedarf mit seiner Zustimmung unter Freistellung von der Unterrichterteilung einer Dienststelle der Landesverwaltung vorübergehend zur Dienstleistung zugewiesen werden.

(2) Der Zustimmung des Lehrers bedarf es nicht, wenn die vorübergehende Verwendung bei einer Dienststelle der Schulverwaltung und für einen Zeitraum erfolgt, in dem der Lehrer auf Grund eines amtsärztlichen Zeugnisses wegen seines gesundheitlichen oder die Gesundheit der Schüler gefährdenden Zustandes zwar für den Schuldienst, nicht aber für den Verwaltungsdienst ungeeignet ist.

(3) Der Lehrer unterliegt für die Dauer einer solchen Verwendung, soweit sie nicht in der Ausübung des Lehramtes besteht, den für die Beamten dieser Dienststelle geltenden Bestimmungen über die dienstliche Tätigkeit, die Pflichten, die Feiertagsruhe und den Urlaub.

§ 158

Zusätzliche Verwendung an einer anderen Schule

Der Lehrer kann aus wichtigen dienstlichen Gründen im Auftrag der Dienstbehörde vorübergehend auch an einer anderen Schule verwendet werden.

§ 159

Lehramtliche Pflichten

Der Lehrer ist zur Erteilung regelmäßigen Unterrichtes (Lehrverpflichtung) sowie zur genauen Erfüllung der sonstigen aus seiner lehramtlichen Stellung sich ergebenden Obliegenheiten verpflichtet und hat die vorgeschriebene Unterrichtszeit einzuhalten.

§ 160

Lehrverpflichtung

(1) Das Ausmaß der dem Lehrer obliegenden Lehrverpflichtung richtet sich nach dem Bundeslehrer- Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl.Nr. 244/1965.

(2) Die §§ 50 bis 60 (Dienstzeit) sind auf Lehrer nicht anzuwenden.

§ 161

Herabsetzung der Lehrverpflichtung

(1) Die §§ 61 bis 64a² sind auf Lehrer mit den Abweichungen anzuwenden, die sich aus den Abs. 2 bis 7 ergeben.

(2) Abweichend vom § 61 Abs. 2 ist das Ausmaß der Herabsetzung der Lehrverpflichtung so festzulegen, daß die verbleibende Unterrichtstätigkeit ganze Unterrichtsstunden umfaßt. Die verbleibende Lehrverpflichtung darf nicht unter 10 und muß unter 20 Werteinheiten liegen.

(2a)¹ Abweichend von § 61 Abs. 3 zweiter Satz kann die Dienstbehörde das Ausmaß der Herabsetzung mit Wirksamkeit für ein Schuljahr von Amts wegen aus dienstlichen Gründen insoweit absenken, als es erforderlich ist, um eine Unterschreitung des Ausmaßes der Dienstleistung im Verhältnis zum zuletzt wirksamen Beschäftigungsausmaß zu vermeiden. Die Absenkung darf vom zuletzt antragsgemäß gewährten Ausmaß um nicht mehr als 2,5 Werteinheiten abweichen.

(3) Die Zeit der Herabsetzung der Lehrverpflichtung endet unbeschadet des § 64 mit Ablauf des Schuljahres, in dem oder mit dessen Beginn die im § 61 Abs. 3 oder im § 62 Abs. 2 festgelegte Frist abläuft. Dies gilt jedoch nicht für solche Zeiträume, an die ohne Unterbrechung ein weiterer Zeitraum der Herabsetzung der Lehrverpflichtung nach den §§ 61, 62 oder 64a³ anschließt.

(4) Zeiträume nach § 61 Abs. 3, um die infolge der Anwendung des Abs. 3 Jahresfristen überschritten werden, sind auf den im § 61 Abs. 3 angeführten Gesamtzeitraum anzurechnen. Soweit es die Einhaltung des Abs. 3 erfordert, ist eine Überschreitung dieses Gesamtzeitraumes um höchstens ein Jahr zulässig.

(5) Die Verpflichtung des Lehrers zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird durch § 63 nicht berührt.

(6) § 63 Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle von ganzen Stunden ganze Unterrichtsstunden treten.

(7) § 63 Abs. 3 ist auf Lehrer nicht anzuwenden. Lehrer mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß sollen jedoch - wenn sie nicht selbst eine häufigere Heranziehung wünschen - nach Möglichkeit nur in einem geringeren Ausmaß zu Dienstleistungen über die für sie maßgebende Lehrverpflichtung hinaus herangezogen werden als Lehrer mit einem höheren Beschäftigungsausmaß.

(8) Eine Anwendung des § 64 Abs. 1 ist in den letzten vier Monaten des Schuljahres ausgeschlossen.

(9) Auf Lehrer, die die Funktion eines Direktors, eines Direktorstellvertreters, eines Abteilungsleiters oder eines Abteilungsvorstandes ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, sind die §§ 61 bis 64 nicht anzuwenden.

¹ Absatz eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 13 am 1. Juli 2004 in Kraft

² Zitat „§§ 61 bis 64a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

³ Zitat „§§ 61, 62 oder 64a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 161a *

Sabbatical

§ 96b ist auf Lehrerinnen und Lehrer mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Rahmenzeit und die Freistellung volle Schuljahre zu umfassen haben. Als Schuljahr gilt dabei jeweils der Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August.

* Eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 161b
(Entf. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 - gem. dessen Z 13 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2004)

§ 161c
(Entf. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 - gem. dessen Z 13 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2004)

§ 162 Meldepflichten

§ 67 ist auf Lehrer mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes, wenn der Lehrer gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, und die Adresse, unter der dem beurlaubten Lehrer im kürzesten Wege amtliche Verständigungen zukommen können, der unmittelbar vorgesetzten Dienststelle zu melden sind. Der während der Schulferien beurlaubte Lehrer hat die Adresse, unter der ihm im kürzesten Wege amtliche Verständigungen zukommen können, nur für die Zeit der Hauptferien zu melden. Leiter haben diese Meldung auch für die Zeit der Weihnachts-, Semester- und Osterferien zu erstatten.

§ 163 Amtstitel

(1) Für die Lehrer sind folgende Amtstitel vorgesehen:

Verwendungsgruppe(n)	Amtstitel	
	in den Gehaltsstufen 1 bis 9	ab der Gehaltsstufe 10
L PA. L 1	Professor	
	je nach Verwendung	
L 2	Berufsschullehrer Erzieher Fachlehrer	Berufsschuloberlehrer Obererzieher Fachoberlehrer
L 3	Lehrer für (unter Hinzufügen des des Unterrichtsgegenstandes)	Oberlehrer für (unter Hinzufügen des Unterrichtsgegenstandes)

(2) Für die Lehrer sind abweichend vom Abs. 1 folgende Amtstitel vorgesehen:

für den	Amtstitel
Leiter einer Schule	Direktor
Vorstand einer Abteilung einer Lehranstalt im Sinne schulrechtlicher Vorschriften	Abteilungsmitglied
Fachvorstand im Sinne schulrechtlicher Vorschriften	Fachvorstand

§ 164 Ferien und Urlaub

(1) Lehrer, die einer Anstaltsleitung unmittelbar unterstehen, dürfen sich, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretungen des Direktors, Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) entgegenstehen, während der Hauptferien von dem Ort ihrer Lehrtätigkeit entfernen.

(2) Während der sonstigen Ferien haben die Lehrer gegen Meldung bei der Anstaltsleitung die Befugnis zur Entfernung vom Dienstort, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse ihre Anwesenheit an der Schule erfordern.

(3) Direktoren (Leiter) von Anstalten haben, wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten die persönliche Anwesenheit des Direktors (Leiters) in seinem 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) Der Lehrer kann aus wichtigen dienstlichen Gründen während eines Ferienurlaubes zur Dienstleistung zurückberufen werden. In diesem Falle ist ihm, sobald es der Dienst gestattet, die Fortsetzung des Ferienurlaubes zu ermöglichen.

(5) Die §§ 80 bis 88, § 95 Abs. 1, § 95 Abs. 2 (soweit es die Verhinderung des Urlaubsantrittes betrifft) und § 95 sind auf Lehrer nicht anzuwenden. Soweit § 95 Abs. 2 die Unterbrechung des Erholungsurlaubes betrifft, ist er auf Lehrer mit der Abweichung anzuwenden, daß an die Stelle des Erholungsurlaubes die Schulferien treten.

(5a) Entf. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 - gem. dessen Z 13 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2004.

(6) § 94 ist auf Lehrer mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Pflegefreistellung ist in vollen Unterrichtsstunden zu verbrauchen.
2. Durch den Verbrauch
 - a) der Pflegefreistellung nach § 94 Abs. 1 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 Wochenstunden,
 - b) der Pflegefreistellung nach § 94 Abs. 4 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 weitere Wochenstunden im Sinne des § 2 Abs. 1 erster Satz Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz an Dienstleistung entfallen.
3. Diese Zahl vermindert sich entsprechend, wenn die Wochendienstzeit des Lehrers herabgesetzt oder ermäßigt ist. Die Zahl erhöht sich entsprechend, wenn das Ausmaß der Lehrverpflichtung aus den im § 61 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956 angeführten Gründen überschritten wird.
4. Entfallen durch die Pflegefreistellung Zeiten einer Verwaltungstätigkeit, die in die Lehrverpflichtung einzurechnen ist, so ist jede Stunde als halbe Wochenstunde auf die Höchstdauer nach den Z 2 und 3 anzurechnen.
5. Bei der Anwendung des § 94 Abs. 6 erster Satz und Abs. 7 tritt an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr.
6. § 94 Abs. 6 zweiter Satz und Abs. 8 ist nicht anzuwenden.

§ 165

Leistungsfeststellung

Die Bestimmungen über die Leistungsfeststellung sind auf Lehrer mit der Abweichung anzuwenden, daß

1. an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr und an die Stelle des Monats Jänner der Monat Oktober treten,
2. eine Leistungsfeststellung nach § 99 Abs. 1 Z 1 oder 2 abweichend vom § 101 Abs. 1 auch dann zulässig ist, wenn sie - unter Berücksichtigung der geübten Verleihungspraxis - Einfluß auf eine bevorstehende mögliche Verleihung einer schulfesten Stelle haben kann; § 101 Abs. 2 und 3 ist anzuwenden.

§ 166

Disziplinarrecht

Im Falle eines Schuldspruches hat das Erkenntnis den Verlust der aus der Innehabung einer schulfesten Stelle erfließenden Rechte auszusprechen, sofern dies aus dienstlichen Interessen geboten erscheint.

2. Abschnitt

Sonderbestimmungen betreffend Bildungsdirektion für Burgenland

2. Abschnitt mit den §§ 167 - 170
eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018
(mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

§ 167

Anwendungsbereich

Der Abschnitt dieses Gesetzes gilt für Landesbeamtinnen und -beamte, die der Bildungsdirektion für Burgenland vorübergehend oder dauernd zur Dienstleistung zugewiesen werden.

§ 168

Dienststelle

Die Bildungsdirektion für Burgenland gilt als Dienststelle des Landes im Sinne der für Landesbeamtinnen und -beamte geltenden dienst-, disziplinar- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen.

§ 169

Dienst-, disziplinar- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten

Für die Dauer der Verwendung von Landesbeamtinnen und -beamten bei der Bildungsdirektion für Burgenland bleiben in dienst-, disziplinar- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten die Befugnisse und Zuständigkeiten der Landesregierung als Dienstbehörde nach § 2 LBDG 1997 und des Amtes der Landesregierung als Disziplinarbehörde nach § 115 LBDG 1997 unberührt.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 170

Ausübung der Diensthoheit

(1) Die Diensthoheit über die bei der Bildungsdirektion für Burgenland verwendeten Landesbeamtinnen und -beamten steht der Landesregierung zu.

(2) Die Landesregierung ist gegenüber den bei der Bildungsdirektion für Burgenland verwendeten Landesbeamtinnen und -beamten Dienstbehörde.

(3) Bei beabsichtigten Maßnahmen in Dienstrechtsangelegenheiten der in der Bildungsdirektion für Burgenland verwendeten Landesbeamtinnen und -beamten ist die Bildungsdirektorin oder der Bildungsdirektor anzuhören. Die Landesregierung hat der Bildungsdirektorin oder dem Bildungsdirektor jene personenbezogenen Daten und Informationen zu übermitteln, die eine wesentliche Voraussetzung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der bestehenden Rechte und Pflichten darstellen. Die Bildungsdirektorin oder der Bildungsdirektor hat der Landesregierung jene personenbezogenen Daten und Informationen zu übermitteln, die eine wesentliche Voraussetzung zur Ausübung der Diensthoheit und der Dienstgeberaufgaben darstellen.

3. Abschnitt¹

Verfall von Erholungsurlaub

§ 179a¹

Urlaubsverfall

Abweichend von § 85 tritt der Verfall von Erholungsurlaub, dessen Verbrauch aus den Gründen des § 84 bis 31. Dezember 2021 zulässig war, und der aus dienstlichen Gründen im Zusammenhang mit der COVID-19-Krisensituation nicht verbraucht werden konnte, erst mit 31. Dezember 2022 ein.

¹ Eingefügt gem. Art. 3 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

3. HAUPTSTÜCK Schlußteil

1. Abschnitt

§ 180

Aufhebung von Rechtsvorschriften

(1) (Verfassungsbestimmung) § 4 Abs. 5 und § 10 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes 1985, LGBl.Nr. 48, werden mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgehoben.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das Landesbeamtengesetz 1985, LGBl. Nr. 48, nach Maßgabe folgender Bestimmungen aufgehoben:

1. § 1 erster Satz wird nicht aufgehoben.

2. § 2 wird nur soweit aufgehoben, als in ihm das Beamten-Dienstrechtsgesetz - BDG 1979, BGBl. Nr. 333, und seine Änderungen als auf die Landesbeamten sinngemäß anwendbar erklärt werden.

3.* § 14 Abs. 1 Z 1, 2, 4 und 5 und Abs. 2 und § 17 Abs. 4 werden nicht aufgehoben.

* In der Fassung der Z. 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

2. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

§ 181

(Entf. gem. Z 58 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

§ 182

Nachweis der abgeschlossenen Hochschulbildung

(1) Der Nachweis der abgeschlossenen Hochschulbildung im Sinne der Anlage 1 ist bei Beamten, auf deren Hochschulstudium das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz, BGBl. Nr. 177/1996, und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze nicht anzuwenden sind, wie folgt zu erbringen:

1. bei den rechts- und staatswissenschaftlichen Studien und bei den Studien an einer Hochschule technischer Richtung (Technische Hochschule, Montanistische Hochschule, Hochschule für Bodenkultur) durch die erfolgreiche Ablegung der in den Studien- und Prüfungsordnungen hie-

- für vorgesehenen Staatsprüfungen,
2. bei den staatswissenschaftlichen Studien durch die Erwerbung des Doktorates der Staatswissenschaften,
 3. bei den theologischen Studien durch die erfolgreiche Vollendung der in den Studien- und Prüfungsvorschriften hierfür vorgesehenen Studien an einer theologischen Fakultät oder an einer gleichgehaltenen geistlichen Lehranstalt,
 4. bei den medizinischen Studien durch die Erwerbung des Doktorates der Medizin,
 5. bei den philosophischen Studien durch die Erwerbung des Doktorates der Philosophie oder durch die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für höhere Schulen (oder der früheren Lehramtsprüfung für Mittelschulen) einschließlich des vorgeschriebenen Probejahres,
 6. bei den pharmazeutischen Studien durch die Erwerbung des akademischen Grades eines Magisters der Pharmazie; bei Lehrern durch eine zusätzliche einjährige Fachausbildung oder durch den akademischen Grad eines Magisters der Pharmazie und die Erwerbung des Doktorates der Philosophie, wenn die strenge Prüfung aus Chemie oder Botanik oder Pharmakognosie mit einem zweiten naturwissenschaftlich-mathematischen Fach abgelegt wurde,
 7. bei den Studien der Architektur an der Akademie der bildenden Künste und an der Hochschule für angewandte Kunst in Wien durch die Erwerbung des Diploms,
 8. bei den Studien der Konservierung und Technologie (Restaurierung und Konservierung) durch die Erwerbung des Diploms der Akademie der bildenden Künste oder einer Kunsthochschule,
 9. bei den Studien für das Lehramt an höheren Schulen aus den Fächern Musikerziehung, Instrumentalmusikerziehung, Bildnerische Erziehung, Handarbeit und Werkerziehung sowie Handarbeit und Werkerziehung (Textiles Gestalten) durch die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für höhere Schulen (oder der früheren Lehramtsprüfung für Mittelschulen) einschließlich des vorgeschriebenen Probejahres,
 10. bei den tierärztlichen Studien durch die Erwerbung des tierärztlichen Diploms,
 11. bei den Studien an der Hochschule für Welthandel durch Erwerbung des Doktorates der Handelswissenschaften oder durch die erfolgreiche Ablegung der Lehramtsprüfung für mittlere kaufmännische Lehranstalten (frühere Lehrbefähigungsprüfung für Diplomhandelslehrer).
- (2) Die Erwerbung des Doktorates der Wirtschaftswissenschaften auf Grund eines im Gebiet der Republik Österreich erworbenen Diploms für Diplom-Volkswirte, Diplom-Kaufleute oder Diplomhandelslehrer ist der Erwerbung des Doktorates der Handelswissenschaften an der Hochschule für Welthandel gleichzuhalten. Gleiches gilt für die Erwerbung des Diploms für Diplom-Volkswirte, sofern das betreffende Studium nach dem 30. September 1965 abgeschlossen wurde.
- (3) Das Studium an der Hochschule für Welthandel ist bei Beamten der Verwendungsgruppe A auch durch die Erwerbung des akademischen Grades eines Diplomkaufmannes als vollendet anzusehen, wenn der Beamte diesen akademischen Grad vor dem 1. Jänner 1960 erworben und überdies das zweisemestrige Aufbaustudium an einer Hochschule für Welthandel absolviert hat.

§ 183

Überleitung von Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernissen

- (1) Anstellungs- und Definitivstellungserfordernisse oder Teile von solchen Erfordernissen, die nach den vor dem Inkrafttreten der Anlage 1 geltenden Bestimmungen erfüllt wurden, gelten auch als nach den neuen Rechtsvorschriften erfüllt.
- (2) Das Diplom der ehemaligen Kunstgewerbeschule, der ehemaligen Akademie für angewandte Kunst in Wien, der ehemaligen Reichshochschule für angewandte Kunst in Wien sowie der ehemaligen Hochschule für angewandte Kunst in Wien ist - wenn es bis zum 31. Juli 1970 erlangt wurde - dem Diplom einer Kunsthochschule gleichzuhalten.

§ 184

Versetzung in den Ruhestand und Wiederaufnahme in den Dienststand

- (1) Vor Ablauf des 28. Feber 1997 eingeleitete Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand nach § 14 Abs. 1 Z 2 des BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 28. Feber 1997 geltenden Fassung sind nach den bis zum Ablauf des 28. Feber 1997 geltenden Bestimmungen zu Ende zu führen.
- (2) Der Beamte des Ruhestandes kann aus dienstlichen Gründen durch Ernennung wieder in den Dienststand aufgenommen werden, wenn er
1. im Fall des § 14 Abs. 1 Z 2 des BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 28. Feber 1997 geltenden Fassung oder
 2. im Fall des § 207 des BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 31. August 1996 geltenden Fassung seine Dienstfähigkeit wieder erlangt hat. Ein Ansuchen des Beamten ist nicht erforderlich. § 17 Abs. 2 und 3 ist anzuwenden.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 185

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

Bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das einzelne Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages nach dem 31. Dezember 1997 angelobt wird, ist auf dieses Mitglied anstelle des § 18 Abs. 3 und 4 § 17 Abs. 3 und 4 BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 31. Juli 1997 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

§ 186

Dienstzeit

Bestehende Regelungen, die eine kürzere Wochendienstzeit als § 51 Abs. 2 vorsehen, bleiben unberührt.

§ 187

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit

(1) Zeiten einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, die nach § 50a BDG 1979 in einer vor dem 1. Jänner 1998 für die Landesbeamten geltenden Fassung gewährt worden sind, sind auf die Obergrenze nach § 61 Abs. 3^{*} anzurechnen. Nicht anzurechnen sind jedoch Zeiten einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, die vor dem Ablauf des 30. Juni 1991 nach § 50a BDG 1979 zur Betreuung eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte aufkommen, gewährt worden sind.

(2) Auf Zeiten, für die eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a und 50b des BDG 1979 in der bis zum 31. Dezember 1997 für die Landesbeamten geltenden Fassung gewährt worden ist, sind ansonsten die §§ 50a bis 50d des BDG und die darauf Bezug nehmenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und des Gehaltsgesetzes 1956

- alle in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 1997 für die Landesbeamten geltenden Fassung

- weiterhin anzuwenden. Dies gilt auch dann, wenn solche Zeiten nach Ablauf des 31. Dezember 1997 enden.

* Zitat gemäß Z. 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

§ 188

Amtstitel

Den Beamten des früheren Dienstzweiges "Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidiens", die vor dem 29. März 1979 auf einen Dienstposten der Dienstklasse IV ernannt worden sind, steht der Amtstitel "Kanzleidirektor" zu.

§ 189

Urlaub

(1)¹ Beamten, die vor dem 14. Dezember 1983 in den Landesdienst eingetreten sind, gebührt - wenn es für sie günstiger ist - jenes Urlaubsausmaß, das sich für sie aus § 65 Abs. 1 Z 4 BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 1981 geltenden Fassung ergibt.

(2)² § 81 Abs. 7 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008 ist auf Dienstverhältnisse anzuwenden, die nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmung begründet werden.

(3)³ Auf Beamtinnen und Beamte, die bis zum 31. Dezember 2010 Urlaubsansprüche nach § 81 Abs. 1 Z 2 lit. b in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2010 geltenden Fassung erworben haben, ist § 81 Abs. 1 Z 2 lit. b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(4)⁴ Auf die am 31. Oktober 2015 im Dienststand befindlichen Beamtinnen und Beamten sind die Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubs (§ 81) 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 § 189 Abs. 4 in der bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 geltenden Fassung 25 Jahre, nach dem bereits von der Dienstbehörde ermittelten Stichtag liegt. Die Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung (§ 9 LBBG 2001) sind auf die vor Erreichen des höheren Urlaubsausmaßes liegenden Zeiten sinngemäß anzuwenden.

¹ Absatzbezeichnung eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Angefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

³ Angefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011).

⁴ I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 190

Karenzurlaub

(1)¹ Auf Karenzurlaube, die gemäß § 75 BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 1997 für die Landesbeamten geltenden Fassung gewährt worden sind, ist § 75 BDG 1979 in dieser Fassung weiterhin anzuwenden.

(2)² Auf vor dem 1. Jänner 2014 gewährte Karenzurlaube ist § 93 in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

¹ Absatzbezeichnung gem. Z 59 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

² Angefügt gem. Z 59 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

§ 191

Leistungsfeststellung

(1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens der §§ 99 bis 109 anhängige Leistungsfeststellungsverfahren sind nach diesem Gesetz fortzuführen.

(2) Die nach dem Landesbeamtengesetz 1985, LGBl.Nr. 48, in der geltenden Fassung, zuletzt gültigen Leistungsfeststellungen bleiben bis zu einer Leistungsfeststellung nach diesem Gesetz unberührt.

(3) Die Leistungsfeststellungskommission, die auf Grund der bisher geltenden Bestimmungen errichtet wurde, bleibt bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode im Amt.

§ 192¹

Disziplinarrecht

Die Aufzeichnungen über Belehrungen oder Ermahnungen, die vor dem 1. November 2015 erteilt wurden, sind nur auf Antrag der Beamtin oder des Beamten zu vernichten. Auch sämtliche Schriftstücke hinsichtlich des Antrags sind zu vernichten.

¹ I.d.F. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 193

Lehrer

(1) Ernennungen in die Verwendungsgruppen L2b3 und L2b2 sind nicht mehr zulässig.

(2) § 183 Abs. 1 ist auf Lehrer mit der Maßgabe anzuwenden, daß sie die Ernennungserfordernisse auch dann erfüllen, wenn die betreffende Verwendung in der Anlage 1 nicht mehr vorgesehen ist.

§ 194

Wahrung erworbener Ansprüche und Rechte

Sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich anders bestimmt, werden aus Bescheiden nach dem Landesbeamtengesetz 1985 erfließende Rechte und Pflichten sowie nach dem Landesbeamtengesetz 1985 erworbene Anwartschaften und Ansprüche nicht berührt.

§ 194a¹

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 34/2005

(1) Für Beamte, die in den in der folgenden Tabelle angegebenen Zeiträumen geboren sind, tritt an die Stelle des in § 16 Abs. 1 angeführten 60. Lebensjahres und an die Stelle des in § 16a Abs. 1 Z 1² angeführten 738. Lebensmonats der jeweils in der rechten Tabellenspalte angeführte Lebensmonat:

2. April 1945 bis 1. Juli 1945	722.
2. Juli 1945 bis 1. Oktober 1945	723.
2. Oktober 1945 bis 1. Jänner 1946	724.
2. Jänner 1946 bis 1. April 1946	725.
2. April 1946 bis 1. Juli 1946	726.
2. Juli 1946 bis 1. Oktober 1946	727.
2. Oktober 1946 bis 1. Jänner 1947	728.
2. Jänner 1947 bis 1. April 1947	729.
2. April 1947 bis 1. Juli 1947	730.
2. Juli 1947 bis 1. Oktober 1947	731.
2. Oktober 1947 bis 1. Jänner 1948	732.
2. Jänner 1948 bis 1. April 1948	733.
2. April 1948 bis 1. Juli 1948	734.
2. Juli 1948 bis 1. Oktober 1948	735.
2. Oktober 1948 bis 1. Jänner 1949	736.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

2. Jänner 1949 bis 1. April 1949	737.
2. April 1949 bis 1. Juli 1949	738.
2. Juli 1949 bis 1. Oktober 1949	739.
2. Oktober 1949 bis 1. Jänner 1950	740.
2. Jänner 1950 bis 1. April 1950	741.
2. April 1950 bis 1. Juli 1950	742.
2. Juli 1950 bis 1. Oktober 1950	743.
2. Oktober 1950 bis 1. Jänner 1951	744.
2. Jänner 1951 bis 1. März 1951	745.
2. März 1951 bis 1. Mai 1951	746.
2. Mai 1951 bis 1. Juli 1951	747.
2. Juli 1951 bis 1. September 1951	748.
2. September 1951 bis 1. November 1951	749.
2. November 1951 bis 1. Jänner 1952	750.
2. Jänner 1952 bis 1. März 1952	751.
2. März 1952 bis 1. Mai 1952	752.
2. Mai 1952 bis 1. Juli 1952	753.
2. Juli 1952 bis 1. September 1952	754.
2. September 1952 bis 1. November 1952	755.
2. November 1952 bis 1. Jänner 1953	756.
2. Jänner 1953 bis 1. März 1953	757.
2. März 1953 bis 1. Mai 1953	758.
2. Mai 1953 bis 1. Juli 1953	759.
2. Juli 1953 bis 1. September 1953	760.
2. September 1953 bis 1. November 1953	761.
2. November 1953 bis 1. Jänner 1954	762.
2. Jänner 1954 bis 1. März 1954	763.
2. März 1954 bis 1. Mai 1954	764.
2. Mai 1954 bis 1. Juli 1954	765.
2. Juli 1954 bis 1. September 1954	766.
2. September 1954 bis 1. November 1954	767.
2. November 1954 bis 1. Jänner 1955	768.
2. Jänner 1955 bis 1. Feber 1955	769.
2. Feber 1955 bis 1. März 1955	770.
2. März 1955 bis 1. April 1955	771.
2. April 1955 bis 1. Mai 1955	772.
2. Mai 1955 bis 1. Juni 1955	773.
2. Juni 1955 bis 1. Juli 1955	774.
2. Juli 1955 bis 1. August 1955	775.
2. August 1955 bis 1. September 1955	776.
2. September 1955 bis 1. Oktober 1955	777.
2. Oktober 1955 bis 1. November 1955	778.
ab 2. November 1955 ³	779.

Das in der Tabelle angeführte Mindestalter ist das gesetzliche Pensionsalter der Beamtinnen und Beamten.⁴

(2) Auf Beamte, die bis spätestens 31. März 2005 eine Erklärung nach § 16 Abs. 1 abgegeben haben, ist § 16 in der am 31. März 2005 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

¹ Eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005; gem. dessen Z 7 (§ 199 Abs. 2 Z 5 LBDG 1997) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 61 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

³ Wortfolge „ab 2. November 1955“ ersatzweise eingefügt gem. Z 61 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

⁴ Letzter Satz angefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 2.8.2004

§ 194b *

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 24/2006

§ 93 Abs. 2 Z 2 lit. e in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006 gilt nur für am 1. Jänner 2006 noch nicht beendete und für nach dem 31. Dezember 2005 neu angetretene Karenzurlaube.

* Eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006 (in Kraft getreten mit 8. Juni 2006)

§ 194c *

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 79/2009

Auf Beamtinnen und Beamte, die vor dem 1. Jänner 2010 ein staatsgültiges Zeugnis über mindestens ein Fach gemäß Anlage 1 Z 2.3. in der bis zum 31. Dezember 2009 gültigen Fassung erworben haben, ist Anlage 1 Z 2.3. in der bis zum 31. Dezember 2009 gültigen Fassung bis zum 31. Dezember 2013 weiterhin anzuwenden. Die mit der Beamten-Aufstiegsprüfung gemäß Anlage 1 Z 2.3. in der bis zum 31. Dezember 2009 gültigen Fassung verbundenen Rechte bleiben unberührt.

* Eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009

§ 194d*

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 39/2012

(1) In vor dem 1. Jänner 2013 eingeleiteten Disziplinarverfahren sowie auf vor dem 1. Jänner 2013 ausgesprochene (vorläufige) Suspendierungen sind die am 31. Dezember 2012 diesbezüglich geltenden Bestimmungen dieses Gesetzes weiter anzuwenden.

(2) Abweichend von § 15a Abs. 3 können Anträge auf Versetzung in den Ruhestand nach § 15a Abs. 1, die bis zum Ablauf des Tages der Kundmachung der Landesbeamten-Besoldungsnovelle 2012 im Landesgesetzblatt gestellt wurden, innerhalb von einem Monat nach dem Ablauf dieses Tages zurückgezogen werden.“

* Eingefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.:

3. Abschnitt Schlußbestimmungen

§ 195

Begriffsbestimmung

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und andere Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

§ 195a ^{1,2}

Automationsunterstützte Datenverarbeitung

Die Dienstbehörde ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der im § 1 genannten Beamten automationsunterstützt zu verarbeiten.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2002; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Jänner 2002 in Kraft.
² Vormalig zweiter Satz entf. gem. Art. 15 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 40/2018 (mit Wirksamkeit vom 25. Mai 2018).

§ 195b *

Elektronische Personenkennzeichnung

Zum Zwecke der eindeutigen Identifikation in dienstlichen Belangen darf eine aus der ZMR-Zahl (§ 16 Abs. 4 des Meldegesetzes, BGBl. Nr. 9/1992) durch bereichsspezifische Verschlüsselung abgeleitete Personenkennzeichnung der im § 1 genannten Beamten verwendet werden.

* Eingefügt gem. Art. I Z 14 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

§ 196

Dienstliche Ausbildung

(1) Die Bestimmungen über die dienstliche Ausbildung sind auch auf Landesbedienstete anzuwenden, die nicht Beamte sind, aber die Planstelle eines Landesbeamten anstreben.

(2) Gemeindebedienstete sind zu Dienstprüfungen zuzulassen, wenn

1. sie nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften die Zulassungsvoraussetzungen für die betreffende Dienstprüfung erfüllen,
2. die Ablegung der Prüfung für ihre derzeitige oder angestrebte Verwendung vorgeschrieben ist und
3. die Prüfung nicht nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften zwingend vor einer anderen Prüfungskommission abzulegen ist.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

§ 197

Verweisung

(1) Soweit in Landesgesetzen auf durch § 180 aufgehobene Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes 1985 oder auf Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 verwiesen wird, treten an die Stelle der verwiesenen Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

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

(3)¹ „(3) 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. 108/2022,
2. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021,
3. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2022,
4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
5. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021,
6. Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2022,
7. Bezügegesetz, BGBl. Nr. 273/1972, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 99/2018,
8. Gesetz über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung - BAK-G, BGBl. I Nr. 72/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2019,
9. Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz - BLVG, BGBl. Nr. 244/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
10. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 129/2022,
11. Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
12. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2021 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 161/2017,
13. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2018,
14. Fachhochschul-Studiengesetz - FHStG, BGBl. Nr. 340/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2020,
15. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2022,
16. Gebuhrenanspruchsgesetz - GebAG, BGBl. Nr. 136/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 202/2021,
17. Gehaltsgesetz 1956 - GehG, BGBl. Nr. 54/1956, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
18. Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 108/2022,
19. Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 162/2015,
20. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 210/2021,
21. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984, BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
22. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
23. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl. Nr. 460/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2022,
24. Meldegesetz 1991 - MeldeG, BGBl. Nr. 9/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 54/2021,
25. Mietrechtsgesetz - MRG, BGBl. Nr. 520/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2021,
26. Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl. Nr. 102/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I

- Nr. 89/2012,
27. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 210/2021,
 28. Pensionsgesetz 1965 - PG 1965, BGBl. Nr. 340/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 93/2022,
 29. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/2022,
 30. Strafgesetzbuch - StGB, BGBl. Nr. 60/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 242/2021,
 31. Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 243/2021,
 32. Studienberechtigungsgesetz, BGBl. Nr. 292/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2009,
 33. Bundesgesetz über das Studium der Rechtswissenschaften, BGBl. Nr. 140/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 48/1997,
 34. Überbrückungshilfengesetz - ÜHG, BGBl. Nr. 174/1963, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
 35. Universitätsgesetz 2002 - UG, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 177/2021,
 36. Universitäts-Studiengesetz - UniStG, BGBl. I Nr. 48/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2009,
 37. Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetz (Unv-Transparenz-G), BGBl. Nr. 330/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2021,
 38. Zustellgesetz - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 42/2020.

¹ I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 28.10.2022).

§ 197a¹

Anwendung von Bundesvorschriften

Auf die Landesbeamten sind folgende Bundesgesetze sinngemäß anzuwenden:

- 1.² Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991.
- 2.² Die §§ 1 bis 3 des Überbrückungshilfengesetzes.

¹ Eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 - gem. dessen Z 13 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2004.

² I.d.F. gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015 (unter Entfall der Zitate „BGBl.Nr. 683“ in Z 1 und „BGBl.Nr. 174/1963“ in Z 2.

§ 197b¹

Umsetzungshinweise

- (1)²
- (2)³ Durch § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b werden umgesetzt
 1. die Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23.01.2004 S. 44,
 2. die 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,
 - 3.⁶ die 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,
 4. die 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,
 5. die Richtlinie 2011/51/EU zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG des Rates zur Erweiterung ihres Anwendungsbereichs auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ABl. Nr. L 132 vom 19.05.2011 S. 1 und ⁷
 - 6.⁸ 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

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

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

(3)⁴ Durch die §§ 50 bis 57 dieses Gesetzes wird die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. 11. 2003 S. 9, umgesetzt.

(4)⁴ Durch § 94 dieses Gesetzes wird die 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, umgesetzt.

(5)⁴ Durch die §§ 97a bis 97c dieses Gesetzes werden die 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, geändert durch ABl. Nr. L 284 vom 31. 10. 2003 S. 1, und die Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, ABl. Nr. L 156 vom 21. 06. 1990 S. 14, umgesetzt.

(6)⁵ Durch die §§ 85 und 94 dieses Gesetzes wird die 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, umgesetzt.

(7)⁹ Durch § 67a Abs. 2 dieses Gesetzes wird die Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019 S. 17, umgesetzt.

(8)¹⁰ Mit dem Gesetz LGBl. Nr. 77/2022 wird die Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105, umgesetzt.

(9)¹¹ Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
2. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.

¹ Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 2/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 8 - mit Wirksamkeit vom 1. September 2007)

² Entf. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 mit Wirksamkeit vom 25.5.2017

³ I.d.F. gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

⁴ Angefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

⁵ Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012).

⁶ I.d.F. gem. Z 62 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

⁷ Entfall des Wortes „und“ in Z 4 und des Satzpunktes in Z 5 durch das Wort „und“ gem. Z 63 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

⁸ Angefügt gem. Z 64 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

⁹ Angefügt gem. Art. 3 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 (mit Wirksamkeit vom 21.4.2022).

¹⁰ Angefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 (mit Wirksamkeit vom 28.10.2022).

¹¹ Angefügt gem. Art. 1 Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 198

Rückwirkendes Inkrafttreten von Verordnungen

Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes dürfen auch rückwirkend, frühestens jedoch mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes, in Kraft gesetzt werden.

§ 199¹

Inkrafttreten, Außerkrafttreten¹²

(1) (Verfassungsbestimmung) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 1998 in Kraft.

(2) Es treten in Kraft

1. § 57 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999 mit 1. Jänner 1998,
2. § 18 Abs. 3 und 4, § 30 Abs. 2, § 81 Abs. 3, § 82 Abs. 2, § 90 Abs. 2, § 92 Abs. 3, § 93 Abs. 1, § 94 Abs. 1, § 98 Abs. 4a, § 98 Abs. 5 Z 1, § 98 Abs. 7a, § 98 Abs. 8, § 118 Abs. 3, § 130 Abs. 2, § 142, § 143 Abs. 1 und 4, § 156a samt Überschrift, die §§ 161a bis 161c samt Überschrift, § 164 Abs. 5a, § 180 Abs. 2 Z 3, § 187 Abs. 1, § 197 Abs. 3 Z 35 und Anlage 1 Z 2.4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr.19/1999 mit 1. April 1999.
- 3.² § 5 Abs. 3 und § 5 Abs. 4 Z 2 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 mit 1. Juni 2002,
- 4.² § 21 Abs. 2 Z 2, § 21 Abs. 7, § 61 Abs. 3 zweiter Satz, § 62 Abs. 5, § 92 Abs. 2, § 130 Abs. 3 Z 1 lit. a, § 161 Abs. 2a, § 197 Abs. 3, § 197a sowie der Entfall der §§ 161a, 161b, 161c, 164 Abs. 5a und 199 Abs. 2 Z 2 zweiter und dritter Satz in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 mit 1. Juli 2004. § 62 Abs. 5 ist auf Beamte anzuwenden, deren Kinder nach dem 30. Juni 2002 geboren sind.

- 5.³ § 15a, § 16a Abs. 1 Z 2 und § 194a sowie der Entfall der §§ 156a und 199 Abs. 2 Z 2 letzter Satz in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005 mit 1. April 2005,
- 6.³ § 14 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005 mit 1. Jänner 2020,
- 7.⁴ § 13 Abs. 4, § 21 Abs. 7, § 38 Abs. 3 Z 2, § 59 Abs. 4, § 64 Abs. 2, § 70 Abs. 4 Z 2, § 85, § 90 Abs. 2 Z 2 lit. c, § 92 Abs. 3, § 93 Abs. 2 Z 2 und Abs. 3, § 96 Abs. 1 Z 2 und Abs. 5, § 96a Abs. 1 und 4, § 142a samt Überschrift, § 197 Abs. 3 und die Anlage 1 Z 2.1. und Z 2.2. lit. b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006 mit 1. Jänner 2006.
- 8.⁵ §§ 5, 96a Abs. 1 und 4 und § 197b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 2/2008 mit 1. September 2007,
- 9.⁵ § 11 Abs. 4 Z 2, § 15 Abs. 2, § 42 Abs. 4 und § 66 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2008 mit 1. Juli 2008,
- 10.⁵ § 4 Abs. 1 Z 1, §§ 50, 51 Abs. 1 bis 5, §§ 59, 70 Abs. 3 und 6, § 81 Abs. 7, § 95 Abs. 2 Z 2, § 96 Abs. 1 Z 1 und 3, § 96 Abs. 4 Z 2, §§ 96b, 113 Abs. 3 Z 2 und 5 lit. b, § 121 Z 1, § 125 Abs. 1, § 130 Abs. 1, 2, 3 Z 1 lit. a und Abs. 3 Z 2, §§ 161a, 189, 197 Abs. 3, § 197b und Anlage 1 Z 1.1. und 2.1. in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008 mit 1. Jänner 2009,
- 11.⁶ in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009
- a) § 4 Abs. 1a mit 1. Jänner 2008,
 - b) § 58 Abs. 1 und § 81 Abs. 3 mit 1. Jänner 2009,
 - c) § 5 Abs. 1, § 87 Abs. 5, § 93 Abs. 2 Z 2, § 96 Abs. 9, § 112 Abs. 1, die Überschrift zu § 114, § 114 Abs. 1, § 116 Abs. 1, § 118 Abs. 1, 2 und 4, § 118a, § 119 Abs. 1a, § 120 Abs. 1, § 197 Abs. 3, § 197b Abs. 2 und die Anlage 1 Z 1.1. lit. b, Z 1.2. und Z 2.5. lit. b mit 1. Jänner 2010; gleichzeitig treten § 82 Abs. 3, § 114 Abs. 3 und die Anlage 1 Z 2.3. außer Kraft. Die Bestelldauer der oder des gemäß § 116 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 zu bestellenden Vorsitzenden und ihrer oder seiner Stellvertreterinnen oder Stellvertreter beginnt erst mit Ablauf der Bestelldauer der oder des im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Bestimmung bestellten Vorsitzenden bzw. Stellvertreterinnen oder Stellvertreter,
- 12.⁷ in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010
- a) § 1 Abs. 3, § 4 Abs. 1a, § 10 Abs. 1, § 30 Abs. 2, 3, 4 und 7, § 41 Abs. 5, § 45 Abs. 1 erster Satz, §§ 45a, 58 Abs. 2, §§ 74, 89 Abs. 2, die Überschrift zu § 95, § 95 Abs. 1 und 5, § 96 Abs. 10, § 96a Abs. 5, § 107 Abs. 6, §§ 108, 118 Abs. 3 bis 6, § 119 Abs. 3, §§ 124, 197 Abs. 3 und § 197b Abs. 2 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten,
 - b) § 143 Abs. 2 mit 1. Jänner 2010,
 - c) § 81 Abs. 1 Z 2, § 85 zweiter und dritter Satz und § 189 Abs. 3 mit 1. Jänner 2011,
- 13.^{7A} in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011
- a) § 38 Abs. 3 Z 3 und § 70 Abs. 4 Z 3 mit 1. Jänner 2011,
 - b) § 4 Abs. 1a, § 5 Abs. 1 und § 197b Abs. 2 mit 1. Juni 2011,
 - c) § 62 Abs. 6, § 81 Abs. 1, §§ 85, 95a, 189 Abs. 4, § 197 Abs. 3, § 197b Abs. 6 und die Anlage 1 Z 2.5. und 7.5. mit 1. Jänner 2012,
- 14.^{7B} in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012
- a) § 172 Abs. 1 und 3 mit 1. Jänner 2012,
 - b) § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 5 Abs. 1 und 4, § 21 Abs. 1 Z 5, Abs. 3a, 3b, 4 und 4a, § 44 Abs. 2, § 67 Abs. 5, §§ 67a, 73 Abs. 3 bis 5, § 75 Abs. 3 und 4, § 116 Abs. 1 und 4, § 120 Abs. 1, § 123 Abs. 1 bis 3, § 128 Abs. 3, 3a und 4, § 139 Abs. 2, die Überschrift zu § 140, § 140 Abs. 1 bis 3, 5 und 13, §§ 145, 148, 178 Abs. 3 Z 2, §§ 194d und 197 Abs. 3 und § 197b Abs. 2 mit 1. Jänner 2013; gleichzeitig entfällt § 4 Abs. 1a,
- 15.¹⁰ das Inhaltsverzeichnis, § 18 Abs. 6, § 20 Z 2, § 21 Abs. 1, § 58 Abs. 1, § 59 Abs. 5, § 68 Abs. 3, § 81 Abs. 1 und 3, § 92 Abs. 2, §§ 93, 95 Abs. 2, § 95a Abs. 1 und 2, § 96 Abs. 1, 4 und 10, § 113 Abs. 3, § 114 Abs. 2, § 115 Z 2, die Überschrift zu § 118, § 118 Abs. 1, 2, 3, 4, 5 und 6, § 119 Abs. 1 und 3, § 120 Abs. 1 und 3, § 128 Abs. 1, 3, 3a, 4, 4a und 5, § 130 Abs. 3, § 132 Abs. 4, § 139 Abs. 2, § 142 Abs. 2, § 143 Abs. 1, §§ 146, 148 Abs. 1, der 10. Abschnitt des 1. Hauptstücks, §§ 190, 194a Abs. 1 und § 197b Abs. 2 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 mit 1. Jänner 2014; gleichzeitig treten § 21 Abs. 1 Z 6, § 39 Abs. 7, §§ 82, 105 Abs. 6, § 115 Z 3, §§ 117, 128 Abs. 2 und 6, §§ 135, 142 Abs. 3, § 143 Abs. 4, §§ 181, 192 und Anlage 2 außer Kraft,
- 16.¹³ in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014
- a) § 194a Abs. 1 mit 2. August 2004,
 - b) § 1 Abs. 3, § 15 Abs. 3a, § 21 Abs. 1 Z 3a, § 21 Abs. 1 Z 6, §§ 88, 120 Abs. 3 Z 2¹⁴ und

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

- § 128 Abs. 1 Z 2 mit 1. Jänner 2014,
- c) das Inhaltsverzeichnis, § 18 Abs. 4, § 20 Z 2 lit. b, §§ 23a, 34 Abs. 4, § 38 Abs. 3 Z 1, § 47 Abs. 1, § 51 Abs. 3, § 63 Abs. 3, § 64 Abs. 2, §§ 64a, 70 Abs. 4 Z 1, § 95 Abs. 1 Z 2 und 3, § 95 Abs. 1a, 2 und 3, § 96 Abs. 3, § 121 Z 1, § 128 Abs. 5, die Überschrift zu § 142a, § 142a Abs. 3, § 152a Abs. 2, § 152c Z 2, § 161 Abs. 1 und 3, § 197 Abs. 3, §§ 197a und 197b Abs. 1, die Überschrift zu § 199 und Z 2.5 lit. c, Z 3.3 lit. c und Z 6 bis 10 der Anlage 1 mit 1. Jänner 2015,
- 17.¹⁵ in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015
- a) § 199 Abs. 2 Z 16 lit. b mit 1. Jänner 2014,
- b) die §§ 88, 95a und 192 betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis, § 12 Abs. 2, § 21 Abs. 4 Z 2, § 59 Abs. 9 Z 1, § 70 Abs. 4 Z 2, § 81 Abs. 1 und 6, die Überschrift zu § 88, §§ 95a, 97 Abs. 1 Z 1 und Abs. 3, § 118a Abs. 4, § 125 Abs. 2, § 189 Abs. 4, §§ 192, 197 Abs. 3 und Anlage 1 Z 1.1. lit. b und Z 1.1a. mit 1. November 2015; gleichzeitig entfällt § 10 Abs. 3 Z 2.
- 18.¹⁶ in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 29 das Inhaltsverzeichnis und § 4 Abs. 1a, § 21 Abs. 3b Z 2 und Abs. 4, § 39 Abs. 5, § 75 Abs. 4, § 81 Abs. 6, § 96a Abs. 5, § 121 Z 1, § 134 Abs. 3, § 140 Abs. 1, die Überschrift zu § 142a, § 142a Abs. 1 und 2, § 143 Abs. 4 und 5 und § 197 Abs. 3 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag; gleichzeitig treten §§ 5 und 197b Abs. 1 außer Kraft,
- 19.¹⁸ § 20 Z 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 44/2018 mit 1. Jänner 2019,
- 20.¹⁹ in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018
- a) § 10 Abs. 1 und § 74 Abs. 2 mit 25. Mai 2018,
- b) § 96a Abs. 4 und § 197 Abs. 3 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag,
- c) das Inhaltsverzeichnis und der 2. Abschnitt am 1. Jänner 2019.
- (2a)¹¹ (Verfassungsbestimmung) § 119 Abs. 2 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.
- (3)⁷ §§ 16 und 16a samt Überschriften treten mit Ablauf des 1. November 2020 außer Kraft.
- (4)⁸ Anträge gemäß § 96b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008 können bereits von dem der Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt folgenden Tag an eingebracht werden. Bescheide gemäß § 96b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008 können vor dessen In-Kraft-Treten erlassen werden, sie dürfen jedoch frühestens mit 1. Jänner 2009 Rechtswirkungen entfalten.
- (5)¹⁷ § 195a zweiter Satz entfällt am 25. Mai 2018.
- (6) Das Inhaltsverzeichnis, §§ 37a, 51 Abs. 3a und § 84 Abs. 3 sowie der 3. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 37a und der 3. Abschnitt treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft. § 51 Abs. 3a und § 84 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit Ablauf des 30. April 2021 außer Kraft.
- (7)²¹ § 37a und der 3. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft. § 37a Abs. 6 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft. Der 3. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 sowie der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft. § 51 Abs. 3a und § 84 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 treten mit 1. Mai 2021 in Kraft und mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft.
- (8)²² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2021 treten in Kraft:
1. § 95a Abs. 1, 2 und 3 in der Fassung der Z 1, § 96 Abs. 4 Z 2, § 96b Abs. 6 Z 1 sowie § 197 Abs. 3 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag,
2. § 95a Abs. 2 in der Fassung der Z 2 mit 1. Jänner 2019.
- (9)²³ Der 3. Abschnitt sowie der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft.
- (10)²⁴ § 67a und § 197b Abs. 7 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.
- (11) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022 treten in Kraft:
1. § 6 Abs. 1, § 197 Abs. 3 und § 197b mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag,
2. § 50 Z 2 lit. c, § 51 Abs. 3 Z 2, § 58 Abs. 1, 2 und 4, § 59 Abs. 2, 3, 6 und 9 mit dem auf die Kundmachung folgenden Kalenderquartalsbeginn²⁶; gleichzeitig entfällt § 58 Abs. 3.
- (12)²⁷ Das Inhaltsverzeichnis sowie § 4 Abs. 1, §§ 6a und 11 Abs. 5 bis 7, § 24 Abs. 1, § 37a Abs. 3a, § 56 Abs. 2, § 62 Abs. 2, 3 und 6, § 64a Abs. 1, § 96 Abs. 1 und 10, § 98a, der 7a. Abschnitt samt Überschrift, § 197b Abs. 9 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 treten mit dem der Kund-

machung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfällt § 59 Abs. 5.

- ¹ In der Fassung der Z. 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999 und Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 (Entfall des 2. und 3. Satzes im vormaligen Abs. 2 Z 2)
- ² Ziffer angefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 5/2005 mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2004.
- ³ Angefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005
- ⁴ Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006 (unter Ersatz des Punktes in der Z. 6 durch einen Beistrich)
- ⁵ I.d.F. der Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008.
- ⁶ Angefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009
- ⁷ I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/2010
- ^{7A} Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011.
- ^{7B} Angefügt gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2012
- ⁸ Absatzbezeichnung geändert gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006 (vormals Z 7 des Absatz 2; diese Ziffer war gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 34/2005 angefügt worden).
- ⁹ Angefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008.
- ¹⁰ Angefügt gem. Z 65 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)
- ¹¹ Eingefügt gem. Z 66 des Gesetzes LGBl. Nr. 58/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)
- ¹² Überschrift i.d.F. gem. Z 36 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015
- ¹³ Angefügt gem. Z 37 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015
- ¹⁴ Zitat „§§ 88, 120 Abs. 3 Z 2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. 1. 2014)
- ¹⁵ Angefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).
- ¹⁶ Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 29 mit Wirksamkeit vom 25.5.2017
- ¹⁷ Angefügt gem. Art. 15 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 40/2018.
- ¹⁸ Angefügt gem. Art. 6 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 44/2018.
- ¹⁹ Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2018.
- ²⁰ Eingefügt gem. Art. 32 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020.
- ²¹ Angefügt gem. Art. 25 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020
- ²² Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021).
- ²³ Angefügt gem. Art. 3 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021
- ²⁴ Angefügt gem. Art. 3 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022.
- ²⁵ Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2022.
- ²⁶ Das ist der 1.1.2023.
- ²⁷ Angefügt gem. Art. 1 Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023.

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

Anlage 1

(zu § 4 Abs. 3 und § 13 Abs. 1)

Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse

Die Beamten haben neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen (§ 4 Abs. 1 und 2) folgende besondere Ernennungserfordernisse und folgende Definitivstellungserfordernisse zu erfüllen:

1. VERWENDUNGSGRUPPE A

(Höherer Dienst)

Ernennungserfordernisse:

Allgemeine Bestimmungen

1.1.¹ Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Hochschulbildung. Diese ist nachzuweisen durch:

a) den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 oder

b)² den Erwerb eines akademischen Grades gemäß § 6 Abs. 2³ des Fachhochschul-Studiengesetzes aufgrund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges.

¹ In der Fassung der Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr.84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² I.d.F. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 - zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010 - (Entfall der Wortfolge „, soweit dieser nicht Ernennungserfordernis einer anderen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe ist“ nach dem Wort „Diplomstudienganges“

1.1a.⁴ Das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.1. wird in jenen Verwendungen, für die nicht ausdrücklich der Erwerb eines akademischen Grades gemäß Z 1.1. lit. a oder b vorgesehen ist, auch durch den Erwerb eines einschlägigen Bachelorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 oder gemäß § 6 des Fachhochschul-Studiengesetzes erfüllt.“

1.2.¹ Das Ernennungserfordernis des Abschlusses eines Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften wird durch die erfolgreiche Absolvierung eines vom Bundeskanzleramt² veranstalteten Aufstiegsurses ersetzt.

¹ In der Fassung des Art. I Z 16 Gesetzes LGBl. Nr. 30/2003; diese Bestimmung tritt gem. dessen Art. II am 1. Juli 2003 in Kraft

² Wortfolge „vom Bundeskanzleramt“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

³ Zitat „§ 6 Abs. 2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁴ Eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

Sonderbestimmungen für einzelne Verwendungen

1.3. Zusätzlich zum Erfordernis der Z 1.1

für die Verwendung	Erfordernis
a) als Apotheker	die erfolgreiche Ablegung der Prüfung für den Apothekerberuf
b) als Leiter von Apotheken	zusätzlich zu lit. a die Berechtigung zur Leitung einer öffentlichen Apotheke;
c) als Arzt	die Berechtigung zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes

1.4. Eine Nachsicht von den in Z 1.3 lit. a bis c angeführten Ernennungserfordernissen ist ausgeschlossen.

Definitivstellungserfordernisse:

1.5. Für alle Verwendungen (ausgenommen Ärzte an Krankenanstalten und Apotheker) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A.

2. VERWENDUNGSGRUPPE B

(Gehobener Dienst)

Ernennungserfordernisse:

Allgemeine Bestimmungen

2.1.¹ Die erfolgreiche Ablegung der Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung an einer höheren

Schule. Als Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung gilt auch das Diplom einer Akademie für Sozialarbeit. Die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung wird ersetzt

a) durch ein abgeschlossenes ordentliches Universitätsstudium gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 oder

b) durch den Abschluss der für einen Fachhochschul-Studiengang vorgeschriebenen Studien und Prüfungen im Sinne des § 5 des Bundesgesetzes über Fachhochschul-Studiengänge.

2.2. Das Erfordernis der Z 2.1 wird durch die gemeinsame Erfüllung aller folgenden Voraussetzungen ersetzt:

a) Lehrabschluss nach dem Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969,

b) erfolgreicher Abschluß einer mindestens zweijährigen² Ausbildung an einer Fachakademie, die bei einer Einrichtung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts geführt wird, und

c) erfolgreiche Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungs-gesetz, BGBl. Nr. 292/1985.

2.3.** Das Erfordernis der Z 2.1 wird durch die erfolgreiche Ablegung der Beamten-Aufstiegsprüfung ersetzt, wenn der Beamte außerdem nach der Vollendung des 18. Lebensjahres acht Jahre in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt hat. Die Beamten- Aufstiegsprüfung hat folgende Fächer zu umfassen:

a) Pflichtfächer (im vollen Umfang des Lehrplanes eines naturwissenschaftlichen Realgymnasiums):

aa) Deutsch,

bb) Geschichte und Sozialkunde,

cc) Geographie und Wirtschaftskunde und

b) nach Wahl des Kandidaten zwei der folgenden Fächer im Umfang des Lehrplanes eines Realgymnasiums bis einschließlich zur 6. Klasse, davon jedenfalls eines der in sublit. aa bis cc angeführten Fächer:

aa) Fremdsprache,

bb) eine weitere Fremdsprache,

cc) Mathematik,

dd) Physik,

ee) Chemie,

ff) Naturgeschichte.

Die geforderten Kenntnisse sind durch staatsgültige Zeugnisse auf Grund schulrechtlicher Vorschriften nachzuweisen. Wenn diese Zeugnisse auf Grund von Externistenprüfungen erworben werden, sind sie nur dann für die Beamten-Aufstiegsprüfung anzuerkennen, wenn in den Fächern Deutsch, Mathematik und Fremdsprache (weitere Fremdsprache) eine schriftliche und mündliche Prüfung abgelegt wurde.

** Die Z 2.3. entfällt gem. Z 25 des des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 und tritt gem. § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c zweiter Halbsatz mit 1. Jänner 2010 außer Kraft. Auf Beamtinnen und Beamte, die vor dem 1. Jänner 2010 ein staatsgültiges Zeugnis über mindestens ein Fach gemäß Anlage 1 Z 2.3. in der bis zum 31. Dezember 2009 gültigen Fassung erworben haben, ist jedoch Anlage 1 Z 2.3. in der bis zum 31. Dezember 2009 gültigen Fassung bis zum 31. Dezember 2013 weiterhin anzuwenden (s. § 194c).

2.4.³ Das Erfordernis der Z 2.1 wird durch die erfolgreiche Ablegung der Berufsreifeprüfung nach dem Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung, BGBl. I Nr. 68/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 21/1998, ersetzt.

¹ In der Fassung der Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2008. Diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 26 - nunmehr § 199 Abs. 2 Z 10 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Wort „zweijährigen“ ersatzweise (unter Entfall des Zitates „nach § 18 Abs. 1 Z 5 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194“) eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 24/2006; gem. dessen Z 18 (d.i. der nunmehrige § 199 Abs. 2 Z 7) tritt diese Gesetzesfassung mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

³ Eingefügt gemäß Z. 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/1999

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

Sonderbestimmungen für einzelne Verwendungen

2.5

für die Verwendung	Erfordernis
a) im medizinisch-technischen Dienst	zusätzlich zu den Erfordernissen der Z 2.1 die Erfüllung der Voraussetzungen zur Ausübung des Gehobenen medizinisch-technischen Dienstes nach dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 102/1961, oder nach dem Gesetz über die Regelung des gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl. Nr. 460/1992
b) ¹ im sozialen Beratungsdienst	das Erfordernis der Z 2.1 wird ersetzt durch die Absolvierung einer früheren Lehranstalt für gehobene Sozialberufe
c) ² im Gehobenen Sozialdienst	zusätzlich zu den Erfordernissen der Z 2.1. die Erfüllung der Voraussetzungen zur Ausübung des Gehobenen Sozialdienstes nach § 7 Abs. 4 des Burgenländischen Kinder- und Jugendhilfegesetzes ³

¹ I.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009 (zufolge § 199 Abs. 2 Z 11 lit.c mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

² Angefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012).

³ Angefügt gem. Z 38 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

Definitivstellungserfordernis:

2.6. Für alle Verwendungen (ausgenommen medizinisch-technischer Dienst) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B.

3. VERWENDUNGSGRUPPE C

(Fachdienst)

Ernennungserfordernisse:

Allgemeine Bestimmungen

3.1.

- a) Eine nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienst einer inländischen Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband zurückgelegte Verwendung von vier Jahren, die mindestens dem Mittleren Dienst entspricht, und
- b) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe C.

3.2. Die Ernennungserfordernisse der Z 3.1 werden durch die gemeinsame Erfüllung aller folgenden Voraussetzungen ersetzt:

- a) Lehrabschluß nach dem Berufsausbildungsgesetz,
- b) erfolgreiche Ablegung der Meisterprüfung oder der Werkmeisterprüfung und
- c) erfolgreicher Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe C.

3.3. Ist die Erlernung eines Lehrberufes gefordert, so ist diese nachzuweisen

- a) nach den Bestimmungen oder den Übergangsbestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969,
- b) in der Land- und Forstwirtschaft durch die Erwerbung der Berufsbezeichnung eines Facharbeiters oder, wenn in dem betreffenden Zweig der Landwirtschaft eine solche Berufsbezeichnung nicht erworben werden kann, durch die Erwerbung der Berufsbezeichnung eines Gehilfen oder
- c)¹ durch den erfolgreichen Abschluss einer Grundausbildung für den handwerklichen Dienst oder durch die erfolgreiche Ablegung der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung.

¹ I.d.F. gem. Z 39 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

Sonderbestimmungen für einzelne
Verwendungen

3.4. Zusätzlich zu den Erfordernissen der Z 3.1 :

für die Verwendung	Erfordernis
a) als Straßenmeister	die erfolgreiche Absolvierung einer Fachschule bau- oder maschinentechnischer Richtung und die Berechtigung zur Führung von Kraftwagen; das Erfordernis der Absolvierung einer Fachschule wird ersetzt durch die Erlernung eines Lehrberufes, in dem Arbeiten ausgeführt werden, die für den Straßenbau- und Straßenerhaltungsdienst von besonderer Bedeutung sind, und eine zusätzliche vierjährige Verwendung im Straßenbau- und Straßenerhaltungsdienst einer Gebietskörperschaft in einer Verwendung, die zumindest dem Mittleren Dienst entspricht;
b) im technischen Dienst	der in Z 3.1 angeführte vierjährige Zeitraum wird bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren durch die Zeit des erfolgreichen Besuches einer einschlägigen mittleren berufsbildenden Lehranstalt ersetzt.

4. VERWENDUNGSGRUPPE D (Mittlerer Dienst)

Ernennungserfordernisse:

Allgemeine Bestimmungen

4.1. Die für den Dienst in dieser Verwendungsgruppe erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten beziehungsweise Fertigkeiten.

4.2. Auf den für einzelne Verwendungen geforderten Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes ist Z 3.3 anzuwenden.

Sonderbestimmungen für einzelne Verwendungen

4.3.

für die Verwendung	Erfordernis
a) im fachlichen Hilfsdienst höherer Art	eine nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegte vierjährige Dienstleistung bei einer inländischen Gebietskörperschaft in einer entsprechenden fachlichen Verwendung des Hilfsdienstes und der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D
b) im Sanitätshilfsdienst	die Berechtigung zur Ausübung von Tätigkeiten des Sanitätshilfsdienstes nach dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 102/1961

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

Definitivstellungserfordernisse:

4.4. Für alle Verwendungen (ausgenommen die unter Z 4.3. lit. a und b angeführten Verwendungen) der erfolgreiche Abschluß der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D.

5. VERWENDUNGSGRUPPE E (Hilfsdienst)

Ernennungserfordernisse:

Eignung für die vorgesehene Verwendung.

6.¹ VERWENDUNGSGRUPPE P1

Ernennungserfordernisse:

6.1. Erlernung eines Lehrberufes, der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für den handwerklichen Dienst und die Verwendung als Partieführerin oder Partieführer.

6.2. Die Tätigkeit als Partieführerin oder Partieführer im Sinne der Z 6.1. umfasst die Beaufsichtigung und Leitung einer Bedienstetengruppe, der Facharbeiterinnen oder Facharbeiter angehören.

6.3. Auf den geforderten Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes ist Z 3.3. lit. a oder lit. b anzuwenden.

6.4. Für Landesbeamtinnen oder Landesbeamte, die am 31. Dezember 2014 der Verwendungsgruppe P1 angehörten, wird das Erfordernis der Z 6.1. durch die Erlernung eines Lehrberufes und die Verwendung im erlernten Lehrberuf als Partieführerin oder Partieführer ersetzt. Auf den geforderten Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes ist Z 3.3. anzuwenden.

7.¹ VERWENDUNGSGRUPPE P2

Ernennungserfordernisse:

7.1. Erlernung eines Lehrberufes und

- a) erfolgreiche Ablegung der Meisterprüfung im erlernten Lehrberuf sowie Verwendung im erlernten Lehrberuf oder
- b) Verwendung als Vorarbeiterin oder Vorarbeiter oder
- c) zehnjährige Verwendung im erlernten Lehrberuf in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, wenn der Lehrberuf gemäß Z 3.3. lit. a oder b erlernt wurde, sowie weiterhin Verwendung im erlernten Lehrberuf oder
- d) fünfzehnjährige Verwendung im handwerklichen Dienst in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, wenn der Lehrberuf gemäß Z 3.3. lit. a oder b erlernt wurde, und der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für den handwerklichen Dienst.

7.2.

- a) Zwanzigjährige Verwendung im handwerklichen Dienst in P3 in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für den handwerklichen Dienst oder
- b) dreißigjährige Verwendung im handwerklichen Dienst in P3 in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft.

7.3. Die Tätigkeit als Vorarbeiterin oder Vorarbeiter im Sinne der Z 7.1. lit. b umfasst die Überwachung der Tätigkeit anderer Arbeiterinnen oder Arbeiter.

7.4. Auf den in Z 7.1. lit. b geforderten Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes ist Z 3.3. anzuwenden.

Sonderbestimmungen für einzelne Verwendungen

7.5. Für Kraftwagenlenkerinnen und Kraftwagenlenker einer im § 6 des Bezügegesetzes, im Art. 17 Abs. 3, im Art. 51 oder im Art. 73 Abs. 1 des Landes-Verfassungsgesetzes, LGBl. Nr. 42/1981, ange-

fürten Person, die zusätzlich mit der Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben betraut sind, an Stelle der Erfordernisse der Z 7.1.

- a) das in Z 8.3. lit. b angeführte Erfordernis und
- b) der Nachweis der Ausbildung in der Wahrnehmung der für die Ausübung des Dienstes erforderlichen Sicherheitsaufgaben.

7.6. Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer im Sinne der Z 8.5. und 8.6. erfüllen die Voraussetzungen der Z 7.1. lit. c auch dann, wenn die bei einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegte zehnjährige Verwendung als Berufskraftfahrerin oder Berufskraftfahrer für in Z 8.6. angeführte Kraftfahrzeuge zur Gänze oder teilweise vor der Erfüllung der in Z 8.5. lit. b angeführten Erfordernisse liegt.

7.7. Bei Kraftfahrerinnen oder Kraftfahrern, die seit 1. Jänner 1995 in einem Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehen und am 1. Jänner 1995 als Berufskraftfahrerinnen oder Berufskraftfahrer verwendet wurden, werden die Erfordernisse der Z 7.1. lit. c und Z 8.5. lit. b durch eine bei einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegte fünfzehnjährige Verwendung als Berufskraftfahrerin oder Berufskraftfahrer gemäß Z 8.6. ersetzt, wenn diese Verwendung nach wie vor gegeben ist und die Beamtin oder der Beamte die erfolgreiche Ablegung einer Prüfung über ihr oder sein Arbeitsgebiet nachweist (Berufskraftfahrerprüfung). Zu dieser Prüfung sind auf Antrag Beamtinnen und Beamte zuzulassen, die mindestens fünf Jahre erfolgreich als Berufskraftfahrerinnen oder Berufskraftfahrer verwendet worden sind. Auf die Durchführung der Prüfung sind die §§ 28 bis 35 sinngemäß anzuwenden.

7.8. Bei Kraftfahrerinnen oder Kraftfahrern, die spätestens am 1. September 1994 die Lehre zum Lehrberuf „Kraftfahrzeugmechaniker“ oder zum Lehrberuf „Landmaschinenmechaniker“ begonnen haben und diese Lehre spätestens am 1. September 1999 erfolgreich abgeschlossen haben, werden die Erfordernisse der Z 7.1. lit. c und der Z 8.5. lit. b durch eine bei einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegte zwölfjährige Verwendung als Berufskraftfahrerin oder Berufskraftfahrer gemäß Z 8.6. ersetzt, wenn die Beamtin oder der Beamte die erfolgreiche Ablegung der Berufskraftfahrerprüfung nachweist und diese Verwendung nach wie vor gegeben ist. Z 7.7. zweiter und dritter Satz ist anzuwenden.

8.¹ VERWENDUNGSGRUPPE P3

Ernennungserfordernisse:

Allgemeine Bestimmungen

8.1. Erlernung eines Lehrberufes und Verwendung im handwerklichen Dienst mit Ausnahme der Verwendungen, die der Verwendungsgruppe P5 zuzuordnen sind.

8.2. Auf den geforderten Nachweis der Erlernung eines Lehrberufes ist Z 3.3. anzuwenden.

8.3. An Stelle der Erfordernisse der Z 8.1. die Verwendung als

- a) Führer oder Führer von Spezialfahrzeugen (Schaufellader, Bagger, Arbeitsraupe, motorisierter Schneepflug, Schneefräse, Straßenwalze usw.) und die hierfür erforderliche Berechtigung,
- b) Kraftwagenlenkerin oder Kraftwagenlenker im überwiegenden Ausmaß, wenn hierfür zumindest die Berechtigung zur Führung eines Personenkraftwagens erforderlich ist,
- c) dreißigjährige Verwendung in einem Bereich im handwerklichen Dienst in der Verwendungsgruppe P4 in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft.

8.4. Inwieweit das Führen anderer als der in der Z 8.3. lit. a ausdrücklich angeführten Spezialfahrzeuge dieser Bestimmung zuzuordnen ist, ist von der Dienstbehörde festzustellen.

8.5. Die Erlernung des Lehrberufes „Berufskraftfahrer“ im Sinne der Z 8.1. ist nachzuweisen:

- a) durch den Erwerb des Führerscheins der Führerscheinklasse C und zusätzlich
- b) durch die Ablegung der Lehrabschlussprüfung für Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer oder durch die Zusatzprüfung gemäß Art. III § 10 der Verordnung über den Ausbildungsversuch für den Lehrberuf Berufskraftfahrer, BGBl. Nr. 396/1987.

8.6. Die Tätigkeit im erlernten Lehrberuf „Berufskraftfahrer“ ist durch die Verwendung als Berufskraftfahrerin oder Berufskraftfahrer

- a) Kraftfahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7 500 kg oder

LANDESBEAMTEN - DIENSTRECHTSGESETZ

b) Spezialfahrzeuge gemäß Z 8.3. lit. a oder Z 8.4. nachzuweisen.

9.¹ VERWENDUNGSGRUPPE P4

Ernennungserfordernisse:

Fähigkeit zur Ausübung von handwerklichen Tätigkeiten, für die eine über die bloße Einweisung am Arbeitsplatz hinausgehende Anlernzeit erforderlich ist, und dauernde Verwendung auf diesem Gebiet.

10.¹ VERWENDUNGSGRUPPE P5

Ernennungserfordernisse:

Eignung für die vorgesehene Verwendung als Reinigungskraft oder als ungelernnte Arbeiterin oder ungelernerter Arbeiter.

¹ I.d.F. gem. Z 40 des Gesetzes LGBl.Nr. 54/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

11. VERWENDUNGSGRUPPEN LPA, L 1

L 2a2, L 2a1 , L 2b1 , L3

Die für Bundeslehrer geltenden Ernennungserfordernisse (Z 22 bis 27 der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl.Nr. 333) sind auf die Landesbeamten sinngemäß anzuwenden.

Anlage 2

(Entf. gem. Z 58 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2013 (mit Wirksamkeit vom 1. 1.2014)

AUSBILDUNGSVERORDNUNG HANDWERKLICHER DIENST (2200/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 19. Mai 2015 über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppen P1 und P2, die Entlohnungsgruppen p1 und p2, und für die Facharbeiter-Aufstiegsausbildung (Ausbildungsverordnung Handwerklicher Dienst - AusbVOHandwD), LGBl. Nr. 29/2015

Auf Grund der §§ 24 bis 36 des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2014, und des § 9 Abs. 1 des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2015, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung regelt die Grundausbildung für die Landesbediensteten der Verwendungsgruppen P1 und P2 und der Entlohnungsgruppen p1 und p2 für die nach der Anlage 1 zum LBDG 1997 oder nach § 23 Abs. 1 Bgld. LVBG 2013 der erfolgreiche Abschluss einer Grundausbildung als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis oder als Einstufungsvoraussetzung vorgesehen ist.

(2) Diese Verordnung regelt weiters die in Z 3.3. lit. c der Anlage 1 zum LBDG 1997 vorgesehene Grundausbildung, die als Ersatz für die Erlernung eines Lehrberufes vorgeschrieben ist (Facharbeiter-Aufstiegsausbildung).

§ 2

Aufbau der Grundausbildung

Die Grundausbildung erfolgt durch praktische Verwendung (Schulung am Arbeitsplatz), durch Selbststudium, durch einen Ausbildungslehrgang oder durch eine Verbindung dieser Ausbildungsarten.

2. Abschnitt Ausbildung

§ 3

Gegenstände des Ausbildungslehrganges

1. Grundzüge der Bundes- und Landesverfassung und der Behördenorganisation	für alle Verwendungen
2. Grundzüge des Dienst-, Besoldungs- und Personalvertretungsrechts der Landesbediensteten	
3. Unfallverhütung	
4. Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	
5. Umweltschutz	
6. Leistungsdokumentation und Kostenrechnung	
7. Verkehrstechnik, Baustellenabsicherung	für den Bau- und Erhaltungsdienst (Straßen, Güterwege und Wasserbau)
8. Planung von Straßen	
9. Ausbau und betriebliche Erhaltung von Straßen und wasserbaulichen Anlagen	
10. Fahrzeug- und Gerätetechnik, Ladegutsicherung	

(1) Für die nachstehend angeführten Gegenstände sind Ausbildungslehrgänge einzurichten:

(2) Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission hat je nach Verwendung der oder des Bediensteten festzulegen, auf welche der in Abs. 1 und in der Anlage zu § 8 Abs. 2 angeführten Gegenstände sich die Grundausbildung zu erstrecken hat.

§ 4

Zulassung zum Ausbildungslehrgang

(1) Die Bediensteten werden von der Landesregierung auf Antrag und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 26 Abs. 1 und 2 LBDG 1997 dem Ausbildungslehrgang zugewiesen.

(2) Im Rahmen der Facharbeiter-Aufstiegsausbildung sind Bedienstete zum Ausbildungslehrgang zuzulassen, die - bezogen auf den Zeitpunkt der Dienstprüfung - die einschlägige Tätigkeit bereits durch einen Zeitraum ausgeübt haben, der der Dauer der Lehrzeit für den betreffenden Lehrberuf entspricht.

(3) Hat eine Bedienstete oder ein Bediensteter mehr als die Hälfte des für sie oder ihn vorgesehenen Ausbildungslehrganges versäumt, so ist die Zuweisung (Zulassung) zum Lehrgang zu widerrufen.

§ 5

Selbststudium und praktische Verwendung

(1) In jenen Gegenständen, die im § 3 Abs. 1 nicht angeführt sind, erfolgt die Ausbildung durch Selbststudium und durch praktische Verwendung (Schulung) am Arbeitsplatz.

(2) Sind in einem solchen Gegenstand genügend Kandidatinnen oder Kandidaten vorhanden, kann eine gemeinsame lehrgangsmäßige Ausbildung durchgeführt werden.

3. Abschnitt Prüfung

§ 6

Allgemeines

Die erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung ist durch die erfolgreiche Ablegung der Dienstprüfung nachzuweisen. Die erfolgreiche Absolvierung der Facharbeiter-Aufstiegsausbildung ist durch die erfolgreiche Ablegung der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung nachzuweisen.

§ 7

Zulassung und Form

(1) Die Zulassung zur Dienstprüfung erfolgt in jenen Fällen, in denen der Dienstprüfung oder zumindest einer Teilprüfung ein Ausbildungslehrgang vorangeht, von Amts wegen durch die Landesregierung. In allen übrigen Fällen erfolgt die Zulassung durch die Landesregierung auf Antrag der oder des Bediensteten, die Zulassung zur Facharbeiter-Aufstiegsprüfung jedoch nur bei Erfüllung des Erfordernisses des § 4 Abs. 2.

(2) Die Dienstprüfung besteht aus mündlichen oder schriftlichen Teilprüfungen, die zu Teilprüfungsfächern zusammengefasst werden (§ 8). Jedes Teilprüfungsfach ist als Einzelprüfung (§ 35 Abs. 2 LBDG 1997) abzulegen. Die Entscheidung, ob die Teilprüfung mündlich oder schriftlich abzulegen ist, trifft die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission. § 9 Abs. 2 zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Vorbereitung der mündlichen oder schriftlichen Teilprüfungen und die Auswertung der Prüfungsergebnisse erfolgt durch Einzelprüferinnen oder Einzelprüfer des Senates im Sinne des § 11.

(4) Die Dienstprüfung gilt als erfolgreich abgelegt, wenn alle für die jeweilige Verwendung vor-

AUSBILDUNGSVERORDNUNG HANDWERKLICHER DIENST

geschriebenen mündlichen oder schriftlichen Teilprüfungen und eine allfällige praktische Prüfung bestanden worden sind. Ein nicht bestandenes Teilprüfungsfach kann zweimal wiederholt werden.

§ 8

Mündliche oder schriftliche Teilprüfungen

(1) Die mündlichen oder schriftlichen Teilprüfungen umfassen die gemäß § 3 Abs. 1 für die betreffende Verwendung vorgesehenen Gegenstände mit Ausnahme der in § 3 Abs. 1 Z 4, 5, 6 und 10 angeführten Gegenstände. Das Teilprüfungsfach I umfasst die Gegenstände des § 3 Abs. 1 Z 1 und 2. Das Teilprüfungsfach II umfasst die Gegenstände des § 3 Abs. 1 Z 3 und 7. Das Teilprüfungsfach III umfasst die Gegenstände des § 3 Abs. 1 Z 8 und 9.

(2) Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission hat außerdem für alle Verwendungen - außer den Bau- und Erhaltungsdienst (Straßen, Güterwege und Wasserbau) - einen weiteren, in der Anlage zu dieser Verordnung angeführten Gegenstand zum mündlichen oder schriftlichen Teilprüfungsfach zu bestimmen. Bei der Auswahl des Gegenstandes ist auf die Verwendung der oder des Bediensteten Bedacht zu nehmen.

§ 9

Praktische Prüfung

(1) Im Bau- und Erhaltungsdienst (Straßen, Güterwege und Wasserbau) ist eine praktische Prüfung als Teilprüfungsfach im Gegenstand Fahrzeug- und Gerätetechnik, Ladegutsicherung, abzulegen.

(2) Ob in anderen von Abs. 1 nicht erfassten Verwendungen in jenem Gegenstand, der gemäß § 8 Abs. 2 für die mündliche oder schriftliche Teilprüfung der oder des Bediensteten vorgesehen ist, auch eine praktische Prüfung als Teilprüfungsfach abzulegen ist, entscheidet die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission. Bei dieser Entscheidung ist zu berücksichtigen, ob bei der jeweiligen Verwendung eine zuverlässige Beurteilung des erfolgreichen Abschlusses der Grundausbildung auch die erfolgreiche Ablegung einer praktischen Prüfung voraussetzt.

(3) Im Rahmen der Facharbeiter-Aufstiegsprüfung ist eine praktische Teilprüfung bzw. - wenn die Grundausbildung nach den Abs. 1 und 2 bereits eine praktische Teilprüfung umfasst - eine weitere praktische Teilprüfung aus dem Bereich des einschlägigen Lehrberufs oder, wenn für die betreffende Verwendung ein einschlägiger Lehrberuf nicht besteht, eines gleichwertigen Fachgebietes abzulegen.

§ 10

Zeugnis

(1) Über die erfolgreich abgeschlossene Grundausbildung ist ein Zeugnis auszustellen. Im Zeugnis sind sämtliche Prüfungsgegenstände der Teilprüfungen zu bezeichnen. Wurde ein Teilprüfungsfach mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen, so ist dies im Prüfungszeugnis zu vermerken.

(2) Ausmaß und Umfang der Anrechnung einer Ausbildung oder Prüfung (§ 13) sind im Prüfungszeugnis zu bezeichnen.

§ 11

Prüfungskommission

(1) Für die Dienstprüfung und die Facharbeiter-Aufstiegsprüfung ist eine Prüfungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten.

(2) Zu Mitgliedern der Prüfungskommission dürfen nur Landesbedienstete der Verwendungsgruppen A bis C und P1 oder gleichwertiger Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen sowie sonstige, in ihrem Fach anerkannte Personen bestellt werden. Vortragende beim Ausbildungslehrgang sind vorzugsweise zu berücksichtigen.

(3) Zur oder zum Vorsitzenden der Prüfungskommission dürfen nur Landesbedienstete der Verwendungsgruppe A oder der Entlohnungsgruppe a bestellt werden.

§ 12

Prüfungssenat

Alle Einzelprüferinnen und Einzelprüfer einer Kandidatin oder eines Kandidaten bilden einen Prüfungssenat.

§ 13

Anrechnung auf die Grundausbildung

Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission kann erfolgreiche Ausbildungen und Prüfungen der oder des Bediensteten auf die Grundausbildung insoweit anrechnen, als dies mit Rücksicht auf die Aufgabenstellung des Arbeitsplatzes zweckmäßig erscheint.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. Mai 2015 in Kraft.

Anlage**Gegenstände gemäß § 8 Abs. 2**

1. Tischler / Tischlerin
2. Elektriker / Elektrikerin
3. Kraftfahrzeugmechaniker / Kraftfahrzeugmechanikerin
4. Berufskraftfahrer / Berufskraftfahrerin
5. Koch / Köchin
6. Landwirtschaftlicher Facharbeiter / Landwirtschaftliche Facharbeiterin
7. Zimmerer / Zimmerin
8. Hafner / Hafnerin
9. Fliesenleger / Fliesenlegerin
10. Klima- und Kältetechniker / Klima- und Kältetechnikerin
11. Schlosser / Schlosserin
12. Installateur / Installateurin
13. Maurer / Maurerin
14. Maler / Malerin
15. Gärtner / Gärtnerin
16. ein sonstiger einschlägiger Lehrberuf (oder, wenn für die betreffende Verwendung ein einschlägiger Lehrberuf nicht besteht, ein gleichwertiges Fachgebiet)

GRUNDAUSBILDUNG FÜR DIE VERWENDUNGSGRUPPEN A BIS D (2200/50)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 1. Juni 2005 über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppen A bis D, LGBl. Nr. 41, 38/2006, 50/2007, 59/2009, 13/2013, 80/2020

Auf Grund der §§ 24 bis 36 und 181 Abs. 1 des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 (LBDG 1997), LGBl. Nr. 17/1998, zuletzt geändert durch Gesetz LGBl. Nr. 30/2003, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

Diese Verordnung regelt die Grundausbildung für die Bediensteten der Verwendungsgruppen A bis D für die gemäß dem LBDG 1997 der erfolgreiche Abschluss einer Grundausbildung als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis vorgesehen ist sowie für Bedienstete gemäß Bgld. LVVG 2013 und für Bedienstete gemäß Bgld. LBedG 2020 in jeweils gleichzuhaltender Verwendung.

§ 2

Ziele der Grundausbildung

Mit der Grundausbildung sollen den Bediensteten nicht nur im Bereich des Fachwissens, sondern auch im Bereich des Methoden-, Handlungs- und Organisationswissens jene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die für den vorgesehenen Aufgabenbereich erforderlich und geeignet sind, die Qualität der Aufgabenerfüllung sicherzustellen. Die Entwicklung der Bediensteten soll durch die Grundausbildung unterstützt und die persönliche Arbeitszufriedenheit gefördert werden.

§ 3

Aufbau der Grundausbildung

(1) Die Grundausbildung erfolgt durch praktische Verwendung (Schulung am Arbeitsplatz), durch Selbststudium sowie durch einen Ausbildungslehrgang.

(2) Die praktische Verwendung hat beim Amt der Landesregierung, bei einer nachgeordneten Dienststelle, bei einer Bezirkshauptmannschaft oder bei Einrichtungen im Sinne des § 41 LBDG 1997 zu erfolgen und hat eineinhalb Jahre zu dauern.

2. Abschnitt Ausbildungslehrgang

§ 4

Gegenstände des Ausbildungslehrganges

(1)¹ Für den Ausbildungslehrgang sind folgende Gegenstände vorzusehen, die in getrennten Modulen in der Dauer von jeweils höchstens drei Tagen von den Bediensteten aller Verwendungen gemeinsam zu absolvieren sind:

Modul	Ausbildungsgegenstand
Modul 1	Einführung in den Landesdienst Überblick über Organisation und Aufgaben von Landespolitik, -verwaltung, -einrichtungen, -beteiligungen und Büroorganisation
Modul 2	Verfassungs-, Verwaltungs- und Europarecht
Modul 3	Öffentliches Management I Kultur und Instrumente des öffentlichen Managements
Modul 4	Verwaltungsverfahrensrecht
Modul 5	Dienst- und Besoldungsrecht, Datenschutz

Modul 6	Finanz- und Haushaltsrecht
Modul 7	Besonderes Verwaltungsrecht I Gemeinde- und Straßenverkehrsrecht, Kraftfahrwesen
Modul 8	Besonderes Verwaltungsrecht II Gewerberecht, Raumordnungs-, Bau- und Wasserrecht
Modul 9	Öffentliches Management II Managementinstrumente, wie Projektmanagement

(2) Die Module sind zeitlich so anzubieten, dass deren Absolvierung in einem Zeitraum von höchstens drei Jahren möglich ist.

(3)² Der Abschluss der praktischen Verwendung gemäß § 3 Abs. 2 ist Voraussetzung für die Absolvierung der Module 7 bis 9.

¹ I.d.F. gem. Z 1 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

² I.d.F. gem. Z 2 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 5

Zulassung zum Ausbildungslehrgang

Die Bediensteten werden von der Dienstbehörde auf Antrag dem Ausbildungslehrgang zugewiesen.

3. Abschnitt Dienstprüfung

§ 6

Form und Zulassung

(1) Die Dienstprüfung gliedert sich in folgende Teilprüfungen:

- 1.¹ mündliche Teilprüfungen vor einer Einzelprüferin oder einem Einzelprüfer über die Gegenstände gemäß § 4 Abs. 1 für alle Verwendungsgruppen,
2. eine schriftliche Projektarbeit gemäß § 8 für die Verwendungsgruppen A und B und
3. eine mündliche kommissionelle Abschlussprüfung gemäß § 8a für die Verwendungsgruppen A und B.

(2) Die Dienstprüfung gilt als erfolgreich abgelegt, wenn alle für die jeweilige Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Prüfungen gemäß Abs. 1 bestanden wurden.

(3) Eine nach den Bestimmungen dieser Verordnung erfolgreich abgelegte Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe D gilt gleichzeitig als Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe C.

(4) Die Zulassung zur Dienstprüfung erfolgt in jenen Fällen in denen der Dienstprüfung ein Ausbildungslehrgang vorangeht von Amts wegen durch die Dienstbehörde. In allen übrigen Fällen erfolgt die Zulassung durch die Dienstbehörde auf Antrag der oder des Bediensteten.

¹ I.d.F. gem. Z 3 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013 (Entfall des Klammerausdrucks „(Modul 02 bis 09)“)

² Wortfolge „gemäß § 8a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 7

Mündliche Teilprüfungen

vor einer Einzelprüferin oder einem Einzelprüfer

(1)¹ Die unter § 4 Abs. 1 aufgezählten Module haben mit einer mündlichen Teilprüfung vor einer Einzelprüferin oder einem Einzelprüfer abzuschließen.

(2) Die Bediensteten sind zur mündlichen Teilprüfung gemäß Abs. 1 zuzulassen, wenn sie den Besuch von mindestens der Hälfte der für das entsprechende Modul vorgesehenen Vortragsstunden nachweisen.

(3) Bedienstete, die bereits einen Ausbildungslehrgang gemäß § 4 im Rahmen einer Grundausbildung für eine andere Verwendungsgruppe besucht haben, dürfen auch ohne Absolvierung des entsprechenden Moduls des Ausbildungslehrganges zur mündlichen Teilprüfung zugelassen werden.

(4) Die mündlichen Teilprüfungen sind frühestens eine Woche, spätestens jedoch drei Wochen nach Beendigung der einzelnen Module des Ausbildungslehrganges abzuhalten. Der Schwierigkeitsgrad der

GRUNDAUSBILDUNGS-VERORDNUNG

mündlichen Teilprüfungen richtet sich nach der jeweiligen Verwendungsgruppe der zu prüfenden Bediensteten, wobei zwischen den Verwendungsgruppen C und D nicht zu differenzieren ist.

(5) Über den Verlauf der mündlichen Teilprüfungen ist von der Einzelprüferin oder dem Einzelprüfer ein Protokoll zu erstellen, in dem die gestellten Fragen festzuhalten sind und anzugeben ist, ob die Prüfung als „mit Auszeichnung bestanden“, „sehr gut“² „bestanden“ oder „nicht bestanden“ zu qualifizieren ist. Das Protokoll ist von der Einzelprüferin oder dem Einzelprüfer zu unterzeichnen.

(6) Bei Nichtbestehen einer mündlichen Teilprüfung kann diese zweimal wiederholt werden. Die Wiederholungsfrist beträgt jeweils mindestens drei Wochen. Die zweite Wiederholungsprüfung ist vor dem Prüfungssenat abzulegen. Die Einzelprüferin oder der Einzelprüfer darf dem Prüfungssenat nicht angehören.

(7) Die Einzelprüferin oder der Einzelprüfer werden von der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission aus dem Kreis der Kommissionsmitglieder bestimmt. Dabei sind nach Möglichkeit jene Mitglieder heranzuziehen, die den zur mündlichen Teilprüfung anstehenden Gegenstand gemäß § 4 im Rahmen des Ausbildungslehrganges vorgetragen haben.

¹ I.d.F. gem. Z 4 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013 (Entfall der Wortfolge „ 02 bis 09“)

² Wortfolge „sehr gut“ eingefügt gem. Z 5 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 8

Projektarbeit

(1) Bedienstete der Verwendungsgruppen A und B haben zum Nachweis ihrer Fachausbildung eine Projektarbeit in Form einer schriftlichen Hausarbeit zu verfassen. Von diesem Erfordernis kann die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission bei einem Wechsel in eine höhere Verwendungsgruppe und einer bisher erfolgreichen mehrjährigen Verwendung absehen.

(2) Das Thema der Projektarbeit ist entsprechend der Anlage zu dieser Verordnung jenem Gegenstand zu entnehmen, der dem Verwaltungsbereich entspricht, in dem die oder der Bedienstete tätig ist oder zukünftig tätig sein wird. Es hat eine der jeweiligen Verwendungsgruppe entsprechende anspruchsvolle Fachproblematik zu beinhalten, die in dieser Form neu zur Lösung ansteht und über das Fachwissen hinaus den Einsatz in der Ausbildung erworbenen Organisations- und Methodenwissens erfordert.

(3) Umfasst die tatsächliche oder zukünftige Verwendung der oder des Bediensteten keinen der in der Anlage angeführten Gegenstände, hat die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission einen eigenen Fachgegenstand unter Bedachtnahme auf die tatsächliche oder zukünftige Verwendung der oder des Bediensteten zu bestimmen.

(4) Das Thema der Projektarbeit wird von der oder dem Vorsitzenden des Prüfungssenats auf Grund eines Dreivorschlages der Dienststellen- bzw. Abteilungsleitung festgelegt und den Bediensteten nach Abschluss der mündlichen Teilprüfungen gemäß § 7 bekannt gegeben.

(5) Die Projektarbeit ist zum festgelegten Termin (sechs Monate nach Themenbekanntgabe) maschinenschriftlich oder gedruckt in zwei gebundenen Exemplaren der oder dem Vorsitzenden des Prüfungssenats vorzulegen. In begründeten Ausnahmefällen kann von dieser sechsmonatigen Frist abgegangen werden.

(6) Der Dienststellen- bzw. Abteilungsleitung obliegt die Betreuung der Bediensteten beim Verfassen der Projektarbeit. Die Dienststellen- bzw. Abteilungsleitung kann die Betreuung an erfahrene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Dienststelle oder der Abteilung übertragen. Die Betreuerin oder der Betreuer hat die Projektarbeit schriftlich zu begutachten und das Gutachten gemeinsam mit der Projektarbeit an die oder den Vorsitzenden des Prüfungssenats weiterzuleiten. Im Gutachten ist festzuhalten, ob die Projektarbeit aus Sicht der Betreuerin oder des Betreuers als „mit Auszeichnung bestanden“, „sehr gut“^{*} „bestanden“ oder „nicht bestanden“ zu qualifizieren ist.

(7) Nach bestandener Projektarbeit hat die mündliche kommissionelle Abschlussprüfung gemäß § 8a stattzufinden.

(8) Für den Fall, dass die Projektarbeit von der Betreuerin oder vom Betreuer als „nicht bestanden“ qualifiziert wird, ist die Projektarbeit dem Prüfungssenat zur Beurteilung vorzulegen. Über den Verlauf der Sitzung des Prüfungssenats ist von der oder dem Vorsitzenden ein Protokoll zu erstellen, in dem anzugeben ist, ob die Projektarbeit als „bestanden“ oder „nicht bestanden“ zu qualifizieren ist. Das Protokoll ist von den Mitgliedern des Prüfungssenats zu unterzeichnen. Kommt auch der Prüfungssenat

zum Ergebnis, dass die Projektarbeit als „nicht bestanden“ zu qualifizieren ist, beträgt die Wiederholungsfrist zur entsprechenden Änderung oder Neufassung der Projektarbeit unter Bekanntgabe eines neuen Themas sechs Monate.

(9) Die oder der Vorsitzende des Prüfungssenats kann vorgelegte einschlägige wissenschaftliche Veröffentlichungen der Bediensteten, soweit sie nicht für die Erlangung eines akademischen Grades maßgebend waren, einer erfolgreichen Ablegung der Projektarbeit gleichhalten.

* Wortfolge „sehr gut“ eingefügt gem. Z 5 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 8a

Mündliche kommissionelle Abschlussprüfung

(1) Bedienstete der Verwendungsgruppen A und B haben nach bestandener Projektarbeit eine mündliche kommissionelle Abschlussprüfung vor dem Prüfungssenat abzulegen. Die mündliche kommissionelle Abschlussprüfung umfasst das Thema der Projektarbeit (Hauptthema) nach § 8 Abs. 2 und das festgelegte Zusatzthema.

(2) Das Zusatzthema ist aus einem solchen Gegenstand der Anlage zu entnehmen, aus dem nicht das Thema der Projektarbeit entnommen wurde. Es wird von der oder dem Vorsitzenden des Prüfungssenats festgelegt und den Bediensteten nach Abschluss der mündlichen Teilprüfungen gemäß § 7 bekannt gegeben.

(3) Die mündliche kommissionelle Abschlussprüfung ist spätestens sechs Wochen nach Vorlage der Projektarbeit gemäß § 8 abzuhalten. Der Schwierigkeitsgrad der kommissionellen mündlichen Abschlussprüfung richtet sich nach der jeweiligen Verwendungsgruppe der zu prüfenden Bediensteten.

(4) Über den Verlauf der mündlichen kommissionellen Abschlussprüfung ist von der oder dem Vorsitzenden ein Protokoll zu erstellen, in dem die gestellten Fragen festzuhalten sind und anzugeben ist, ob die Prüfung als „mit Auszeichnung bestanden“, „sehr gut“ * „bestanden“ oder „nicht bestanden“ zu qualifizieren ist. Das Protokoll ist von den Mitgliedern des Prüfungssenats zu unterzeichnen.

(5) Bei Nichtbestehen der mündlichen kommissionellen Abschlussprüfung kann diese zweimal wiederholt werden. Die Wiederholungsfrist beträgt jeweils mindestens drei Wochen.

* Wortfolge „sehr gut“ eingefügt gem. Z 5 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 9

Zeugnis

(1) Über die erfolgreich abgeschlossene Grundausbildung ist ein Zeugnis auszustellen. Im Zeugnis sind sämtliche Gegenstände der Teilprüfungen, das Thema der Projektarbeit und das Zusatzthema der mündlichen kommissionellen Abschlussprüfung zu bezeichnen. Wurde eine Prüfung (Teilprüfung, Projektarbeit, kommissionelle Abschlussprüfung) mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen, ist dies im Prüfungszeugnis zu vermerken.

(2) Ausmaß und Umfang der Anrechnung einer Ausbildung oder Prüfung gemäß § 36 LBDG 1997 sind im Prüfungszeugnis zu bezeichnen.

§ 10

Prüfungskommission

(1) Für die Dienstprüfung ist eine Prüfungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten, deren Mitglieder einzeln prüfend oder als Mitglied eines Prüfungssenats tätig werden.

(2) Zu Mitgliedern der Prüfungskommission dürfen nur Bedienstete der Verwendungsgruppe A und B oder gleichwertiger Besoldungs-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie sonstige, in ihrem Fach anerkannte, wissenschaftlich tätige Personen bestellt werden. Vortragende beim Ausbildungslehrgang sind vorzugsweise zu berücksichtigen.

§ 11

Prüfungssenat

Prüfungssenate bestehen aus einem den Vorsitz führenden Mitglied und zwei weiteren Mitgliedern.

GRUNDAUSBILDUNGS-VERORDNUNG

4. Abschnitt
Anrechnung auf die Grundausbildung

§ 12

Anrechnung auf die Grundausbildung

(1) Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission kann nachstehende weitere Ausbildungen und Prüfungen gemäß § 36 Abs. 1 zweiter Satz LBDG 1997 auf die Grundausbildung anrechnen:

1. Staatsprüfung für den höheren Forstdienst,
2. Richteramts-, Rechtsanwalts- und Notariatsprüfung,
3. Ziviltechnikerprüfung,
4. erfolgreiche Absolvierung des Fachhochschul-Lehrganges zur Akademischen Rechnungshofprüferin oder zum Akademischen Rechnungshofprüfer sowie
5. Grundausbildung anderer österreichischer Gebietskörperschaften.

(2) Darüber hinaus gilt die Erfüllung der Grundausbildung gemäß § 36 Abs. 2 LBDG 1997 als erfolgreich abgeschlossen, wenn Bedienstete im Wege eines Objektivierungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion gemäß § 12 Abs. 1 Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020, betraut werden.

5. Abschnitt
Sonderbestimmungen für einzelne Verwendungen

§ 13

Dienst der Ärzte und Tierärzte bei Ämtern

Für den amtsärztlichen Dienst (Ärzte und Tierärzte) wird der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A ersetzt durch die erfolgreiche Ablegung der ärztlichen beziehungsweise tierärztlichen Physikatsprüfung.

§ 14

Höherer forsttechnischer Dienst

Für den höheren forsttechnischen Dienst wird der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A ersetzt durch die erfolgreiche Ablegung der Staatsprüfung für den höheren Forstdienst gemäß der Forstlichen Staatsprüfungsverordnung, BGBl. II Nr. 69/2007*.

* Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 6 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 15

Rechtskundiger Verwaltungsdienst

Bedienstete des rechtskundigen Dienstes haben im Rahmen ihrer praktischen Verwendung (§ 3 Abs. 2) nachstehende fachliche Verwendungen nachzuweisen:

1. bei einer Bezirkshauptmannschaft für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten und
2. in zumindest einer Fachabteilung des Amtes der Landesregierung für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, wobei die Bediensteten in einer Fachabteilung mindestens für einen Zeitraum von zwei Monaten zu verwenden sind.

§ 16 *

Wissenschaftlicher Dienst

Bei archivdienstlicher Verwendung hat die Dienstbehörde zusätzlich die erfolgreiche Absolvierung der Staatsprüfung des Institutes für Österreichische Geschichtsforschung vorzuschreiben. Hat die oder der Bedienstete diese Prüfung erfolgreich abgelegt, so entfallen die Projektarbeit (§ 8) und die mündliche kommissionelle Abschlussprüfung (§ 8a).

* I.d.F. gem. Z 7 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 17 *

Höherer Technischer Dienst

Bei Verwendung als Lebensmittelaufsichtsorgan entfallen bei bestandener Prüfung nach der Verordnung des Bundesministers für Gesundheit über die Aus- und Weiterbildung von Aufsichtsorganen und

Gutachtern in der Agentur und in den Untersuchungsanstalten der Länder gemäß dem LMSVG (LMSVG- Aus- und Weiterbildungsverordnung), BGBl. II Nr. 275/2008, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 322/2009, die Projektarbeit (§ 8) und die mündliche kommissionelle Abschlussprüfung (§ 8a).

* I.d.F. gem. Z 8 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 18

Forsttechnischer Dienst

Für den forsttechnischen Dienst wird der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B ersetzt durch die erfolgreiche Ablegung der Staatsprüfung für den Försterdienst gemäß der Forstlichen Staatsprüfungsverordnung, BGBl. II Nr. 69/2007*.

* Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 9 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 19 *

Dienst der Lebensmittelrevisoren

Für den Dienst der Lebensmittelrevisoren wird der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B ersetzt durch die erfolgreiche Ablegung der Prüfung gemäß der Verordnung des Bundesministers für Gesundheit über die Aus- und Weiterbildung von Aufsichtsorganen und Gutachtern in der Agentur und in den Untersuchungsanstalten der Länder gemäß dem LMSVG (LMSVG- Aus- und Weiterbildungsverordnung), BGBl. II Nr. 275/2008, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 322/2009.

* I.d.F. gem. Z 10 der Verordnung LGBl Nr. 13/2013

§ 20

Sozialdienst

Für den Sozialdienst wird der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B ersetzt durch das Diplom einer Akademie für Sozialarbeit.

6. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 21

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. September 2005 in Kraft.

(2) Mit dem In-Kraft-Treten dieser Verordnung treten außer Kraft:

1. Verordnung der Burgenländischen Landesregierung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A, LGBl. Nr. 6/2001, in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 36/2003.
2. Verordnung der Burgenländischen Landesregierung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B, LGBl. Nr. 7/2001, in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 37/2003.
3. Verordnung der Burgenländischen Landesregierung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe C, LGBl. Nr. 8/2001, in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 38/2003.
4. Verordnung der Burgenländischen Landesregierung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe D, LGBl. Nr. 9/2001, in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 39/2003.

(3) Auf Antrag von Bediensteten der Verwendungsgruppe A, die zur Dienstprüfung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2005 zugelassen werden, ist auf ihre Grundausbildung und auf ihre Dienstprüfung anstelle dieser Verordnung die in Abs. 2 Z 1 angeführte Verordnung anzuwenden.

(4) Die Anfügung des § 12 Z 4 durch die Novelle LGBl. Nr. 38/2006 tritt mit dem auf ihre Verlautbarung im Landesgesetzblatt für das Burgenland nachfolgenden Monatsersten in Kraft.

(5) Grundausbildungen, die vor dem In-Kraft-Treten dieser Verordnung erfolgreich abgeschlossen wurden, gelten als Grundausbildungen im Sinne dieser Verordnung.

(6)¹ Vor dem Inkrafttreten der Verordnung LGBl. Nr. 80/2020 absolvierte Module sowie bestandene mündliche Teilprüfungen sind auf die Grundausbildung anzurechnen. Die begonnene Grundausbildung ist nach den Bestimmungen der Verordnung LGBl. Nr. 80/2020 abzuschließen. Erfolgte Anrechnungen

GRUNDAUSBILDUNGS-VERORDNUNG

behalten ihre Gültigkeit nach den Bestimmungen der bisherigen Verordnung LGBI. Nr. 41/2005, in der Fassung der Verordnung LGBI. Nr. 13/2013.

(7) Die Verordnung LGBI. Nr. 59/2009 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

(8)² Die Verordnung LGBI. Nr. 13/2013 tritt mit 1. November 2012 in Kraft.

(9)³ Die Verordnung LGBI. Nr. 80/2020 tritt mit 1. November 2020 in Kraft.

¹ I.d.F. gem. Z 7 der Verordnung LGBI Nr. 80/2020

² Angefügt gem. Z 12 der Verordnung LGBI Nr. 13/2013

³ Angefügt gem. Z 8 der Verordnung LGBI Nr. 80/2020

**Gegenstände gemäß § 7 Abs. 2 und § 8 Abs. 2,
wobei die entsprechenden gemeinschaftsrechtlichen
Bezüge jeweils mit zu berücksichtigen sind**

Rechtskundiger Dienst:

Rechnungs- und Verwaltungsdienst:

a) Nach Wahl des den Vorsitz führenden Mitgliedes des Prüfungssenates je einen Gegenstand als Thema der Projektarbeit (Hauptthema) und als Zusatzthema:

- 1 Verfassungs-, Verwaltungs- und Europarecht**
Bundes- und Landesverfassung, allgemeines Verwaltungsrecht, Verwaltungsverfahren, Gemeinschaftsrecht
- 2 Gesundheitsrecht**
Organisation des öffentlichen Sanitätswesens, Lebensmittelrecht, Angelegenheiten der Krankenanstalten und der Alten- und Pflegeheime, Angelegenheiten der Abfallwirtschaft, Angelegenheiten der Luftreinhaltung und des Strahlenschutzes
- 3 Recht der inneren Verwaltung**
Staatsbürgerschafts- und Personenstandsrecht, Pass- und Melderecht, Fremdenrecht, Vereins- und Versammlungswesen, Waffen- und Sprengmittelwesen
- 4 Recht der Land- und Forstwirtschaft**
Landwirtschaftsrecht, Forstrecht, Wasserrecht, Angelegenheiten der Jagd, der Fischerei und des Natur- und Landschaftsschutzes, Veterinärwesen, Angelegenheiten der Bodenreform und des Grundverkehrs
- 5 Raumordnungs- und Baurecht**
Raumordnungs- und Baurecht, Camping- und Mobilheimwesen
- 6 Sozial- und Arbeitsrecht**
Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Angelegenheiten der Sozial- und Behindertenhilfe, Jugendschutz und Jugendwohlfahrt
- 7 Schul- und Kulturrecht**
Schulrecht, Kindergarten- und Hortwesen, Sport- und Volksbildungsrecht, Denkmalschutz- und Kultusrecht
- 8 Verkehrsrecht**
Straßenverkehrs- und Straßenverwaltungsrecht, Kraftfahrwesen, Kraftfahrlinien, Angelegenheiten der Schifffahrt und der Zivilluftfahrt
- 9 Wirtschaftsrecht**
Gewerberecht, Energierecht, Veranstaltungswesen, Preisrecht, Wirtschaftsförderung, Angelegenheiten des Fremdenverkehrs und seiner Förderung

Technische Dienste:

b) Nach Wahl des den Vorsitz führenden Mitgliedes des Prüfungssenates je ein Gegenstand als Thema der Projektarbeit (Hauptthema) und als Zusatzthema:

- 10 Automationsunterstützte Datenverarbeitung**
- 11 Bauwesen**
- 12 Chemie (unter Berücksichtigung der Verwendung des Bediensteten)**
- 13 Elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik**
- 14 Gas- und Heizungswesen**
- 15 Gewerbeteknik**
- 16 Hochbau**
- 17 Hydrologie und Hydrographie**
- 18 Hydrogeologie, Grundbau, Bodenmechanik**
- 19 Kraftfahrwesen**
- 20 Maschinenbau**
- 21 Normenwesen**

GRUNDAUSBILDUNGS-VERORDNUNG

- 22 Physik (unter Berücksichtigung der Verwendung des Bediensteten)
- 23 Raumforschung, Raumordnung und Raumplanung
- 24 Schifffahrtswesen
- 25 Strahlenschutz
- 26 Straßen- und Brückenbau
- 27 Nutzung erneuerbarer Energieträger
- 28 Vermessungswesen
- 29 Wasserbau und Wasserwirtschaft
- 30 Wasserversorgung und Abwasserbeseitigung
- 31 Wasserwirtschaft
- 32 Wohn- und Siedlungswesen
- 33 Agrarische Operationen
einschließlich Vermessungswesen
- 34 Betriebswesen
Betriebswirtschaftslehre, Bewertungslehre und Statistik
- 35 Land- und Forstwirtschaft
- 36 Landschaftsgestaltung
Landschaftsökologie, landwirtschaftlicher Hoch- und Wasserbau

Sonstige Dienste:

- c) für den Redaktionsdienst nach Wahl des den Vorsitz führenden Mitgliedes des Prüfungssenates je ein Gegenstand als Thema der Projektarbeit (Hauptthema) und als Zusatzthema:
 - 37 Massenmedien und Medienrecht
 - 38 Institutionen, die für die redaktionelle Tätigkeit von Bedeutung sind
- d) für den höheren Wirtschaftsdienst nach Wahl des den Vorsitz führenden Mitgliedes des Prüfungssenates je ein Gegenstand als Thema der Projektarbeit (Hauptthema) und als Zusatzthema:
 - 39 Wirtschaftslehre (die für die Verwendung des Bediensteten maßgeblichen Bereiche der Betriebs- und Volkswirtschaft und der Statistik)
 - 40 Sozialpolitik
 - 41 Öffentliches Haushaltswesen
- e) für den statistischen Dienst nach Wahl des den Vorsitz führenden Mitgliedes des Prüfungssenates je ein Gegenstand als Thema der Projektarbeit (Hauptthema) und als Zusatzthema:
 - 42 Theorie und Technik der Statistik
 - 43 Organisation und rechtliche Grundlagen der amtlichen Statistik
 - 44 Grundlagen der Wirtschafts- und Sozialpolitik
- f) für die übrigen Verwendungen nach Wahl des den Vorsitz führenden Mitgliedes des Prüfungssenates je ein Gegenstand als Thema der Projektarbeit (Hauptthema) und als Zusatzthema:
 - 45 Archäologie
 - 46 Archivwesen
 - 47 Bibliothekswesen
 - 48 Biologie
 - 49 Restaurierung, Konservierung und Technologie
 - 50 Zoologie
 - 51 Geschichte
 - 52 Geographie
 - 53 Psychologie
 - 54 Politikwissenschaft

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ 2001 (2210)

Gesetz vom 4. Oktober 2001 über das Besoldungsrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetz 2001 - LBBG 2001), LGBl. Nr. 67/2001, (XVIII.Gp. RV 144 AB 169), i.d.F.:

LGBl. Nr. 70/2002 (XVIII.GP. RV 314 AB 348)	LGBl. Nr. 45/2015 (XXI.Gp. RV 79 AB 103)
LGBl. Nr. 33/2003 (XVIII.Gp. RV 493 AB 511)	LGBl. Nr. 61/2016 (XXI.Gp. RV 487 AB 544)
LGBl. Nr. 6/2005 (XVIII. Gp. RV 835 AB 865)	LGBl. Nr. 27/2017 (XXI. Gp. RV 906 AB 933)
LGBl. Nr. 33/2005 (XVIII.Gp. RV 950 AB 982)	LGBl. Nr. 69/2018 (XXI. Gp. RV 1547 AB 1582)
LGBl. Nr. 68/2005 (XVIII. Gp. RV 1057 AB 1075)	LGBl. Nr. 36/2019 (XXI. Gp. RV 1774 AB 1792)
LGBl. Nr. 30/2006 (XIX.Gp. RV 115 AB 128)	LGBl. Nr. 61/2020 (XXII. Gp. RV269 AB 304)
LGBl. Nr. 3/2008 (XIX. Gp. RV 588 AB 636)	LGBl. Nr. 52/2021 (XXII. Gp. RV 817 AB 868)
LGBl. Nr. 85/2008 (XIX.Gp. RV 891 AB 920)	LGBl. Nr. 78/2022 (XXII. Gp. RV 1548 AB 1578)
LGBl. Nr. 77/2009 (XIX.Gp RV 1198 AB 1244)	LGBl. Nr. 16/2023 (XXII. Gp. RV 1756 AB 1794)
LGBl. Nr. 65/2010 (XX.Gp RV 9 AB 29)	LGBl. Nr. 17/2023 (XXII. Gp. IA 1763 AB 1795)
LGBl. Nr. 77/2011 (XX.Gp. RV 269 AB 324)	LGBl. Nr. 35/2023 (Art. 4) (XXII. Gp. RV 1873 AB 1906)
LGBl. Nr. 38/2012 (XX. Gp. RV 441 AB 462)	LGBl. Nr. 71/2023 (XXII.Gp. RV 2092 AB 2128)
LGBl. Nr. 59/2013 (XX. Gp. RV 831 AB 848)	LGBl. Nr. 102/2023 (XXII.Gp. IA 2222 AB 2259)
LGBl. Nr. 52/2014 (XX. Gp. RV 1091 AB 1104)	
LGBl. Nr. 22/2015 (XX.Gp. RV 1202 AB 1214)	

1. HAUPTSTÜCK Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz ist auf alle Bediensteten anzuwenden, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehen und dem Dienststand angehören. Sie werden im Folgenden als „Beamte“ bezeichnet.

(2) Abweichend vom Abs. 1 ist dieses Gesetz auf die im § 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 302/1984, und im § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 296/1985, genannten Personen nicht anzuwenden.

§ 2

Dienstbehörde

Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist die Landesregierung.

2. HAUPTSTÜCK Gehaltsrecht

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 2a¹

Eingetragene Partnerschaft

Folgende Bestimmungen dieses Hauptstücks sind auf nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz eingetragene Partnerinnen von Beamtinnen und eingetragene Partner von Beamten sinngemäß anzuwenden: § 34a Z 4, § 34g Abs. 11 und § 39 Abs. 3².

¹ Eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011)

² Wortfolge „und § 39 Abs. 3“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 3*

Besoldungsrechtliche Einteilung der Beamtinnen und Beamten

(1) Die Bezüge der Beamtinnen und Beamten richten sich nach der Zugehörigkeit zu einer der folgenden Besoldungsgruppen:

1. Beamtinnen und Beamte der Allgemeinen Verwaltung und Beamtinnen und Beamte in handwerklicher Verwendung
 2. Lehrerinnen und Lehrer,
 3. Mitglieder des Landesverwaltungsgerichtes.
- (2) Die besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen für die Mitglieder des Landesverwaltungsgerichtes sind im Burgenländischen Landesverwaltungsgerichtsgesetz - Bgld. LVwGG, LGBl. Nr. 44/2013, geregelt.

* I.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 4 Bezüge

- (1) Dem Beamten gebühren Monatsbezüge.
- (2) Der Monatsbezug besteht aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstalterszulagen, Dienstzulagen, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulagen, Kinderzulage, Teuerungszulagen).
- (3) Außer den Monatsbezügen gebührt dem Beamten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezuges, der ihm für den Monat der Auszahlung zusteht. Steht ein Beamter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Ausscheiden aus dem Dienststand jedenfalls der Monat des Ausscheidens aus dem Dienststand.
- (4)¹ Der besoldungsrechtliche Referenzbetrag ist mit 90,37 %² des vollen Gehaltes der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, einer Beamtin oder eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung festgesetzt und kaufmännisch auf ganze Eurobeträge³ gerundet.

¹ Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

² Wert ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.023).

³ Wort "Eurobeträge" ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 5 Kinderzulage

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

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

(2) Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf die Kinderzulage nach Abs. 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Behinderung² erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegattin oder Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner¹ über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, monatlich übersteigen.

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

(4) Dem Haushalt des Beamten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung des Beamten dessen Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder einer Behinderung³ woanders untergebracht ist. Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

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

¹ Wortfolge „noch dessen Ehegattin oder Ehegatte oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner“ Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2010.

² Wort „Behinderung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

³ Wortfolge „einer Behinderung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

§ 6

Anfall und Einstellung des Monatsbezuges

(1) Der Anspruch auf den Monatsbezug beginnt mit dem auf den Tag des Dienstantrittes nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn der Dienst an einem Monatsersten angetreten wird, mit diesem Tage. Der Anspruch auf Monatsbezug beginnt auch dann mit einem Monatsersten, wenn der Dienst zwar nicht am Ersten des Monats, wohl aber am ersten Arbeitstag des betreffenden Monats angetreten wird.

(2) Der Anspruch auf den Monatsbezug endet mit Ablauf des Monats, in dem der Beamte aus dem Dienststand ausscheidet.

(3) Änderungen des Monatsbezuges werden mit dem auf den maßgebenden Tag folgenden Monatsersten oder, wenn der maßgebende Tag der Monatserste ist, mit diesem Tag wirksam. Maßgebend ist, unbeschadet der Bestimmungen der Abs. 4 und 5, wenn die Änderungen keiner bescheidmäßigen Verfügung bedürfen, der Tag der die Änderung bewirkenden Ereignisse, wenn sie durch Bescheid verfügt werden, der im Bescheid festgesetzte Tag oder, wenn ein solcher nicht festgesetzt ist, der Tag des Eintrittes der Rechtskraft des Bescheides.

(4) Hat der Beamte die Meldung nach § 5 Abs. 5 rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage schon ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten.

(5) Hat der Beamte die Meldung nach § 5 Abs. 5 nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.

(6)* Wird eine Kündigung oder eine Entlassung aufgehoben, gebühren der Beamtin oder dem Beamten die Monatsbezüge und Sonderzahlungen für die Dauer des aufgelösten Dienstverhältnisses unter Einrechnung dessen, was sie oder er durch anderweitige Verwendung erworben hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Anrechnung zu unterbleiben.

* Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

§ 7

Auszahlung

(1) Der Monatsbezug ist am Ersten jeden Monats oder, wenn der Monatserste kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag im Vorhinein auszuzahlen.

(2)* Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist am 1. März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. September und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. Dezember auszuzahlen. Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheidet ein Beamter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus oder wird er in den Ruhestand versetzt, so ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. Versetzung in den Ruhestand auszuzahlen.

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

(4) Der Beamte ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass der Monatsbezug und die Sonderzahlungen spätestens an den in den Abs. 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.

* Absatz i.d.F. der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 24 (§ 124 Abs. 2 Z 3) am 1. Jänner 2005 in Kraft.

§ 8¹

Einstufung und Vorrückung

(1) Das Gehalt beginnt in der Gehaltsstufe 1. Wenn für die Gehaltsstufe der Beamtin oder des Beamten kein Betrag angeführt ist, gebührt ihr oder ihm das Gehalt der niedrigsten Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe, für die ein Betrag angeführt ist. Die Einstufung der Beamtin oder des Beamten 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 Gehaltsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem die Beamtin oder der Beamte 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 Gehaltsstufe wirksam.

(3) Die Beamtin oder der Beamte, deren oder dessen Übertritt in den Ruhestand aufgeschoben worden ist, kann nach dem Ablauf des Jahres, in dem sie oder er das 65. Lebensjahr vollendet hat, keine höhere Einstufung mehr erreichen, wenn sie oder er die Anwartschaft auf den vollen Ruhegenuss bereits erlangt hat.

¹ I.d.F.gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015). § 8 ist in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 124 Abs. 20).

§ 9

Hemmung der Vorrückung

(1) Die Vorrückung wird gehemmt

1. durch eine bescheidmäßige Feststellung, dass der Beamte den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufgewiesen hat, vom Zeitpunkt der Rechtskraft dieses Bescheides an; die Dauer der Hemmung richtet sich nach der Länge des Beurteilungszeitraumes, für den diese bescheidmäßige Feststellung gilt; der Rechtskraft der Feststellung ist die Endgültigkeit des Beurteilungsergebnisses im Sinne des § 105 Abs. 2 LBDG 1997 gleichzuhalten;
2. durch Nichtablegen einer für die dienstrechtliche Stellung des Beamten maßgebenden Prüfung innerhalb der hiefür festgesetzten Frist vom Zeitpunkt des fruchtlosen Ablaufes der Frist bis zum Nachholen der Prüfung; wird jedoch der Beamte wegen Nichtablegens der Prüfung in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt, so gilt für diese Verwendungsgruppe die Hemmung als nicht eingetreten;
3. durch Antritt des Karenzurlaubes, soweit sich aus § 93 LBDG 1997 nicht anderes ergibt; eine Hemmung tritt jedoch während einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz - MSchG 1979, BGBl. Nr. 221, oder nach dem Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989¹, nicht ein;
- 4.³ durch eigenmächtiges Fernbleiben vom Dienst ohne Nachweis eines ausreichenden Entschuldigungsgrundes;
- 5.³ für die Dauer der Verbüßung einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme;
- 6.³ für die Dauer des Bestehens eines Tätigkeitsverbots gemäß § 220b des Strafgesetzbuches (StGB).

(2)⁵ Die Zeit der Hemmung ist für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters nicht zu berücksichtigen.

(3) Hat sich der Beamte in den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2 nach dem Ablauf des Hemmungszeitraumes durch drei aufeinanderfolgende Jahre tadellos verhalten und ist in diesem Zeitraum keine Hemmung im Sinne des Abs. 1 Z 1 eingetreten, so ist ihm auf Antrag der Hemmungszeitraum für die Vorrückung anzurechnen. Diese Anrechnung wird mit dem auf die Antragstellung folgenden Monatsersten wirksam.

(4) Der im Abs. 1 Z 3 angeführte Hemmungszeitraum wird für folgende Karenzurlaube mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam:

1. Karenzurlaub, der zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes oder
 - b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Beamten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) der Ehegatte des Beamten aufkommt, bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden ist,
- 2.² Karenzurlaub gemäß § 95 LBDG 1997.

(5)⁴ Die Hemmung nach Abs. 1 Z 5 tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Strafvollzugsgesetzes (STVG) vollzogen wird.

¹ Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

² I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 - Wortfolge „zur Pflege eines behinderten Kindes“ ersatzweise eingefügt - (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

³ Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁵ I.d.F.gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015). Abs. 2 ist in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 124 Abs. 20).

§ 10¹

Besoldungsdienstalter

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

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

- (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;
 - 3.² in denen die Beamtin oder der Beamte aufgrund des bis 30. Juni 2016 in Geltung gestandenen Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, oder des Heeresentschädigungsgesetzes - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, Anspruch auf eine Beschädigten- oder Versehrtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte, sowie
 - 4.² 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.

(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 Beamtin oder der Beamte aufgrund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht dem Land abgetreten hat,
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 eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes lag. Waren solche Zeiten aus anderen Gründen für die Vorrückung nicht oder nicht voll wirksam (zB wegen eines Karenzurlaubs), ist die Z 2 hingegen anzuwenden.

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

(6) Teilt die Beamtin oder der Beamte 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 § 120a 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.

¹ I.d.F.gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015). § 10 ist in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 124 Abs. 20).

² I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 69/2018 (mit Wirksamkeit vom 20.12.2018)

§ 11¹

Überstellung und Vorbildungsausgleich

(1) Überstellung ist die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten einer anderen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe. Das Besoldungsdienstalter einer Beamtin oder eines Beamten ändert sich anlässlich einer Überstellung nicht, insoweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist. Bei der Überstellung in eine akademische Verwendungsgruppe sowie bei der erstmaligen Ernennung in eine Besoldungs- oder Verwendungsgruppe ist jedoch nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, wenn die Beamtin oder der Beamte die Studien, die zur Erfüllung der mit einem solchen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben üblicherweise benötigt werden, nicht vor Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen hat.

(2) Akademische Verwendungsgruppen sind

1. bei Landesbediensteten der Dienstklassen die Verwendungsgruppe A,
2. bei Lehrerinnen und Lehrern die Verwendungsgruppe L1 und
3. Mitglieder des Landesverwaltungsgerichtes.

(3) Die Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus einem vertraglichen Dienstverhältnis ist einer Überstellung gleichzuhalten. Die Bestimmungen über die Zuordnung der Entlohnungsgruppen zum akademischen Bereich nach § 25 Bgld. LVBG 2013 sind sinngemäß anzuwenden.

(4)² Schließt die Beamtin oder der Beamte ein Studium gemäß Z 1.1. oder Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 nach dem Zeitpunkt des erstmaligen Eintritts in ein Landesdienstverhältnis⁴ ab und

1. wird sie oder er anschließend von einer nicht akademischen Verwendungsgruppe in eine aka-

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

demische überstellt oder

2. befindet sie oder er sich im Zeitpunkt des Abschlusses bereits in einer akademischen Verwendungsgruppe,

erfolgt ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß von fünf Jahren. In all diesen Fällen ist das Ausmaß des Vorbildungsausgleichs mit dem Besoldungsdienstalter im Zeitpunkt des Studienabschlusses begrenzt.³

(5) Solange die Beamtin oder der Beamte einer akademischen Verwendungsgruppe 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. Darüber hinaus ist, solange die Beamtin oder der Beamte keine Hochschulbildung oder eine Hochschulbildung ausschließlich gemäß Z 1.1a. der Anlage 1 zum LBDG 1997 aufweist, ein Vorbildungsausgleich im Ausmaß

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

beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

(6) Wird die Beamtin oder der Beamte in eine niedrigere Verwendungsgruppe 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 Beamtin oder einem Beamten nach Abs. 4 ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und wird sie oder er später in eine nicht akademische Verwendungsgruppe überstellt, ist ihr oder sein Besoldungsdienstalter um die zuvor nach Abs. 4 in Abzug gebrachten Zeiten zu verbessern.

¹ Id.F.gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

² Id.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015) [Entfall der Wortfolge „höchstens jedoch im Ausmaß der in einem Dienstverhältnis zum Land verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten“ im vormals letzten Halbsatz des ersten Satzes]

³ Letzter Satz angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

⁴ Wortfolge „nach dem Zeitpunkt des erstmaligen Eintritts in ein Landesdienstverhältnis“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

§ 12

Ergänzungszulage aus Anlass einer Überstellung

(1) Ist nach einer Überstellung das jeweilige Gehalt in der neuen Verwendungsgruppe niedriger als das Gehalt, das dem Beamten jeweils in seiner bisherigen Verwendungsgruppe zukommen würde, so gebührt dem Beamten eine ruhegenussfähige Ergänzungszulage auf dieses Gehalt.

(2) Abweichend vom Abs. 1 ist diese Ergänzungszulage nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Gehaltes einzuziehen, wenn der Beamte in eine niedrigere Verwendungsgruppe überstellt wird.

(3) Bei der Ermittlung der Ergänzungszulage sind ruhegenussfähige Zulagen dem Gehalt zuzurechnen. Nicht zuzurechnen ist jedoch die Verwendungszulage.

(4) Ist jedoch in der neuen Verwendungsgruppe die Summe aus Gehalt und ruhegenussfähigen Zulagen unter Einschluss der Ergänzungszulage nach Abs. 3 und der im Abs. 3 genannten Zulage höher als der sich aus den Abs. 1 und 2 ergebende Vergleichsbezug unter Einschluss einer allfälligen Verwendungszulage, so vermindert sich die Ergänzungszulage um den Differenzbetrag zwischen diesen beiden Vergleichsbezügen.

§ 12a¹

Entfall der Bezüge²

(1)¹ Die Bezüge entfallen

- 1.³ für die Dauer eines Karenzurlaubes oder einer Karenz,
2. wenn der Beamte eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst;
- 3.^{3A} auf die Dauer des Vollzugs einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme. Der Entfall tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Strafvollzugsgesetzes vollzogen wird;
- 4.^{3A} auf die Dauer eines Tätigkeitsverbots gemäß § 220b des Strafgesetzbuches.

(2)¹ In den Fällen des Abs. 1⁴ ist für jeden Kalendertag vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bzw. des Karenzurlaubes bis zum Tag des Wiederantrittes des Dienstes der verhältnismäßige Teil des Monats-

bezuges⁶ abzuziehen. Umfasst ein solcher Fall einen ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Monatsbezug. Bereits ausbezahlte, nicht gebührende Bezüge sind hereinzubringen.

(3)¹ Ist jedoch im Fall des Abs. 1 Z 1⁴ der Beamte nach Beendigung des Karenzurlaubes am Dienstantritt wegen Krankheit, Unfall oder anderer wichtiger seine Person betreffende Gründe, an denen ihn kein Verschulden trifft, verhindert, tritt an die Stelle des Tages des Wiederantritts des Dienstes der auf das Ende des Karenzurlaubs folgende Arbeitstag.

(4)^{3,5} Die Dienstbezüge eines Beamten, der gemäß § 18 Abs. 3 oder 4 letzter Satz oder § 20 LBDG 1997 außer Dienst oder gemäß § 96a Abs. 1 Z 3 LBDG 1997 gänzlich dienstfrei gestellt wurde, entfallen für die Dauer der Außerdienststellung oder Dienstfreistellung. Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Karenzurlaubes die Außerdienststellung oder Dienstfreistellung und an die Stelle des Monatsbezuges die Dienstbezüge im Sinne des § 12b Abs. 4 (einschließlich der Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen) treten.

(5)⁷ Für die Dauer des Entfalls der Bezüge nach Abs. 1 Z 3 gebühren den Angehörigen im Sinne des § 1 Abs. 8 LBPG 2002 monatliche Geldleistungen in Höhe der Mindestsätze gemäß § 33 Abs. 5 LBPG 2002, wenn sie im Fall des Todes der Beamtin oder des Beamten Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hätten. Die Summe dieser Geldleistungen darf die Bezüge der inhaftierten Beamtin oder des inhaftierten Beamten nicht übersteigen; erforderlichenfalls sind die Geldleistungen gleichmäßig zu kürzen. Diese Geldleistung ruht während der Dauer einer Straftat der oder des Angehörigen.

¹ Neue Paragraphen- und Absatzbezeichnung gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

² Überschrift eingefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

³ In der Fassung des Art. 1 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

^{3A} Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

⁴ Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁵ Gleichzeitig geändert gem. Art. 1 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁶ Wortfolge ersetzt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 24 (§ 124 Abs. 2 Z 3) am 1. Jänner 2004 in Kraft.

⁷ Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

§ 12b¹

Bezüge bei Dienstfreistellung nach § 18 Abs. 1 LBDG 1997²

(1)¹ Eine dem Beamten unter anteiliger Kürzung der Bezüge gewährte Dienstfreistellung gemäß § 18 Abs. 1 LBDG 1997 bewirkt eine Kürzung der Dienstbezüge, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25 % dieser Dienstbezüge. Ausgenommen sind die Ansprüche nach dem 3. Hauptstück. Abweichend vom § 6 wird diese Kürzung für den Zeitraum wirksam, für den dem Beamten die Dienstfreistellung gewährt wurde. Die Dienstbezüge eines Beamten, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25 % zu kürzen.

(2)¹ Überschreitet der Beamte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1³, erhöht sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Der Beamte hat die dadurch entstandenen Übergewinne abweichend vom § 14 Abs. 1 in jedem Fall dem Land zu ersetzen.

(3)¹ Unterschreitet der Beamte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1³, vermindert sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25 % der Dienstbezüge nicht unterschreiten. Die Differenz ist dem Beamten nachzuzahlen.

(4)¹ Dienstbezüge im Sinne des Abs. 1³ sind alle auf Grund des Dienstverhältnisses nach dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften gebührenden Geldleistungen mit Ausnahme jeder Geldleistungen, mit denen zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden. Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen gebühren im Durchrechnungszeitraum nur, wenn der Beamte die volle Wochendienstleistung überschreitet.

¹ Neue Paragraphen- und Absatzbezeichnung gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

² Überschrift eingefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

³ Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 12c¹

Bezüge bei Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit oder der Lehrverpflichtung und bei Teilzeitbeschäftigung²

- (1)³ Der Monatsbezug - unter Ausschluss der Kinderzulage - der Beamtin oder des Beamten,
 1. deren oder dessen regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997⁵ herabgesetzt worden ist oder
 2. der oder dem unter anteiliger Kürzung der Bezüge eine Dienstfreistellung gemäß § 96a Abs. 1 Z

2 LBDG 1997 gewährt wurde oder

3. die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt, gebührt in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Wochendienstzeit an der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Dienstzeit entspricht. Wird das Ausmaß der Dienstfreistellung nicht einheitlich für alle Wochen eines Kalendervierteljahres festgelegt, ist für das Ausmaß der Kürzung der Monatsdurchschnitt des jeweiligen Kalendervierteljahres heranzuziehen. Der Entfall und die Verminderung werden abweichend vom § 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach den Z 1 bis 3 gilt. Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.

(2)¹ Der Monatsbezug eines Lehrers, dessen Lehrverpflichtung nach § 8 Abs. 2 Z 1 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBl. Nr. 244/1965, aus gesundheitlichen Gründen, die in der Person des Lehrers liegen, herabgesetzt ist, gebührt im Ausmaß von 75 %. Ist die Lehrverpflichtung auf ein Ausmaß von mehr als 75 % herabgesetzt, so gebührt jedoch der Monatsbezug in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Lehrverpflichtung an der vollen Lehrverpflichtung entspricht. Die Verminderung wird abweichend vom § 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme gilt.

(3)¹ Dienstzulagen, auf die § 58 Abs. 7, § 59a Abs. 5 oder 5a, § 59b oder § 60 Abs. 6 bis 8 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54, anzuwenden sind, und die Erzieherzulage bleiben von den Abs. 1 und 2⁴ unberührt.

¹ Neue Paragrafenbezeichnung gem. Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

² Überschrift eingefügt gem. Art. I Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

³ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1. 2013)

⁴ Zitat ersetzt gem. Art. I Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁵ Wortfolge „§§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

§ 12d

Bezüge während des Sabbatical

(1) Für die Dauer der Rahmenzeit nach § 96b LBDG 1997 gebührt der Beamtin oder dem Beamten der Monatsbezug in dem Ausmaß, das

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

entspricht.

(2) Der Anspruch auf allfällige Nebengebühren und Verwendungsabgeltungen besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem sie gebühren würden, wenn kein Sabbatical nach § 96b LBDG 1997 gewährt worden wäre. Während der Freistellung besteht - abgesehen von einer allfälligen Jubiläumsszuwendung - kein Anspruch auf Nebengebühren und Verwendungsabgeltungen.

(3) Besteht während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Ausmaß der Wochendienstzeit oder ändert sich dieses während der Dienstleistungszeit, ist Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Monatsbezug während der (restlichen) Dienstleistungszeit bei möglichst gleichmäßiger Aufteilung über die (restliche) Rahmenzeit höchstens in dem Ausmaß gebührt, das der jeweiligen tatsächlichen Wochendienstzeit 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 Teils 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, unter Anwendung des § 14 dieses Gesetzes bzw. § 45 LBPG 2002 durch Abzug von den Bezügen bzw. Ruhebezügen der Beamtin oder des Beamten hereinzubringen. Gegen eine solche Landesforderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Ist eine Hereinbringung durch Abzug von den Bezügen oder Ruhebezügen nicht möglich, so ist die Ersatzpflicht durch Bescheid festzusetzen. Solche Bescheide sind nach dem VVG zu vollstrecken. Besteht wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Landesforderung auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf Lehrerinnen und Lehrer mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. An die Stelle der Wochendienstzeit tritt die Lehrverpflichtung.
2. Auf die nach dem 3. Abschnitt dieses Hauptstückes gebührenden Dienstzulagen und Ergänzungszulagen und auf die Erzieherzulage ist die Aliquotierungsbestimmung des Abs.1 nicht anzuwenden.
3. Während der Freistellung gebühren die in Z 2 angeführten Zulagen nicht.

§ 13 *

Bezüge bei Suspendierung

Ist der Beamte suspendiert und sein Monatsbezug aus diesem Anlass gekürzt worden, so wird die Kürzung endgültig, wenn

1. der Beamte strafgerichtlich verurteilt wird,
 2. über ihn im Disziplinarverfahren eine Geldstrafe oder die Entlassung verhängt wird oder
 3. er während des strafgerichtlichen oder des Disziplinarverfahrens aus dem Dienstverhältnis austritt.
- Treffen diese Voraussetzungen nicht zu, so sind die infolge der Kürzung einbehaltenen Beträge dem Beamten nachzuzahlen.

* Neue Paragrafenbezeichnung und Überschrift (unter Entfall der Absatzbezeichnung) gem. Art. 1 Z 3 und 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 14

Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

(1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Überentüsse) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, dem Land zu ersetzen.

(2) Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den aus dem Landesdienstverhältnis * gebührenden Leistungen hereinzubringen; hiebei können Raten festgesetzt werden. Bei der Festsetzung der Raten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Ersatzpflichtigen Rücksicht zu nehmen. Ist die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich, so ist der Ersatzpflichtige zum Ersatz zu verhalten. Leistet der Ersatzpflichtige nicht Ersatz, so sind die rückforderbaren Leistungen nach dem VVG hereinzubringen.

(3) Die Verpflichtung zum Ersatz ist auf Verlangen mit Bescheid festzustellen.

(4) Soweit die Ersatzforderung des Landes durch Abzug hereinzubringen ist, geht sie den Forderungen anderer Personen vor.

(5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen kann Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung eine besondere Härte bedeuten würde oder wenn das Verfahren zur Hereinbringung mit Kosten und Weiterungen verbunden wäre, die in keinem Verhältnis zum Rückforderungsbetrag stehen würden.

* Wortfolge „aus dem Landesdienstverhältnis“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 124 Abs. 11 Z 1 lit. b mit 1. Jänner 2010 in Kraft.

§ 15

Verjährung

(1) Der Anspruch auf Leistungen 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 (§ 14) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

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

(4) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes in der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Geltendmachung eines Anspruches im Verwaltungsverfahren einer Klage gleichzuhalten ist.

§ 15a *

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

Beamtinnen, die am 31. Dezember 2010 kein Dienstverhältnis zum Land haben, gebühren für die Zeit, während der sie nach § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG oder nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 MSchG nicht beschäftigt werden dürfen, die Monatsbezüge in Höhe des Durchschnitts der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbots gebührenden Monatsbezüge. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts des Beschäftigungsverbots nach dem Bgld. MVKG oder dem MSchG kanzerniert ist, ist der Durchschnitt der letzten drei Monate vor Antritt der Karenz maßgebend.

* Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

§ 15b¹

Ansprüche bei Ausscheiden aus dem Dienst (Urlaubersatzleistung)

(1) Der Beamtin oder dem Beamten gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn sie oder er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zum Land übernommen wird (Urlaubersatzleistung). Die Urlaubersatzleistung gebührt nur insoweit, als die Beamtin oder der Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubs nicht zu vertreten hat.

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

- (2)² Die Beamtin oder der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn sie oder er den Verbrauch durch
1. ein Verhalten, welches die Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses aus einem der in § 11 Abs. 4 Z 1, 3 oder 4 LBDG 1997 genannten Gründe zur Folge hatte,
 2. ein Verhalten, welches eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 21 Abs. 1 Z 3, 3a oder 4 LBDG 1997 zur Folge hatte, oder
 3. Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters durch Antrag oder Erklärung

unmöglich gemacht hat. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist von der Beamtin oder dem Beamten jedoch insoweit nicht zu vertreten, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

(3) Die Urlaubersatzleistung ist für jedes Kalenderjahr, aus dem ein noch nicht verbrauchter und nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub vorhanden ist, gesondert zu bemessen. Zu diesem Zweck ist das Urlaubsausmaß in der Weise von Arbeitstagen in Stunden umzurechnen, dass einem Arbeitstag acht Stunden entsprechen. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß beträgt jenen Teil des Vierfachen der Wochendienstzeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr entspricht. Für das laufende Kalenderjahr reduziert sich das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß entsprechend dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr.

(4) Die Urlaubersatzleistung gebührt für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes, der nach Abzug des dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr entsprechenden und tatsächlich verbrauchten Erholungsurlaubs aus diesem Kalenderjahr verbleibt.

(5)³ Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung für das laufende Kalenderjahr wird anhand der Bezüge und Vergütungen für den Monat des Ausscheidens aus dem Dienst ermittelt. Für die vergangenen Kalenderjahre sind die Bezüge und Vergütungen für den Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend. In die Bemessungsgrundlage sind einzurechnen:

1. der volle Monatsbezug,
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrags nach Z 1) und
3. die pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch während eines Erholungsurlaubs gebührt hätten.

(6) Die Ersatzleistung für eine Urlaubsstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33fache Anzahl der Wochenstundenzahl gemäß § 51 Abs. 2 LBDG 1997 zu ermitteln.

(7) Im Fall des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis oder aus dem Dienststand vor dem 1. Jänner 2014 gebührt die Urlaubersatzleistung nur auf Antrag und ist der Zeitraum vom 3. Mai 2012 bis zum Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 nicht in den Lauf der Verjährungsfrist gemäß § 15 einzurechnen.

(8)⁴ Eine vor der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 bemessene Urlaubersatzleistung, bei der die Beträge nach Abs. 5 Z 2 und 3 nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

(9)⁴ Auf Antrag einer Beamtin oder eines Beamten ist ihre oder seine Urlaubersatzleistung neuerlich zu bemessen, wenn

1. über die Urlaubersatzleistung vor der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 rechtskräftig entschieden wurde,
2. aus einem der in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Gründe keine Urlaubersatzleistung zuerkannt wurde, und
3. die Beamtin oder der Beamte in den zwölf Wochen vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst zur Gänze oder teilweise durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert war.

(10)⁵ Die Urlaubersatzleistung gebührt den Erbinnen und Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod der Beamtin oder des Beamten endet.

¹ Eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 mit Wirksamkeit vom 2.8.2004

² I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 2. August 2004)

³ I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017)

⁴ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017)

⁵ I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021).

§ 16

Wiederaufnahme in den Dienststand

Wird ein Beamter des Ruhestandes wieder in den Dienststand aufgenommen und ist damit keine

Beförderung verbunden, so gebührt ihm die besoldungsrechtliche Stellung, die er im Zeitpunkt seiner Versetzung in den Ruhestand innegehabt hat. In diesem Fall ist dem Beamten in der Gehaltsstufe, die er anlässlich der Wiederaufnahme in den Dienststand erhält, die Zeit, die er vor seiner Versetzung in den Ruhestand in dieser Gehaltsstufe verbracht hat, soweit für die Vorrückung anzurechnen, als sie nach den damals geltenden Vorschriften für die Vorrückung wirksam gewesen ist.

§ 17 Nebengebühren

(1) Nebengebühren sind

1. die Überstundenvergütung (§ 19),
2. die Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan (§ 20),
3. die Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage) (§ 21),
4. die Journaldienstzulage (§ 22),
5. die Bereitschaftsentschädigung (§ 23),
6. die Mehrleistungszulage (§ 24),
7. die Belohnung (§ 25),
8. die Erschwerniszulage (§ 26),
9. die Gefahrenzulage (§ 27),
10. die Aufwandsentschädigung (§ 28),
11. die Fehlgeldentschädigung (§ 29),
12. (Entf. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; gleichzeitig tritt diese Bestimmung gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 außer Kraft.)
13. (Entf. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; gleichzeitig tritt diese Bestimmung gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 außer Kraft.)
14. die Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes, BGBl. Nr. 396/1976 (§ 32),
15. die Personalzulage (§ 33),
- 16.⁵ Nachtdienstvergütung (§ 33a).

Anspruch auf eine Nebengebühr kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

(2) Die unter Abs. 1 Z 1, 4 bis 6 und 8 bis 11 angeführten Nebengebühren sowie die im Abs. 1 Z 3 angeführte Sonn- und Feiertagsvergütung können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine solche Nebengebühr begründen, dauernd oder so regelmäßig erbracht werden, dass die Ermittlung monatlicher Durchschnittswerte möglich ist (Einzelpauschale). Die Festsetzung einheitlicher Pauschale für im Wesentlichen gleichartige Dienste ist zulässig (Gruppenpauschale). Bei pauschalierten Nebengebühren für zeitliche Mehrleistungen ist zu bestimmen, welcher Teil der Vergütung den Überstundenzuschlag darstellt.

(3) Das Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedachtnahme auf Abs. 5 angemessen zu sein und ist

1. bei Einzelpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Hundertsatz des Gehaltes zuzüglich einer allfälligen Dienstalterszulage, Dienstzulage, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulage und Teuerungszulage,
2. bei Gruppenpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Hundertsatz des Referenzbetrags⁴ gemäß § 4 Abs. 4³,
3. bei Pauschalierung von Nebengebühren gemäß Abs. 1 Z 2, 4 bis 6, 8 und 9 in einem Hundertsatz des Referenzbetrags⁴ gemäß § 4 Abs. 4³ und
4. bei den übrigen Nebengebühren in einem Eurobetrag¹

festzusetzen.

(4) Pauschalierte Nebengebühren sind mit dem jeweiligen Monatsbezug im Voraus auszuzahlen.

(5) Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen der Beamte den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalles nicht berührt. Ist die Beamtin oder der Beamte aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Tag an bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.^{1a}

(6) Die pauschalierte Nebengebühr ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Falle der Erhöhung der pauschalierten Nebengebühr mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten, in allen anderen Fällen mit dem auf die Zustellung des Bescheides folgenden Monatsersten wirksam.

(7) Tritt ein Beamter mit Anspruch auf eine durch Verordnung pauschalierte Nebengebühr unmittelbar

1. nach Ablauf eines Karenzurlaubes oder einer Karenz² oder

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

2. im Anschluss an einen Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst erst nach dem ersten Arbeitstag eines Kalendermonats den Dienst wieder an, so gebührt ihm diese Nebengebühr für den betreffenden Kalendermonat in dem Ausmaß, das sich aus § 12a Abs. 2³ ergibt.

¹ Ausdruck „Eurobetrag“ ersatzweise eingefügt gem. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; gem. dessen Z 27 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 6) tritt die Z 4 (i.d.zit. Fassung) mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

^{1a} Zweiter Satz i.d.F. der Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

³ Wortfolge „Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

⁴ Wort „Referenzbetrags“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

⁵ Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021).

§ 18

Nebengebühren bei herabgesetzter Wochendienstzeit und bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Für Zeiträume, in denen

1. die regelmäßige Wochendienstzeit nach den §§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997¹ herabgesetzt ist oder
2. der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgl. MVKG² in Anspruch nimmt,
gebühren dem Beamten abweichend vom § 17 Abs. 2 bis 5 keine pauschalierten Nebengebühren der im § 17 Abs. 1 Z 1 und 3 bis 5 angeführten Art. Laufende pauschalierte Nebengebühren dieser Art erlöschen abweichend vom § 17 Abs. 6 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach den Z 1 oder 2.

(2) Sonstige pauschalierte Nebengebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 17 Abs. 2 bis 5 durch die auf Grund der Herabsetzung der Wochendienstzeit oder der Teilzeitbeschäftigung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierter Nebengebühren wird abweichend vom § 17 Abs. 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs. 1 Z 1 oder 2 gilt.

¹ Wortfolge „§§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

² Ausdruck „nach dem Bgl. MVKG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; gem. dessen Z 27 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 6) tritt die Z 2 (i.d.zit. Fassung) mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

§ 19

Überstundenvergütung

(1)¹ Dem Beamten gebührt für Überstunden, die

1. nicht in Freizeit

oder

2. gemäß § 59 Abs. 4 Z 3 ~~oder Abs. 5 Z 3~~^{1a} LBDG 1997 im Verhältnis 1:1 in Freizeit

ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst

1. im Falle des § 59 Abs. 4 Z 2 ~~oder Abs. 5 Z 2~~² LBDG 1997 die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag,

2. im Falle des § 59 Abs. 4 Z 3 ~~oder Abs. 5 Z 3~~^{2a} LBDG 1997 den Überstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33fache Anzahl der für den Beamten gemäß § 51 Abs. 2 LBDG 1997 geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem Gehalt zuzüglich einer allfälligen im § 17 Abs. 3 angeführten Zulage des Beamten.

(4)^{2b} Der Überstundenzuschlag beträgt

1. außerhalb der Nachtzeit 50%,

2. während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 100%

der Grundvergütung.

(5) Die Überstundenvergütung gebührt bereits vor Ablauf der im § 59 Abs. 3³ LBDG 1997 angeführten Frist, wenn feststeht, dass ein Freizeitausgleich bis zum Ablauf dieser Frist nicht möglich sein wird und eine Fristerstreckung mangels Zustimmung des Beamten nicht in Betracht kommt.

(6)⁴ Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist der das Kalenderquartal⁷. Die im Kalenderquartal⁸ geleisteten Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden, die sich dabei ergeben, gebührt dem Beamten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

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

(8) Entf. gem. Art 4 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

(9) Entf. gem. Art 4 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

¹ In der Fassung des Art. I Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2002; diese Bestimmung tritt gem. Art. II Abs. 1 am 1. Jänner 2002 in Kraft.

^{1a} Entf. gem. Art 4 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

² Entf. gem. Art 4 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

^{2a} Entf. gem. Art 4 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

^{2b} I.d.F. gem. Art 4 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

³ Absatzbezeichnung ersetzt gem. Art. I Z. 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2002; diese Bestimmung tritt gem. Art. II Abs. 1 am 1. Jänner 2002 in Kraft.

⁴ In der Fassung des Art. I Z. 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2002; diese Bestimmung tritt gem. Art. II Abs. 1 am 1. Jänner 2002 in Kraft.

⁵ Entf.

⁶ Entf.

⁷ Wortfolge "das Kalenderquartal" ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 01.01.2023).

⁸ Wortfolge "Kalenderquartal" ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 01.01.2023).

§ 20

Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan

(1) Beamten, für die ein Dienstplan gemäß § 51 Abs. 6 LBDG 1997 gilt, gebührt für die über die im § 51 Abs. 2 LBDG 1997 angeführte Wochendienstzeit hinausgehende in den Dienstplan fallende Zeit eine monatliche Pauschalvergütung.

(2) Bei der Festsetzung der Pauschalvergütung ist auf das Ausmaß und die Intensität der Inanspruchnahme Bedacht zu nehmen. Eine einheitliche Festsetzung der Höhe der Pauschalvergütung für Beamte gleicher Verwendungsgruppen ist zulässig.

(3) Auf die Pauschalvergütung ist § 17 Abs. 2 letzter Satz und Abs. 3 bis 6 anzuwenden.

§ 21

Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage)

(1) Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt dem Beamten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 19 eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2) Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 19 Abs. 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 % und ab der neunten Stunde 200 % der Grundvergütung.

(2a) Entf. gem. Art 4 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

(3) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Beamte turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, so gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; wird der Beamte während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(4) Dem unter Abs. 3 fallenden Beamten, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst leistet, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage im Ausmaß von 1,5 v.T. des Referenzbetrags⁴ gemäß § 4 Abs. 4³.

(5)² § 19 Abs. 7 bis 9 ist anzuwenden.

(6)⁵ § 19 Abs. 6 ist mit der Abweichung anzuwenden, dass Abrechnungszeitraum der Kalendermonat ist.

¹ Entf.

² I.d.F. der Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

³ Wortfolge „Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

⁴ Wort „Referenzbetrags“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

⁵ Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 01.01.2023).

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

§ 22

Journaldienstzulage

(1) Dem Beamten, der außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden zu einem Journaldienst herangezogen wird, gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaft und Dienstleistung an Stelle der Vergütungen nach den §§ 19 und 21 eine Journaldienstzulage.

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

(3) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn der Beamte im Monat nicht öfter als zweimal zu einem Journaldienst herangezogen wird; in diesem Fall sind die Journaldienststunden bis zum Ende des auf die Leistung des Journaldienstes folgenden Kalenderquartals¹ durch Freizeit auszugleichen.

¹ Wort "Kalenderquartals" ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 01.01.2023).

§ 23

Bereitschaftsentschädigung

(1) Dem Beamten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten hat, um bei Bedarf auf der Stelle seine dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt hierfür an Stelle der in den §§ 19 bis 22 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(2) Dem Beamten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden sowohl in seiner Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt von ihm zu beobachtender Umstände seine dienstliche Tätigkeit aufnehmen hat, gebührt hierfür an Stelle der in den §§ 19 bis 22 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

(3) Dem Beamten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden erreichbar zu halten hat (Rufbereitschaft), gebührt hierfür an Stelle der in den §§ 19 bis 22 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

§ 24

Mehrleistungszulagen

(1) Dem Beamten, der eine in fachlicher Hinsicht zumindest gute Leistung erbringt, die - bezogen auf eine Zeiteinheit - in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung liegt, gebührt eine Mehrleistungszulage.

(2) Bei der Bemessung der Mehrleistungszulage ist auf das Verhältnis der Mehrleistung zur Normalleistung Bedacht zu nehmen.

§ 25

Belohnung

Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel können dem Beamten für besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, Belohnungen gewährt * werden. Belohnungen können auch aus sonstigen besonderen Anlässen gewährt * werden.

* Ausdruck ersetzt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 24 (§ 124 Abs. 2 Z 1) am 1. Jänner 2004 in Kraft.

§ 26

Erschwerniszulage

(1) Dem Beamten, der seinen Dienst unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten muss, gebührt eine Erschwerniszulage. Davon ausgenommen ist die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen.

(2) Bei der Bemessung der Erschwerniszulage ist auf die Art und das Ausmaß der Erschwernis angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 27

Gefahrenzulage

(1) Dem Beamten, der Dienste verrichtet, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Leben verbunden sind, gebührt eine Gefahrenzulage.

(2) Bei der Bemessung der Gefahrenzulage ist auf die Art und das Ausmaß der Gefahr angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 28

Aufwandsentschädigung

(1) Der Beamte hat Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der ihm in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist.

(2) Der Ersatz des Mehraufwandes, der einem Beamten durch eine auswärtige Dienstverrichtung oder eine Versetzung entsteht, wird, soweit es sich nicht um den Ersatz eines Schadens handelt, im 3. Hauptstück geregelt.

§ 29

Fehlgeldentschädigung

(1) Dem Beamten, der in erheblichem Ausmaß mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld oder mit dem Verschleiß von Wertzeichen beschäftigt ist, gebührt zum Ausgleich von Verlusten, die ihm durch entschuldbare Fehlleistungen im Verkehr mit Parteien und im inneren Amtsverkehr entstehen können, eine Fehlgeldentschädigung.

(2) Die Fehlgeldentschädigung ist unter Zugrundelegung von Erfahrungswerten nach Billigkeit zu bemessen.

§ 30¹

Fahrtkostenzuschuss

(1) Der Beamtin oder dem Beamten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn

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

(1a)³ Wird die Beamtin oder der Beamte an mehreren Dienststellen dauernd verwendet, so gilt als Dienststelle im Sinne des Abs. 1 Z 1 jene Dienststelle, an der die Beamtin oder der Beamte überwiegend verwendet wird.

(2) Der Fahrtkostenzuschuss beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1,45⁵ Euro pro Kilometer der kürzesten einfachen Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 und darf jenen Betrag nicht übersteigen, der für eine Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 von 80 km gebührt.

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

(4) Der Betrag nach Abs. 2 ändert sich um den Prozentsatz, um den sich das Gehalt einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, einschließlich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4⁴ ändert. Der geänderte Betrag ist nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

(5) Auf das Ruhen des Fahrtkostenzuschusses ist § 17 Abs. 5 sinngemäß anzuwenden. Der Fahrtkostenzuschuss ruht weiters während eines Zeitraums, für den die Beamtin oder der Beamte Anspruch auf Leistungen nach den §§ 74 und 90 hat oder in dem die Bezüge der Beamtin oder des Beamten entfallen².

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

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

(8) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung.

¹ I.d.F. der Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Wortfolge „oder in dem die Bezüge der Beamtin oder des Beamten entfallen“ eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 124 Abs. 11 Z 1 lit. b mit 1. Jänner 2010 in Kraft.

³ Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ Wortfolge „bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4“ eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

⁵ Ausdruck ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

§ 31¹

Jubiläumszuwendung

(1) Der Beamtin oder dem Beamten kann aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden.

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt bei einem Besoldungsdienstalter von 25 Jahren das Doppelte,

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

bei 40 Jahren das Vierfache des Monatsbezugs, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung im Monat des Dienstjubiläums entspricht.

(3) Die Jubiläumszuwendung im Ausmaß des vierfachen Monatsbezugs kann bereits ab einem Besoldungsdienstalter von 35 Jahren gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. durch Tod aus dem Dienststand ausscheidet,
2. gemäß § 14 LBDG 1997 in den Ruhestand übertritt.

3. Entf. gem. Art 4 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

In diesen Fällen ist der Jubiläumszuwendung der Monatsbezug, welcher der vollen besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand entspricht, zugrunde zu legen.

(4) Hat die Beamtin oder der Beamte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und ist sie oder er gestorben, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, so kann die Jubiläumszuwendung ihren oder seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilte-Hand ausgezahlt werden.

(5) Die Jubiläumszuwendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat

1. der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums oder
2. des Ausscheidens gemäß Abs. 3

als nächster folgt. Scheidet jedoch die Beamtin oder der Beamte aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumszuwendung spätestens mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis fällig.

(6) Wird das Dienstverhältnis der Beamtin oder des Beamten durch den Tod gelöst, so gebührt den Hinterbliebenen eine Zuwendung im Ausmaß von 1,5 Referenzbeträgen gemäß § 4 Abs. 4. Mehreren Hinterbliebenen gebührt die Zuwendung zur ungeteilten Hand.

(7)² Das Besoldungsdienstalter im Sinne der Abs. 1, 2 und 3 ist um einen allenfalls in Abzug gebrachten Vorbildungsausgleich zu erhöhen.

¹ Ld.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

⁴ Ld.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017)

§ 32

Vergütung nach § 23 des Volksgruppengesetzes

(1)¹ Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der bei einer in der Anlage 2 zum Volksgruppengesetz - VoGrG, BGBl. Nr. 396/1976, bezeichneten Behörde oder Dienststelle beschäftigt ist, die dort zugelassene Sprache einer Volksgruppe im Sinne des § 1 Abs. 2 VoGrG beherrscht und diese Sprache in Vollziehung des VoGrG tatsächlich verwendet, gebührt auf Antrag eine monatliche Vergütung.

(2) Die Vergütung gilt als Erschwerniszulage. Sie ist nach Art und Umfang der tatsächlichen Anwendung der Sprache gemäß Abs. 1 in Prozentsätzen der im § 52c* angeführten Dienstzulage zu bemessen.

(3) Auf den Anspruch und das Ruhen der Vergütung ist § 17 Abs. 5 und 6 sinngemäß anzuwenden.

(4) Sind - bezogen auf den Zeitraum eines Kalenderjahres - erhebliche Änderungen in den Bemessungsvoraussetzungen des Abs. 2 eingetreten, so ist die Vergütung mit Beginn des Folgejahres neu festzusetzen.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf Beamte, die eine Dienstzulage gemäß § 52c¹ beziehen, und auf Beamte, die die Sprache einer Volksgruppe im Sinne des Abs. 1 ausschließlich in ihrer Eigenschaft als hierfür bestellter Dolmetscher oder Übersetzer verwenden, nicht anzuwenden.

¹ Zitat ersetzt gem. Art. I Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003)

² Ld.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 27.7.2011)

§ 33

Personalzulage

(1) Dem Beamten der Allgemeinen Verwaltung und in handwerklicher Verwendung gebührt eine Personalzulage.

Die Personalzulage beträgt monatlich für Beamte

der Verwendungsgruppe A	7,11 %,
der Verwendungsgruppe B	6,10 %,
der Verwendungsgruppen C und P1	5,08 %,
der Verwendungsgruppen D, E, P2, P3, P4 und P5	4,07 %

des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4¹.

(2) Die Personalzulage gilt als pauschalierte Nebengebühr.

(3) (Entf. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009; gleichzeitig tritt diese Bestimmung gem. § 124 Abs. 11 Z 1 lit. b mit 1. Jänner 2010 außer Kraft.

¹ Wortfolge „des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

§ 33a¹

Nachtdienstvergütung

(1) Den Bediensteten, die in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr Dienst versehen, gebührt für die mit der dienstlichen Tätigkeit im Nachtdienst verbundene außerordentliche Erschwernis für jede angefangene Stunde tatsächlich geleisteter dienstlicher Tätigkeit eine Vergütung von 1,025 Promille des Referenzbetrages gemäß § 4 Abs. 4.

(2) Abs. 1 ist auf Bedienstete, die gemäß § 1 Bgld. PG-K der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. (KRAGES) zur Dienstleistung zugewiesen und bei der KRAGES gemäß § 1 des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes - KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 15/2022, als Angehörige von Gesundheitsberufen oder in Krankenanstalten im Rahmen eines Wechsel- oder Schichtdienstes tätig sind und auf Bedienstete des 2. Hauptstückes, 1. Abschnitt des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr.17/1998, nicht anzuwenden.

¹ AEingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021).

§ 34 *

Im Ausland verwendete Beamte

Der Beamte hat, solange er einer im Ausland gelegenen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen ist und dort wohnen muss, nach Maßgabe der §§ 34a bis 34h Anspruch auf den Ersatz der besonderen Kosten, die ihm durch die Verwendung im Ausland notwendigerweise entstehen oder entstanden sind.

* An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 34a *

Auslandsverwendungszulage

Dem Beamten gebührt eine Auslandsverwendungszulage, bestehend aus

1. einem Grundbetrag,
2. einem Funktionszuschlag nach Maßgabe seiner dauernden dienstlichen Verwendung,
3. einem Zonenzuschlag nach Maßgabe der kürzesten geographischen Entfernung seines ausländischen Dienst- und Wohnortes von Wien, sofern diese Entfernung mehr als 200 Kilometer beträgt und der Dienstort nicht als Grenzort im Sinne des § 77 gilt,
4. einem Ehegattenzuschlag, solange sich der Ehegatte bei gemeinsamer Haushaltsführung mit dem Beamten ständig am ausländischen Dienst- und Wohnort aufhält, und
5. einem Kinderzuschlag für jedes
 - a) eheliche Kind,
 - b) legitimierte Kind,
 - c) Wahlkind,
 - d) uneheliche Kind,
 - e) Stiefkind

des Beamten, für das er gemäß § 5 Anspruch auf Kinderzulage hat, solange es sich ständig am ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten aufhält.

* An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 34b*

Kaufkraftausgleichszulage

Dem Beamten gebührt eine Kaufkraftausgleichszulage, wenn die Kaufkraft des Euro am ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten geringer ist als im Inland.

* An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 34c *

Wohnkostenzuschuss

(1) Dem Beamten, dem am ausländischen Dienstort keine Dienst- oder Naturalwohnung zugewiesen oder sonst überlassen worden ist, gebührt ein Wohnkostenzuschuss zu den Kosten für die Anmietung einer eigenen, nach Art, Lage, Größe und Ausstattung angemessenen Wohnung. Bei der Beurteilung der Angemessenheit sind zu berücksichtigen:

1. Familienangehörige, für die der Beamte Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 34a Z 4 oder 5 hat,
2. besondere ortsübliche, von den Verhältnissen im Inland wesentlich abweichende Lebens- und Wohnverhältnisse am ausländischen Dienstort,

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

3. ein allfälliger Raumbedarf zur Entfaltung einer dem Beamten vom Dienstgeber aufgetragenen aktiven Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege und
4. das Mietpreisniveau am ausländischen Dienst- und Wohnort.

(2) Dem Beamten, der bis zum Bezug oder bis zur Erlangung einer Wohnung am ausländischen Dienstort eine vorübergehende Unterkunft benützen muss, gebührt auf die hierfür unbedingt notwendige Dauer ein Wohnkostenzuschuss zu den entstandenen Kosten für die angemessene Unterbringung des Beamten und seiner Familienangehörigen, für die er Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 34a Z 7 oder 8 hat.

* An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 34d¹

Zuschüsse für Familienangehörige

Dem Beamten gebührt

1. ein Ausbildungskostenzuschuss für jedes Kind, für das er Anspruch auf Kinderzuschlag gemäß § 34a Z 5 hat, zu den Kosten für die Schul- oder Berufsausbildung am ausländischen Dienst- und Wohnort bis zur Volljährigkeit des Kindes oder, wenn die Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung² oder ein gleichwertiges Diplom erst danach erlangt wird, bis zu diesem Zeitpunkt,
2. ein Kinderzuschuss für jedes im § 34a Z 5 angeführte Kind des Beamten, für das er gemäß § 5 Anspruch auf Kinderzulage hat, wenn es bisher ständig im Haushalt des Beamten gelebt hat, jedoch nach der Versetzung des Beamten aus Gründen der Erziehung, der Schul- oder Berufsausbildung oder anderen gleich bedeutenden Gründen (ausgenommen der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes) im Inland bleibt oder vom ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten ins Inland zurückkehrt, und
3. ein Ehegattenzuschuss, wenn der Beamte mit seinem Ehegatten bisher ständig einen gemeinsamen Haushalt geführt hat, der Ehegatte jedoch im Interesse eines Kindes aus den in Z 2 genannten Gründen nach der Versetzung des Beamten im Inland bleibt oder vom ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten ins Inland zurückkehrt.

Der Anspruch für einen Familienangehörigen auf einen Zuschuss nach Z 2 und 3 ist ausgeschlossen, solange der Beamte für diesen Familienangehörigen Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 34a Z 4 oder 5 hat.

¹ An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

² Wortfolge „Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; gem. dessen Z 27 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 6) tritt die Z 1 mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

§ 34e*

Ausstattungszuschuss

Dem Beamten, der nach der Natur des Dienstes im Verlauf seiner gesamten Landesdienstzeit immer wieder in das Ausland zu versetzen sein wird, gebührt anlässlich einer Versetzung vom Inland ins Ausland, insgesamt jedoch anlässlich höchstens zweier solcher Versetzungen jeweils ein Ausstattungszuschuss zur Bestreitung der Kosten für notwendige Erstanschaffungen nach Maßgabe seiner Verwendungsgruppe und der Familienangehörigen, für die er Anspruch auf einen Zuschlag gemäß § 34a Z 4 oder 5 hat.

* An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 34f *

Folgekostenzuschuss

Dem Beamten gebührt ein Folgekostenzuschuss, wenn ihm nach der Verwendung im Ausland

1. dort noch besondere Kosten im Sinne des § 34c Abs. 1 oder des § 34d Z 1 oder
2. im Inland besondere Kosten
 - a) durch die Eingliederung der im § 34a Z 5 angeführten Kinder in das österreichische Schulsystem oder,
 - b) wenn diese Eingliederung nicht zumutbar ist, durch die Fortsetzung der fremdsprachigen Schulausbildung dieser Kinder entstanden sind, deren Ursache zwingend in der früheren Verwendung im Ausland liegt und die der Beamte nicht selbst zu vertreten hat.

* An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 34g¹

Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 34a bis 34f

(1) Der Anspruch auf Zulagen und Zuschüsse gemäß den §§ 34a bis 34e kann immer nur für Zeiträu-

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

me bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

(2) Die Zuschläge gemäß § 34a Z 4 und 5 sowie die Zuschüsse gemäß den §§ 34c bis 34f gebühren nur auf Antrag des Beamten.

(3) Die Zulagen und Zuschüsse gemäß den §§ 34a bis 34f gelten als Aufwandsentschädigung. Die Landesregierung kann die anspruchsbegründenden Umstände und die Bemessung durch Verordnung näher regeln.

(4) Festzusetzen sind

1. die Auslandsverwendungszulage und die Zuschüsse gemäß § 34d Z 2 und 3 und § 34e in Pauschalbeträgen,
2. die Kaufkraftausgleichszulage in einem Hundertsatz des Monatsbezuges, der Sonderzahlung und der Auslandsverwendungszulage und
3. die Zuschüsse gemäß § 34c, § 34d Z 1 und § 34f im jeweils zu bemessenden Betrag.

(5) Die Auslandsverwendungszulage und die Kaufkraftausgleichszulage sind mit dem jeweiligen Monatsbezug im Voraus auszuzahlen. Abrechnungszeitraum für die Zuschüsse gemäß den §§ 34c, 34d und 34f ist der Kalendermonat, in dem die besonderen Kosten entstanden sind.

(6) Der Anspruch auf die Zulagen und Zuschüsse gemäß den §§ 34a bis 34f wird durch einen Urlaub, während dessen der Beamte den Anspruch auf Monatsbezüge behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalles nicht berührt. Ist der Beamte aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend und

1. hält er sich am ausländischen Dienst- und Wohnort auf, ruht der Funktionszuschlag gemäß § 21a Z 2, oder
2. hält er sich nicht am ausländischen Dienst- und Wohnort auf, ruhen die Auslandsverwendungszulage und die Kaufkraftausgleichszulage;

das Ruhen tritt mit dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Tag ein und wirkt bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.

(7) Der Anspruch auf die Zuschläge gemäß § 34a Z 4 und 5 wird nicht berührt, solange außerordentliche Ereignisse im Aufenthaltsland es erfordern, dass Familienangehörige des Beamten den Dienst- und Wohnort des Beamten verlassen. Ist der Familienangehörige aus einem anderen Grund innerhalb eines Kalenderjahres mehr als 91 Kalendertage vom Dienst- und Wohnort des Beamten abwesend, ruht während des verbleibenden Kalenderjahres der jeweilige Zuschlag gemäß § 34a Z 4 oder 5 ab dem 92. Tag bis zum letzten Tag der Abwesenheit.

(8) Neu zu bemessen sind

1. die Auslandsverwendungszulage mit dem Tag einer wesentlichen Änderung des ihrer Bemessung zugrunde liegenden Sachverhaltes und
2. die Kaufkraftausgleichszulage
 - a) mit dem auf eine Änderung des Hundertsatzes nach Abs. 4 Z 2 folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung mit einem Monatsersten erfolgt, mit diesem Tag oder
 - b) mit dem Tag einer sonstigen wesentlichen Änderung des ihrer Bemessung zugrunde liegenden Sachverhaltes.

(9) Die Auslandsverwendungszulage und die in monatlichen Pauschalbeträgen festgesetzten Zuschüsse gebühren dem Beamten jeweils in jenem Ausmaß, das seinem Beschäftigungsausmaß entspricht.

(10) Sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Auslandsverwendungszulage, die Kaufkraftausgleichszulage und die in monatlichen Pauschalbeträgen festgesetzten Zuschüsse nicht für den Zeitraum eines vollen Kalendermonates gegeben, ist für jeden Kalendertag, an dem kein Anspruch besteht, der verhältnismäßige Teil des jeweiligen Monatsbetrages abzuziehen. Ändert sich im Laufe des Monats die Höhe dieser Zulagen und Zuschüsse, entfällt auf jeden Kalendertag der verhältnismäßige Teil des jeweils entsprechenden Monatsbetrages. Bereits ausgezahlte, nicht gebührende Beträge sind hereinzubringen.

(11) Fließen dem Ehegatten des Beamten selbst Zuwendungen gemäß § 34 oder gleichartige Zuwendungen gegen Dritte zu, sind diese nach ihrem inhaltlichen Zweck auf die jeweils entsprechenden Zuschläge gemäß § 34a Z 4 und 5 sowie Zuschüsse gemäß den §§ 34c bis 34f anzurechnen. Auf den Kinderzuschuss gemäß § 34d Z 2 für ein Stiefkind sind Unterhaltsansprüche des Stiefkindes gegen Dritte anzurechnen.²

(12) Der Beamte hat seiner Dienstbehörde alle Tatsachen zu melden, die für die Änderung, das Ruhen oder die Einstellung der Zuschläge gemäß § 34a Z 4 und 5 sowie der Zuschüsse gemäß den §§ 34c bis 34f von Bedeutung sind. Die Meldung ist zu erstatten:

1. binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache oder
2. wenn der Beamte nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis.

¹ An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

² Letzter Satz i.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; gem. dessen Z 27 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 6) tritt Absatz 11 (i.d.zit. Fassung) mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

34h *

Besondere Auszahlungsbestimmungen

Wenn es die Verhältnisse erfordern oder wenn es zweckmäßig ist, können ausgezahlt werden:

1. sämtliche Bezüge ganz oder teilweise in einer ausländischen Währung,
2. die Auslandsverwendungszulage und die Kaufkraftausgleichszulage bis zu drei Monate im Voraus. Ein solcher Vorgriff ist längstens binnen einem Jahr durch Abzug von den gebührenden Bezügen hereinzubringen.

* An Stelle des vormaligen § 34 ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 35

Pensionsbeitrag

(1) Der Beamte hat, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, für jeden Kalendermonat seiner ruhegenussfähigen Landesdienstzeit im Voraus einen monatlichen Pensionsbeitrag zu entrichten.

(2) Der Pensionsbeitrag beträgt - unbeschadet der Bestimmungen des § 100 LBPg 2002 1 - 11,75 %.^{1A} Die Bemessungsgrundlage^{1B} besteht aus

1. dem Gehalt,
2. den als ruhegenussfähig erklärten Zulagen,

die der besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten entsprechen. Den Pensionsbeitrag in der im ersten Satz angeführten Höhe hat der Beamte auch von den Teilen der Sonderzahlung zu entrichten, die den unter Z 1 und 2 genannten Geldleistungen entsprechen.

(3) Für Zeiträume, in denen

1. die Wochendienstzeit des Beamten nach den §§ 61, 62 oder 96a Abs. 1 Z 2 LBDG 1997² herabgesetzt ist oder
2. der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG³ in Anspruch nimmt,

umfasst die Bemessungsgrundlage die in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Geldleistungen in der Höhe, wie sie sich aus § 12c Abs. 1 und 3² ergibt.

(4)⁸

(5) Für die Zeiträume, in denen die Lehrverpflichtung eines Lehrers gemäß § 8 Abs. 2 Z 1 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes ermäßigt ist, umfasst die Bemessungsgrundlage die in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Geldleistungen in der Höhe, wie sie sich aus § 12c Abs. 2⁴ ergibt.

(6) Der nach § 18 Abs. 1 LBDG 1997 freigestellte oder nach § 18 Abs. 3 oder § 20 LBDG 1997 außer Dienst gestellte Beamte hat Pensionsbeiträge auch von den durch die Freistellung oder Außerdienststellung entfallenden Bezügen zu entrichten. Von Geldleistungen für zeit- und mengenmäßige Mehrleistungen ist ein Pensionsbeitrag nur zu entrichten, soweit sie während der Zeit einer Dienstfreistellung tatsächlich gebühren.

(7) Der Beamte, dessen Bezüge nach § 12b Abs. 1 letzter Satz⁵ gekürzt sind, hat Pensionsbeiträge auch von den durch die Kürzung entfallenden Bezügen zu leisten.

(8) Der Beamte, dessen Bezüge nach Art. I § 4 Abs. 1 des Bezügebegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 64/1997, stillgelegt worden sind, hat Pensionsbeiträge auch von den stillgelegten Bezügen zu entrichten.

(9)¹⁰ Der Pensionsbeitrag ist von den Bezügen der Beamtin oder des Beamten einzubehalten. Für die Monate der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit, in denen ihr oder ihm keine Bezüge gebühren, sind die Pensionsbeiträge mit Bescheid vorzuschreiben. Solche Bescheide, mit denen Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken. Aus berücksichtigungswürdigen Gründen können bei der Vorschreibung auf Antrag Zahlungserleichterungen (Stundung, Ratenzahlung) gewährt werden. Von Gesetzes wegen eintretende Änderungen der Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag bedürfen keines gesonderten Bescheides; die geänderte Höhe des Pensionsbeitrags ist diesfalls der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen.

(10)¹¹ Während der Zeit einer für die ruhegenussfähige Landesdienstzeit anrechenbaren Dienstfreistellung (Karenzurlaub, Außerdienststellung) unter Entfall der Bezüge - ausgenommen bei Karenzurlauben zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen⁻¹² bildet die Bemessungsgrundlage für den zu leistenden Pensionsbeitrag derjenige Monatsbezug, der der Beamtin oder dem Beamten gebühren würde, wenn sie oder er nicht karenziert worden wäre.

(11)⁷ Für jene Kalendermonate der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit, in denen der Beamte wegen

1. Karenz nach dem MSchG oder dem VKG oder Karenzurlaub nach § 95 LBDG 1997 oder
2. gänzlicher Dienstfreistellung nach § 96a Abs. 1 Z 3 LBDG 1997 oder
3. Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz 2001 oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

keinen Anspruch auf Bezüge hat, ist kein Pensionsbeitrag zu leisten.

(12) Rechtmäßig entrichtete Pensionsbeiträge kann der Beamte nicht zurückfordern. Hat der Beamte für die Zeit eines Karenzurlaubes Pensionsbeiträge entrichtet und erhält das Land für diese Zeit oder einen Teil dieser Zeit einen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, so ist der Überweisungsbetrag auf die in Betracht kommenden Monate gleichmäßig aufzuteilen. Die entrichteten Pensionsbeiträge sind dem Beamten insoweit zu erstatten, als sie durch die Teile des Überweisungsbetrages gedeckt sind.

(13) Während der Rahmenzeit nach § 161a oder 161b LBDG 1997 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bzw. § 96b LBDG 1997⁹ umfasst die Bemessungsgrundlage die in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Geldleistungen in derjenigen Höhe, wie sie sich aus § 12d Abs. 1 und 2⁶ ergibt.

¹ Zitat ersetzt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 24 (§ 124 Abs. 2 Z 1) am 1. Jänner 2004 in Kraft

^{1A} Erster Satz in der Fassung des Art. I Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2002; diese Bestimmung tritt gem. Art. II Abs. 1 am 1. Jänner 2002 in Kraft.

^{1B} Wortfolge „Die Bemessungsgrundlage“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2008 (gem. dessen Z 14 - nunmehr § 124 Abs. 8 - mit Wirkung vom 1. Jänner 2007).

² Zitat ersetzt gem. Art. I Z 11 lit a des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

³ Zitat ersetzt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; gem. dessen Z 27 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 6) tritt die Z 2 (i.d.zit. Fassung) mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

⁴ Zitat ersetzt gem. Art. I Z 11 lit b des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁵ Zitat ersetzt gem. Art. I Z 11 lit c des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁶ Zitat ersetzt gem. Art. I Z 11 lit d des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁷ In der Fassung des Art. I Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁸ Aufgehoben gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; gem. dessen Z 27 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 6) tritt der Entfall des Abs. 4 mit 1. Jänner 2006 in Kraft.)

⁹ Zitat „in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bzw. § 96b LBDG 1997“ eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

¹⁰ I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

¹¹ I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

¹² Wortfolge „- ausgenommen bei Karenzurlauben zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen -“ eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

§ 35a¹

Pensionskassenvorsorge

(1) Das Land Burgenland hat allen nach dem 31. Dezember 1948 geborenen Beamtinnen und² Beamten eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, zu erteilen. Zu diesem Zweck hat das Land Burgenland mit dem gemäß § 9 des Landespersonalvertretungsgesetzes, LGBl. Nr. 17/1980, in der jeweils geltenden Fassung, gebildeten Landespersonalausschuss eine Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs. 2 BPG abzuschließen.

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

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

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

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf Gemeindebeamte, Beamte von Gemeindeverbänden und Beamte der Freistädte Eisenstadt und Rust mit der Maßgabe anzuwenden, dass zur Erteilung einer Pensionskassenzusage und zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs. 2 BPG der jeweilige Dienstgeber berechtigt aber nicht verpflichtet ist und dass eine solche Vereinbarung mit dem Zentralausschuss, soweit ein solcher nicht eingerichtet ist dem Personalvertreterausschuss oder der Vertrauensperson, oder, soweit eine Personalvertretung nicht besteht, mit dem Beamten abzuschließen ist.

¹ Eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; gem. dessen Z 27 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 6) tritt § 35a mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

² Wortfolge „allen nach dem 31. Dezember 1948 geborenen Beamtinnen und“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 124 Abs. 11 Z 2 mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Bis zum Ablauf des 30. Juni 2009 können Pensionszusagen auch auf Grund des § 35a Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2003 erteilt werden.

§ 36^{*}

Vorschuss und Geldaushilfe

(1) Dem Beamten kann auf Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens 7.300 Euro gewährt werden, wenn er

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

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

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

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

(4) Dem Beamten, gegen den Anzeige wegen des Verdachtes einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, ist für die ihm nachweislich zu seiner zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen notwendigen Kosten auf seinen Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4² zu gewähren, wenn

1. (Entf. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 69/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2018).
2. das Strafverfahren eingestellt oder
3. der Beamte freigesprochen

worden ist.

¹ In der Fassung des Art. I Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

² Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015)

§ 37

Sachleistungen

(1) Werden einem Beamten neben seinem Monatsbezug Sachleistungen gewährt, so hat er hierfür eine angemessene Vergütung zu leisten, die im Wege der Aufrechnung hereingebracht werden kann. Bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung ist auf die örtlichen Verhältnisse sowie auf die dem Land erwachsenden Gestehungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird von der Landesregierung allgemein durch Verordnung oder im Einzelfall festgesetzt.

(2) Die Vergütung für Dienstkleider kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse des Landes geboten erscheinen lässt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstkleidern in das Eigentum des Beamten ist jedoch nur zulässig, wenn die Tragdauer abgelaufen ist.

(3) Für eine Dienstwohnung auf einer Liegenschaft, die einem Schulfart oder einem in ähnlicher Verwendung stehenden Beamten wegen seiner Aufsichts- oder Betreuungspflicht für diese Liegenschaft überlassen worden ist, hat der Beamte als Vergütung lediglich die auf diese Dienstwohnung entfallenden Nebenkosten (für Beheizung, Strom, Warmwasseraufbereitung usw.) zu leisten.

§ 38

Vergütung für Nebentätigkeit

(1) Soweit die Nebentätigkeit eines Beamten nicht nach den Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrages zu entlohnen ist, gebührt dem Beamten eine angemessene Nebentätigkeitsvergütung.

(2) Die Vergütungen, die eine juristische Person des privaten Rechts nach den für sie maßgebenden Bestimmungen einem Beamten für seine Nebentätigkeit in einem ihrer Organe zu leisten hätte, sind - mit Ausnahme der Sitzungsgelder und des Reisekostenersatzes - dem Land abzuführen. Für die Bemessung der Vergütung, die dem Beamten für eine solche Nebentätigkeit aus Landesmitteln gebührt, gelten die Vorschriften des Abs. 1.

§ 39

Abfertigung

(1) Dem Beamten, der ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegenuss aus dem Dienststand ausscheidet, gebührt eine Abfertigung.

(2) Eine Abfertigung gebührt nicht,

1. wenn das Dienstverhältnis des Beamten während der Probezeit gelöst wird;
2. wenn der Beamte freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt, sofern nicht die Bestimmungen des Abs. 3 anzuwenden sind;
3. wenn der Beamte durch ein Disziplinarerkenntnis entlassen wird;
4. wenn der Beamte kraft Gesetzes oder durch Tod aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

(3) Eine Abfertigung gebührt außerdem

1. einem verheirateten Beamten, wenn er innerhalb von zwei Jahren nach seiner Eheschließung,
2. einem Beamten, wenn er innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

- a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes oder
 - c) eines von ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§ 22 Abs. 1 Z 2 Bgld. MVKG^{*}), das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt,
- 3.¹ einem Beamten, der vor Ablauf einer Karenz nach dem Bgld. MVKG,
- 4.¹ einem Beamten, der während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG oder einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes gemäß § 62 Abs. 1 bis 5 LBDG 1997,

freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlass seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach der Z 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner bzw. 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 der Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen der Z 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Eine Abfertigung nach Z 1 und 2 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Austritts ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

¹ Eingefügt gem. Art 4 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 40

Bemessung der Abfertigung

- (1) Die Abfertigung beträgt, abgesehen von den Fällen des § 39 Abs. 3,
- 1. im Falle des Ausscheidens eines provisorischen Beamten nach Ablauf der Probezeit
 - a) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu drei Jahren das Einfache des Monatsbezuges;
 - b) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als drei Jahren das Doppelte des Monatsbezuges;
 - 2. im Falle des Ausscheidens eines definitiven Beamten
 - a) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu fünf Jahren das Neunfache des Monatsbezuges;
 - b) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als fünf Jahren das Achtzehnfache des Monatsbezuges.
- (2) Die Abfertigung beträgt in den Fällen des § 39 Abs. 3 nach einer Dauer der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von
- 3 Jahren das Zweifache,
 - 5 Jahren das Dreifache,
 - 10 Jahren das Vierfache,
 - 15 Jahren das Sechsfache,
 - 20 Jahren das Neunfache,
 - 25 Jahren das Zwölfache
- des Monatsbezuges.
- (3) Tritt ein Beamter, der sich im Ruhestand befunden hat, nach Wiederaufnahme in den Dienststand gemäß § 39 Abs. 3 aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Summe der während der Dauer des Ruhestandes empfangenen Ruhegenüsse und der auf die Zeit des Ruhestandes entfallenden Sonderzahlungen in die Abfertigung gemäß Abs. 2 einzurechnen.
- (4) Wird ein Beamter, der gemäß § 39 Abs. 3 aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat er dem Land die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses gemäß § 39 erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.
- (5) Die gemäß Abs. 4 zurückzuerstattende Abfertigung ist von der Dienstbehörde mit Bescheid festzustellen. Der Anspruch auf Rückerstattung der Abfertigung verjährt nach drei Jahren ab der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft. Die §§ 14 Abs. 2 und 15 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 40a *

Gewährung außerordentlicher Zulagen

- (1) Beamten können persönliche für den Ruhegenuss anrechenbare außerordentliche Zulagen

gewährt werden.

(2) Außerordentliche Zulagen im Sinne des Abs. 1 dürfen nur insoweit gewährt werden, als dies zur Beseitigung von Härten angemessen ist; die Gewährung kann, wenn die Umstände, unter denen sie erfolgte, sich ändern, jederzeit ganz oder teilweise widerrufen werden.

* Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 24 (§ 124 Abs. 2 Z 2) am 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 40b¹

Übergangsbestimmung betreffend die Gewährung von
Zulagen für Pflege- und Betreuungspersonal

Die Landesregierung hat den Beamten im Pflege- und Betreuungsbereich gemäß Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz -EEZG, BGBl. I Nr. 104/2022, für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023 durch Verordnung Zulagen zu gewähren. In dieser Verordnung sind insbesondere nähere Bestimmungen über den Kreis der Anspruchsberechtigten, die Anspruchsvoraussetzungen sowie über die Höhe der Zulagen und deren Auszahlungsmodalitäten festzulegen. Eine solche Verordnung kann rückwirkend, frühestens jedoch mit 1. Jänner 2022 in Kraft gesetzt werden.

¹ Eingefügt gem. Art. 3 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023; diese Bestimmung tritt mit 1. Jänner 2022 rückwirkend in Kraft und **mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft**.

2. Abschnitt

Beamte der Allgemeinen Verwaltung und Beamte in handwerklicher Verwendung

§ 41
Gehalt

(1) Das Gehalt des Beamten der Allgemeinen Verwaltung und des Beamten in handwerklicher Verwendung wird durch die Dienstklasse und in ihr durch die Gehaltsstufe, in der Dienstklasse III überdies durch die Verwendungsgruppe bestimmt.

(2) Es kommen in Betracht

1. für die Beamten der Allgemeinen Verwaltung

- a) der Verwendungsgruppe A die Dienstklassen III bis IX,
- b) der Verwendungsgruppe B die Dienstklassen III bis VII,
- c) der Verwendungsgruppe C die Dienstklassen III bis V,
- d) der Verwendungsgruppe D die Dienstklassen III und IV,
- e) der Verwendungsgruppe E die Dienstklasse III,

2. für die Beamten in handwerklicher Verwendung

- a) der Verwendungsgruppen P 1 und P 2 die Dienstklassen III und IV,
- b) der Verwendungsgruppen P 3 bis P 5 die Dienstklasse III.

(3) Der Beamte ist bei seiner Anstellung in die Dienstklasse III einzureihen. Wenn es jedoch besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, kann der Beamte bei der Anstellung unmittelbar in eine höhere für seine Verwendungsgruppe vorgesehene Dienstklasse eingereiht werden; hiebei ist nach Maßgabe der Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter¹ auf die bisherige Berufslaufbahn und auf die künftige Verwendung des Beamten Bedacht zu nehmen.

(4)² Das Gehalt beträgt für Beamtinnen und Beamte der Allgemeinen Verwaltung in der Vorrückungsklasse

in der Gehaltsstufe	in der Verwendungsgruppe				
	E	D	C	B	A
	Euro				
1	1.898,20	1.967,30	2.035,70	2.243,50	2.758,40
2	1.915,80	1.996,00	2.073,90	2.291,40	2.853,10
3	1.933,30	2.024,80	2.112,20	2.338,80	2.948,00
4	1.950,80	2.053,50	2.150,50	2.387,00	3.043,00
5	1.968,10	2.081,90	2.188,80	2.437,30	3.137,90
6	1.985,80	2.110,40	2.226,70	2.489,60	3.232,70
7	2.003,30	2.139,20	2.265,10	2.606,20	3.327,10
8	2.020,70	2.168,10	2.303,00	2.710,90	3.422,10
9	2.038,40	2.197,00	2.341,50	2.805,80	3.517,00
10	2.055,90	2.225,50	2.379,90	2.900,50	3.611,80
11	2.073,40	2.254,00	2.419,50	2.419,50	3.706,30
12	2.090,70	2.282,50	2.494,40	3.090,30	3.808,50
13	2.108,20	2.311,00	2.595,00	3.185,40	3.932,40
14	2.125,90	2.340,00	2.687,30	3.279,70	4.056,40
15	2.143,30	2.368,70	2.782,00	3.374,60	4.180,50
16	2.161,00	2.422,80	2.876,80	3.469,60	4.305,20
17	2.178,50	2.502,60	2.971,80	3.564,60	4.430,40
18	2.196,30	2.602,40	3.066,80	3.659,20	4.523,80
19	2.218,30	2.662,30	3.161,40	3.753,80	4.570,60
20	2.231,60	-	3.279,80	3.777,30	4.710,80
21	-	-	3.350,80	3.883,80	-
22	-	-	-	3.919,30	-

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

(5)³ Das Gehalt beträgt für Beamtinnen und Beamte in handwerklicher Verwendung in der Vorrückungsklasse

in der Gehaltsstufe	in der Verwendungsgruppe				
	P1	P2	P3	P4	P5
	Euro				
1	2.035,70	2.000,60	1.967,30	1.932,40	1.898,20
2	2.073,90	2.032,60	1.996,00	1.954,90	1.915,80
3	2.112,20	2.064,40	2.024,80	1.977,10	1.933,30
4	2.150,50	2.096,50	2.053,50	1.999,30	1.950,80
5	2.188,80	2.128,40	2.081,90	2.021,30	1.968,10
6	2.226,70	2.160,20	2.110,40	2.043,70	1.985,80
7	2.265,10	2.191,70	2.139,20	2.066,20	2.003,30
8	2.303,00	2.223,70	2.168,10	2.088,40	2.020,70
9	2.341,50	2.255,60	2.197,00	2.110,60	2.038,40
10	2.379,90	2.287,30	2.225,50	2.133,20	2.055,90
11	2.419,50	2.319,30	2.254,00	2.155,50	2.073,40
12	2.460,60	2.351,30	2.282,50	2.177,80	2.090,70
13	2.503,30	2.383,00	2.311,00	2.199,90	2.108,20
14	2.537,20	2.416,00	2.340,00	2.222,40	2.125,90
15	2.595,00	2.450,30	2.368,70	2.244,40	2.143,30
16	2.687,30	2.501,80	2.422,80	2.266,70	2.161,00
17	2.782,00	2.570,30	2.502,60	2.289,00	2.178,50
18	2.876,80	2.656,10	2.602,40	2.311,60	2.196,30
19	2.971,80	2.708,10	2.662,30	2.339,50	2.218,30
20	3.066,80	-	-	2.356,40	2.231,60
21	3.161,40	-	-	-	-
22	3.279,80	-	-	-	-
23	3.350,80	-	-	-	-

(5a)⁵ Insofern nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, gelten die Beamtinnen und Beamten, denen das Gehalt der Vorrückungsklasse gebührt, als Beamtinnen und Beamte der Dienstklasse III. Davon abweichend gelten die Beamtinnen und Beamten der Vorrückungsklasse als Beamtinnen und Beamte

1. der Dienstklasse VI in der Verwendungsgruppe A ab der Gehaltsstufe 12,
2. der Dienstklasse V
 - a) in der Verwendungsgruppe A ab der Gehaltsstufe 5,
 - b) in der Verwendungsgruppe B ab der Gehaltsstufe 13,
3. der Dienstklasse IV
 - a) in der Verwendungsgruppe A ab der ersten Gehaltsstufe,
 - b) in der Verwendungsgruppe B ab der Gehaltsstufe 7,
 - c) in der Verwendungsgruppe C ab der Gehaltsstufe 12,
 - d) in der Verwendungsgruppe P1 ab der Gehaltsstufe 14.

(6)⁴ Das Gehalt beträgt für Beamte der Allgemeinen Verwaltung in den Dienstklassen IV bis IX und für Beamte in handwerklicher Verwendung in der Dienstklasse IV

in der Gehaltsstufe	in der Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	Euro					
1	-	-	3.588,30	4.273,70	5.620,90	7.827,10
2	-	3.114,00	3.682,80	4.399,20	5.895,80	8.241,40
3	2.549,40	3.209,10	3.777,30	4.523,80	6.170,00	8.655,50
4	2.640,60	3.303,10	3.901,40	4.798,00	6.584,30	9.070,40
5	2.734,70	3.398,40	4.025,30	5.072,50	6.998,00	9.484,60
6	2.829,40	3.493,30	4.149,30	5.347,00	7.412,60	9.898,70
7	2.924,10	3.588,30	4.273,70	5.620,90	7.827,10	-
8	3.019,30	3.682,80	4.399,20	5.895,80	8.241,40	-
9	3.114,00	3.777,30	4.523,80	6.170,00	-	-

(7) Das Gehalt beginnt mit der Gehaltsstufe 1. Abweichend hiervon beginnt das Gehalt

1. in der Dienstklasse IV

- a) in den Verwendungsgruppen D, C, P 2 und P 1 mit der Gehaltsstufe 3,
- b) in der Verwendungsgruppe B mit der Gehaltsstufe 4,
- c) in der Verwendungsgruppe A mit der Gehaltsstufe 5,

2. in der Dienstklasse V

- a) in den Verwendungsgruppen C und B mit der Gehaltsstufe 2,
- b) in der Verwendungsgruppe A mit der Gehaltsstufe 3,

3. in der Dienstklasse VI in der Verwendungsgruppe A mit der Gehaltsstufe 2.

(7a) ⁶ Wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen lassen, kann dem Beamten bei der Anstellung unmittelbar eine höhere Gehaltsstufe zuerkannt werden; Abs. 3 letzter Halbsatz ist auch in diesen Fällen anzuwenden.

(8) Dem Beamten der Verwendungsgruppe D gebührt in der Gehaltsstufe 4 der Dienstklasse IV anstelle des dort vorgesehenen Gehaltes ein Gehalt in der Höhe des in der Gehaltsstufe 17 der Dienstklasse III der Verwendungsgruppe D (zuzüglich einer Dienstalterszulage von zweieinhalb Vorrückungsbeträgen) vorgesehenen Gehaltes.

(9) Dem Beamten der Verwendungsgruppe P 2 gebührt

1. in der Gehaltsstufe 3 der Dienstklasse IV anstelle des dort vorgesehenen Gehaltes ein Gehalt in der Höhe des in der Gehaltsstufe 17 der Dienstklasse III der Verwendungsgruppe P 2 (zuzüglich einer Dienstalterszulage von einem Vorrückungsbetrag) vorgesehenen Gehaltes,
2. in der Gehaltsstufe 4 der Dienstklasse IV anstelle des dort vorgesehenen Gehaltes ein Gehalt in der Höhe des in der Gehaltsstufe 17 der Dienstklasse III der Verwendungsgruppe P 2 (zuzüglich einer Dienstalterszulage von zweieinhalb Vorrückungsbeträgen) vorgesehenen Gehaltes.

¹ Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 5. November 2015)

² Tabelle in der Fassung des Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirkung vom 1.1.2023).

³ Tabelle in der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirkung vom 1.1.2023).

⁴ Tabelle in der Fassung des Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirkung vom 1.1.2023).

⁵ Eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

⁶ In der Fassung des Art. 1 Z 117 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 42 ¹

Dienstalterszulage

(1) Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der die höchste Gehaltsstufe einer Dienstklasse erreicht hat, aus der eine Zeitvorrückung nicht mehr vorgesehen ist, gebührt, sofern sie oder er keinen Anspruch auf ein Gehalt der Vorrückungsklasse hat:

1. in den Verwendungsgruppen A und B nach vier Jahren, die sie oder er in der höchsten Gehaltsstufe verbracht hat, eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage im Ausmaß von eineinhalb Vorrückungsbeträgen ihrer oder seiner Dienstklasse,
2. in den Verwendungsgruppen C, D, E und P1 bis P5 nach zwei Jahren, die sie oder er in der höchsten Gehaltsstufe verbracht hat, eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage im Ausmaß eines Vorrückungsbetrags ihrer oder seiner Dienstklasse; die Dienstalterszulage erhöht sich nach vier in der höchsten Gehaltsstufe verbrachten Jahren auf das Ausmaß von zweieinhalb Vorrückungs-

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

beträgen ihrer oder seiner Dienstklasse.

(2) Die §§ 8 und 10 sind auf die Zeiträume von vier und zwei Jahren anzuwenden.

¹ I.d.F.gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

§ 43

Verwaltungsdienstzulage

Dem Beamten der Allgemeinen Verwaltung und dem Beamten in handwerklicher Verwendung gebührt neben dem Gehalt eine ruhegenussfähige Verwaltungsdienstzulage. Sie beträgt bei Beamten

in den Dienstklassen	Euro
III bis V	187,20 *
VI bis IX	237,80 *

* Betrag geändert gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 mit 1. Jänner 2022

§ 44

Verwendungszulage

(1) Dem Beamten der Allgemeinen Verwaltung und dem Beamten in handwerklicher Verwendung gebührt eine ruhegenussfähige Verwendungszulage, wenn er dauernd

1. in erheblichem Ausmaß Dienste verrichtet, die einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen sind,
2. einen Dienst verrichtet, der regelmäßig nur von Beamten einer höheren Dienstklasse erwartet werden kann, oder
3. ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen hat und diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Beamte in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen.

(2) Die Verwendungszulage ist mit Vorrückungsbeträgen oder halben Vorrückungsbeträgen der Dienstklasse und Verwendungsgruppe zu bemessen, der der Beamte angehört. Sie darf

1. in den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2 je drei Vorrückungsbeträge und
2. im Falle des Abs. 1 Z 3 vier Vorrückungsbeträge

nicht übersteigen. In der Dienstklasse III der Verwendungsgruppe A sind für die Ermittlung der Vorrückungsbeträge auch die für die Verwendungsgruppe A im Wege der Zeitvorrückung erreichbaren Gehaltsstufen der Dienstklasse IV zu berücksichtigen.

(3) Die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z 3 kann auch in Hundertsätzen des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 ¹ bemessen werden, wenn dies im Hinblick auf den Grad der höheren Verantwortung erforderlich ist. Sie darf in diesem Fall 50 % dieses Gehaltes nicht übersteigen.

(4) Innerhalb dieser Grenzen ist

1. die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z 1 und 2 nach der Höherwertigkeit der Leistung und
2. die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z 3 nach dem Grad der höheren Verantwortung und unter entsprechender Bedachtnahme auf die vom Beamten in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen

zu bemessen.

(5) Durch die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z 3 gelten alle Mehrleistungen des Beamten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten.

(6) Die Verwendungszulage ist neu zu bemessen, wenn der Beamte befördert, überstellt oder auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird.

¹ Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015)

§ 45

Verwendungsabgeltung

(1) Leistet der Beamte die im § 44 Abs. 1 erwähnten Dienste nicht dauernd, aber mindestens durch 29 aufeinanderfolgende Kalendertage, so gebührt ihm hiefür eine nicht ruhegenussfähige Verwendungsabgeltung.

(2) Die Frist von 29 Kalendertagen beginnt mit dem ersten Tag der tatsächlichen Funktionsausübung nach Abs. 1 zu laufen.

(3) Auf die Bemessung der Verwendungsabgeltung ist § 44 Abs. 2 bis 4, auf die Abgeltung zeit- und mengenmäßiger Mehrleistungen durch die Verwendungsabgeltung ist § 44 Abs. 5 anzuwenden.

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

* Wortfolge ersetzt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 24 (§ 124 Abs. 2 Z 3) am 1. Jänner 2004 in Kraft.

§ 45a¹

Ergänzungszulage aus Anlass einer Versetzung oder Verwendungsänderung

(1) Wird eine Beamtin oder ein Beamter durch Versetzung oder Verwendungsänderung von ihrem oder seinem bisherigen Arbeitsplatz abberufen und wird in diesen Fällen für die neue Verwendung

1. eine niedrigere Verwendungszulage bemessen, so gebührt ihr oder ihm für die Zeit nach dem Ablauf des Monats, in dem die Zuweisung erfolgt ist, anstelle der bisherigen Verwendungszulage die neu bemessene Verwendungszulage,
2. keine Verwendungszulage bemessen, so entfällt für die Zeit nach dem Ablauf des Monats, in dem die Zuweisung erfolgt ist, die bisherige Verwendungszulage ersatzlos.

(2) Erfolgt die Versetzung oder die Verwendungsänderung mit einem Monatsersten, so werden die besoldungsrechtlichen Folgen abweichend von Abs. 1 mit dem betreffenden Monatsersten wirksam.

(3) Sind für die Abberufung von einem Arbeitsplatz Gründe maßgebend, die von der Beamtin oder dem Beamten nicht zu vertreten sind, gebührt ihr oder ihm bei Anwendung des Abs. 1 zusätzlich eine ruhegenussfähige Ergänzungszulage. Diese beträgt

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

des Unterschiedsbetrags zwischen ihrer oder seiner jeweiligen neuen Verwendungszulage und der für die bisherige Verwendung vorgesehenen Verwendungszulage.

(4) Gründe, die von der Beamtin oder dem Beamten nicht zu vertreten sind, sind insbesondere

1. Organisationsänderungen und
2. Krankheit oder Gebrechen, wenn sie die Beamtin oder der Beamte nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

(5) Der Anspruch auf Ergänzungszulage nach Abs. 2 erlischt spätestens drei Jahre nach der Abberufung. Er erlischt schon vorher, wenn

1. der Beamtin oder dem Beamten neuerlich eine Verwendungszulage bemessen wird, die mindestens so hoch ist wie jene Verwendungszulage, die ihr oder ihm vor der Abberufung, die den Anspruch auf Ergänzungszulage begründete, gebührte oder
2. der Zeitraum einer befristeten Bestellung der Beamtin oder des Beamten enden würde oder
3. die Beamtin oder der Beamte der Aufforderung des Dienstgebers, sich um eine bestimmte ausgeschriebene Funktion zu bewerben, nicht nachkommt.

(6) Voraussetzung für das Erlöschen nach Abs. 5 Z 3 ist, dass

1. die ausgeschriebene Funktion zumindest jener Funktion gleichwertig ist, von der die Beamtin oder der Beamte abberufen worden ist,
2. die Beamtin oder der Beamte die Ernennungserfordernisse und sonstigen ausbildungsbezogenen Ausschreibungsbedingungen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz erfüllt, und
3. wenn sich der ausgeschriebene Arbeitsplatz an einem anderen Dienort befindet, die Bewerbung der Beamtin oder dem Beamten unter Berücksichtigung ihrer oder seiner persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zumutbar ist.

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

(8) Die Ergänzungszulage ist der Bemessung von Nebengebühren für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abweichend von den §§ 17 bis 25 LBBG 2001 nicht zugrunde zu legen.

(9) Eine Ergänzungszulage nach den Abs. 1 bis 8 gebührt nicht, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte in eine andere Verwendungsgruppe überstellt wird oder
2. der neue Arbeitsplatz einer höheren Verwendungsgruppe zugeordnet ist als der bisherige Arbeitsplatz 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

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Bediensteten endet.

¹ Eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 1.7.2016)

§ 46

Pflegedienstzulage

(1) Beamten, die zur Ausübung von Tätigkeiten im Sinne des GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997 des Bundesgesetzes über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl. Nr. 460/1992, des MTF-SHD-G oder des Hebammengesetzes, BGBl. Nr. 310/1994, berechtigt sind, gebührt für die Dauer der einschlägigen Verwendung eine ruhegenussfähige Pflegedienstzulage.

(2) Die Pflegedienstzulage beträgt monatlich

1. für Beamte der Sanitätshilfsdienste 64,50 Euro ¹,
2. für Beamte der medizinisch-technischen Dienste 169,50 Euro ²,
3. für Beamte des Krankenpflegefachdienstes und für Hebammen
 - a) bis zur Gehaltsstufe 9 der Dienstklasse III 169,50 Euro ³,
 - b) ab der Gehaltsstufe 10 der Dienstklasse III 203,20 Euro ⁴.

¹ Betrag ersetzt gem. Z 11 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021)

² Betrag ersetzt gem. Z 11 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021)

³ Betrag ersetzt gem. Z 11 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021)

⁴ Betrag ersetzt gem. Z 11 lit. d des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021)

§ 47 ¹

Pflegedienst-Chargenzulage

(1) Beamtinnen und Beamten, die zur Ausübung von Tätigkeiten im Sinne des § 1 Z 1 GuKG, des MTD-Gesetzes oder des Hebammengesetzes berechtigt sind, gebührt für die Dauer der Ausübung einer der im Abs. 2 angeführten Funktionen ab einer Führungsspanne von 5 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zusätzlich zur Pflegedienstzulage eine ruhegenussfähige Pflegedienst-Chargenzulage.

(2) Die Pflegedienst-Chargenzulage beträgt monatlich

1. für die Leitung einer Station
 - a) mit einer Führungsspanne von 5 bis 14,99 378,60 Euro ²,
 - b) ab einer Führungsspanne von 15 505,40 Euro ³;
2. für die Ausübung einer Leitungsfunktion im gehobenen medizinisch-technischen Dienst oder im Dienst der Hebammen
 - a) mit einer Führungsspanne von 5 bis 14,99 126,20 Euro ⁴
 - b) ab einer Führungsspanne von 15 252,40 Euro ⁵;
3. für Lehrerinnen und Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege 325,10 Euro ⁶.

(3) Beamtinnen und Beamten, die eine der im Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Funktionen im Rahmen einer dauernden Stellvertretung ausüben, gebührt die jeweilige Pflegedienst-Chargenzulage in der Höhe von 14%.

(4) Unter dem Begriff der Führungsspanne im Sinne der Abs. 1 und 2 ist die Zahl der zu führenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ausgedrückt in Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten, zu verstehen, die sich aus dem für das jeweilige Kalenderjahr maßgebenden Dienstpostenplan ergibt.

¹ I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2014)

² Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 12 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2020)

³ Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 12 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

⁴ Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 12 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

⁵ Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 12 lit. d des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

⁶ Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 12 lit. e des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

§ 48

Erreichen eines höheren Gehaltes

Der Beamte der Allgemeinen Verwaltung und der Beamte in handwerklicher Verwendung erreichen ein höheres Gehalt durch

1. Vorrückung (§§ 8 und 9), wobei bei einer Beamtin oder einem Beamten der Dienstklassen IV bis IX statt des Besoldungsdienstalters die bisher in der Gehaltsstufe zurückgelegte für die Vorrückung wirksame Zeit maßgebend ist,¹
2. Zeitvorrückung (§ 49),
3. Beförderung (§ 50),
4. Überstellung in eine höhere Verwendungsgruppe (§ 11 Abs. 1 bis 4 und § 51) und
5. Neufestsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung (§ 11 Abs. 5).

¹ Wortfolge „wobei bei einer Beamtin oder einem Beamten der Dienstklassen IV bis IX statt des Besoldungsdienstalters die bisher in der Gehaltsstufe zurückgelegte für die Vorrückung wirksame Zeit maßgebend ist,“ eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015)

§ 49

Zeitvorrückung

(1) Durch die Zeitvorrückung erreichen der Beamte der Allgemeinen Verwaltung und der Beamte in handwerklicher Verwendung das Gehalt der nächsthöheren Dienstklasse, ohne zum Beamten dieser Dienstklasse ernannt zu werden.

(2) Im Wege der Zeitvorrückung erreicht der Beamte
der Verwendungsgruppen C und P 1 - die Dienstklasse IV,
der Verwendungsgruppe B - die Dienstklassen IV und V,
der Verwendungsgruppe A - die Dienstklassen IV bis VI.

(3) Die Zeitvorrückung tritt nach zwei Jahren, die der Beamte in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse verbracht hat, ein. Die §§ 8 und 9 sind auf diese Zeiten anzuwenden.

(4) Ist das Gehalt der niedrigsten in der neuen Dienstklasse für die Verwendungsgruppe des Beamten vorgesehenen Gehaltsstufe niedriger als das bisherige Gehalt oder ist es diesem gleich, so gebührt dem Beamten das in der neuen Dienstklasse vorgesehene nächsthöhere Gehalt.

§ 50

Beförderung

(1) Beförderung ist die Ernennung eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung oder eines Beamten in handwerklicher Verwendung zum Beamten der nächsthöheren Dienstklasse seiner Verwendungsgruppe.

(2) Für Beamte der Verwendungsgruppe A kann eine Beförderung in die Dienstklasse IV frühestens mit einer für die Vorrückung maßgebenden Dienstzeit erfolgen, die nach zwei in der höchsten Gehaltsstufe dieser Verwendungsgruppe in der Dienstklasse III verbrachten Jahren erreicht wird.

(3) Ist das Gehalt der niedrigsten in der neuen Dienstklasse für die Verwendungsgruppe eines Beamten vorgesehenen Gehaltsstufe niedriger als das bisherige Gehalt, so erhält der Beamte die dem bisherigen Gehalt entsprechende Gehaltsstufe, wenn aber ein solches Gehalt nicht vorgesehen ist, die Gehaltsstufe mit dem nächsthöheren Gehalt.

(4) Nach einer Beförderung rückt der Beamte in dem Zeitpunkt vor, in dem er nach Abs. 3 in der bisherigen Dienstklasse die Voraussetzung für das Erreichen der nächsthöheren Gehaltsstufe der neuen Dienstklasse erfüllt hätte, spätestens aber nach zwei Jahren. Bis zum Ausmaß von vier Jahren ist die Zeit anzurechnen, die in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse verbracht wurde, aus der heraus in der betreffenden Verwendungsgruppe eine Zeitvorrückung nicht vorgesehen ist.

(5) Hat der Beamte das Gehalt der Dienstklasse, in die er ernannt wird, im Wege der Zeitvorrückung bereits erreicht, so ändern sich mit der Beförderung die Gehaltsstufe und der nächste Vorrückungstermin nicht.

(6) Wird ein Beamter der Verwendungsgruppe C in die Dienstklasse V befördert, so wird abweichend vom Abs. 4 auch die in der Gehaltsstufe 8 der Dienstklasse IV zurückgelegte Dienstzeit angerechnet.

(7) Die §§ 8 und 9 sind auf die in den Abs. 2, 4 und 6 angeführten Zeiten anzuwenden.

§ 51

[Entf. gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).]

Hinweis: § 51 ist in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 124 Abs. 19 letzter Halbsatz)

3. Abschnitt Lehrer

[§§ 52 bis 52d].

(Entf. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirkung vom 25.5.2017).

3. HAUPTSTÜCK
Reisegebührenrecht

1. Abschnitt
Gemeinsame Bestimmungen

1. Unterabschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 53

Ersatz des Mehraufwandes

(1) Die Beamten haben nach Maßgabe dieses Hauptstückes Anspruch auf den Ersatz des Mehraufwandes, der ihnen

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

erwächst.

(2) Kein Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes besteht, soweit

1. als der Beamte durch Nichtbenützung eines zur Verfügung stehenden Massenbeförderungsmittels, durch eine dienstlich unbegründete Verlängerung der Dauer der Dienstreise, durch Unterlassung der zweckmäßigen Verbindung mehrerer Dienstverrichtungen oder auf eine sonstige Weise dem Land einen ungerechtfertigten Aufwand verursachen würde,
2. als der Zweck der Dienstverrichtung infolge einer durch Disziplinarerkenntnis festgestellten Verletzung der Amtspflichten nicht erreicht worden ist.

(3) Der Beamte hat auch dann Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, wenn dieser nicht vom Land getragen wird. In diesen Fällen dürfen von dem Beamten nur die nach diesem Hauptstück anfallenden Gebühren verrechnet werden.

(4) Vereinbarungen über eine Verminderung oder einen Entfall von Leistungen nach diesem Hauptstück, die über allfällige Kürzungs- und Entfallsbestimmungen nach diesem Hauptstück hinausgehen, sind zulässig, wenn dem Bediensteten vom Dienstgeber oder von dritter Seite mit Rücksicht auf seine berufliche Stellung Zuwendungen oder Leistungen für dieselbe auswärtige Dienstverrichtung oder Versetzung erbracht werden.

(5)* Auszahlungsbeträge oder ihre einzelnen Bestandteile sind nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

* Absatz i.d.F. der Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005 - gem. dessen Z 24 (§ 124 Abs. 2 Z 3) mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2004

§ 54

Begriffsbestimmungen

(1) Eine Dienstreise im Sinne dieses Hauptstückes liegt vor, wenn sich ein Beamter zur Ausführung eines ihm erteilten Dienstauftrages oder auf Grund seiner Dienstinstruktion an einen außerhalb des Dienstortes (außerhalb des Ortes der Dienstzuteilung) gelegenen Ort begibt und die Wegstrecke von der Dienststelle zu diesem Ort mehr als zwei Kilometer beträgt. Als Dienstreise gilt auch

1. die Reise zur Ablegung dienstrechtlich vorgesehener Fachprüfungen,
2. die Reise zum und vom nächstgelegenen Nächtigungsort, falls die Nächtigung im Ort der auswärtigen Dienstverrichtung nachweislich nicht möglich ist,
3. unter der Voraussetzung des ersten Satzes die Reisebewegung in den Ort der Dienstzuteilung und zurück.

(2) Eine Dienstverrichtung im Dienstort im Sinne dieses Hauptstückes liegt vor, wenn sich ein Beamter zur Ausführung eines ihm erteilten Dienstauftrages oder auf Grund seiner Dienstinstruktion im Dienstort zu einer Dienstverrichtungsstelle begibt und die Wegstrecke von der Dienststelle zur Dienstverrichtungsstelle mehr als zwei Kilometer beträgt.

(3) Eine Dienstzuteilung im Sinne dieses Hauptstückes liegt vor, wenn ein Beamter an einem anderen Ort als dem Dienstort einer Dienststelle zur vorübergehenden Dienstleistung zugewiesen wird und für die Dauer dieser Verwendung entweder der Dienstaufsicht des Leiters dieser Dienststelle unterliegt oder mit der Leitung der zugewiesenen Dienststelle betraut wird.

(4) Eine Versetzung im Sinne dieses Hauptstückes liegt vor, wenn der Beamte in einem neuen Dienstort einer Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Als Versetzung gilt auch der mit der Aufnahme eines Vertragsbediensteten des Landes in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis verbundene Wechsel des Dienstortes.

(5)¹ Dienstort im Sinne dieses Hauptstückes ist die Ortsgemeinde, in der die Dienststelle liegt, der die Beamtin oder der Beamte dauernd zur Dienstleistung zugewiesen ist. Ist die Beamtin oder der Beamte mehreren Dienststellen dauernd zur Dienstleistung zugewiesen, so hat die Landesregierung als Dienstort jene Ortsgemeinde zu bestimmen, in der die Dienststelle liegt, in der die Beamtin oder der Beamte überwiegend tätig ist (Stammdienststelle). Bei Ortsgemeinden mit besonders großer räumlicher Ausdehnung kann die Landesregierung festsetzen, dass als Dienstort nur bestimmte Ortsteile der Ortsgemeinden gelten.

(6)² Haushaltsmitglieder im Sinne dieses Hauptstückes sind

1. der Ehegatte der Beamtin oder die Ehegattin des Beamten,
2. Kinder, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder der Beamtin oder des Beamten, für die Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz oder eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen

wird,

3. die eingetragene Partnerin der Beamtin oder der eingetragene Partner des Beamten nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG), wenn sie dem Haushalt der Beamtin oder des Beamten angehören.

¹ I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

² Angefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

§ 55*

Tarifänderung

Tritt während einer nicht mehr als 30 Tage dauernden Dienstreise oder Dienstzuteilung eine Änderung der in diesem Gesetz in Eurobeträgen festgesetzten Tarife in Kraft, so sind die nach diesen Tarifen zu bemessenden Reisegebühren für die gesamte Dauer der Dienstreise oder Dienstzuteilung nach dem zum Zeitpunkt der Beendigung der Dienstreise oder Dienstzuteilung geltenden Tarif zu berechnen.

* I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

2. Unterabschnitt Dienstreisen

§ 56

Ansprüche bei Dienstreisen

Bei Dienstreisen gebührt dem Beamten:

- 1.* die Reisekostenvergütung; sie umfasst die Kosten der Beförderung der Person und des notwendigen Reise- und Dienstgepäckes mit einem Massenbeförderungsmittel für die Strecke zwischen der Dienststelle bzw. in den Fällen des § 57 Abs. 2 und 3 der Wohnung und dem Ort der Dienstverrichtung, die Kosten der Benützung anderer Beförderungsmittel sowie die Entschädigung für Wegstrecken (Kilometergeld);
2. die Reisezulage; sie dient der Bestreitung des Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft sowie zur Deckung der Reiseauslagen, für die in den folgenden Bestimmungen keine besondere Vergütung festgesetzt ist, und umfasst die Tagesgebühr und die Nächtigungsgebühr;
3. nachgewiesene Aufwendungen für dienstlich notwendige Tätigkeiten; sie umfassen die zusätzlichen Kosten, die über die üblichen, mit der Durchführung einer Dienstreise verbundenen Aufwendungen hinaus entstehen, wie etwa Kosten für Ferngespräche oder für Telegramme oder für die Anfertigung von Kopien.

* I.d.F. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012) infolge Einfügung der Wortfolge „bzw. in den Fällen des § 57 Abs. 2 und 3 der Wohnung“ nach dem Wort „Dienststelle“.

§ 57

Reisekostenvergütung

(1) Als Ausgangspunkt und Endpunkt der Reisebewegung ist die Dienststelle anzusehen, der der Beamte zur Dienstleistung zugewiesen ist.

(2) Wird auf Grund der Lage des Zielortes einer Dienstreise der Wohnort als Ausgangs- oder Endpunkt der Reisebewegung gewählt und ist die dabei zurückgelegte Wegstrecke kürzer als die Strecke zwischen Dienststelle und Zielort einer Dienstreise, so gebührt die Reisekostenvergütung bzw. eine besondere Entschädigung nach § 62 nur für die tatsächlich zurückgelegte kürzere Strecke zwischen Wohnort und Zielort der Dienstreise.

(3) Wird abweichend von Abs. 2 bei Dienstreisen, die an Wochenenden (Freitag ab 13.00 Uhr bis Montag 7.30 Uhr) und an Feiertagen sowie an Werktagen erst nach Dienstschluss begonnen werden, nicht die Dienststelle sondern der Wohnort als Ausgangs- oder Endpunkt der Reisebewegung gewählt und ist die dabei zurückgelegte Wegstrecke länger als die Wegstrecke zwischen Dienststelle und Zielort der Dienstreise, so gebührt die Reisekostenvergütung bzw. eine besondere Entschädigung nach § 62 für die tatsächlich zurückgelegte längere Strecke zwischen Wohnort und Zielort der Dienstreise.

(4) Bei Verkehrsstörungen hat der Beamte von sonst gegebenen Möglichkeiten einer Fortsetzung der Reisebewegung Gebrauch zu machen, wenn die Fortsetzung eine Verkürzung der Gesamtreisedauer voraussehen lässt und ein damit verbundener Mehraufwand die Kosten der durch die Verkehrsstörung entstandenen Verzögerung nicht oder nicht wesentlich übersteigt.

(5) Für den Weg zum und vom Bahnhof gebührt gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für die Benützung eines Massenbeförderungsmittels.² Steht ein solches nicht zur Verfügung und beträgt die

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

Wegstrecke von der Dienststelle bzw. Wohnung ¹ zum Bahnhof mehr als zwei Kilometer, so gebührt das Kilometergeld.

¹ Wortfolge „bzw. Wohnung“ eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

² Erster Satz i.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.9.2016)

§ 58

Massenbeförderungsmittel

(1) Massenbeförderungsmittel im Sinne dieses Hauptstückes ist jedes Beförderungsmittel, das der Vermittlung des Verkehrs zwischen bestimmten Orten (Ortsteilen) dient und dessen Inanspruchnahme mehreren Personen gleichzeitig, jedoch unabhängig voneinander gegen Entrichtung eines allgemein festgesetzten Fahrpreises offen steht. Zuschlagspflichtige Züge dürfen für Entfernungen bis zu 50 Bahnkilometern nur mit Bewilligung der Landesregierung benützt werden. Schlafwagenplätze dürfen nur in Ausnahmefällen, Flugzeuge in der Regel nur bei Dienstreisen in das Ausland bei zwingender Notwendigkeit benützt werden.

(2) Massenbeförderungsmittel sind ohne Fahrtunterbrechung zu benützen. Wenn es die Wichtigkeit und Dringlichkeit der Dienstreise verlangt, ist der Beamte verpflichtet, auch die in der Nachtzeit (22 Uhr bis 6 Uhr) verkehrenden Massenbeförderungsmittel zu benützen.

(3) Führen außer der Eisenbahn noch andere Massenbeförderungsmittel zu demselben Ziel, so dürfen sich bei ihrer Benützung die gesamten Reisegebühren nicht höher stellen als bei Benützung der Eisenbahn.

(4) Der Fahrpreis wird nach den jeweils geltenden Tarifen vergütet. Von bestehenden allgemeinen Tarifiermäßigungen ist Gebrauch zu machen. Für Strecken, auf denen der Beamte, aus welchem Titel immer, zur freien Fahrt mit dem benützten Massenbeförderungsmittel berechtigt ist, gebührt keine Vergütung.

§ 59 ¹

Reisekostenvergütung bei Benützung der Eisenbahn

(1) Die Beamtin oder der Beamte hat bei Eisenbahnfahrten Anspruch auf Ersatz der Kosten für

1. die Benützung der zweiten Wagenklasse,
2. die Benützung allenfalls zuschlagspflichtiger Züge gegen Nachweis und
3. eine Platzreservierung gegen Nachweis.

(2) Der Beamtin oder dem Beamten sind für Eisenbahnfahrten entweder die entsprechenden Fahrtausweise oder, wenn dies zweckmäßiger und die Vollziehbarkeit sichergestellt ist, sonstige Tarifiermäßigungen zur Verfügung zu stellen.

¹ I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.9.2016)

§ 59a¹

Beförderungszuschuss

Auf Verlangen der Beamtin oder des Beamten ist anstelle der nachgewiesenen Auslagen für die Beförderung mit einem oder mehreren Massenbeförderungsmitteln ein Beförderungszuschuss auszu zahlen. Dieser beträgt je Wegstrecke für die ersten 50 Kilometer 0,20 Euro je Kilometer, für die weiteren 250 Kilometer 0,10 Euro je Kilometer und für jeden weiteren Kilometer 0,05 Euro. Insgesamt darf der Beförderungszuschuss 52,00 Euro nicht übersteigen. Bei Weglängen bis acht Kilometer beträgt der Beförderungszuschuss 1,64 Euro je Wegstrecke. Für die Ermittlung der Weglänge ist die kürzeste Wegstrecke maßgebend. Die Fahrtauslagen für die Benützung der Massenbeförderungsmittel sind damit abgegolten. Allfällige Ansprüche auf Ersatz von Beförderungskosten für Reise- oder Dienstgepäck werden davon nicht berührt.

¹ I.d.F. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.9.2016)

§ 60 ¹

Reisekostenvergütung bei Benützung eines Schiffes

Für Strecken, die auf Schiffen zurückgelegt werden, gilt § 59 sinngemäß.

¹ In der Fassung gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015)

§ 61

Reisekostenvergütung bei Benützung eines Flugzeuges

Bei Benützung eines Flugzeuges wird der Flugpreis für das zur Benützung vorgeschriebene Flugzeug vergütet.

§ 62

Reisekostenvergütung bei Benützung eines Beförderungsmittels,
das kein Massenbeförderungsmittel ist

(1) Die Benützung von Beförderungsmitteln, die nicht Massenbeförderungsmittel im Sinne des § 58 Abs. 1 sind, ist zulässig, wenn nur durch die Benützung dieses Beförderungsmittels der Ort der Dienstverrichtung zeitgerecht erreicht und so der Zweck der Dienstverrichtung erfüllt werden kann. Hiebei gebührt dem Beamten, soweit nicht in den folgenden Absätzen etwas anderes bestimmt ist, der Ersatz der tatsächlich aufgelaufenen Kosten. Reisen in einem solchen Falle mehrere Beamte gemeinsam, so haben sie das Beförderungsmittel nach Maßgabe der vorhandenen Sitzplätze gemeinsam zu benützen.

(2) Der Beamte erhält für die Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges eine besondere Entschädigung an Stelle der sonst in Betracht kommenden Reisekostenvergütung nur dann, wenn die vorgesetzte Dienststelle bestätigt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges im Dienstesinteresse liegt. Sind die Voraussetzungen des ersten Satzes nicht gegeben, so steht dem Beamten der Reisekostenersatz in der aus § 58³ sich ergebenden Höhe oder der Ersatz des Fahrpreises eines sonstigen Massenbeförderungsmittels zu.

(3)¹ Die besondere Entschädigung gemäß Abs. 2 beträgt:

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. für Motorfahräder und Motorräder je Fahrkilometer | 0,24 Euro |
| 2. für Personen- und Kombinationskraftwagen je Fahrkilometer | 0,413 Euro ⁴ . |

(4) Für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist, gebührt ein Zuschlag von 0,05³ Euro je Fahrkilometer.

(5) (Entf. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.)

(6)² Kein Anspruch auf Reisekostenvergütung besteht für solche Dienstreisen und Dienstverrichtungen im Dienstort, für die der Beamtin oder dem Beamten ein den kraftfahrrechtlichen Vorschriften entsprechendes Dienstfahrzeug (Kraftfahrzeug oder Fahrrad) unentgeltlich zur Verfügung steht.

(7) (Entf. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 31.12.2011))

(8) Zustellgänge aller Art begründen keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach Abs. 2 bis 4⁵.

¹ Fassung gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011)

² I.d.F. der Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

³ Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ Betrag ersetzt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011)

⁵ Wortfolge „nach Abs. 2 bis 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015)

§ 63

(Entf. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.)

§ 64

(Entf. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.)

§ 65¹

Reisezulage

(1) Die Reisezulage besteht aus einer

1. Tagesgebühr in der Höhe von 26,40 Euro und
2. Nächtigungsgebühr in der Höhe von 15 Euro.

(2) Bei Schiffs- und Flugreisen gebührt, wenn die Verpflegung im Fahrpreis enthalten ist, ein Drittel der Tagesgebühr.

(3) Wenn die Beamtin oder der Beamte nachweist, dass die tatsächlichen unvermeidbaren Auslagen für die in Anspruch genommene Nachtunterkunft die ihr oder ihm zustehende Nächtigungsgebühr übersteigen, kann ihr oder ihm ein Zuschuss zur Nächtigungsgebühr bis zur Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Auslagen, höchstens aber bis zu 450 % der Nächtigungsgebühr, gewährt werden. Kann die Beamtin oder der Beamte wegen der Besonderheit des Dienstauftrags mit diesem Zuschuss zur Nächtigungsgebühr nicht das Auslangen finden, so kann auch ein höherer Zuschuss gewährt werden.² Beheizungszuschläge dürfen hiebei, soweit sie in dem Zuschuss nicht Deckung finden, gesondert in Rechnung gestellt werden.

(4)³ Grundlage für die Bemessung des Zuschusses nach Abs. 3 ist der im Kostennachweis genannte Rechnungsbetrag einschließlich allfälliger Frühstückskosten.

¹ I.d.F. der Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² Zweiter Satz eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

³ I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 66

Reisezulage - Sonderfälle

(1) Für die in die Zeit der Dienstreise fallenden Sonn- und Feiertage gebührt dem Beamten die Reisezulage wie für Werktage. Der Beamte ist jedoch nicht berechtigt, eines Sonntages oder Feiertages wegen den Beginn der Dienstreise vorzuverlegen oder die Fortsetzung und Beendigung der Dienstreise zu verzögern.

(2) Der Beamte, der während der Dienstreise durch Krankheit oder Unfall an der Fortsetzung der Reise verhindert ist, behält bis zur Erlangung der Fähigkeit, in den Dienort zurückzukehren oder die Dienstreise fortzusetzen, den Anspruch auf die Reisezulage, wenn er den Beginn und das Ende dieser Dienstverhinderung seiner vorgesetzten Dienststelle sofort anzeigt und die Art und voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung durch ein ärztliches Zeugnis nachweist. Für die Dauer eines Krankenhausaufenthaltes gebührt dem Beamten ein Viertel der Tages- und Nächtigungsgebühr. Der Anspruch nach diesem Absatz besteht nicht, wenn der Beamte die Dienstverhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

(3) Stirbt der Beamte während der Dienstreise, so werden die Kosten der Überführung seiner Leiche vom Land getragen, wenn die Überführung in den ständigen Wohnort oder in einen nicht weiter entfernten Ort des Bundesgebietes erfolgt. Ist die Entfernung des Ortes, in den die Leiche gebracht werden soll, vom Sterbeort größer als die des Sterbeortes vom ständigen Wohnort, so werden die Kosten der Überführung nur für die kürzere Strecke vergütet.

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

§ 67

Ansprüche bei Unterbrechung einesurlaubes

(1) Bei Unterbrechung desurlaubes durch eine Dienstreise oder durch Rückberufung in den Dienstort gebührt die Reisekostenvergütung für die Reise vom Urlaubsort in den Ort der Dienstverrichtung oder in den Dienstort und weiters für die Rückreise in den bisherigen Urlaubsort oder, wenn die Rückreise in den Dienstort erfolgt, für die Reise dorthin. Für die Rückreise in einen anderen als den bisherigen Urlaubsort gebührt die Reisekostenvergütung nur bis zur Höhe der Kosten der Rückreise in den bisherigen Urlaubsort.

(2) In diesen Fällen gebührt die Reisezulage vom Zeitpunkt des Beginnes der Reisebewegung vom Urlaubsort an und endet mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Reisebewegung, für die Reisekostenvergütung gewährt wird; für die Zeit, in der sich der Beamte während der Urlaubsunterbrechung im Dienstort aufhält, gebührt keine Reisezulage.

(3) Für Dienstverrichtungen im Urlaubsort gelten die Bestimmungen über Dienstverrichtungen im Dienstort sinngemäß. Erstreckt sich jedoch die Dienstverrichtung auf mehr als einen Kalendertag, so gebührt dem Beamten die Reisezulage wie bei Dienstreisen.

§ 68

Dauer der Dienstreise

(1) Die Dauer einer Dienstreise wird vom Zeitpunkt des Verlassens bis zum Zeitpunkt des Wiederbetretens der Dienststelle berechnet.

(2)* In den Fällen, in denen der Beamte die Reise nicht von der Dienststelle aus beginnt oder nach ihrer Beendigung nicht unmittelbar in die Dienststelle zurückkehrt, gilt als Zeitpunkt des Beginnes und der Beendigung in den Fällen des § 57 Abs. 2 und 3 der Zeitpunkt, in dem der Beamte den Wohnort erreicht bzw. verlassen hat, in allen übrigen Fällen der Zeitpunkt, in dem der Beamte die Dienststelle verlassen oder wiederbetreten hätte, wenn diese tatsächlich Ausgangspunkt und Endpunkt seiner Reise gewesen wäre.

* Absatzbezeichnung gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 69

Tagesgebühr

(1)¹ Die Beamtin oder der Beamte erhält für je 24 Stunden der Dienstreise die volle Tagesgebühr. Bruchteile bis zu drei Stunden bleiben unberücksichtigt. Dauert die Dienstreise länger als drei Stunden, so gebührt für jede angefangene Stunde der Dienstreise ein Zwölftel der Tagesgebühr. Bruchteile von mehr als elf Stunden werden als volle 24 Stunden gerechnet.

(2)¹ Das Ausmaß der entfallenden Tagesgebühr wird einheitlich nach der Gesamtdauer der Dienstreise festgestellt.

(3) Wird die Verpflegung des Beamten vom Dienstgeber oder von dritter Seite ³ unentgeltlich beigegeben oder ist die Verpflegung im Fahrpreis oder in anderen vom Dienstgeber zu ersetzenden Aufwendungen bereits enthalten, ist die nach Abs. 1 gebührende Tagesgebühr

1.² für das Mittagessen um 50 %,

2.² für das Abendessen um 50 %

der vollen Tagesgebühr zu kürzen.

¹ I.d.F. der Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² I.d.F. gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

³ Wortfolge „vom Dienstgeber oder von dritter Seite“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2015)

§ 70

Nächtigungsgebühr

(1) Für jede auf der Dienstreise verbrachte Nacht (§ 58 Abs. 2) gebührt, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, eine Nächtigungsgebühr. Sie wird nur neben der Tagesgebühr gewährt.

(2) Für die zur Hinreise in den Ort der Dienstverrichtung und für die zur Rückreise in den Dienstort verwendete Zeit gebührt die Nächtigungsgebühr dann, wenn die Hinreise vor zwei Uhr angetreten oder die Rückreise nach zwei Uhr beendet wird.

(3) Der Anspruch auf Nächtigungsgebühr entfällt, wenn

1. die Gebühr für eine Schlafstelle auf einem Massenbeförderungsmittel ersetzt wird oder die Kosten für die Schlafstelle im Fahrpreis enthalten sind,
2. eine Dienstreise in Orte führt, von denen aus der Dienstort unter Benützung eines Massenbeförde-

rungsmittels innerhalb einer Fahrzeit von einer Stunde erreicht werden kann, ohne dass durch die Rückreise eine ununterbrochene elfstündige Ruhezeit verhindert wird, oder

3. der Dienstgeber eine angemessene Unterkunft in einem gewerblichen Beherbergungsbetrieb unentgeltlich beistellt. Die beigestellte Unterkunft ist vom Beamten in Anspruch zu nehmen.

In den Fällen der Z 1 und 2 tritt an die Stelle der Nächtigungsgebühr die Reisekostenvergütung.

§ 71

Dienstreisen in den Wohnort oder Dienstort

(1)¹ Bei Dienstreisen eines Beamten in seinen Wohnort oder eines dienstzugeleiteten Beamten in seinen Dienstort oder Wohnort gelten für die Zeit des Aufenthaltes im Dienst(Wohn)ort die Bestimmungen über Dienstverrichtungen im Dienstort; hiebei gilt für Dienstverrichtungen im Wohnort die Wohnung als Dienststelle. Für Reisebewegungen zwischen dem Dienst(zuteilungs)ort und dem Wohnort besteht kein Anspruch auf Reisekostenvergütung. Allfällige Mehraufwendungen für Fahrtkosten gegenüber dem Aufwand für die tägliche Fahrt zum und vom Dienst(zuteilungs)ort sind gegen Nachweis zu ersetzen.

(2)² Ist eine Beamtin oder ein Beamter mehreren Dienststellen dauernd zur Dienstleistung zugewiesen, so ist auf Dienstreisen der Beamtin oder des Beamten zu einer dieser Dienststellen - mit Ausnahme der Stammdienststelle - Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.

¹ Absatzbezeichnung gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

² Amgefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

3. Unterabschnitt Dienstverrichtungen im Dienstort

§ 72

Ansprüche bei Dienstverrichtungen im Dienstort

(1)¹ Bei Dienstverrichtungen im Dienstort gebührt der Beamtin oder dem Beamten nach Maßgabe der Bestimmungen des 2. Unterabschnitts der Ersatz der Kosten für die notwendige Benützung eines Massenbeförderungsmittels oder das Kilometergeld sowie der Ersatz der Kosten der Beförderung des erforderlichen Dienstgepäckes.

(2)² Bei Dienstverrichtungen im Dienstort gebührt keine Tagesgebühr.

(3) (Entf. gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.)

(4) (Entf. gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.)

¹ I.d.F. der Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 124 Abs. 11 Z 1 lit. a mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² I.d.F. der Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

4. Unterabschnitt Pauschalierung

§ 73

Festsetzung von Pauschalvergütungen

(1) Für Beamte, die in regelmäßiger Wiederkehr Dienstreisen oder Dienstverrichtungen im Dienstort auszuführen haben, kann die Dienstbehörde an Stelle der zukommenden Gebühren gegen jederzeitigen Widerruf eine Pauschalvergütung festsetzen. Diese Pauschalvergütung ist für einzelne Gebühren oder für ihre Gesamtheit mit der Maßgabe zu bemessen, dass sie in keinem Fall über das Ausmaß der nach diesem Hauptstück zustehenden Gebühren hinausgeht.

(2) Werden Reisegebühren der Höhe oder der Anspruchsberechtigung nach geändert, so ist die Pauschalvergütung mit gleicher Wirksamkeit verhältnismäßig abzuändern.

(3) Neben der Pauschalvergütung erhalten die Beamten die nach diesem Hauptstück zustehenden Gebühren, wenn sie Dienstreisen oder Dienstverrichtungen im Dienstort ausführen, für die die Pauschalvergütung nicht bestimmt ist.

(4) Wird der Beamte bei Dienstreisen oder bei Dienstverrichtungen im Dienstort, für die er eine Pauschalvergütung bezieht, wegen Verhinderung - abgesehen von dem Falle des normalmäßigen Erholungsurlaubes - vertreten, so wird die Pauschalvergütung verhältnismäßig gekürzt.

5. Unterabschnitt Dienstzuteilung

§ 74

Zuteilungsgebühr

(1) Bei einer Dienstzuteilung erhält der Beamte eine Zuteilungsgebühr; sie umfasst die Tagesgebühr und die Nächtigungsgebühr. Der Anspruch auf die Zuteilungsgebühr beginnt mit der Ankunft im Zuteilungsort und endet mit der Abreise vom Zuteilungsort oder, wenn der Beamte in den Zuteilungsort versetzt wird, mit dem Ablauf des letzten Tages der Dienstzuteilung, spätestens aber nach Ablauf des 180. Tages der Dienstzuteilung.¹ § 69 findet sinngemäß Anwendung.

(2)^{1A} Die Zuteilungsgebühr beträgt:

1. für die ersten 30 Tage der Dienstzuteilung 100 % der Tagesgebühr und der Nächtigungsgebühr nach § 65;
- 2.^{1B} ab dem 31. Tag der Dienstzuteilung 50 % der Tagesgebühr nach Tarif I und der Nächtigungsgebühr nach § 70.

(3) Beträgt die fahrplanmäßige Fahrzeit für die Strecke von dem der Wohnung nächst gelegenen für die Fahrt in Betracht kommenden Bahnhof zum Zuteilungsort und zurück zusammen nicht mehr als zwei Stunden, ohne dass durch die Rückfahrt eine ununterbrochene elfstündige Ruhezeit verhindert wird, so erhält der Beamte an Stelle der Zuteilungsgebühr

1. den Ersatz der Fahrtauslagen für die Fahrtstrecke und für die notwendige Benützung eines innerstädtischen Massenbeförderungsmittels im Zuteilungsort, höchstens aber die nach Abs. 2 zustehende Nächtigungsgebühr,
- 2.² die Tagesgebühr nach Abs. 2, wenn die Dauer der Abwesenheit vom Wohnort elf Stunden übersteigt; übersteigt die Dauer der Abwesenheit drei Stunden, so gebührt für jede angefangene Stunde ein Zwölftel der Tagesgebühr. Als Abwesenheit vom Wohnort gilt die Zeit zwischen der fahrplanmäßigen Abfahrt des Massenbeförderungsmittels im Wohnort und der tatsächlichen Ankunft des Massenbeförderungsmittels im Wohnort.

(4) Erkrankt oder stirbt der Beamte während der Dienstzuteilung, so finden sinngemäß die Bestimmungen des § 66 Abs. 2 und 3 Anwendung.

(5) Wird der Beamte einer in seinem Wohnort gelegenen Dienststelle zugeteilt, so hat er weder auf eine Reisekostenvergütung noch auf die in den Abs. 1 und 2 angeführten Gebühren einen Anspruch.

(6) Ein Beamter, der nach dem 30. Juni 1998 gemäß § 41 LBDG 1997 für einen zumindest zweijährigen Zeitraum ins Ausland entsandt wird, hat Anspruch auf Übersiedlungsgebühren gemäß den §§ 84 bis 88³ für die Übersiedlung ins Ausland und aus Anlass der Beendigung der Entsendung für die Übersiedlung ins Inland, wenn er tatsächlich übersiedelt.

¹ Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

^{1A} I.d.F. der Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; der Entfall der Wortfolge „nach Tarif I“ tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

^{1B} I.d.F. gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

² I.d.F. der Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

³ Zitat in der Fassung der Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 75

Entfall und Kürzung der Zuteilungsgebühr

(1) Die Zuteilungsgebühr entfällt für die Dauer

1. einesurlaubes,
2. einer Dienstbefreiung für Kuraufenthalt,
3. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst.

(2) Bei Dienstreisen vom Zuteilungsort aus bleibt der Beamte, wenn für die Dienstreise keine Tagesgebühr anfällt, im Bezuge der Tagesgebühr nach § 74 Abs. 2. Fällt für die Dienstreise nach § 69 Abs. 1 die Tagesgebühr in aliquoter Höhe an, so verbleiben der Beamtin oder dem Beamten die auf die volle Tagesgebühr fehlenden Zwölftel der Tagesgebühr nach § 74 Abs. 2.* Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für mehrtägige Dienstreisen.

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 2 und des Abs. 2 werden dem Beamten die für die Beibehaltung der Wohnung im Zuteilungsort entstehenden nachgewiesenen Auslagen bis zum Höchstausmaß der Nächtigungsgebühr nach § 74 Abs. 2 ersetzt.

(4) Wird ein Beamter binnen 30 Tagen ab Beendigung einer Dienstzuteilung in einer Ortsgemeinde einer Dienststelle in derselben Ortsgemeinde zugeteilt, so gilt für die Feststellung, in welcher Höhe die Zuteilungsgebühr zu berechnen ist, die neuerliche Dienstzuteilung als Fortsetzung der früheren.

(5) Der Anspruch auf Nächtigungsgebühr nach § 74 Abs. 2 entfällt, wenn dem Beamten aus Anlass

eines Kursbesuches von Amts wegen unentgeltlich eine Unterkunft angewiesen wird.

* Zweiter und dritter Satz i.d.F. der Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

§ 76 *

Reisebeihilfe

Dauert die Dienstzuteilung länger als drei Monate, gebührt der Beamtin oder dem Beamten mit zumindest einem Haushaltsmitglied nach je 90 Tagen der Dienstzuteilung eine Reisebeihilfe in der Höhe der Reisekostenvergütung für sich oder ein Haushaltsmitglied für die Strecke zwischen dem Wohnort und dem Zuteilungsort.“²

* I.d.F. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

6. Unterabschnitt Sonderbestimmungen für Dienstverrichtungen im Ausland

§ 77

Allgemeines

(1) Die Bestimmungen der Unterabschnitte 1 bis 5 sind, soweit in diesem Unterabschnitt nicht anderes bestimmt ist,

1. auf Dienstreisen in das Ausland, soweit sie nicht von Z 3¹ erfasst werden,
2. auf Dienstreisen von einer im Ausland gelegenen Dienststelle (Dienstverrichtungsstelle) aus, soweit sie nicht von Z 3 erfasst werden,
3. auf Dienstreisen nach im Ausland gelegenen Grenzorten,
4. auf Dienstverrichtungen im ausländischen Dienstort und
5. auf Dienstzuteilungen zu im Ausland gelegenen Dienststellen anzuwenden.

(2) Dienstreisen nach Abs. 1 Z 1 dürfen nur in dem Umfang angeordnet oder bewilligt werden, in dem sie unter Bedachtnahme auf Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit erforderlich sind.

(3) Als Grenzorte im Sinne des Abs. 1 Z 3 gelten die im benachbarten Ausland gelegenen Orte, deren Ortsgrenze von der Bundesgrenze in der Luftlinie nicht mehr als 15 Kilometer entfernt ist.

(4) Als Dienstreisen im Sinne des Abs. 1 Z 3 gelten auch Dienstreisen in ein Zollausschlussgebiet.

¹ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

§ 78

Nebenkosten

(1) Bei Dienstreisen und Dienstzuteilungen nach § 77 Abs. 1 sind dem Beamten folgende Nebenkosten zu ersetzen:

1. die notwendigen Anschaffungskosten für den Reisepass;
2. die Kosten der Sichtvermerke;
3. die Kosten medizinischer Untersuchungen und gesundheitspolizeilich vorgeschriebener oder gesundheitspolizeilich empfohlener Impfungen;
4. die Kosten der Lichtbilder für die Reisedokumente mit dem Betrag von je 2,2 Euro je Lichtbild.

(2)* Der Ersatz der in Abs. 1 aufgezählten Nebenkosten gebührt auch für Personen, für die die Beamtin oder der Beamte im Rahmen der Dienstreise oder Dienstzuteilung Anspruch auf Reisekostenvergütung hat.

* I.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 79

Reisekostenvergütung

(1)¹ Bei Auslandsreisen nach § 77 Abs. 1 Z 1 und 2 gebührt der Beamtin oder dem Beamten an Stelle der in § 57 Abs. 5 vorgesehenen Vergütung ungeachtet der Dauer der Dienstreise für den Weg von und zum Bahnhof im Ausland ein Bauschbetrag von 5,50 Euro und für den Weg vom und zum Flugplatz im Ausland ein Bauschbetrag von 10,90 Euro.

(2) Sind die Kosten der Benützung eines Massenbeförderungsmittels für die in Abs. 1³ genannten Wegstrecken höher als der Bauschbetrag, so sind die darüber hinausgehenden Kosten gegen Nachweis zu ersetzen. Wenn die Benützung eines Taxis zwingend erforderlich ist oder die Ankunfts- oder Abreisezeiten der Bahn oder des Flugzeuges zwischen 22 Uhr und 6 Uhr liegen, sind anstelle des Bauschbe-

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

trages die Kosten der Benützung des Taxis gegen Nachweis zu ersetzen.

(3)² Liegt die Teilnahme eines der in § 54 Abs. 6 Z 1 oder 3 angeführten Haushaltsmitglieder an einer Dienstreise nach § 77 Abs. 1 Z 1 oder 2 im Dienstinteresse, gebührt der Beamtin oder dem Beamten die Reisekostenvergütung auch für diese mitreisende Person.

¹ I.d.F. gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

² I.d.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

³ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

§ 80

Reisezulage

(1)¹ Das Ausmaß der Reisezulage (§ 56 Z 2) ist unter Bedachtnahme auf die durchschnittlichen Kosten für Verpflegung und Unterkunft im ausländischen Aufenthaltsort durch Verordnung der Landesregierung festzusetzen.

¹ I.d.F. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

(2) Die Landesregierung hat die Nächtigungsgebühr im Einzelfall abweichend von den nach Abs. 1 bestimmten Ansätzen festzusetzen, wenn der Beamte mit Rücksicht auf die Verhältnisse des Landes, in das die Dienstreise führt oder das bei der Dienstreise durchfahren wird, oder wegen der Besonderheit des Dienstauftrages mit der nach Abs. 1 festgesetzten Nächtigungsgebühr nicht das Auslangen zu finden vermag.

(3) Wird dem Beamten volle Verpflegung und Unterkunft unentgeltlich beigestellt, so gebühren die nach Abs. 1 festgesetzten Ansätze der Reisezulage nur zu einem Drittel. Wird nicht die volle Verpflegung beigestellt, so gebührt die Tagesgebühr im vollen Ausmaß.

(4) Ist für ein Land keine Reisezulage festgesetzt, so hat die Landesregierung die Reisezulage unter Bedachtnahme auf Abs. 1 im Einzelfall festzusetzen.

* Wortfolge „in die die Beamtin oder der Beamte nach § 55 Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 2011 geltenden Fassung einzureihen gewesen wäre“ ersatzweise eingefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

§ 81

Bemessung der Reisezulage

(1) Die gemäß § 80 festgesetzte Reisezulage gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der bei Dienstreisen vom Inland in das Ausland oder vom Ausland in das Inland jeweils mit dem Grenzübertritt beginnt oder endet. Wird bei solchen Dienstreisen ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft im inländischen Flughafen.

(2) Die Tagesgebühr richtet sich nach dem Ansatz für jenes Land, in dem sich der Beamte zur Erfüllung seines Dienstauftrages aufhält. § 69 Abs. 1 ist mit der Abweichung anzuwenden, dass Bruchteile eines Tages, die bei der Berechnung der im Ausland zustehenden Tagesgebühren unberücksichtigt bleiben, bei der Berechnung der Tagesgebühr für das Inland einzubeziehen sind.

(3) (Entf. gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 31.12.2011))

(4) Die Nächtigungsgebühr richtet sich nach dem für den Nächtigungsort geltenden Ansatz. Bei Nachfahrten richtet sich die Nächtigungsgebühr nach dem Ansatz für das Land, das während des überwiegenden Teiles der Nacht durchfahren wird.

§ 82

Zuteilungsgebühr

(1) Bei Dienstzuteilungen vom Inland an eine im Ausland gelegene Dienststelle - ausgenommen Grenzzorte - gebührt anstelle der Zuteilungsgebühr eine Vergütung gemäß § 34. Auf die Vergütung sind anzuwenden:

1. bei einer Dienstzuteilung in der Dauer von weniger als zwei Jahren § 34a Z 1 bis 3, § 34b und § 34c,

2. bei einer Dienstzuteilung in der Dauer von mindestens zwei Jahren die §§ 34a bis 34d und 34f.

Wird eine Dienstzuteilung nach Z 1 auf die Dauer von insgesamt mindestens zwei Jahren verlängert, ist für den Zeitraum der Verlängerung Z 2 anzuwenden.*

(2) Bei Dienstzuteilungen von einer im Ausland gelegenen Dienststelle an eine andere im Ausland gelegene Dienststelle beträgt die Zuteilungsgebühr für jeden Tag der Dienstzuteilung 50 % der Tagesgebühr und 100 % der Nächtigungsgebühr, die für den Zuteilungsort festgesetzt ist.

* Zweiter und dritter Satz angefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (Mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

7. Unterabschnitt Versetzung

§ 83

Übersiedlungsgebühren

(1) Der Beamte, der an einen anderen Dienstort versetzt wird, hat nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Unterabschnittes Anspruch auf Ersatz der Kosten, die mit der Übersiedlung vom bisherigen Wohnort in den neuen Wohnort verbunden sind (Übersiedlungsgebühren). Ist der Beamte aus Anlass des Wechsels des Dienstortes nicht in den neuen Dienstort, sondern in einen anderen Ort übersiedelt und tritt dadurch an die Stelle des Anspruches auf Trennungsgeld der Anspruch auf Trennungszuschuss, so gebührt ihm, falls er von diesem anderen Ort innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nach der ersten Übersiedlung in den Dienstort übersiedelt, an Übersiedlungsgebühren der Reisekostenersatz (§ 85) und der Frachtkostenersatz (§ 86).

(2) Der Anspruch auf Übersiedlungsgebühren und auf Trennungsgeld (Trennungszuschuss) besteht nur im halben Ausmaß, wenn der Beamte die Versetzung erbeten hat. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn sich der Beamte um einen ausgeschriebenen Dienstposten beworben hat.

(3) Ein Anspruch auf Übersiedlungsgebühren besteht nicht im Falle des Diensttausches und bei der Wiedereinstellung im Ruhestand befindlicher Beamter.

§ 84

Umfang der Übersiedlungsgebühren

Übersiedlungsgebühren sind

1. der Reisekostenersatz,
2. der Frachtkostenersatz,
3. die Umzugsvergütung,
4. die Mietzinsentschädigung.

§ 85 **

Reisekostenersatz

(1) Als Reisekostenersatz gebührt der Beamtin oder dem Beamten

1. für sich selbst die Reisekostenvergütung und die Reisezulage für die Reise vom bisherigen Dienstort in den neuen Dienstort,
2. für jedes mit- oder nachübersiedelnde Haushaltsmitglied die Reisekostenvergütung für die Strecke vom bisherigen Wohnort in den neuen Wohnort.

(2) Der Beamtin oder dem Beamten mit Anspruch auf Reisekostenvergütung nach Abs. 1 Z 2 gebührt, wenn kein Anspruch auf Trennungsgeld entstanden ist, zum Reisekostenersatz ein Zuschuss in der Höhe einer Tagesgebühr und einer Nächtigungsgebühr.

* I.d.F. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 86

Frachtkostenersatz

(1)¹ Der Beamtin oder dem Beamten sind die Kosten für die Verbringung des Übersiedlungsguts vom bisherigen Wohnort in den neuen Wohnort (Frachtkosten) bis zu einem Frachtvolumen von 33 m² zu ersetzen. Dieses Frachtvolumen erhöht sich für jedes mit- oder nachübersiedelnde Haushaltsmitglied um jeweils höchstens 50%, für alle mit- oder nachübersiedelnden Haushaltsmitglieder zusammen insgesamt höchstens um 200%.^{1A}

(2)¹ Der Anspruch gemäß Abs. 1 umfasst auch die Kosten der üblichen Verpackung, einer angemessenen Versicherung des Übersiedlungsgutes und allfällige Zu- und Abstreifkosten.

(3)² Der Ersatz der Frachtkosten darf dadurch, dass Haushaltsmitglieder nicht zur gleichen Zeit übersiedeln wie die Beamtin oder der Beamte selbst, keine Erhöhung erfahren.

¹ I.d.F. gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

^{1A} Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

² I.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 87

Frachtkostenersatz bei Dienstwohnung

(1) Wenn der Beamte verpflichtet ist, ohne Wechsel des Dienstortes eine Dienstwohnung zu beziehen, so gebührt ihm der Frachtkostenersatz. Er wird ihm auch dann gewährt, wenn der Beamte aus einer Dienstwohnung binnen sechs Monaten nach Aufhören der Verpflichtung, sie zu benutzen, übersiedelt.

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

(2) Verlegt der Beamte aus dem Anlass seines Ausscheidens aus dem Dienststand seinen Wohnsitz außerhalb des letzten Dienstortes, so kann ihm die Reisekostenvergütung und der Frachtkostenersatz ganz oder zum Teil gewährt werden, wenn an der Räumung der bisherigen Wohnung ein dienstliches Interesse besteht. Unter diesen Voraussetzungen kann auch bei einem Wohnungswechsel im Dienstort der Frachtkostenersatz bewilligt werden.

(3) Der Frachtkostenersatz wird auch hinterbliebenen Familienmitgliedern eines Beamten, der eine Dienstwohnung innehatte, gewährt, wenn sie innerhalb von sechs Monaten nach dessen Ableben im Dienstort übersiedeln.

(4) Abs. 2 findet auch auf versorgungsberechtigte Familienmitglieder nach einem im Dienststand oder im Ruhestand verstorbenen Beamten sinngemäß Anwendung, wenn die Übersiedlung binnen sechs Monaten nach dem Tode erfolgt.

(5) Die in den Abs. 1 bis 4 vorgesehenen Fristen können in berücksichtigungswürdigen Fällen verlängert werden.

§ 88 *

Umzugsvergütung

(1) Zur Bestreitung sonstiger mit der Übersiedlung verbundener Auslagen, für die in diesem Unterabschnitt keine besondere Vergütung festgesetzt ist, gebührt der Beamtin oder dem Beamten eine Umzugsvergütung.

(2) Die Umzugsvergütung beträgt für die Beamtin oder den Beamten

1. ohne Haushaltsmitglieder 20%,
2. mit einem Haushaltsmitglied 50%,
3. mit zwei Haushaltsmitgliedern 80%,
4. mit drei oder mehr Haushaltsmitgliedern 100%

des Monatsbezugs, der für den Monat gebührt, in dem die Übersiedlung stattfindet.

(3) Übersiedelt eine Beamtin oder ein Beamter im Sinne des Abs. 2 Z 2 bis 4 allein, ohne gleichzeitig den gesamten Haushalt in den neuen Dienstort oder in den anlässlich der Versetzung gewählten neuen Wohnort zu verlegen, gebührt ihr oder ihm eine Teilumzugsvergütung im Ausmaß von 20% des Monatsbezugs, der für den Monat gebührt, in dem sie oder er allein übersiedelt. Der Unterschied auf das in Abs. 2 Z 2 bis 4 festgesetzte Ausmaß der Umzugsvergütung gebührt nach Durchführung der Übersiedlung des gesamten Haushalts und ist von dem Monatsbezug zu berechnen, der für den Monat gebührt, in dem die Übersiedlung des gesamten Haushalts stattfindet.

* I.d.F. gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 89

Mietzinsentschädigung

(1) Die Mietzinsentschädigung gebührt dem Beamten, wenn er wegen seiner Übersiedlung in den neuen Dienstort seine bisherige Wohnung nicht rechtzeitig kündigen konnte und deshalb den Mietzins für einen über den Tag der vollständigen Räumung der Wohnung beginnenden Zeitraum entrichten muss. Die Entschädigung umfasst den Mietzins (einschließlich der Betriebskosten und sonstiger vom Mieter zu entrichtenden Abgaben), der für den 14 Tage nach der vollständigen Räumung der Wohnung beginnenden Zeitraum zu entrichten ist. Sie gebührt nicht, wenn sich der Beamte durch Weitervermietung schadlos halten konnte.

(2) In Ausnahmefällen kann die Dienstbehörde den Ersatz der Kosten einer Einlagerung von Übersiedlungsgut, soweit diese nicht mehr als vier Jahre dauert, ganz oder zum Teil bewilligen. Einlagerungskosten, die den Wert des eingelagerten Übersiedlungsgutes übersteigen, dürfen nicht ersetzt werden.

§ 90

Trennungsgebühr, Trennungszuschuss

(1)* Der Beamtin oder dem Beamten mit zumindest einem Haushaltsmitglied gebührt, wenn sie oder er Anspruch auf Übersiedlungsgebühren hat, nach der Versetzung in einen anderen Dienstort vom Tag des Dienstantritts im neuen Dienstort an bis zur Erlangung einer zumutbaren Wohnung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Trennungsgebühr. Der Anspruch entfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte das Nichterlangen der Wohnung selbst verschuldet oder wenn aus den Umständen des Falles und den persönlichen Verhältnissen der Beamtin oder des Beamten hervorgeht, dass sie oder er nicht beabsichtigt, den bisherigen gemeinsamen Haushalt nach der Versetzung weiter zu führen.

* I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013 wie folgt:

(2) (Entf. gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

(3)¹ Die Trennungsgebühr beträgt für die ersten 30 Tage 100 v.H. der Tagesgebühr und der Nächtigungsgebühr, darüber hinaus bis zu sechs Monaten nach dem Dienstantritt im neuen Dienstort 50 v.H. der Tagesgebühr und der Nächtigungsgebühr. Über diese Zeit hinaus kann dem Beamten eine Trennungsgebühr in der Höhe von 30 v.H. der Tagesgebühr nach Tarif II und der Nächtigungsgebühr für weitere zwei Jahre gewährt werden.

(4)² Beträgt die fahrplanmäßige Fahrzeit für die Strecke von dem der Wohnung nächst gelegenen für die Fahrt in Betracht kommenden Bahnhof zum neuen Dienstort und zurück zusammen nicht mehr als zwei Stunden, ohne dass durch die Rückfahrt eine ununterbrochene elfstündige Ruhezeit verhindert wird, so erhält der Beamte an Stelle der Trennungsgebühr einen Trennungszuschuss. Dieser besteht aus

1. dem Ersatz der Fahrtauslagen für die Fahrtstrecke und für die notwendige Benützung eines innerstädtischen Massenbeförderungsmittels im neuen Dienstort, höchstens aber der nach Abs. 3 zustehenden Nächtigungsgebühr,

2.³ der Tagesgebühr im Ausmaß der im Abs. 2 angegebenen Prozentsätze, wenn die Dauer der Abwesenheit vom Wohnort elf Stunden übersteigt; übersteigt die Dauer der Abwesenheit drei Stunden, so gebührt für jede angefangene Stunde ein Zwölftel der Tagesgebühr. Als Abwesenheit vom Wohnort gilt die Zeit zwischen der fahrplanmäßigen Abfahrt des Massenbeförderungsmittels im Wohnort und der tatsächlichen Ankunft des Massenbeförderungsmittels im Wohnort.

(5) Erkrankt oder stirbt der Beamte, so finden sinngemäß die Bestimmungen des § 66 Abs. 2 und 3 Anwendung.

(6) Für den Anspruch auf die Trennungsgebühr und den Trennungszuschuss während

1. einer Dienstreise,
2. einer Dienstzuteilung,
3. eines Urlaubes,
4. einer Dienstbefreiung für Kuraufenthalt,
5. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst

gilt § 75 Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Zuteilungsortes der Dienstort tritt.

(7) In den Fällen des Abs. 6 Z 1 bis 4 werden dem Beamten die für die Beibehaltung der Wohnung im neuen Dienstort entstehenden nachgewiesenen Auslagen bis zum Höchstausmaß der Nächtigungsgebühr nach Abs. 3 ersetzt.

(8) Werden Beamte während des Bezuges der Trennungsgebühr oder des Trennungszuschusses in den Ruhestand versetzt, so erlischt der Anspruch auf diese Gebühren jedenfalls mit Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses. Der Anspruch auf Reisegebühren für die Fahrt in den Wohnort bleibt hiedurch unberührt.

¹ I.d.F. der Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008 (Entfall der Wortfolge „nach Tarif II“); diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

² I.d.F. der Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2008 (Entfall des dritten Satzes); gem. dessen Z 14 (d.i. nunmehr § 124 Abs. 8) tritt diese Änderung (i.d.zit. Fassung) mit 1. Jänner 2007 in Kraft.

³ I.d.F. der Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

§ 91

Reisebeihilfe

Für Beamte, die Trennungsgebühr beziehen, ist § 76 sinngemäß anzuwenden.

8. Unterabschnitt Auslandsversetzungen

§ 92

Allgemeines

Bei Versetzungen vom Inland in das Ausland, vom Ausland in das Inland oder im Ausland sind, soweit in diesem Unterabschnitt nicht etwas anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des 7. Unterabschnittes mit Ausnahme des §§ 89 bis 91* anzuwenden.

* GesetzesZitat i.d.F. der Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (Mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 93

Zuschuss zum Reisekostenersatz

(1)¹ Der Reisekostenersatz nach § 85 Abs. 1 Z 2 gebührt auch

1. für ein Kind, für das zwar keine in § 54 Abs. 6 Z 2 genannte Beihilfe mehr bezogen

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

wird, die Beamtin oder der Beamte jedoch anlässlich der Übersiedlung an den bisherigen ausländischen Dienst- und Wohnort für dieses Kind Reisekostenersatz erhalten hat und es an den neuen Dienst- und Wohnort der Beamtin oder des Beamten mitübersiedelt;

2. für den Ehegatten, die Ehegattin, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner, mit der oder dem die Beamtin oder der Beamte erst nach der Versetzung an den ausländischen Dienst- und Wohnort die Ehe oder die eingetragene Partnerschaft eingegangen ist, wenn die betreffende Person in den Haushalt der Beamtin oder des Beamten am ausländischen Dienst- und Wohnort nachübersiedelt.

(2) Der Zuschuss zum Reisekostenersatz gemäß § 85 Abs. 2 ist von der Reisezulage für das Land zu bemessen, in dem der künftige Dienstort des Beamten liegt.

(3)² Der Ersatz der in § 78 Abs. 1 aufgezählten Nebenkosten gebührt auch für Personen, für die die Beamtin oder der Beamte im Rahmen der Auslandsversetzung Anspruch auf Reisekostenersatz hat.

¹ I.d.F. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

² I.d.F. gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 94*

Ansprüche bei außerordentlichen Ereignissen

(1) Wenn außerordentliche Ereignisse im Aufenthaltsland es erfordern, dass Haushaltsmitglieder den Dienst- und Wohnort verlassen, gebührt der Beamtin oder dem Beamten für diese Haushaltsmitglieder der Reisekostenersatz gemäß § 85 Abs. 1 Z 2 für die Reise vom Dienst- und Wohnort an den für den zeitweiligen Aufenthalt in Betracht kommenden Ort und zurück, höchstens aber im Ausmaß jener Kosten, die im Fall der Reise an den letzten Wohnort im Inland und zurück entstanden wären.

(2) Wird die Beamtin oder der Beamte vor Antritt der Rückreise der Haushaltsmitglieder an einen anderen Dienstort versetzt, tritt an die Stelle des Reisekostenersatzes nach Abs. 1 für die Rückreise der Reisekostenersatz nach § 85 Abs. 1 Z 2 für die Reise der Haushaltsmitglieder vom zeitweiligen Aufenthaltsort an den neuen Dienst- und Wohnort der Beamtin oder des Beamten.

(3) Wenn und solange die medizinische Versorgung am ausländischen Dienst- und Wohnort nicht gewährleistet ist, können der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag die Kosten für jene Reisen an den nächsten geeigneten Ort und zurück ersetzt werden, die für die eigene medizinische Versorgung oder die medizinische Versorgung von Haushaltsmitgliedern notwendig sind. Hiezu zählen auch die Reisekosten für eine allenfalls erforderliche Begleitperson.

(4) Soweit es besondere Lebensbedingungen am ausländischen Dienst- und Wohnort erfordern, ist Abs. 3 auch auf Versorgungsreisen anzuwenden, die aus anderen als medizinischen Gründen notwendig sind.“

* I.d.F. gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013 wie folgt:

§ 95

Frachtkostenersatz

(1)¹ Zum Übersiedlungsgut bei Auslandsversetzungen zählen

1. Einrichtungsgegenstände, die vor der Übersiedlung in Gebrauch gestanden sind oder die zweckmäßigerweise an deren Stelle treten,
2. andere bewegliche Gegenstände, die vor der Übersiedlung in Gebrauch gestanden sind oder die zweckmäßigerweise an deren Stelle treten, soweit sie einen angemessenen Umfang nicht überschreiten, und
3. verbrauchbare Wirtschaftsgüter, die zur Lebensführung am neuen ausländischen Dienst- und Wohnort nötig sind, soweit sie den Umfang einer dem Haushalt angemessenen Vorratshaltung nicht überschreiten.

Die in § 86 Abs. 1 festgelegten Höchstsätze für das Frachtvolumen des Übersiedlungsgutes können soweit erhöht werden, als dies besondere Verhältnisse am neuen ausländischen Dienst- und Wohnort erfordern, höchstens jedoch auf ihr Eineinhalbfaches.²

(2) Wenn es die Wohnungs-, Sicherheits- oder klimatischen Verhältnisse am neuen ausländischen Dienstort oder die dort geltende Rechtsordnung erfordern, kann auf vorherigen Antrag des Beamten abweichend vom § 83 der Frachtkostenersatz auch für den Transport von Übersiedlungsgut, mit Ausnahme von Kraftfahrzeugen,

1. vom bisherigen ausländischen Dienstort an einen Ort im Inland beziehungsweise
2. von einem Ort im Inland an den neuen ausländischen Dienstort zuerkannt werden. Das Frachtvolu-

men der anlässlich der Übersiedlung durchgeführten Transporte darf insgesamt die in Abs. 1 festgelegten Höchstsätze nicht übersteigen.³

(3)⁴ In dem in § 93 Abs. 1 Z 2 genannten Fall darf der Frachtkostenersatz für die betreffende Person jenen Betrag nicht überschreiten, der sich im Fall der Mit- oder Nachübersiedlung eines Haushaltsmitglieds vom früheren an den jetzigen Dienst- und Wohnort der Beamtin oder des Beamten ergeben hätte.

¹ I.d.F. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2011)

² Wortfolge „festgelegten Höchstsätze für das Frachtvolumen des Übersiedlungsgutes“ ersatzweise eingefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

³ Letzter Satz i.d.F. gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

⁴ I.d.F. gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 96

Umzugsvergütung

(1) Die Umzugsvergütung beträgt in den Fällen des § 88 Abs. 2 Z 1 30 %, in den Fällen des § 88 Abs. 2 Z 2 80 % und in den Fällen des § 88 Abs. 2 Z 3 und 4 100 % des Monatsbezuges zuzüglich der Auslandsverwendungszulage und der Kaufkraftausgleichszulage (§§ 34a und 34b)*, der für den Monat gebührt, in dem die Übersiedlung stattfindet.

(2) § 88 Abs. 3 ist mit der Abweichung anzuwenden, dass an die Stelle des Hundertsatzes von 20 % der Hundertsatz 40 % tritt und dass vom Monatsbezug zuzüglich der Auslandsverwendungszulage und der Kaufkraftausgleichszulage (§§ 34a und 34b)* auszugehen ist.

* Wortfolge „der Auslandsverwendungszulage und der Kaufkraftausgleichszulage (§§ 34a und 34b)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (Mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2005)

§ 97

(Entf. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Ablauf des 30. Juni 2005))

§ 98

(Entf. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 (mit Ablauf des 30. Juni 2005))

§ 99

Ansprüche nach dem Ableben des Beamten

(1) Stirbt ein Beamter im ausländischen Dienstort, so sind die Kosten der Überführung seiner Leiche an den Bestattungsort im Inland vom Land zu tragen. Wird die Leiche an einen Bestattungsort im Ausland überführt, so werden die Kosten der Überführung bis zu dem Betrag ersetzt, der aufzuwenden wäre, wenn der Bestattungsort der letzte Dienstort des Verstorbenen im Inland wäre. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle des Ablebens einer Person im Ausland, für die der Beamte im Zeitpunkt ihres Ablebens im Versetzungsfalle Anspruch auf Reisekostenersatz hätte.

(2) Wenn die im § 85 Abs. 1 Z 2 und im § 93 Abs. 1 Z 1 genannten Personen nach dem Ableben des Beamten vom letzten Dienstort (Wohnort) im Ausland in das Inland übersiedeln, gebühren ihnen zur ungeteilten Hand der Reisekostenersatz nach § 85 Abs. 1 Z 2 sowie der Frachtkostenersatz nach § 86.

(3) Stirbt der Beamte im Ausland, ohne eine nach Abs. 2 anspruchsberechtigte Person zu hinterlassen, so werden über einen von den Erben binnen sechs Monaten nach erfolgter Einantwortung bei der letzten Dienstbehörde des Verstorbenen einzubringenden Antrag die tatsächlichen Kosten für die Überbringung seines Nachlasses ins Inland insoweit vom Land getragen, als sie die im § 86 Abs. 1 festgesetzte Höchstgrenze nicht übersteigen.

§ 100

Entschädigung für Besuchsreisen

(1) Liegt der Dienstort des Beamten im Ausland und hält sich zumindest ein Kind im Sinne des § 54 Abs. 6 Z 2 * aus Gründen der Erziehung, einer Ausbildung, einer Krankheit oder eines Gebrechens

1. im Inland,
2. an einem früheren ausländischen Dienstort des Beamten,
3. an einem Ort im Ausland im Zusammenhang mit der Krankheit oder dem Gebrechen oder
4. im Heimatland eines der Elternteile

auf, so gebührt dem Beamten einmal im Jahr eine Entschädigung zur Abdeckung der Kosten der in den Abs. 2 bis 4 vorgesehenen Besuchsreisen.

(2) Nach Abs. 1 sind je Kalenderjahr abzugelten:

1. wenn lediglich ein Kind des Beamten die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt,
 - a) eine Reise dieses Kindes zum Beamten oder,
 - b) wenn eine solche Reise wegen Krankheit oder Gebrechens des Kindes oder aus einem anderen

von der Dienstbehörde als berücksichtigungswürdig anerkannten Grund nicht möglich ist, eine Reise des Beamten und seines im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten zum Kind,

2. wenn mindestens zwei Kinder des Beamten die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen
 - a) eine Reise jedes dieser Kinder zum Beamten oder,
 - b) eine Reise des Beamten und seines im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten zu diesen Kindern.

(3) Halten sich die Kinder an verschiedenen Orten auf, so gebührt - ausgenommen im Fall des Abs. 1 Z 3 - die Entschädigung nur für die Reise zu jeweils einem der Kinder.

(4) Die Entschädigung für die in den Abs. 2 und 3 angeführten Reisen umfasst den Ersatz der tatsächlich aufgelaufenen Reisekosten, Flugkosten jedoch nur bis zum Ausmaß des billigsten Flugtarifes im Rahmen der IATA-Vereinbarungen zwischen dem Wohnort des Beamten und dem Wohnort des Kindes.

* Wortfolge „Kind im Sinne des § 54 Abs. 6 Z 2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

9. Unterabschnitt Rechnungslegung

§ 101

Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Der Beamte hat den Anspruch auf Reisegebühren schriftlich unter Verwendung eines amtlichen Vordruckes (Reiserechnung) bei seiner Dienststelle geltend zu machen und diesen eigenhändig zu unterfertigen. Soweit ein automationsunterstütztes Verfahren der Rechnungslegung vorgesehen ist, kann vom Erfordernis der Schriftlichkeit abgesehen werden. Der Beamte hat die ihm zustehenden Reisegebühren, soweit sie nicht automationsunterstützt ermittelt werden können, selbst zu berechnen.

(2) Der Anspruch auf Reisegebühren erlischt, wenn er vom Beamten nicht innerhalb von sechs Kalendermonaten, beginnend mit dem Kalendermonat, in den das Ende der Dienstreise, der Dienstverrichtung im Dienstort, einer Reise nach §§ 67, 76, 91, 94, 100 oder einer Übersiedlung fällt, bei seiner Dienststelle geltend gemacht wird.

(3) Der Anspruch auf Zuteilungsgebühr, Ersatz der Fahrtauslagen und Tagesgebühr gemäß § 74 Abs. 3, Trennungsgeld oder Trennungszuschuss ist jeweils für einen Kalendermonat im Nachhinein geltend zu machen. Der Anspruch erlischt, wenn er vom Beamten nicht innerhalb von sechs Kalendermonaten nach Ablauf jenes Kalendermonates, in dem der Anspruch auf Reisegebühren entstanden ist, bei seiner Dienststelle geltend gemacht wird.

§ 102

Vorschuss

(1) Dem Beamten ist auf Verlangen zeitgerecht vor Antritt der Dienstreise oder der Dienstzuteilung oder vor Durchführung der Übersiedlung ein in der Reiserechnung abzurechnender Vorschuss auf die ihm zustehenden Gebühren im notwendigen Ausmaß, allenfalls in Etappen, zu gewähren. Auf einen Vorschuss unter 72,7 Euro besteht kein Anspruch.

(2) Hat der Beamte einen Vorschuss erhalten und tritt er die beabsichtigte Dienstreise, Dienstzuteilung oder Übersiedlung nicht innerhalb von vier Wochen ab dem von ihm angegebenen voraussichtlichen Zeitpunkt an, hat der Beamte dies seiner Dienststelle zu melden.

(3) Hat der Beamte regelmäßig mehrmals im Monat Dienstreisen durchzuführen, kann ihm aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung anstelle eines Vorschusses nach Abs. 1 ein Dauervorschuss gewährt werden. Bei der Bemessung des Dauervorschusses ist vom Monatsdurchschnitt der beim Beamten anfallenden Reisegebühren auszugehen. Die Geltendmachung eines Anspruches auf Reisegebühren gemäß § 101 wird durch den Dauervorschuss nicht gehindert. Der Dauervorschuss ist nicht in der Reiserechnung abzurechnen. Auf einen Dauervorschuss besteht kein Anspruch. Er kann jederzeit eingestellt werden.

- (4) Der Vorschuss oder ein Vorschussrest ist von den Bezügen des Beamten hereinzubringen, wenn
 1. die Frist des § 101 Abs. 2 oder 3 ungenützt verstrichen ist oder
 2. die Dienstreise oder die Dienstzuteilung oder die Übersiedlung nicht innerhalb des in Abs. 2 genannten Zeitraumes angetreten worden ist oder
 3. der Dauervorschuss eingestellt worden ist oder
 4. die abgerechneten Reisegebühren den gewährten Vorschuss unterschreiten.

§ 103

Richtigkeit der Angaben

(1) Der Vorgesetzte hat die Reiserechnung einzusehen und auf ihr zu vermerken, ob ein amtlicher

Auftrag für die Dienstreise (Dienstverrichtung im Dienstort) oder eine Dienstzuteilung vorlag und die Bestimmungen dieses Hauptstückes eingehalten wurden. Dies gilt sinngemäß auch für Übersiedlungen.

(2) Der Rechnungsleger ist für die Richtigkeit der Angaben in der Reiserechnung, der Vorgesetzte für die Richtigkeit des von ihm beigesetzten Vermerkes verantwortlich.

§ 104

Anweisung

Die anweisende Dienststelle überprüft die Reiserechnung und veranlasst ohne Verzug die Auszahlung des gebühlich befundenen Betrages.

2. Abschnitt Sonderbestimmungen

§ 105

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe und Anstalten

Für Beamte, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und Anstalten verwendet werden, gilt der Bereich des Betriebes oder der Anstalt als Dienststelle.

§ 106

(Entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

§ 107

(Entf. gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

§ 108

(Entf. gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

§ 109

Straßenbaudienst

(1) Für die den Beamten des Straßenwärterdienstes obliegenden Dienstverrichtungen gilt die ständig zugewiesene Dienststrecke als Dienststelle.

(2) Inwieweit für die Beamten des Straßenbauhilfsdienstes bei Dienstverrichtungen im Bereich ihrer Straßenmeisterei (Straßenaufsicht) Gebühren anfallen, bestimmt die Dienstbehörde. Hiebei können insbesondere von § 69 Abs. 1 abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 110

Teilnahme an Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen

Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen (Kursen) zum Zwecke der eigenen Aus- und Fortbildung begründet nur dann einen Anspruch auf Leistungen nach diesem Hauptstück, wenn diese Teilnahme auf Grund eines Dienstauftrages und darüber hinaus außerhalb des Dienst- oder Wohnortes erfolgt. Wird dem Teilnehmer die Verpflegung unentgeltlich beigestellt, ist § 69 Abs. 3 anzuwenden. Wird dem Teilnehmer eine unentgeltliche Nächtigungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt, entfällt der Anspruch auf Nächtigungsgebühr.

3. Abschnitt Vertragsbedienstete

§ 111 ¹

Sinngemäße Anwendung

Dieses Hauptstück ist auch auf die Landesvertragsbediensteten nach § 1 Bgld. LVBG 2013 ² anzu-

wenden.

¹ I.d.F. gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

² Wortfolge „nach § 1 Bgld. LVBG 2013“ ersatzweise eingefügt gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

4. Abschnitt *

(Entf. gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

4. HAUPTSTÜCK Schlussteil

1. Abschnitt

Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 112

Aufhebung von Teilen des Landesbeamtengesetzes 1985

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden aufgehoben:

1. § 2 des Landesbeamtengesetzes 1985, LGBl. Nr. 48, soweit mit dieser Bestimmung das Beamten-Dienstrechtsgesetz - BDG 1979, BGBl. Nr. 333, das Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54, und die Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, sowie Änderungen dieser Bundesgesetze als auf die Landesbeamten sinngemäß anwendbar erklärt werden,
2. § 14 Abs. 1 Z 1 und 4 des Landesbeamtengesetzes 1985.

§ 112a*

Aufhebung der Verordnung LGBl. Nr. 35/2002

Die Verordnung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland, LGBl. Nr. 35/2002, tritt mit 31. Dezember 2012 außer Kraft.

* Eingefügt gem. Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

2. Abschnitt Übergangsbestimmungen

§ 113

[Entf. gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

Hinweis: § 113 ist in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 124 Abs. 19 letzter Halbsatz).

§ 113a¹

[Entf. gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

Hinweis: § 113a ist in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden (§ 124 Abs. 19 letzter Halbsatz).

§ 114

Außerdienststellung

Auf Zeiträume, die vor dem 1. August 1996 liegen und in denen ein Beamter wegen Ausübung eines Mandates im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag gemäß § 17 Abs. 3 und 5 BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 31. Juli 1996 geltenden Fassung außer Dienst gestellt war, sind die §§ 2 und 3 des Nebengebühreuzulagengesetzes, BGBl. Nr. 485/1971, so anzuwenden, als würde dieser Beamte für jeden Monat der Außerdienststellung anspruchsbegründende Nebengebühren in der Höhe beziehen, die jeweils einem Zwölftel der Nebengebührenwerte entspricht, welche für ihn für das letzte Jahr vor der Außerdienststellung festgehalten worden sind.

§ 115

Erschwerniszulage

§ 19a Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956 in der bis zum Inkrafttreten der 13. Novelle zum Landesbe-

amtengesetz 1985, LGBl. Nr. 20/1999, geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden

1. auf Beamte - ausgenommen Beamte der Verwendungsgruppen A und B - die vor dem 1. April 1999 in ein Dienstverhältnis zum Land Burgenland aufgenommen worden sind und seit dem Zeitpunkt der Aufnahme ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehen und
2. auf Beamte der Verwendungsgruppen A und B, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens (1. April 1999) eine Erschwerniszulage für Bildschirmarbeit beziehen, solange sie auf einem Bildschirmarbeitsplatz ununterbrochen verwendet werden. Die Zeiten einer Karenz * gemäß MSchG und EKUG gelten nicht als Unterbrechung.

* Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 116

Haushaltszulage und Kinderzulage

- (1) Ansprüche auf den Grundbetrag der Haushaltszulage enden spätestens mit Ablauf des 31. August 1995.
- (2) Wenn die Voraussetzungen nach wie vor gegeben sind, gelten Ansprüche auf einen Steigerungsbetrag der Haushaltszulage ab 1. September 1995 als Ansprüche auf Kinderzulage.
- (3) Das Außerkrafttreten des § 4 Abs. 3 des Gehaltsgesetzes 1956 in der bis zum Ablauf des 31. Juli 1999 für die Landesbeamten geltenden Fassung bewirkt kein vorzeitiges Enden des Anspruches auf eine nach dieser Bestimmung oder einer gleichartigen früheren Bestimmung gewährten Kinderzulage.

§ 117

Besoldungsrechtliche Auswirkungen von Karenzurlauben

- (1) Auf Karenzurlaube, die vor dem 1. September 1995 angetreten worden sind, ist § 10 des Gehaltsgesetzes 1956 in der bis zum Ablauf des 31. August 1995 für die Landesbeamten geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.
- (2) § 35 Abs. 10 ist auf alle am 1. September 2001 nicht rechtskräftig erledigten Verfahren betreffend Bemessung des während der Zeit eines für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlaubes zu leistenden Pensionsbeitrages anzuwenden.

§ 118 *

Überstellung

- (1) Weist eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der am 30. Juni 2008 dem Dienststand angehört hat, aufgrund der Nichterfüllung des Erfordernisses des abgeschlossenen Hochschulstudiums einen Überstellungsverlust auf, der bei Anwendung der Anlage 1 Z 1.1. lit. b LBDG 1997 nicht zum Tragen gekommen wäre, ist seine besoldungsrechtliche Stellung auf ihren oder seinen Antrag entsprechend zu verbessern.
- (2) Wird der Antrag bis spätestens 31. Dezember 2009 gestellt, ist die besoldungsrechtliche Stellung mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009 zu verbessern. Wird der Antrag nach Ablauf des 31. Dezember 2009 gestellt, wird die Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung mit dem Monatsersten wirksam, der der Antragstellung folgt.

* Eingefügt gem. Z 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 2 - mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

§ 118a *

Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland

Bis zur Erlassung einer Verordnung der Landesregierung auf Grund des § 80 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 ist die Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland, BGBl. II Nr. 434/2001, mit der Maßgabe anzuwenden, dass auf die Landesbeamtinnen, Landesbeamten und Landesvertragsbediensteten die Beträge der Gebührenstufe 2b anzuwenden sind.

* Eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013

§ 118b *

Jubiläumszuwendung

Auf Beamtinnen und Beamte, deren Versetzung oder Übertritt in den Ruhestand vor dem Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 wirksam wird, ist § 31 Abs. 4 in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung weiter anzuwenden. Nicht dem § 31 Abs. 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 entsprechende Bescheide, mit denen Jubiläumszuwendungen aus Anlass einer Versetzung oder eines Übertritts in den Ruhestand gewährt wurden, werden mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wirkungslos.

* Eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.7.2012.

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

§ 119

Wahrung erworbener Ansprüche und Rechte

Sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich anders bestimmt, werden aus Bescheiden nach dem Landesbeamtengesetz 1985 erfließende Rechte und Pflichten sowie nach dem Landesbeamtengesetz 1985 erworbene Anwartschaften und Ansprüche nicht berührt.

§ 120 *

Weitergelten von Verordnungen als Landesgesetze

Die Verordnung betreffend die Festsetzung der Vergütung für Dienst- und Naturalwohnungen, LGBl. Nr. 32/1997, in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 47/2001, gilt solange als Landesgesetz weiter, bis die auf Grund dieses Gesetzes erlassene gleichartige Verordnung in Kraft tritt.

* I.d.F. gem. Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013.

§ 120a¹

Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse

(1) Alle Beamtinnen und Beamten der in § 120b angeführten Verwendungsgruppen, welche sich am 31. Oktober 2015 im Dienststand befinden, werden nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen alleine auf Grundlage ihrer bisherigen Gehälter in das durch dieses Gesetz neu geschaffene Besoldungssystem übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten werden zunächst aufgrund ihres bisherigen Gehalts in eine Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems eingereiht, in welcher das bisherige Gehalt gewahrt wird. Nach spätestens zwei Jahren rücken sie in die nächsthöhere Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems vor (Überleitungsstufe), in der zur Wahrung ihrer bisherigen Erwerbssaussichten der Zeitpunkt der nächsten Vorrückung einmalig vorgezogen wird. Ab dieser einmalig vorgezogenen Vorrückung befinden sich die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten in der Zielstufe des neuen Besoldungssystems, ab der sie regulär vorrücken. Ausgehend von der Zielstufe rücken die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten ebenso wie alle neu eintretenden Beamtinnen und Beamten ausschließlich aufgrund ihrer wachsenden Erfahrung oder durch Beförderung in höhere Gehaltsstufen vor.

(2) Die Überleitung der Beamtin oder des Beamten in das neue Besoldungssystem erfolgt durch eine pauschale Festsetzung ihres Besoldungsdienstalters. Für die pauschale Festsetzung ist der Überleitungsbetrag maßgeblich. Der Überleitungsbetrag ist das volle Gehalt, welches bei der Bemessung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten für den Oktober 2015 (Überleitungsmonat) zugrunde gelegt wurde. Hat die Beamtin oder der Beamte für den Oktober 2015 kein Gehalt erhalten oder wurde sie oder er während des Monats in eine andere Verwendungsgruppe überstellt, ist als Überleitungsmonat jener vor Oktober 2015 gelegene Monat heranzuziehen, in welchem die Beamtin oder der Beamte zuletzt ein Gehalt einer einzigen Verwendungsgruppe erhalten hat. Der Überleitungsbetrag erhöht sich dabei entsprechend dem Ausmaß der erfolgten Anpassungen der für die Beamtin oder den Beamten maßgebenden Gehaltsansätze durch Gesetz oder Verordnung zwischen dem Überleitungsmonat und Oktober 2015.

(2a)³ Als Überleitungsbetrag wird der Gehaltsansatz für jene Gehaltsstufe herangezogen, die für die ausbezahlten Bezüge für den Überleitungsmonat tatsächlich maßgebend war (Einstufung laut Bezugszettel). Eine Beurteilung der Gebührllichkeit der Bezüge hat dabei sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach zu unterbleiben. Eine nachträgliche Berichtigung der ausbezahlten Bezüge ist nur insoweit bei der Bemessung des Überleitungsbetrags zu berücksichtigen, als

1. dadurch Fehler tatsächlicher Natur berichtigt werden, welche bei der Eingabe in ein automatisches Datenverarbeitungssystem unterlaufen sind, und
2. die fehlerhafte Eingabe offenkundig von der beabsichtigten Eingabe abweicht, wie sie durch im Zeitpunkt der Eingabe bereits bestehende Urkunden belegt ist.

(2b)³ Wenn die tatsächliche Einstufung laut Bezugszettel betragsmäßig geringer ist als die gesetzlich geschützte Einstufung, so wird, wenn nicht wegen Vorliegens einer bloß vorläufigen Einstufung nach § 120b Abs. 4 vorzugehen ist, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die gesetzlich geschützte Einstufung für die Bemessung des Überleitungsbetrags herangezogen. Die gesetzlich geschützte Einstufung ist jene Gehaltsstufe, die sich nach Maßgabe des Stichtags ergibt. Der Stichtag ist jener Tag, der sich bei Voranstellung folgender Zeiten vor den ersten Tag des Überleitungsmonats ergibt. Voranzustellen sind:

1. die bis zum Zeitpunkt des Beginns des Überleitungsmonats als Vordienstzeiten rechtskräftig angerechneten Zeiten, soweit sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden und soweit sie für die Vorrückung wirksam geworden sind, sowie

2. die seit dem Tag der Anstellung zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung wirksam geworden sind.

Die Voranstellung weiterer Zeiten ist ausgeschlossen. Für jeweils zwei seit dem Stichtag vergangene Jahre gilt die jeweils nächsthöhere Gehaltsstufe als gesetzlich geschützte Einstufung. Eine Gehaltsstufe gilt mit dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli als erreicht, sofern nicht an diesem Tag die Vorrückung aufgeschoben oder gehemmt war. Die zweijährige Frist gilt auch dann als am jeweiligen 1. Jänner beziehungsweise 1. Juli vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des jeweils folgenden 31. März beziehungsweise 30. September endet. Bei Mitgliedern des Landesverwaltungsgerichtes tritt an die Stelle des zweijährigen Zeitraums ein vierjähriger Zeitraum.⁴ Maßgebend ist die Verwendungsgruppe im Zeitpunkt der Überleitung.⁴

(2c)³ Mit Abs. 2a und 2b werden die Art. 2 und 6 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 Landesbeamtinnen und Landesbeamten so durch Bestimmungen im österreichischen Recht umgesetzt, wie sie durch den Europäischen Gerichtshof in seinem Urteil vom 19. Juni 2014, C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, ausgelegt wurden. Demzufolge werden die Modalitäten der Überleitung von Beamtinnen und Beamten, die vor dem Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 ernannt worden sind, in das neue Besoldungssystem festgelegt und vorgesehen, dass zum einen die Gehaltsstufe, der sie nunmehr zugeordnet werden, allein auf der Grundlage des unter dem alten Besoldungssystem erworbenen Gehalts ermittelt wird, obgleich dieses alte System auf einer Diskriminierung wegen des Alters der Beamtin oder des Beamten beruhte, und dass sich zum anderen die weitere Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe nunmehr allein nach der seit dem Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 erworbenen Berufserfahrung bemisst.

(3) Das Besoldungsdienstalter der übergeleiteten Beamtin oder des übergeleiteten Beamten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tags) in jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe erforderlich ist, für die in der am 1. November 2015 geltenden Fassung das betraglich zum Überleitungsbetrag nächstniedrigere Gehalt angeführt ist. Gleicht der Überleitungsbetrag dem niedrigsten für eine Gehaltsstufe in derselben Verwendungsgruppe angeführten Betrag, so ist diese Gehaltsstufe maßgeblich.

(4) Das nach Abs. 3 festgesetzte Besoldungsdienstalter wird um den Zeitraum verlängert, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung und dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangen ist, sofern er für die Vorrückung wirksam ist.

(5) Wurde der Bemessung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten im Überleitungsmonat das Gehalt einer anderen Gehaltsstufe zugrunde gelegt, weil für ihre oder seine Gehaltsstufe kein Betrag festgesetzt war oder die Zugrundelegung einer höheren Gehaltsstufe gesetzlich angeordnet war, so vermindert sich das Besoldungsdienstalter nach Abs. 3 um jenen Zeitraum, der nach den Bestimmungen über die Vorrückung für die Vorrückung von der Gehaltsstufe der Beamtin oder des Beamten im Überleitungsmonat in jene Gehaltsstufe erforderlich ist, die der Bemessung des Gehalts im Überleitungsmonat zugrunde gelegt wurde.

(6) Das nach den Abs. 3 bis 5 festgesetzte Besoldungsdienstalter gilt als das Besoldungsdienstalter der Beamtin oder des Beamten zum Zeitpunkt des Ablaufs des Überleitungsmonats. Die sich aus diesem Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung ist der Bemessung der Bezüge ab 1. November 2015 zugrunde zu legen, wobei ein allfälliger Vorbildungsausgleich als bereits in Abzug gebracht gilt. Sonstige besoldungsrechtliche Maßnahmen, die mit Beginn des Monats wirksam werden, bleiben davon unberührt. Wenn als Überleitungsmonat ein vor dem Oktober 2015 liegender Monat herangezogen wurde, sind die Zeiten vom Ablauf des Überleitungsmonats bis zum Ablauf des Oktober 2015 nach Maßgabe des § 9 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Wenn das neue Gehalt der Beamtin oder des Beamten geringer ist als der Überleitungsbetrag, erhält sie oder er bis zur Vorrückung in eine den Überleitungsbetrag übersteigende Gehaltsstufe eine ruhegenussfähige Wahrungszulage im Ausmaß des Differenzbetrags als Ergänzungszulage nach § 4 Abs. 2. Die Gegenüberstellung erfolgt einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen.

(6a)² Das nach den Abs. 3 bis 6 festgesetzte Besoldungsdienstalter ist auch der Bemessung der Bezüge für Zeiten vor dem 1. November 2015 zugrunde zu legen. Eine Neubemessung der gebührenden Bezüge und Nebengebühren durch das Land hat gemäß Abs. 6 für Zeiten vor dem 1. November 2015 ausschließlich auf Antrag der Beamtin oder des Beamten zu erfolgen. Alle vor dem Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 (1. November 2015) geltenden Bestimmungen über die Beträge für Bezüge und Vergütungen und die weiteren besoldungsrechtlichen Bestimmungen sind dabei in der jeweils geltenden Fassung unverändert anzuwenden, soweit ihre Anwendung nicht durch das Gesetz LGBl. Nr. 45/2015 ausgeschlossen wurde. § 8 ist daher ausschließlich in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 anzuwenden, für die Einstufung und Vorrückung ist somit auch für Zeiten vor dem 1. Novem-

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

ber 2015 ausschließlich das nach den Abs. 3 bis 6 festgesetzte Besoldungsdienstalter maßgebend.

(6b)² Bei der Neubemessung von Bezügen und Nebengebühren für Zeiten vor dem 1. November 2015 ist das nach den Abs. 3 bis 6 festgesetzte Besoldungsdienstalter jeweils entsprechend um die Dauer der vor dem 1. November 2015 liegenden für die Vorrückung wirksam gewordenen Zeiten zu vermindern. Zusätzlich ist zur Wahrung der bereits empfangenen Bezüge und Nebengebühren von einem nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen verbesserten Besoldungsdienstalter auszugehen:

1. um vier Jahre verbessert in der Verwendungsgruppe A der Vorrückungsklasse und in der Verwendungsgruppe R,
2. um zwei Jahre verbessert in den Verwendungsgruppen der Vorrückungsklasse mit Ausnahme der Verwendungsgruppe A.

Diese Verbesserung des Besoldungsdienstalters ist ausschließlich für die besoldungsrechtliche Stellung vor dem 1. November 2015 maßgebend und hat keine Auswirkungen auf die bereits erfolgte Überleitung und die ab dem 1. November 2015 gebührenden Bezüge.

(7) Zur Wahrung der Erwerbssaussichten der übergeleiteten Beamtin oder des übergeleiteten Beamten erhöht sich ihr Besoldungsdienstalter mit der Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe (Überleitungsstufe)

1. in einer akademischen Verwendungsgruppe (§ 11 Abs. 2) um ein Jahr und sechs Monate,
2. in der Verwendungsgruppe B um sechs Monate und
3. in allen anderen Fällen um ein Jahr.

(8) Der erstmalige Anfall einer kleinen Dienstalterszulage, einer großen Dienstalterszulage oder einer sonstigen Dienstalterszulage anlässlich einer Vorrückung in die Überleitungsstufe gleichzuhalten. Befindet sich die Beamtin oder der Beamte nach Überleitung nach Abs. 6 bereits in der höchsten Gehaltsstufe und ist auch der Anfall einer höheren Dienstalterszulage nicht mehr möglich, wird ihr oder sein Besoldungsdienstalter bereits mit dem Ablauf des Überleitungsmonats gemäß Abs. 7 verbessert.

(9) Zur Wahrung der erwarteten nächsten Vorrückung oder Dienstalterszulage gebührt der Beamtin oder dem Beamten ab der Vorrückung in die Überleitungsstufe bzw. ab dem erstmaligen Anfall einer Zulage nach Abs. 8 eine ruhegenussfähige Wahrungszulage als Ergänzungszulage nach § 4 Abs. 2 im Ausmaß von monatlich

1. in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 1 dem Dreifachen,
2. in der Verwendungsgruppe nach Abs. 7 Z 2 einem Drittel sowie
3. in den Verwendungsgruppen nach Abs. 7 Z 3 dem Einfachen

des Differenzbetrags vom Überleitungsbetrag auf das Gehalt der Überleitungsstufe bis zur Vorrückung in die Zielstufe bzw. bis zum erstmaligen Anfall einer kleinen Dienstalterszulage, einer großen Dienstalterszulage oder einer sonstigen Dienstalterszulage. Die Gegenüberstellung erfolgt in allen Fällen einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen.

¹ Eingefügt gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom n1. November 2015).

² Eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

³ Eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

⁴ Satz angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 69/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

§ 120b ¹

Besoldungsreform 2015 - Gruppenüberleitung

(1) Für die Überleitung der Beamtin oder des Beamten ist ihre oder seine Verwendungsgruppe und ihre oder seine Dienstklasse im Überleitungsmonat maßgeblich. Es werden übergeleitet:

1. jene Beamtinnen und Beamten der Dienstklassen, die ihre Dienstklasse nicht durch Beförderung erreicht haben, in die Vorrückungsklasse,
2. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe Lehrerinnen und Lehrer und
3. Mitglieder des Landesverwaltungsgerichtes der Verwendungsgruppe R.

Ist der Überleitungsbetrag jedoch geringer als der für die erste Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten angeführte Betrag, so wird sie oder er nicht nach § 120a in das neue Besoldungssystem übergeleitet, sondern ihr oder sein Besoldungsdienstalter wird nach § 10 wie bei erstmaliger Begründung eines Landesdienstverhältnisses bemessen. Die sich aus dem so bemessenen Besoldungsdienstalter ergebende besoldungsrechtliche Stellung wird nur für die Bemessung jener Bezüge wirksam, die ab dem 1. November 2015 gebühren.

(2) Die Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe bleibt bei den Beamtinnen und Beamten der

Dienstklassen, die nach Abs. 1 Z 1 in die Vorrückungsklasse übergeleitet werden, von der Überleitung unberührt. Ebenso bleibt die Möglichkeit einer Beförderung dieser Beamtinnen und Beamten in die Dienstklassen IV bis IX von der Überleitung unberührt.

(3) Beamtinnen und Beamten, die ihre Dienstklasse durch Beförderung erreicht haben, sind jene Beamtinnen und Beamten gleichzuhalten, die gemäß § 41 Abs. 3 bei ihrer Anstellung unmittelbar in eine höhere Dienstklasse eingereiht worden sind.

(4) Bei einer Beamtin oder einem Beamten, für die bis zum Ablauf des 31. Oktober 2015

1. der Vorrückungsstichtag nicht festgesetzt wurde oder

2. wegen noch erforderlicher wesentlicher Ermittlungen bloß eine vorläufige Einstufung erfolgt ist, unterbleibt eine pauschale Überleitung nach § 120a. Ihr oder sein Besoldungsdienstalter zum Beginn des Dienstverhältnisses wird mit der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten nach den Bestimmungen des § 10 wie bei erstmaliger Begründung eines Landesdienstverhältnisses festgesetzt. Die seit Beginn des Dienstverhältnisses vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten sind nach § 9 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen. Sofern für das Gehalt dieser Beamtin oder dieses Beamten im Überleitungsmonat der Vorrückungsstichtag maßgeblich war, sind ihre oder seine Bezüge abweichend von § 124 Abs. 18 bereits ab dem Tag des Beginns des Dienstverhältnisses nach den am 1. November 2015 geltenden Bestimmungen zu bemessen. Für vor dem November 2015 gebührende Monatsbezüge sind dabei die Beträge entsprechend den bis dahin erfolgten Gehaltsanpassungen zu vermindern. Sich allenfalls ergebende Übergenüsse beim Gehalt sind nicht zurückzufordern.

(5) Bei einer Beamtin oder einem Beamten einer Verwendungsgruppe, in welcher der Vorrückungsstichtag für das Gehalt nicht maßgeblich war, ist, sofern nicht Abs. 4 anzuwenden ist, jener Monat als Überleitungsmonat heranzuziehen, in dem zuletzt ein Gehalt einer Verwendungsgruppe bezogen wurde, für welches der Vorrückungsstichtag der Beamtin oder des Beamten maßgeblich war. Das so ermittelte Besoldungsdienstalter wird unter Berücksichtigung der seit dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten einer späteren Einstufung zugrunde gelegt, sofern diese infolge einer Überstellung in eine andere Verwendungsgruppe erforderlich wird. Hat die Beamtin oder der Beamte noch nie ein Gehalt bezogen, für das ihr oder sein Vorrückungsstichtag maßgeblich war, unterbleibt eine pauschale Überleitung nach § 120a und ihr oder sein Besoldungsdienstalter zum Beginn des Dienstverhältnisses wird mit der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten nach den Bestimmungen des § 10 wie bei erstmaliger Begründung eines Landesdienstverhältnisses festgesetzt. Die seit Beginn des Dienstverhältnisses vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten sind nach § 9 für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters zu berücksichtigen.

(6) Hat die Beamtin oder der Beamte im Überleitungsmonat das Erfordernis des Erreichens einer Gehaltsstufe nach den bis zum Ablauf des 31. Oktober 2015 geltenden Bestimmungen für

1. das Führen eines Amtstitels oder einer Verwendungsbezeichnung,

2. den Anspruch auf einen Aufwandersatz, einschließlich allfälliger Reisegebühren, in bestimmter Höhe oder

3. den Anspruch auf eine Zulage, deren Höhe vom Erreichen einer Gehaltsstufe abhängt, mit Ausnahme einer Dienstalterszulage

bereits erfüllt, so sind die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen in der ab 1. November 2015 geltenden Fassung ab dem Ablauf des Überleitungsmonats auf die Beamtin oder den Beamten mit der Maßgabe anzuwenden, dass sie oder er das Erfordernis des Erreichens dieser Gehaltsstufe, einschließlich einer allfällig erforderlichen Verweildauer in der Gehaltsstufe jedenfalls weiterhin erfüllt. Die sonstigen Erfordernisse für den Anspruch auf den jeweiligen Amtstitel, die jeweilige Verwendungsbezeichnung, den jeweiligen Aufwandersatz oder die jeweilige Zulage bleiben davon unberührt.

(7) Wird die Beamtin oder der Beamte vor der Vorrückung in die Zielstufe in eine andere Verwendungsgruppe überstellt oder eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter vor der Vorrückung in die Zielstufe ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ernannt, ist ihr oder sein Besoldungsdienstalter und ihre oder seine Wahrungszulage ab dem Tag der Wirksamkeit der Überstellung oder Ernennung so zu bemessen, als wäre die Überstellung oder Ernennung bereits zum ersten Tag des Überleitungsmonats wirksam geworden. Als Zeitpunkt für die Vorrückung in die Zielstufe ist jener Zeitpunkt heranzuziehen, der sich für die neue Verwendungsgruppe unter Anwendung der Bestimmungen über die Überleitung als Termin für die Vorrückung in die Zielstufe ergibt.²

¹ Eingefügt gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

² Satz angefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 69/2018 (mit Wirksamkeit vom 20.12.2018)

§ 120c¹

Besoldungsreform - Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen

(1) Auf die am 31. Oktober 2015 im Dienststand befindlichen Beamtinnen und Beamten sind die Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung (§ 31) mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 bzw. 40 oder 35 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 25 bzw. 40 oder 35 Jahre nach dem bereits von der Dienstbehörde ermittelten Jubiläumstichtag liegt. Die Bestimmungen über die Hemmung der Vorrückung (§ 9) sind auf die vor Erreichen des Dienstjubiläums liegenden Zeiten sinngemäß anzuwenden.

(2) Wenn eine Bestimmung in einem Landesgesetz, in einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid oder einem Vertrag des Landes in einer vor 1. November 2015 bestehenden Fassung für die Bemessung eines Betrags auf das Gehalt einer bestimmten Gehaltsstufe einer nach § 120b Abs. 1 überzuleitenden Verwendungsgruppe verweist, tritt an die Stelle des Verweises auf das Gehalt dieser Gehaltsstufe mit 1. November 2015 unmittelbar der für dieses Gehalt angeführte Betrag in der am 31. Oktober 2015 geltenden (alten) Fassung. Dieser Betrag ändert sich im selben Ausmaß wie jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe, für die in der am 1. November 2015 geltenden (neuen) Fassung der nächstniedrigere Betrag angeführt ist, in Ermangelung einer solchen jedoch im selben Ausmaß wie die betraglich niedrigste Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe.

(3) Wenn eine Bestimmung in einem Landesgesetz, in einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid oder einem Vertrag des Landes in einer vor dem 1. November 2015 bestehenden Fassung auf eine bestimmte Gehaltsstufe einer nach § 120b Abs. 1 überzuleitenden Verwendungsgruppe verweist, ohne die Bemessung eines Betrags vom Gehalt dieser Gehaltsstufe abhängig zu machen, tritt an die Stelle des Verweises auf diese Gehaltsstufe (alte Fassung) ein Verweis auf jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe, für die in der am 1. November 2015 geltenden Fassung der nächstniedrigere Betrag angeführt ist (neue Fassung). Sofern die Bestimmung auf das Erreichen der Gehaltsstufe alter Fassung abstellt, gilt dieses Erfordernis ab 1. November 2015 erst ab einer Verweildauer

1. von mehr als einem Jahr und sechs Monaten bei den Verwendungsgruppen nach § 120a Abs. 7 Z 1,
2. von mehr als sechs Monaten bei der Verwendungsgruppe nach § 120a Abs. 7 Z 2,
3. von mehr als einem Jahr bei den Verwendungsgruppen nach § 120a Abs. 7 Z 3

in der Gehaltsstufe neuer Fassung als erfüllt. Für die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten entfällt dieses zusätzliche Erfordernis der Verweildauer nach den Z 1 bis 3 bis zur Verbesserung ihres Besoldungsdienstalters nach § 120a Abs. 7 oder 8. Wenn eine Bestimmung nicht bloß auf das Erreichen einer Gehaltsstufe alter Fassung abstellt, sondern zusätzlich auf das Erreichen einer bestimmten Verweildauer in dieser Gehaltsstufe, so bleibt dieses zusätzliche Erfordernis unberührt bzw. erhöht es sich in den Fällen der Z 1 bis 3 im entsprechenden Ausmaß.

(4) Insoweit in einem Landesgesetz, einer Verordnung, einem Erlass, einem Bescheid, einem Beschluss² oder einem Vertrag des Landes in einer vor 1. November 2015 bestehenden Fassung die Bemessung eines Betrags nach Maßgabe des Gehalts, allenfalls einschließlich allfälliger Teuerungszulagen, der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamtin oder des Beamten der Allgemeinen Verwaltung erfolgt, tritt an die Stelle dieser Maßgabe ab 1. November 2015 der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4.

(5) Bei einer übergeleiteten Beamtin oder einem übergeleiteten Beamten wird die Höhe einer allfälligen Verwendungs-, Dienst- oder Ergänzungszulage, für deren Bemessung die Differenz zwischen dem eigenen Gehalt und einem Gehalt einer anderen Verwendungsgruppe maßgebend ist, bis zur Vorrückung in die Überleitungsstufe mit der Maßgabe ermittelt, dass

1. die Wahrungszulage als Bestandteil des eigenen Gehalts behandelt wird,
2. jene Gehaltsstufe der anderen Verwendungsgruppe maßgebend ist, die der Beamtin oder dem Beamten unmittelbar nach der Überleitung gebührt hätte, wenn ihre oder seine Überstellung in die andere Verwendungsgruppe mit Beginn des Überleitungsmonats bewirkt worden wäre,
3. das Gehalt der anderen Verwendungsgruppe, welches für die nach Z 2 maßgebende Gehaltsstufe angeführt wird, um jenen Betrag erhöht wird, der bei einer Überleitung nach Z 2 als Wahrungszulage nach § 120a Abs. 6 gebührt hätte.

Ab der Vorrückung in die Überleitungsstufe wird eine solche Zulage für die Dauer des Verbleibs in der Überleitungsstufe ebenfalls nach Maßgabe der Z 1 bis 3 ermittelt, wobei für die Bemessung des Gehalts der anderen Verwendungsgruppe die nächste Gehaltsstufe und die Wahrungszulage nach § 120a Abs. 9 maßgebend sind.

(6) Bei einer übergeleiteten Beamtin oder einem übergeleiteten Beamten wird die Höhe einer allfälligen Zulage oder Abgeltung, für deren Bemessung der Vorrückungsbetrag maßgebend ist, mit der Maßgabe ermittelt, dass

1. bis zur Vorrückung in die Überleitungsstufe der für die Beamtin oder den Beamten mit Beginn des Überleitungsmonats maßgebende Vorrückungsbetrag weiterhin maßgebend ist,
2. der Vorrückungsbetrag nach Z 1 sich im selben Ausmaß ändert wie der Referenzbetrag seit Beginn des Überleitungsmonats und
3. für die Dauer des Verbleibs in der Überleitungsstufe der Vorrückungsbetrag jener Betrag ist, um den das Gehalt (einschließlich Wahrungszulage) den Überleitungsbetrag übersteigt.

¹ Eingefügt gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

² Wortfolge "einem Beschluss" eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 102/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

3. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 121

Teuerungszulagen

(1) Sofern es zur Anpassung der Monatsbezüge an geänderte Lebenshaltungskosten notwendig ist, können durch Verordnung der Landesregierung Teuerungszulagen gewährt werden. Diese Teuerungszulagen sind in Hundertsätzen festzusetzen. Sie können für die einzelnen Teile des Monatsbezuges (§ 4 Abs. 2) auch verschieden hoch festgesetzt werden.

(2) Die Teuerungszulagen teilen das rechtliche Schicksal des Teiles des Monatsbezuges, zu dem sie gewährt werden.

§ 121a *

Einmalzahlung

(1) Der Beamtin und dem Beamten des Dienststandes gebührt im Monat Mai 2008 eine Einmalzahlung in Höhe von 175 Euro, wenn sie oder er am 1. Mai 2008 Anspruch auf Gehalt hat.

(2) Der im Abs. 1 genannte Betrag entspricht einem vollen Beschäftigungsausmaß und ist entsprechend dem Beschäftigungsausmaß, das die Beamtin oder der Beamte am 1. Mai 2008 hat, zu aliquotieren. Wenn die Beamtin am 1. Mai 2008 nach § 4 Abs. 1 bis 3 oder § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG nicht beschäftigt werden darf, ist von jenem Beschäftigungsausmaß auszugehen, das für die Beamtin unmittelbar vor Beginn des Beschäftigungsverbots gegolten hat.

* Eingefügt gem. Z 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 52 - nunmehr § 124 Abs. 10 Z 1 - mit 1. Jänner 2008 in Kraft.

§ 121b¹

Anpassung der Wahrungszulagen für das Jahr 2022

Die Überleitungsbeträge als Bemessungsgrundlage für die Wahrungszulage nach § 120a Abs. 6 oder 9 erhöhen sich bei übergeleiteten Beamtinnen, Beamten und Vertragsbediensteten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit 1. Jänner 2022 um 2,85% und danach um 6,40 Euro und werden sodann kaufmännisch auf ganze Cent gerundet. Die bereits erfolgte Überleitung bleibt davon unberührt.

¹ Id.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

§ 122

Verweisung

(1) Soweit in Landesgesetzen auf durch § 112 aufgehobene Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes 1985, auf Bestimmungen des Gehaltsgesetzes 1956 oder auf Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift 1955 verwiesen wird, treten - soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist - an die Stelle der verwiesenen Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) Soweit in Landesgesetzen auf dieses Gesetz verwiesen wird, beträgt für die in den Anwendungsbereich der Verweisungsgesetze fallenden Personen die besondere Entschädigung gemäß § 62 Abs. 3 je Fahrkilometer um 0,007¹ Euro mehr als für Landesbeamte.

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

(4)² 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. 108/2022,
2. Betriebspensionsgesetz - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

- Nr. 100/2018,
3. Bezügebegrenzungs-gesetz - BezBegrBVG, BGBl. I Nr. 64/1997, in der Fassung des Bundes-verfassungsgesetzes BGBl. I Nr. 166/2017,
 4. Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. Nr. 244/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
 5. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundes-gesetzes BGBl. I Nr. 86/2021 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 161/2017,
 6. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundes-gesetzes BGBl. I Nr. 138/2022,
 7. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2022,
 8. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz - GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 128/2022,
 9. Hebammengesetz, BGBl. Nr. 310/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2022,
 10. Heeresentschädigungsgesetz - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
 11. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984, BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Bundes-gesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
 12. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
 13. Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz), BGBl. Nr. 460/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2022,
 14. Strafgesetzbuch - StGB, BGBl. Nr. 60/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 242/2021,
 15. Strafvollzugsgesetz - StVG, BGBl. Nr. 144/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2022,
 16. Volksgruppengesetz - VoGrG, BGBl. Nr. 396/1976, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 84/2013,
 17. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2019,
 18. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 131/2021 und der Kundmachungen BGBl. I Nr. 169/2021 sowie BGBl. I Nr. 144/2022.

¹ Betragsangabe ersetzt gem. Art. I Z. 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2002; diese Bestimmung tritt gem. Art. II Abs. 1 am 1. Jänner 2002 in Kraft.

² I.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 (mit Wirksamkeit vom 24.10.2022)

§ 122a¹

Umsetzungshinweise

(1)² Durch § 15b dieses Gesetzes wird die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 04.11.2003 S. 9, umgesetzt.

(2)³ Durch § 124 Abs. 19 zweiter und dritter Halbsatz und Abs. 20 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.

¹ I.d.F. gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 [unter Entfall des Abs. 1 und der Absatzbezeichnung „(2)“] (mit Wirkung vom 1. November 2015). § 122a ist in allen früheren Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden

² Absatzbezeichnung gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

³ Absatzangefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2017).

§ 123

Rückwirkendes Inkrafttreten von Verordnungen

Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes dürfen auch rückwirkend, frühestens jedoch mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes, in Kraft gesetzt werden.

1

§ 124

Inkrafttreten, Außerkrafttreten¹

(1)^{1a} Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

- (2)² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005 treten in Kraft:
1. § 10 Abs. 2 Z 4 lit. d, § 10 Abs. 8, § 25, § 33 Abs. 3, § 35 Abs. 2, § 41 Abs. 4, 5 und 6, § 43, § 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, § 52a, § 52b und § 52c mit 1. Jänner 2004,
 2. § 40a und der Entfall des § 12d mit 1. Juli 2004,
 3. § 7 Abs. 2 und 3, § 12a Abs. 2, § 34 Abs. 8, § 45 Abs. 4 und § 53 Abs. 5 mit 1. Jänner 2005.
- (3)² Ab 1. Juli 2004 ist das Bundesgesetz vom 26. Februar 1920, StGBI. Nr. 94, auf Landesbeamte nicht mehr anzuwenden. Nach diesem Bundesgesetz in der Fassung des Landesbeamtenengesetzes 1985, LGBl. Nr. 48, gewährte Leistungen gelten ab 1. Juli 2004 als Leistungen gemäß § 40a LBBG 2001 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005.
- (4)³ § 31 Abs. 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2005 tritt mit 1. April 2005 in Kraft. Auf Landesbeamte, die vor dem 1. April 2005 aus dem Dienststand ausgeschieden sind, ist § 31 Abs. 4 in der bis zum Ablauf des 31. März 2005 geltenden Fassung anzuwenden.
- (5)⁴ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 treten in Kraft:
1. § 10 Abs. 3, Abs. 4, Abs. 5 und Abs. 6 mit 1. Jänner 2004,
 2. § 10 Abs. 8 und § 113a samt Überschrift mit 1. Mai 2004,
 3. § 41 Abs. 4, Abs. 5 und Abs. 6, § 43, § 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, § 52a, § 52b und § 52c mit 1. Jänner 2005,
 4. § 10 Abs. 1 Z 2 und § 113 Abs. 2, Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 5 mit 1. April 2005,
 5. § 10 Abs. 9 und 9a, die §§ 34 bis 34h samt Überschriften, § 74 Abs. 6, § 82 Abs. 1, § 92 und § 96 mit 1. Juli 2005.
- (6)⁴ Es treten außer Kraft:
1. § 113 Abs. 2 bis 8 mit Ablauf des 30. April 2004,
 2. die §§ 97 und 98 mit Ablauf des 30. Juni 2005
- (7)⁵ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006 treten in Kraft:
1. § 62 Abs. 3 und 4 mit 28. Oktober 2005,
 2. § 10 Abs. 2 Z 5 und 6, § 10 Abs. 8, § 12c Abs. 1 Z 2, § 17 Abs. 3 Z 4, § 18 Abs. 1 Z 2, § 31 Abs. 7, § 34d Z 1, § 34g Abs. 11, § 35 Abs. 3 Z 2, § 35a, § 39 Abs. 3 Z 2, § 41 Abs. 4, 5 und 6, § 43, § 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, § 52a, § 52b, § 52c, § 113a Abs. 1 Z 4 und Abs. 3 Z 3, § 122 Abs. 4 sowie der Entfall des § 35 Abs. 4 mit 1. Jänner 2006.
- (8)⁶ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2008 treten in Kraft:
- § 35 Abs. 2, § 41 Abs. 4, 5 und 6, § 43 (in der Fassung der Z 6), § 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b und 52c und der Entfall des dritten Satzes im § 90 Abs. 4 mit 1. Jänner 2007.
- (9)⁶ § 43 in der Fassung der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2008 tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2004 außer Kraft.
- (10)⁷ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008 treten in Kraft:
1. § 41 Abs. 4 bis 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b, 52c und 121a mit 1. Jänner 2008,
 2. § 6 Abs. 6, § 10 Abs. 2, 8, 16 und 17, § 11 Abs. 4 und 5, § 17 Abs. 5, § 19 Abs. 1, 2, 4, 8 und 9, § 21 Abs. 2a und 5, §§ 30, 31 Abs. 5, § 35 Abs. 13, § 55 Abs. 1, §§ 59, 62 Abs. 6, §§ 65, 69 Abs. 1 und 2, §§ 72, 74 Abs. 2 und 3, § 75 Abs. 2, § 79 Abs. 2, 3 und 4, § 85 Abs. 2, § 90 Abs. 3 und 4, § 111 Abs. 2, § 113a Abs. 1 Z 4, §§ 118 und 122 Abs. 4 mit 1. Jänner 2009; gleichzeitig treten § 17 Abs. 1 Z 12 und 13, § 72 Abs. 3 und 4, § 79 Abs. 1 und § 113a Abs. 3 außer Kraft.
- (11)⁸
1. In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009 treten in Kraft:
 - a) § 41 Abs. 4 bis 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b, 52c und 72 Abs. 1 mit 1. Jänner 2009,
 - b) § 14 Abs. 2, § 30 Abs. 5 und § 122 Abs. 4 mit 1. Jänner 2010; gleichzeitig tritt § 33 Abs. 3 außer Kraft.
 2. § 35a Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009 tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Bis zum Ablauf des 30. Juni 2009 können Pensionszusagen auch auf Grund des § 35a Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006⁹ erteilt werden.
 - 3.¹⁰ § 62 Abs. 3 und 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009 tritt mit 1. Juli 2008 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2010 außer Kraft.
- (12) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2010 treten in Kraft:
1. §§ 2a, 5 Abs. 2, § 86 Abs. 3, § 93 Abs. 1 Z 2, § 95 Abs. 3, § 122 Abs. 4 und der 4. Abschnitt des 3. Hauptstücks mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten,
 2. § 41 Abs. 4 bis 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b und 52c mit 1. Jänner 2010,
 3. § 10 Abs. 2 Z 1 lit. b sublit. cc, Abs. 2 Z 8, Abs. 3 Z 1, 7, 17 und § 95 Abs. 1 mit 1. Jänner 2011; gleichzeitig tritt § 10 Abs. 2 Z 9 außer Kraft.

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

(13)¹² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011 treten in Kraft:

1. § 8 Abs. 1 und 2, § 10 Abs. 1 und 1a, § 113 Abs. 7 bis 15 und die Anlage 2 mit 1. Jänner 2004,
2. § 41 Abs. 4 bis 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b, 52c und 62 Abs. 3 mit 1. Jänner 2011; gleichzeitig tritt § 124 Abs. 11 Z 3 zweiter Satz außer Kraft,
3. § 9 Abs. 4 Z 2, § 10 Abs. 2 Z 1 lit. b und Abs. 8, §§ 15a, 55, 56 Z 1, § 57 Abs. 5, § 63 Abs. 1, § 64 Abs. 5, § 65 Abs. 3, § 74 Abs. 1 und 2 Z 2, §§ 76, 80 Abs. 1, § 86 Abs. 1 und 2, §§ 111, 111a und 122 Abs. 4 mit 1. Jänner 2012; gleichzeitig treten § 10 Abs. 11, § 62 Abs. 7, § 64 Abs. 3 und § 81 Abs. 3 außer Kraft.

(14)¹³ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 treten in Kraft:

1. § 41 Abs. 4 bis 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b und 52c mit 1. Jänner 2012,
2. § 31 Abs. 4 und § 118b mit dem auf die Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012 im Landesgesetzblatt folgenden Monatsersten,
3. § 12a Abs. 1 Z 2, 3 und 4 und Abs. 5, § 54 Abs. 6, § 65 Abs. 4, § 68 Abs. 4, § 69 Abs. 3, §§ 76, 78 Abs. 2, § 79 Abs. 3, § 80 Abs. 1, §§ 85, 86 Abs. 1 und 3, §§ 88, 90 Abs. 1, § 93 Abs. 1 und 3, §§ 94, 95, 100 Abs. 1, § 111 Abs. 1, §§ 112a, 118a, 120 und 122 Abs. 4 mit 1. Jänner 2013; gleichzeitig entfallen § 62 Abs. 5, §§ 63, 64, 68 Abs. 2 und 3, § 90 Abs. 2, §§ 106, 107, 108, 111 Abs. 2 und im 3. Hauptstück der 4. Abschnitt mit § 111a.

(15)¹⁴ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 treten in Kraft:

1. § 12c Abs. 1 und § 47 mit 1. Jänner 2013,
2. § 122a mit dem der Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013 folgenden Tag,
3. §§ 3, 9 Abs. 1 und 5, § 10 Abs. 2 Z 6, § 11 Abs. 2 Z 3, § 30 Abs. 1a, § 35 Abs. 9 und 10, § 71 und die Anlage 2 mit 1. Jänner 2014.

(16)¹⁵ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 treten in Kraft:

1. §§ 15b und 122a mit 2. August 2004,
2. § 62 Abs. 3 Z 2 mit 1. Jänner 2011,
3. § 2a mit 1. Jänner 2014,
4. § 41 Abs. 4 bis 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b und 52c mit 1. März 2014,
5. § 10 Abs. 2 Z 4 lit. d, § 12c Abs. 1 Z 1, § 18 Abs. 1 Z 1, § 69 Abs. 3, § 122 Abs. 4 und die Überschrift des § 124 mit 1. Jänner 2015.

(17)¹⁶ § 113 Abs. 16 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2015 tritt mit 11. November 2014 in Kraft.

(18) Mit 1. März 2015 treten

1. § 41 Abs. 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52b und 52c in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 sowie
2. § 41 Abs. 4 und 5 in der Fassung der Z 16 und 17 dieses Gesetzes und § 52a in der Fassung der Z 28 dieses Gesetzes

in Kraft.

(19) Mit 1. November 2015 treten

1. § 4 Abs. 4, § 5 Abs. 2 und 4, §§ 11, 17 Abs. 3 Z 2 und 3, § 21 Abs. 4, § 30 Abs. 4, §§ 31, 33 Abs. 1, § 35 Abs. 10, § 36 Abs. 4, §§ 42, 44 Abs. 3, § 48 Z 1, §§ 52d, 60, 62 Abs. 8, § 77 Abs. 1 Z 1, § 79 Abs. 1 und 2, §§ 111, 120a, 120b, 120 c, 122 und 122a¹⁸ in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 sowie
2. § 41 Abs. 4 bis 5a in der Fassung der Z 19 und 20 dieses Gesetzes und § 52a in der Fassung der Z 29 dieses Gesetzes

in Kraft; gleichzeitig treten §§ 51, 113 und 113a außer Kraft; diese Bestimmungen sind in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.

(20)¹⁹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015 treten die §§ 8 und 10 mit 1. Februar 1956 in Kraft; diese Bestimmungen sowie die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2001 auf Grund landesgesetzlicher Vorschriften auf Landesbeamtinnen und Landesbeamte anwendbaren Bestimmungen der §§ 8 und 12 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54/1956, sind in allen vor 1. November 2015 kundgemachten Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.

(21)¹⁷ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2016 treten in Kraft:

1. § 11 Abs. 4, § 17 Abs. 3 Z 2 und 3, § 21 Abs. 4 und § 120a Abs. 6a und 6b mit 1. November 2015; gleichzeitig treten die Anlagen 1 und 2 zu § 10 Abs. 3 Z 6 und zu § 113 Abs. 10, jeweils in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung, außer Kraft,
2. § 41 Abs. 4, 5 und 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, §§ 52a, 52b Abs. 1, §§ 52c, 52d und 121b mit 1. Jänner 2016,
3. § 57 Abs. 5 und §§ 59, 59a und 122 Abs. 2 und 4 mit 1. September 2016.

(22)²⁰ Verfahren im Sinne der Abs. 19 dritter Halbsatz und 20 sind insbesondere alle Verfahren vor Verwaltungsbehörden, 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 § 10 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 nach 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.

(23)²⁰ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017/2017 treten in Kraft:

1. § 15b Abs. 2 mit 2. August 2004,
2. § 32 Abs. 1 mit 27. Juli 2011,
3. § 10 Abs. 2 Z 4, § 11 Abs. 4 und § 120a Abs. 2a, 2b und 2c mit 1. November 2015,
4. § 45a mit 1. Juli 2016,
5. § 41 Abs. 4, 5 und 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2 und § 121b mit 1. Jänner 2017,
6. § 15b Abs. 5, 8 und 9, § 31 Abs. 7, § 122 Abs. 4 und § 122a mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag; gleichzeitig tritt der 3. Abschnitt des 2. Hauptstückes außer Kraft

(24)²¹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 69/2018 treten in Kraft:

1. § 120a Abs. 2b mit 1. November 2015,
2. § 36 Abs. 4, § 41 Abs. 4, 5 und 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2 und § 121b mit 1. Jänner 2018,
3. § 10 Abs. 2 Z 3, § 120b Abs. 7 und § 122 Abs. 4 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag.

(25)²² § 41 Abs. 4, 5 und 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2 und § 121b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 36/2019 treten mit 1. Jänner 2019 in Kraft.

(26)²³ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2020 treten in Kraft:

1. § 41 Abs. 4, 5 und 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2 und § 121b mit 1. Jänner 2020,
2. § 122 Abs. 4 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

(27)²⁴ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2021 treten in Kraft:

1. § 41 Abs. 4, 5 und 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2 und § 121b mit 1. Jänner 2021,
2. § 15b Abs. 10, § 122 Abs. 4 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

(28)²⁵ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022 treten in Kraft:

1. § 17 Abs. 1 und § 33a mit 1. November 2021,
2. § 30 Abs. 2, § 41 Abs. 4, 5 und 6, §§ 43, 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2 und § 121b mit 1. Jänner 2022,
3. § 122 Abs. 4 mit dem der Kundmachung folgenden Tag,
4. § 19 Abs. 6, § 21 Abs. 6 und § 22 Abs. 3 mit dem auf die Kundmachung folgenden Kalender-quartalsbeginn.

(29)²⁶ § 40b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023 tritt mit 1. Jänner 2022 rückwirkend in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

(30)²⁷ § 4 Abs. 4 und § 41 Abs. 4 bis 6 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(31)²⁸ § 19 Abs. 1, 2 und 4, § 31 Abs. 3 und § 39 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfallen § 19 Abs. 8 und 9 sowie § 21 Abs. 2a

(32)²⁹ § 4 Abs. 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2023 tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(33)³⁰ § 120c Abs. 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 102/2023 tritt mit 1. November 2015 in Kraft.

¹ Überschrift gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015.

^{1a} Absatzbezeichnung gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005

² Absatz angefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 6/2005

³ Absatz angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2005

⁴ Dieser Absatz ist gem. der Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 68/2005 angefügt worden; die Absatzbezeichnung wurde mit Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2008 geändert (mit Wirkung vom 10.1.2008)

⁵ Angefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2006; die Absatzbezeichnung wurde mit Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2008 geändert (mit Wirkung vom 10.1.2008)

⁶ Angefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2008

LANDESBEAMTEN-BESOLDUNGSRECHTSGESETZ

- ⁷ Angefügt gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2008.
⁸ Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2009.
⁹ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011)
¹⁰ I.d.F. gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2010
¹¹ Entf.
¹² Angefügt gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 77/2011
¹³ Angefügt gem. Z 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2012
¹⁴ Angefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2013
¹⁵ Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2014
¹⁶ Angefügt gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl.Nr. 22/2015
¹⁷ Angefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2016
¹⁸ Zitat „120 c, 122 und 122a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017.
¹⁹ I.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017.
²⁰ Angefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2017.
²¹ Angefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 69/2018
²² Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 36/2019 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).
²³ Angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2020.
²⁴ Angefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2021.
²⁵ Angefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2022.
²⁶ Angefügt gem. Art. 3 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023
²⁷ Angefügt gem. Art. 1 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023.
²⁸ Angefügt gem. Art 4 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023
²⁹ Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 71/2023.
³⁰ Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 102/2023.

Artikel II des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2002

- (1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.
(2) Abweichend von Art. I Z 10 beträgt für die Zeit vom 1. Jänner 2002 bis 30. April 2002 der Fahrtkostenanteil, den der Beamte selbst zu tragen hat (Eigenanteil), 34,9 Euro monatlich.

Artikel II des Gesetzes LGBl. Nr. 33/2003

- (1) Soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, tritt dieses Gesetz mit dem der Verlautbarung im Landesgesetzblatt * nachfolgenden Monatsersten in Kraft.
(2) Artikel I Z 10, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 29 tritt mit 1. Jänner 2003 in Kraft.
(3) § 12d und § 35 Abs. 13 LBBG 2001 treten mit Ablauf des 31. August 2013 außer Kraft.

* Die Verlautbarung erfolgte am 25. Juni 2003

HINWEIS:

- a) Die Anlage 1 zu § 10 Abs. 3 Z 6 in der bis zum Ablauf des 31. Oktober 2015 geltenden Fassung entfällt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)
b) Die Anlage 2 zu § 113 Abs. 10 in der bis zum Ablauf des 31. Oktober 2015 geltenden Fassung entfällt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

AUSLANDSVERWENDUNGSVERORDNUNG (2210/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 7. März 2006 über Kostenersätze auf Grund von Auslandsverwendungen von Beamten und Vertragsbediensteten des Landes Burgenland (Landes-Auslandsverwendungsverordnung - L-AVV), LGBl. Nr. 16, i.d.F. LGBl. Nr. 39/2007, 26/2018, 18/2019, 45/2020, 37/2021, 44/2022

Auf Grund des § 34 g Abs. 3 des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001, LGBl. Nr. 67, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 68/2005, wird verordnet:

§ 1

Werteinheiten

Die Auslandsverwendungszulage und die Zuschüsse, die gemäß § 34 g Abs. 4 Z 1 LBBG 2001 in Pauschalbeträgen festzusetzen sind, werden - soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist - in Werteinheiten festgesetzt. Eine Werteinheit (WE) entspricht dem Betrag von 80,87 Euro¹.

¹ Betrag geändert gem. Z 1 der Verordnung LGBl. Nr. 37/2021; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft

§ 2

Auslandsverwendungszulage

(1) Die Auslandsverwendungszulage setzt sich aus dem Grundbetrag und allfälligen Zuschlägen zusammen.

(2) Der Grundbetrag beträgt 8 WE.

(3) Der Funktionszuschlag beträgt 1.129,46 Euro².

(4) Der Zonenzuschlag beträgt bei einer Verwendung in Brüssel 3 WE.

(5) Der Ehegattenzuschlag beträgt

1. für den an den ausländischen Dienstort mit- oder nachübersiedelten Ehegatten: 2,8 WE zuzüglich 35 % des Zuschlages nach Abs. 4;

2. für den Ehegatten, der bereits vor der Eheschließung mit dem Beamten oder vor dessen Versetzung an den ausländischen Dienstort den Mittelpunkt seiner Lebensinteressen im Empfangsstaat gehabt hat: 2,8 WE.

(6) Der Kinderzuschlag beträgt für jedes Kind

1. vor der Vollendung des 10. Lebensjahres: 1,2 WE zuzüglich 15 % des Zuschlages nach Abs. 4;

2. ab dem vollendeten 10. Lebensjahr: 1,6 WE zuzüglich 20 % des Zuschlages nach Abs. 4.

¹ Betrag geändert gem. Z 1 der Verordnung LGBl. Nr. 44/2021; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft

² Betrag geändert gem. Z 2 der Verordnung LGBl. Nr. 44/2021; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft

§ 3¹

Kaufkraftausgleichszulage

Die Kaufkraftausgleichszulage ist nach dem Verhältnis der Kaufkraft des Euro im Inland zur Kaufkraft des Euro im Gebiet des ausländischen Dienstortes zu bemessen und jeweils für ein Kalenderjahr in einem Prozentsatz des Monatsbezuges, der Sonderzahlung und der Auslandsverwendungszulage festzulegen. Der für das jeweilige Kalenderjahr maßgebliche Prozentsatz der Kaufkraftausgleichszulage ergibt sich aus dem auf zwei Nachkommastellen gerundeten Durchschnitt der im Vorjahr für den jeweiligen ausländischen Dienstort geltenden Hundertsätzen für Kaufkraftausgleichszulagen für Bundesbedienstete. Dieser Durchschnitt ist jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu ermitteln.

¹ I.d.F. gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 26/2018; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft

§ 4

Wohnkostenzuschuss

(1) Der Wohnkostenzuschuss ist in allen Fällen anhand der notwendigerweise entstandenen und nachgewiesenen besonderen Kosten im Einzelfall zu bemessen.

(2) Anspruchsbegründende Kosten für den Wohnkostenzuschuss gemäß § 34 c Abs. 1 LBBG 2001 sind

1. die reinen Mietkosten (Kaltmiete) für eine unmöblierte oder lediglich teilmöblierte Wohnung zuzüglich allfälliger allgemeiner verbrauchsunabhängiger Betriebskosten und öffentlicher Abgaben;

2. Maklergebühren, wenn diese zur Erlangung der Wohnung unumgänglich gewesen sind;

3. Kosten für die Bewachung der Wohnung oder für Sicherheitseinrichtungen, die nicht vom Vermieter selbst zu tragen sind, wenn schwerwiegende Sicherheitsmängel im Wohngebiet des Beamten solche Maßnahmen erfordern.

Erhöhte Kosten für eine möblierte Wohnung oder für eine Möbelmiete sind nur zu berücksichtigen,

wenn es besondere Verhältnisse erfordern oder es in wirtschaftlicher Hinsicht zweckmäßig ist und der Beamte keinen Frachtkostenersatz nach den Bestimmungen des LBBG 2001 beansprucht hat.

(3) Die Angemessenheit der Wohnung und die Höhe des Wohnkostenzuschusses gemäß § 34 c Abs. 1 LBBG 2001 sind anhand des in der Anlage dargestellten Verfahrens festzustellen.

§ 5

Ausbildungskostenzuschuss

(1) Der Ausbildungskostenzuschuss ist in allen Fällen anhand der notwendigerweise entstandenen und nachgewiesenen besonderen Kosten im Einzelfall zu bemessen.

(2) Anspruchsbegründende Kosten für den Ausbildungskostenzuschuss sind

1. die einmalige Einschreibgebühr;
2. das reine Schulgeld für den lehrplanmäßigen Unterricht;
3. Kosten für den Unterricht in zusätzlichen Unterrichtsgegenständen, wenn ein solcher
 - a) im Hinblick auf die bevorstehende Versetzung des Beamten ins Inland für die Eingliederung des Kindes in das österreichische Schulsystem oder
 - b) aus Anlass der Versetzung des Beamten für die Ein- oder Umschulung des Kindes im neuen ausländischen Dienst- und Wohnort zwingend erforderlich ist;
4. Gebühren für die Ablegung von Prüfungen, die für die Fortsetzung oder den Abschluss der Ausbildung zwingend erforderlich sind;
5. Kosten für Schulbücher, deren Verwendung die Schule im Rahmen des Unterrichtes zwingend vorschreibt, abzüglich jenes Selbstbehaltes, der auch im Falle des Besuches einer gleichartigen Schule im Inland jedenfalls vom Beamten selbst zu tragen wäre;
6. Kosten für die Benützung eines öffentlichen Beförderungsmittels oder eines Schulbusses für die Wegstrecke zwischen der Schule und der Wohnung abzüglich jenes Selbstbehaltes, der auch im Inland jedenfalls vom Beamten selbst zu tragen wäre;
7. ein zwingend vorgeschriebener Mitglieds- oder Erhaltungskostenbeitrag an den Schulerhalter, zB den Deutschen Schulverein;
8. Kosten für von der Schule zwingend vorgeschriebene Schutzimpfungen (Schulimpfungen), soweit hierfür keine Leistungen des Sozialversicherungsträgers gebühren;
9. Kosten für den Besuch einer Vorschule in jenem Schuljahr, das dem Beginn der Schulpflicht nach österreichischem Schulrecht vorangeht, wenn die Vorschule für den Eintritt in die erste Schulstufe von der Schule vorgeschrieben wird;
10. Kosten für einen privaten Unterricht oder Zusatzunterricht, der aus Anlass der Versetzung des Beamten für die Ein- oder Umschulung seines Kindes im neuen ausländischen Dienst- und Wohnort zwingend erforderlich ist, im Ausmaß von bis zu vier Unterrichtsstunden pro Woche für die Dauer eines Schuljahres.

(3) Der Beamte hat bei der Schulwahl für sein Kind darauf zu achten, dass einerseits im Falle seiner Rückversetzung ins Inland das Kind möglichst reibungslos in das österreichische Schulsystem eingliedert werden kann, und dass andererseits im Falle seiner Weiterversetzung an einen anderen ausländischen Dienstort eine kontinuierliche Ausbildung des Kindes gewährleistet ist. Für die Schulwahl gelten daher folgende Grundsätze:

1. Für den erstmaligen Schuleintritt des Kindes im ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten ist im Hinblick auf die Unterrichtssprache und die dadurch wesentlich leichtere spätere Eingliederung oder Wiedereingliederung des Kindes in das österreichische Schulsystem eine deutschsprachige Schule zu wählen.
2. Besteht im ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten keine deutschsprachige Schule, ist eine Schule zu wählen, die hinsichtlich der Unterrichtssprache und des Lehrplanes universell verbreitet ist. In der Regel handelt es sich dabei um eine englisch- oder französischsprachige Schule. Soweit es die örtlichen Verhältnisse zulassen, ist dabei öffentlichen Schulen der Vorzug zu geben. Stehen mehrere gleich geeignete Schulen zur Auswahl, ist unter diesen die kostengünstigste Schule zu wählen.
3. Z 2 ist weiters anzuwenden, wenn der Besuch einer im ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten bestehenden deutschsprachigen Schule unzumutbar ist. Eine solche Unzumutbarkeit liegt dann vor, wenn
 - a) diese deutschsprachige Schule bloß eine Begegnungsschule oder eine Schule mit zwar verstärktem Deutschunterricht, jedoch mit Unterrichtssprache und Lehrplänen des Empfangsstaates ist;
 - b) diese deutschsprachige Schule bloß eine Aufbauschule ist, die nicht über die für die voraussichtliche Dauer der Verwendung des Beamten am ausländischen Dienst- und Wohnort erforderlichen weiterführenden Klassen verfügt;

AUSLANDSVERWENDUNGSVERORDNUNG

- c) ein älteres, aber noch im Volksschulalter befindliches Kind des Beamten aus einem unter lit. a oder b angeführten Grund bereits eine fremdsprachige Schule besucht und daher auch ein jüngeres Kind bei Erreichen der Volksschulpflicht dieselbe Schule besuchen soll;
- d) das Kind aus einem unter lit. a bis c genannten Grund bereits im früheren ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten eine fremdsprachige Schulausbildung begonnen hat und diese aus Gründen der Kontinuität auch im neuen ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten fortsetzen muss;
- e) andere Gründe vorliegen, die so schwerwiegend sind, dass sie den unter lit. a bis d genannten Gründen an Bedeutung zumindest gleichkommen.

(4) Hat der Beamte bei der Wahl der Schule für sein Kind die im Abs. 3 angeführten Grundsätze eingehalten, ist der Ausbildungskostenzuschuss in voller Höhe der im Abs. 2 genannten Kosten zu bemessen. Andernfalls ist der Ausbildungskostenzuschuss höchstens in Höhe jener Kosten zu bemessen, die unter Einhaltung der im Abs. 3 angeführten Grundsätze entstanden wären.

§ 6

Kinderzuschuss

(1) Der Kinderzuschuss beträgt

- 1. für ein Kind im Vorschulalter monatlich 1,2 WE;
- 2. für ein Kind in Schul- oder Berufsausbildung monatlich 4,2 WE.

(2) Muss aus Gründen, die in der Verwendung des Beamten im Ausland liegen und die der Beamte nicht selbst zu vertreten hat, ein in Schul- oder Berufsausbildung stehendes Kind in einem privaten Internat in Österreich untergebracht werden, ist der Kinderzuschuss monatlich in der Höhe eines Sechzehntels der jährlichen privaten Internatskosten, höchstens jedoch in der Höhe von monatlich 6,5 WE festzusetzen.

§ 7

Ehegattenzuschuss

Der Ehegattenzuschuss beträgt monatlich 2,8 WE.

§ 7a

Ausstattungszuschuss

Der Ausstattungszuschuss beträgt 35,0 WE zuzüglich 12,3 WE für den Ehegatten und 2,6 WE für jedes Kind.

§ 8

Folgekostenzuschuss

(1) Der Folgekostenzuschuss ist in allen Fällen anhand der nachgewiesenen besonderen Kosten im Einzelfall zu bemessen.

(2) Eine Unzumutbarkeit im Sinne des § 34 f Z 2 lit. b LBBG 2001 liegt insbesondere vor, wenn der Besuch der fremdsprachigen Schule im Ausland zumindest drei Schuljahre (ein allfälliger Vorschulbesuch bleibt hiebei außer Betracht) gedauert hat und infolge dieser längeren Dauer sowohl auf Grund des fremdsprachigen Unterrichts als auch der Lehrplanunterschiede die Eingliederung des Kindes in das österreichische Schulsystem ohne den Verlust eines Schuljahres nicht mehr möglich ist. Stehen andere wichtige Gründe, die nicht der Beamte selbst zu vertreten hat, der Eingliederung des Kindes in das österreichische Schulsystem entgegen, ist das Vorliegen einer Unzumutbarkeit im Sinne des § 34 f Z 2 lit. b LBBG 2001 im Einzelfall zu prüfen.

(3) Besondere Kosten im Sinne des § 34 f Z 2 lit. b LBBG 2001 sind

- 1. die einmalige Einschreibgebühr;
 - 2. das reine Schulgeld für den lehrplanmäßigen Unterricht;
 - 3. Gebühren für die Ablegung von Prüfungen, die für die Fortsetzung oder den Abschluss der Ausbildung zwingend erforderlich sind;
 - 4. Kosten für Schulbücher, deren Verwendung die Schule im Rahmen des Unterrichtes zwingend vorschreibt, abzüglich jenes Selbstbehaltes, der auch im Falle des Besuches einer gleichartigen Schule nach dem österreichischen Schulsystem jedenfalls vom Beamten selbst zu tragen wäre;
 - 5. ein zwingend vorgeschriebener Mitglieds- oder Erhaltungskostenbeitrag an den Schulerhalter.
- Nebenkosten jeder Art (zB für außerlehrplanmäßigen Zusatzunterricht, Schulveranstaltungen, Verpflegung, Versicherungen, Überweisungsgebühren) stellen keinen anspruchsbegründenden Aufwand dar.

§ 9

In-Kraft-Treten

(1)¹ Diese Verordnung tritt mit dem auf ihre Verlautbarung ² im Landesgesetzblatt folgenden Monatsersten in Kraft.

(2)³ In der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 39/2007 treten § 1 sowie § 2 Abs. 3 mit 1. Jänner 2007 in Kraft.

(3)⁴ Die §§ 1, 2 Abs. 3, §§ 3 und 7a in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 26/2018 treten mit 1. Jänner 2018 in Kraft.

(4)⁵ Die §§ 1 und 2 Abs. 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 18/2019 treten mit 1. Jänner 2019 in Kraft.

(5) Die §§ 1 und 2 Abs. 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 45/2020 treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(6)⁷ Die §§ 1 und 2 Abs. 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 37/2021 treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(7)⁸ Die §§ 1 und 2 Abs. 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 44/2022 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

¹ Absatzbezeichnung gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 39/2007

² Die Verordnung (Stammfassung) ist am 28. März 2006 verlautbart worden.

³ Angefügt gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 39/2007

⁴ Angefügt gem. Z 5 der Verordnung LGBl. Nr. 26/2018; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft

⁵ Angefügt gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 18/2019; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft

⁶ Angefügt gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 45/2020.

⁷ Angefügt gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 37/2021; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft

⁸ Angefügt gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 44/2022; die Änderung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft

AUSLANDSVERWENDUNGSVERORDNUNG

Anlage zu § 4

**Verfahren zur Feststellung der Angemessenheit
einer Wohnung und der Höhe des Wohnkostenzuschusses**

Die Beurteilung der Angemessenheit einer Wohnung in Bezug auf ihre Art, Lage, Größe und Ausstattung erfolgt anhand des folgenden Bewertungsverfahrens, welches zur Gewährleistung einer größtmöglichen Objektivität als reines Rechenverfahren ausgelegt ist. Um neben der Wohnfläche auch alle anderen Gesichtspunkte, die für eine umfassende Bewertung einer Wohnung maßgebend sind, auf einen gemeinsamen Nenner bringen zu können, gilt als Recheneinheit 1 Punkt. Dieser entspricht, soweit es sich um Wohnräume handelt, 1 m² Wohnfläche; in Relation dazu sind je nach ihrer Bedeutung auch alle übrigen Bewertungsaspekte in Punkten ausgedrückt:

**1. Feststellung des objektivierten Wohnbedarfes
(Vorgabepunkte)**

Der objektivierte Wohnbedarf beträgt

- 60 Punkte** für den Beamten,
21 Punkte für seinen Ehegatten, für den er Anspruch auf Ehegattenzuschlag gemäß § 34 a Z 7 LBBG 2001 hat, und
12 Punkte für jedes Kind, für das er Anspruch auf Kinderzuschlag gemäß § 34 a Z 8 LBBG 2001 hat.

Hinzu treten auf Grund der besonderen Lebens- und Wohnverhältnisse am ausländischen Dienort **30 Punkte**.

Der objektivierte Wohnbedarf erhöht sich bei Zutreffen der Voraussetzungen des § 34 c Abs. 1 Z 3 LBBG 2001 weiters um 45 Punkte.

Objektivierter Wohnbedarf		Vorgabe
Beamter		60 Punkte
Ehegatte	(21 Punkte)	___ Punkte
Kind(er)	(Anzahl: ___ x 12 Punkte)	___ Punkte
Lebens- und Wohnverhältnisse	(30 Punkte)	___ Punkte
allfälliger Raumbedarf gemäß § 34 c Abs. 1 Z 3 LBBG 2001	(45 Punkte)	___ Punkte
		___ Punkte

2. Beschreibung der Wohnung (Bewertungspunkte)

Die Höhe der Mietkosten für eine Wohnung hängt im Wesentlichen von deren Art, Lage, Umfeld, Größe und Ausstattung, von dazu gehörenden PKW-Einstellmöglichkeiten, anderem zusätzlichen Komfort und von bestehenden Sicherheitseinrichtungen ab. All diese Kriterien sind somit für die Bemessung des Wohnkostenzuschusses relevant, bei der Beschreibung der Wohnung auszuweisen und wie folgt zu bewerten:

3. Mietpreis

Weiters hat die Höhe des Mietpreises für eine Wohnung dem Mietpreisniveau am ausländischen Dienst- und Wohnort des Beamten angemessen zu sein. Diese preisliche Angemessenheit hat der

AUSLANDSVERWENDUNGSVERORDNUNG

Beschreibung		Bewertung	
Art	Einfamilienhaus/Penthouse	10 Punkte	
	Reihenhaus/Zweifamilienhaus	5 Punkte	
	Wohnung/Mehrfamilienhaus	0 Punkte	
Lage und Umfeld	gehobene Wohngegend in Grün- oder Ruhelage	20 Punkte	
	gehobene Wohngegend	10 Punkte	
	übriges Umfeld	0 Punkte	
Wohnräume	Wohnzimmer	Anzahl: ___ m ²	
	Speisezimmer	Anzahl: ___ m ²	
	Schlafzimmer	Anzahl: ___ m ²	
	Kinderzimmer	Anzahl: ___ m ²	
	_____zimmer	Anzahl: ___ m ²	
	Küche	Anzahl: ___ m ²	
	Bad/Dusche/WC	Anzahl: ___ m ²	
	Vorraum/Gang	Anzahl: ___ m ²	
	Hobby-/Bastelraum	Anzahl: ___ m ²	
_____raum	Anzahl: ___ m ²		
	je m ² 1 Punkt, für insgesamt ___ m ²	___ Punkte	
Zusatzräume	Balkon	Anzahl: ___ m ²	
	Terrasse	Anzahl: ___ m ²	
	Stiegenhaus im Wohnbereich	Anzahl: ___ m ²	
	Dachboden	Anzahl: ___ m ²	
	Keller	Anzahl: ___ m ²	
	Waschküche	Anzahl: ___ m ²	
	Trockenraum	Anzahl: ___ m ²	
	Heizungsraum	Anzahl: ___ m ²	
	_____	je volle 5 m ² 1 Punkt, für insgesamt ___ m ²	___ Punkte
	Abstellraum (insgesamt ___ m ²)	Anzahl: ___ je 1 Punkt	___ Punkte
Ausstattung und Innenausbau	gehoben nach lokalem Standard	20 Punkte	
	gut nach lokalem Standard	10 Punkte	
	ortsüblicher lokaler Standard	0 Punkte	
PKW-Einstellung	für den zweiten und jeden weiteren mit der Wohnung untrennbar verbundenen		
	Garageneinstellplatz, geheizt	Anzahl: ___ x 20 Punkte	
	Garageneinstellplatz, ungeheizt	Anzahl: ___ x 16 Punkte	
	PKW-Abstellplatz, überdacht	Anzahl: ___ x 10 Punkte	
	PKW-Abstellplatz, nicht überdacht	Anzahl: ___ x 8 Punkte	
zusätzlicher Komfort	(bei bloßem Mitbenützungsrecht nur zu 25 % zu bewerten)		
	Garten ___ m ²	je volle 50 m ² 1 Punkt	
	Schwimmbad ___ m ²	je volle 3 m ² 1 Punkt	
	Sauna	5 Punkte	
	Fitnessraum	5 Punkte	
	Tennisplatz	10 Punkte	
Sicherheitsein- richtungen	Loge	5 Punkte	
	Alarmanlage	5 Punkte	
	Bewachungsdienst/Wächter	10 Punkte	
		___ Punkte	

AUSLANDSVERWENDUNGSVERORDNUNG

Beamte

- vor Ort von der für seinen ausländischen Wohnort zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde bescheinigen zu lassen oder
- durch Vorlage detaillierter Angaben über zumindest drei weitere besichtigte, gleich geeignete Vergleichswohnungen glaubhaft zu machen.

Soweit die Dienstbehörde über ausreichende und verlässliche Daten über den Wohnungsmarkt am jeweiligen ausländischen Dienstort des Beamten verfügt, welche sie in die Lage versetzen, die preisliche Angemessenheit einer Wohnung selbst zu beurteilen, kann im Einzelfall von der Beibringung von Angaben über Vergleichswohnungen abgesehen werden.

Erweisen sich Mietkosten als überhöht, sind diese bei der Bemessung des Wohnkostenzuschusses nur in jener Höhe als anspruchsbegründende Kosten zu berücksichtigen, in der sie im Falle der Anmietung einer gleich geeigneten, jedoch preisangemessenen Vergleichswohnung entstanden wären.

4. Bemessung des Wohnkostenzuschusses

Die Bewertungpunktesumme ist der Vorgabepunktesumme gegenüberzustellen.

Liegt die Bewertungpunktesumme innerhalb der Vorgabepunktesumme, ist der Wohnkostenzuschuss in voller Höhe der anspruchsbegründenden Wohnkosten zu bemessen.

Andernfalls ist der Wohnkostenzuschuss nur in jener verhältnismäßig reduzierten Höhe zu bemessen, die dem Verhältnis entspricht, um das die Bewertungpunktesumme die Vorgabepunktesumme überschreitet.

VERGÜTUNGEN FÜR PFLEGE- UND BETREUUNGSPERSONAL (2210/20)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 28. März 2023 über die Gewährung von Vergütungen für Pflege- und Betreuungspersonal gem. § 40b LBBG 2001, LGBl. Nr. 31/2023.

Aufgrund des § 40b des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - Bgld. LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, wird verordnet:

§ 1

Einmalzahlung für das Jahr 2022

(1) Beamtinnen und Beamten, die

1. im Zeitraum von 1. November 2022 bis 31. Dezember 2022 zumindest einen Tag in einem aufrechten Dienstverhältnis zum Land stehen,
2. als Pflege- und Betreuungspersonal in einer Einrichtung gemäß § 3 Abs. 2 Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz - EEZG, BGBl. I Nr. 104/2022, beschäftigt sind und
3. dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, der Pflegefachassistenz oder der Pflegeassistenz nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz - GuKG, BGBl. Nr. 108/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 128/2022, oder
4. einem Sozialbetreuungsberuf nach der Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, LGBl. Nr. 76/2006, oder
5. den Angehörigen der Sozialbetreuungsberufe, die vor In-Kraft-Treten der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, BGBl. I Nr. 55/2005, gleichwertige Qualifikationen erworben haben, und diese nicht gemäß den Bestimmungen dieser Vereinbarung haben anrechnen lassen,

angehören, wird bei Vollbeschäftigung für das Jahr 2022 eine Einmalzahlung in Höhe von 1.580,00 € gewährt.

(2) Die Einmalzahlung ist gemeinsam mit dem Bezug für den Monat Dezember 2022 auszuführen. Darüber hinaus hat die Einmalzahlung keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den Bezug.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Einmalzahlung im aliquoten Ausmaß der Beschäftigung zum Stichtag 1. November 2022. Bei Eintritt oder Änderung des Beschäftigungsausmaßes zwischen 2. November und 31. Dezember 2022 ist der Tag des Eintrittes oder der Änderung maßgeblich.

(4) Für Beamtinnen und Beamte, die sich im Zeitraum 1. November 2022 bis 31. Dezember 2022 in einem Beschäftigungsverbot nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen, einer Karenz, einem Karenzurlaub oder auf Sabbatical befinden oder arbeitsunfähig in Folge von Krankheit oder Arbeitsunfall sind, ist das Ausmaß der Beschäftigung des Monats vor diesen Abwesenheiten heranzuziehen, sofern sie im Kalenderjahr 2022 zumindest für einen Kalendermonat Anspruch auf Bezüge vom Land haben.

§ 2

Vergütung für das Jahr 2023

(1) Beamtinnen und Beamten, die

1. in einem aufrechten Dienstverhältnis zum Land stehen und
2. die Voraussetzungen gemäß § 1 Abs. 1 Z 2 bis 5 erfüllen,

gebührt für den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2023 eine Zulage zum Monatsbezug in der Höhe von 135,50 € bei Vollbeschäftigung.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigung ergibt sich die Höhe der Zulage aliquot aus dem tatsächlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Beschäftigungsmonat.

(3) Die Zulage gebührt zusätzlich zu bestehenden Zulagen und Leistungen und ist auf diese nicht anzurechnen.

(4) Die Zulage ist in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung mit einzubeziehen und wird 14 Mal jährlich ausbezahlt. Darüber hinaus hat die Zulage keine besoldungsrechtlichen Auswirkungen auf den Bezug.

§ 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

WOHNUNGSVERGÜTUNGSVERORDNUNG (2220/30)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 15. März 2016 betreffend die Festsetzung der Vergütung für Dienst- und Naturalwohnungen (Wohnungsvergütungsverordnung 2016 - Wohn-VergV 2016), LGBl. Nr. 13/2016

Auf Grund des § 37 Abs. 1 LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2015, und des § 47 Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015, wird verordnet:

§ 1

Bestandteile der Wohnungsvergütung

Die Vergütung für eine zur Benützung überlassene Dienst- oder Naturalwohnung besteht aus der Grundvergütung und den Betriebskosten.

§ 2

Grundvergütung

Die Höhe der Grundvergütung ergibt sich aus der Multiplikation der Verrechnungsfläche der Wohnung mit dem Monatsmietwert je Quadratmeter.

§ 3

Verrechnungsfläche

Die Verrechnungsfläche setzt sich aus der Nutzfläche der Räumlichkeiten (Gesamtbodenfläche abzüglich der Wandstärke) und der halben Fläche von Balkonen, Terrassen und Loggien zusammen. Keller und Dachbodenräume, soweit sie ihrer Ausstattung nach nicht für Wohnzwecke geeignet sind, sind bei der Berechnung der Nutzfläche nicht zu berücksichtigen.

§ 4

Monatsmietwert

(1) Der Monatsmietwert für die zur Benützung überlassenen Naturalwohnungen beträgt

1. in der Kat. I: Einfamilienhäuser, Reihenhäuser und Komfortwohnungen mit Zusatzausstattung (zB Spannteppiche, eingerichtete Küche, eingerichtetes Bad) 3,10 Euro je Quadratmeter,
2. in der Kat. II: Einfamilienhäuser, Reihenhäuser und Wohnungen ohne Zusatzausstattung 2,30 Euro je Quadratmeter,
3. in der Kat. III: Wohnungen, die nach 1945 errichtet worden sind, ohne Bad und Heizung oder Wohnungen, die vor 1945 errichtet worden sind, 1,70 Euro je Quadratmeter.

(2) Der Monatsmietwert für die zur Benützung überlassenen Dienstwohnungen beträgt 75% der jeweiligen Monatsmietwerte gemäß Abs. 1.

§ 5

Betriebskosten

(1) Die Benutzerin oder der Benutzer einer Dienst- oder Naturalwohnung hat die auf das Wohnobjekt entfallenden Betriebskosten unmittelbar und im vollen oder anteilmäßigen Ausmaß zu tragen. Als Betriebskosten im Sinne dieser Verordnung gelten die Kosten für die Wasser- und Stromversorgung, Beheizung, Rauchfangkehrung, Kanalaräumung, Müllabfuhr, Schädlingsbekämpfung, eine angemessene Versicherung sowie die öffentlichen Abgaben.

(2) Kann, insbesondere bei den in gemischtgenutzten Gebäuden, wie zB Krankenanstalten, Schulen, Amtsgebäuden, gelegenen Dienst- und Naturalwohnungen das Ausmaß der auf die einzelne Wohnung entfallenden Betriebskosten nicht oder nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand ermittelt werden, hat die Wohnungsbenutzerin oder der Wohnungsbenutzer für den nicht feststellbaren Teil abweichend von Abs. 1 eine nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen festzusetzende monatliche

Pauschalvergütung zu entrichten:

1. zur Deckung der Stromkosten
pro Quadratmeter der Verrechnungsfläche der Dienst- oder Naturalwohnung 0,04% des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001;
2. zur Deckung der Heizkosten
pro Quadratmeter der Verrechnungsfläche der Dienst- oder Naturalwohnung 0,045% des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001;
3. zur Deckung der Warmwasserbereitungskosten
0,7% des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001;
4. zur Deckung der übrigen Betriebskosten
pro Quadratmeter der Verrechnungsfläche der Dienst- oder Naturalwohnung 0,035% des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001.

§ 6

Sonderregelung für Einzelräume

Die monatliche Wohnungsvergütung (Grundvergütung und Betriebskosten) beträgt für Zimmer der

1. Kat. A: Komfortzimmer mit Zusatzausstattung (zB eigene Kochnische, Kühlschrank, Waschmaschine, Trockner, Telefon, Balkon) 148,50 Euro,
2. Kat. B: Einzelräume ohne Zusatzausstattung mit Kochgelegenheit, Bad und Heizung 118,70 Euro,
3. Kat. C: Einzelräume mit Bad und Heizung 84,10 Euro,
4. Kat. D: Einzelräume ohne Bad mit Heizung 54,30 Euro,
5. Kat. E: Einzelräume ohne Bad und Heizung 24,70 Euro.

§ 7

Vergütung für Garagen, PKW-Abstellplätze und Hausgärten

Die monatliche Vergütung beträgt

1. für Garagen 35,70 Euro,
2. für überdachte PKW-Abstellplätze 22,20 Euro,
3. für nicht überdachte PKW-Abstellplätze 17,80 Euro,
4. für Hausgärten 7,90 Euro.

§ 8

Wertsicherung

Der Monatsmietwert gemäß § 4 sowie die monatliche Vergütung gemäß §§ 6 und 7 erhöht sich in dem Maße, das sich aus der Veränderung des von der Bundesanstalt „Statistik Österreich“ verlautbarten Verbraucherpreisindex 2010 oder des an seine Stelle tretenden Index gegenüber der für März 2014 verlautbarten Indexzahl ergibt, wobei Änderungen so lange nicht zu berücksichtigen sind, als sie 5% der jeweils maßgebenden Indexzahl, die jedoch jeweils ohne Bedachtnahme auf Rundungsvorschriften zu ermitteln ist, nicht übersteigen. Bei der Berechnung der jeweiligen neuen Beträge sind Restbeträge von weniger als 5 Cent zu vernachlässigen und Restbeträge von 5 Cent und mehr auf volle 10 Cent aufzurunden („kaufmännische Rundung“). Die jeweiligen neuen Beträge gelten ab dem der Verlautbarung der Indexveränderung durch die Bundesanstalt „Statistik Österreich“ folgenden übernächsten Monatsersten.

§ 9

Akontozahlung und Abrechnung

(1) Die Benützerin oder der Benützer der Wohnung hat auf die Vergütung eine angemessene monatliche Vorleistung zu entrichten. Diese Vorleistung ist so zu bemessen, dass die Summe der

WOHNUNGSVERGÜTUNGSVERORDNUNG

monatlichen Teilbeträge den voraussichtlichen Jahresaufwand deckt. Die Vorleistung auf die Vergütung kann durch Aufrechnung hereingebracht werden.

(2) Die im Laufe des Kalenderjahres fällig gewordenen Betriebskosten sind bis spätestens 30. September des folgenden Kalenderjahres abzurechnen. Ergibt sich aus der Abrechnung ein Überschuss zugunsten der Benutzerin oder des Benützers, so ist der Überschussbetrag in dem der Abrechnung folgenden Kalendermonat zu erstatten. Ergibt sich aus der Abrechnung ein Fehlbetrag zu Lasten der Benutzerin oder des Benützers, so hat diese oder dieser den Fehlbetrag in dem der Abrechnung folgenden Kalendermonat zu entrichten; aus Billigkeitsgründen kann diese Frist erstreckt werden.

§ 10

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung betreffend die Festsetzung der Vergütung für Dienst- und Naturalwohnungen, LGBl. Nr. 32/1997, in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 47/2001, außer Kraft.

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020 (2215)

Gesetz vom 12. Dezember 2019 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes (Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020), (XXI. Gp. RV 2106 AB 2124) LGBl. Nr. 95/2019, 25/2020, 83/2020 (Art. 23), 53/2021, 93/2021 (Art. 1), 27/2022 (Art. 4), 80/2022, 16/2023 (Art. 1), 17/2023 (Art. 2), 18/2013 (Art. 2), 19/2013 (Art. 2), 35/2023 (Art. 2), 101/2023.

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

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

2. Abschnitt

Dienstpflichten

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

3. Abschnitt

Verwendung

- § 28 Berufsfamilien, Modellfunktionen, Modellstellen
- § 29 Verwendungsbeschränkungen
- § 30 Ende der Betrauung mit einem Arbeitsplatz⁵
- § 31 Verwendungsänderung
- § 32 Probeweise Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz
- § 33 Telearbeit
- § 34 Versetzung
- § 35 Dienstzuteilung
- § 36 Entsendung zu anderen Rechtsträgern

4. Abschnitt Arbeitszeit

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

5. Abschnitt Allgemeine Rechte der Bediensteten

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

6. Abschnitt Recht auf Erholungsurlaub

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

7. Abschnitt Dienstfreistellungen

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

8. Abschnitt Sonstige Urlaube

- § 73 Sonderurlaub
- § 74 Karenzurlaub
- § 75 Frühkarenzurlaub
- § 76 Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftiger Angehöriger

- § 77 Bildungskarenz
- § 78 Auswirkungen des Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz
- § 78a Sonstige Rechte ⁶

9. Abschnitt **Recht auf Besoldung**

- § 79 Monatsgehalt, Erfahrungsanstieg, Monatsbezug
- § 80 Sonderzahlung
- § 81 Kinderzulage
- § 82 Bezug bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Verwendung
- § 83 Ergänzungszulage bei Rückreihung
- § 84 Bezugsreduzierung bei Teilzeitbeschäftigung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit und teilweiser Familienhospizfreistellung
- § 85 Bezugsreduzierung bei teilweiser Außerdienststellung gemäß § 66
- § 86 Bezugsreduzierung während des Sabbaticals
- § 87 Anfall und Ende des Anspruchs auf Bezüge, Entfall der Bezüge
- § 88 Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung
- § 89 Auszahlung
- § 90 Verjährung

10. Abschnitt **Sonstige Vergütungen und Leistungen**

- § 91 Arten von Vergütungen, Pauschalierung von Vergütungen
- § 92 Überstundenvergütung
- § 93 Sonn- und Feiertagsvergütung
- § 94 Journaldienstvergütung
- § 95 Bereitschaftsentschädigung
- § 96 Kostenersatz
- § 97 Ersatz des Mehraufwandes für Dienstreisen und auswärtige Dienstleistungen
- § 98 Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung eines Urlaubes aus dienstlichen Gründen
- § 99 Fahrtkostenzuschuss
- § 100 Vergütungen für Nebentätigkeiten
- § 100a Nachtdienstvergütung ²
- § 101 Belohnungen
- § 102 Sachleistungen
- § 103 Treueprämie
- § 104 Pensionskassenvorsorge
- § 105 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 105a Übergangsbestimmung betreffend die Gewährung von Vergütungen für Pflege- und Betreuungspersonal ³

10a. Abschnitt ⁶ **Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen**

- § 105b Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes ⁶
- § 105c Benachteiligungsverbot ⁶

11. Abschnitt **Ende des Dienstverhältnisses**

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

12. Abschnitt**Sonderbestimmungen für das Verwaltungspraktikum**

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

13. Abschnitt**Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen**

- § 119 Anwendungsbereich
- § 120 Dienstrecht für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

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

- § 121 Anwendungsbereich
- § 122 Ausmaß der Lehrverpflichtung
- § 123 Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit
- § 124 Einreihung in das Gehaltsschema
- § 125 Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
- § 126 Besondere Dienstpflichten
- § 127 Besondere Vergütung für zeitliche Mehrdienstleistungen
- § 128 Verwendungsbezeichnungen
- § 129 Ferien, Urlaub und Pflegefreistellung
- § 130 Sabbatical
- § 131 Kündigung

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

- § 132 Anwendungsbereich
- § 133 Ergänzende Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigungen
- § 134 Anwendung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG)
- § 135 Zeitliche Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagszulage, Nachtdienstpauschale
- § 136 Erschwernisvergütung für bestimmte Tätigkeiten der Gesundheitsberufe
- § 136a Marktzulage für Ärztinnen und Ärzte ⁴

16. Abschnitt**Optionsrecht**

- § 137 Option durch Erklärung

17. Abschnitt**Sonderbestimmungen für sonstige Organe**

- § 138 Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

17a. Abschnitt ¹**17a. Abschnitt Verfall von Erholungsurlaub**

- § 138a Urlaubsverfall ¹

18. Abschnitt**Schlussbestimmungen**

- § 139 Automationsunterstützte Datenverarbeitung
- § 140 Verweisung auf andere Landesgesetze

§ 141 Verweisung auf Bundesgesetze und -verordnungen

§ 142 Anwendung von Bundesvorschriften

§ 143 Umsetzungshinweise

§ 144 Inkrafttreten

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

² Eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021).

³ Eingefügt gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023 (Der Eintrag tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2022 in Kraft und **mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft**).

⁴ Eintrag gem. Art. 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

⁵ Eintrag i.d.F. gem. Art. 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2013 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

⁶ Eintrag eingefügt gem. Art 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁶ Eingefügt gem. Art 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen
§ 1
Ziele

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

§ 2
Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz ist, soweit Abs. 2 nichts anderes bestimmt, auf Personen anzuwenden,
 1. deren vertragliches Dienstverhältnis zum Land Burgenland nach dem 31. Dezember 2019 begründet worden ist;
 2. deren vertragliches Dienstverhältnis zum Land Burgenland vor dem 1. Jänner 2020 begründet worden ist und die eine Erklärung gemäß § 137 (Option durch Erklärung) abgeben;
 3. denen unmittelbar nach Absolvierung eines Verwaltungspraktikums gemäß § 83a des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, nach dem 31. Dezember 2019 eine Modellstelle zugewiesen worden ist.
- (2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden
 1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, geregelt wird;
 2. auf Lehrlinge;
 3. auf Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben. Mit diesen Personen sind Dienstverträge nach dem für den Dienstort maßgebenden ausländischen Recht abzuschließen.
- (3) Auf Personen, die am 1. Jänner 2020 in einem befristeten Dienstverhältnis zum Land gemäß Bgld. LVBG 2013 stehen, ist bei Verlängerung des Dienstverhältnisses (auf bestimmte oder unbestimmte Zeit) das Bgld. LVBG 2013 weiterhin anzuwenden, es sei denn, die oder der Bedienstete erklärt bei Verlängerung des Dienstverhältnisses schriftlich und unwiderruflich, dass das Bgld. LBedG 2020 in Hinkunft Anwendung finden soll. Das Recht zur Option gemäß § 137 bleibt bei den Bediensteten, auf die das Bgld. LVBG 2013 weiterhin anzuwenden ist, unberührt. Als Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses ist im Sinne dieses Absatzes auch eine Neubegründung des Dienstverhältnisses innerhalb von einer Woche nach Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses zu verstehen.

§ 3
Stellenplan

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

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

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

§ 4
Aufnahme

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

1. bei Verwendungen gemäß § 29 Abs. 1 die österreichische Staatsbürgerschaft,
2. bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder ein unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,

3. die volle Handlungsfähigkeit,
4. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, sowie die Erfüllung der in besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen, und
5. ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren.

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

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

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

(5) Die Landesregierung hat vor jeder Neuaufnahme eine Strafregistrauskunft gemäß § 9 des Strafregistergesetzes 1968, BGBl. Nr. 277/1968, bei einer vorgesehenen Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen zusätzlich eine Auskunft gemäß § 9a des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen. Die Strafregistrauskünfte sind nach ihrer Überprüfung unverzüglich zu löschen.

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

§ 5

Übernahme aus einem anderen Landesdienstverhältnis

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

§ 6

Dienstvertrag

(1)¹ Der oder dem Bediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung hat die Informationen gemäß Abs. 2 zu enthalten und ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2)¹ Der Dienstgeber hat die Bedienstete oder den Bediensteten jedenfalls über folgende Informationen zu unterrichten:

1. Bezeichnung der Dienststelle, die für das Land den Vertrag abschließt, sowie Name und Geburtsdatum der oder des Bediensteten,
2. Beginn des Dienstverhältnisses,
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird und bei Dienstverhältnissen auf Probe die Dauer sowie bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf Probe die Bedingungen der Probezeit,
5. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
6. ob und für welche Person die oder der Bedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
7. für welche Beschäftigungsart die oder der Bedienstete aufgenommen wird und welchem Schema, welcher Berufsfamilie, Modellfunktion und Modellstelle der Arbeitsplatz der oder des Bediensteten zugewiesen ist oder in den §§ 114 bis 120 genannten Fällen die Verwendung,
8. Ausmaß der Wochendienstzeit (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
9. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,

10. das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
11. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu sonstigen Vergütungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
12. ob und welche Grundausbildung nach § 9 bis zum Ablauf der Frist gemäß § 107 Abs. 2 Z 4 lit. a erfolgreich zu absolvieren ist,
13. Identität des Sozialversicherungsträgers.

(2a)² Die Informationen nach Abs. 2 Z 4, 9 bis 11 und 13 können durch Hinweis auf landesgesetzliche Bestimmungen und die zu deren Durchführung erlassenen Verordnungen sowie die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung erteilt werden; hinsichtlich der Z 11 ist jedenfalls der aufgrund der Zuordnung nach Z 7 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

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

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

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

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

(7)⁴ Bei einer länger als vier Wochen andauernden Verwendung im Ausland, sind der oder dem Bediensteten vor ihrer oder seiner Abreise ins Ausland zusätzlich zu den in Abs. 2 genannten Informationen zumindest folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. Staat, in dem die oder der Bedienstete verwendet wird, und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. Währung, in der die Bezüge und sonstigen Vergütungen ausgezahlt werden,
3. gegebenenfalls mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche Besoldungsbestandteile,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

(8)⁴ Die Informationen nach Abs. 2 und 7 sind jedenfalls innerhalb von sieben Kalendertagen nach dem Beginn und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstverhältnisses in Form des Dienstvertrages oder eines Nachtrages zum Dienstvertrag oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Zurverfügungstellung ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der oder dem Bediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(9)⁴ Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor Gericht nur zulässig, wenn die oder der Bedienstete den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor Gericht hat die oder der Bedienstete die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber lediglich glaubhaft zu machen. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.

¹ I.d.F. gem. Art 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

² Eingefügt. gem. Art 2 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

³ Eingefügt. gem. Art 2 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁴ Eingefügt. gem. Art 2 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 7

Sonderverträge

(1) In begründeten, im Interesse des Landes gelegenen Ausnahmefällen können im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen

dieses Gesetzes abweichen. Solche Dienstverträge bedürfen der Schriftform und sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(2) Sonderverträge, die unter Nichteinhaltung der Formvorschriften des Abs. 1 geschlossen wurden, sind im Sinne des § 879 Abs. 1 ABGB absolut nichtig.

§ 8

Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

(1) Im Fall eines befristeten Dienstverhältnisses, das im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Rahmen eines Mitglieds der Landesregierung oder eines Landtagsklubs eingegangen wurde, gilt eine befristete Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht als eine Verlängerung der Dienstverhältnisse nach § 6 Abs. 4.

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

1. wenn die oder der Bedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde oder
2. wenn das Dienstverhältnis der oder des Bediensteten im Anschluss an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen abgeschlossen wurde, zur Vertretung verlängert wird oder
3. auf das Dienstverhältnis a) der 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 Ärztesgesetzes 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998).

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

§ 9

Grundausbildung

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

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

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

1. höchstens drei Jahre
 - a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, oder nach den §§ 4 bis 7 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - 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 im Ausmaß von bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;
2. höchstens zwei Jahre
 - a) um Zeiten der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes,
 - b) um Zeiten eines Karenzurlaubes nach § 74, der zur Ausbildung der oder des Bediensteten für ihre oder seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist.

(4) Die Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf

1. Bedienstete, die im Wege eines Objektivierungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion gemäß § 12 Abs. 1 Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, betraut sind, oder

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

2. Bedienstete, die gemäß § 1 des Burgenländischen Personalzuweisungsgesetz-Krankenanstalten - Bgld. PG-K, LGBl. Nr. 1/1993, der Burgenländischen Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. (KRAGES) zur Dienstleistung zugewiesen sind.

§ 10

Berechnung der Dauer des Dienstverhältnisses für Rechte (Dienstzeit)

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

(2) Die Zeit einer Karenz nach dem Bgld. MVKG während des Dienstverhältnisses oder einer gänzlichen Familienhospizfreistellung (§ 70 Abs. 1 Z 3) bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.

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

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

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

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

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

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

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

§ 11

Feiertage und besondere dienstfreie Tage

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

en), 26. Dezember (Stephanstag).

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

§ 12

Personalverzeichnis

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

(2) Im Personalverzeichnis sind folgende Personaldaten anzuführen:

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

2. Abschnitt Dienstpflichten

§ 13

Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung

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

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

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

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

§ 14

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

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

§ 15

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

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

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

(3) Halten Bedienstete eine Weisung einer oder eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für

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

§ 16

Besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten und Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

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

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

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

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

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

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

§ 17

Amtsverschwiegenheit

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

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

(3) Hat die oder der Bedienstete vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und lässt sich aus der Ladung erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so hat sie oder er dies dem Dienstgeber zu melden. Der Dienstgeber hat zu entscheiden, ob die oder der Bedienstete von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist. Er hat dabei das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der der oder dem Bediensteten allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber kann die Entbindung unter der Voraussetzung aussprechen, dass die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

§ 18

Befangenheit

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

§ 19

Meldepflichten

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

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

(3) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann aus

1. in der Person, auf die sich die amtliche Tätigkeit bezieht, oder
2. in der amtlichen Tätigkeit selbst gelegenen Gründen abweichend von Abs. 2 eine Meldepflicht verfügen.

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

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

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

§ 20

Dienstweg

(1) Bedienstete haben Anbringen, die sich auf das Dienstverhältnis oder auf dienstliche Aufgaben beziehen, bei ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzubringen. Diese oder dieser hat das Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

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

§ 21

Wohnsitz und Dienstort

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

§ 22

Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung

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

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

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

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

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

(5) Die oder der Bedienstete,

1. deren oder dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit nach §§ 49, 52 oder 53 herabgesetzt worden ist oder
2. die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nimmt oder
3. die oder der sich in einem Karenzurlaub nach §§ 75, 76 oder 77 befindet, darf eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn und insoweit der Dienstgeber dies genehmigt. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung dem Zweck der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit (Z 1), der Teilzeitbeschäftigung (Z 2) oder dem Karenzurlaub (Z 3) widerstreitet.

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

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

§ 23

Pflichten bei Dienstverhinderung

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

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

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

(4) Kommt die oder der Bedienstete den Verpflichtungen gemäß Abs. 1 bis 3 nicht nach, so gilt die

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Abwesenheit vom Dienst als ungerechtfertigt, es sei denn, sie oder er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

§ 24

Pflicht zur ärztlichen Untersuchung

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

§ 25

Pflicht zur Ausbildung und Fortbildung

(1)¹ Die oder der Bedienstete hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung ihrer oder seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden beziehungsweise in denen sie oder er die für ihre oder seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

(2)² Die verpflichtende Teilnahme im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung ist Arbeitszeit.

¹ Absatzbezeichnung gem. Art 2 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

² Angefügt gem. Art 2 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 26

Verbot der Geschenkaufnahme

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

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

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

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

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

§ 27

Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstaufweise und sonstige Sachbehelfe

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

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

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

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

(3) Durch Verordnung kann die Landesregierung regeln:

1. in welchen Verwendungen und unter welchen näheren Voraussetzungen die Pflicht besteht, a) die Dienstkleidung zu tragen oder b) sich mit einem Dienstabzeichen oder dem Dienstausweis auszuweisen,
 2. bei welchen Anlässen die Dienstkleidung außerhalb des Dienstes getragen werden darf.
- (4) Die oder der Bedienstete hat ihr oder ihm zur Verfügung gestellte Dienstkleidung, Dienstabzeichen, Dienstausweise und sonstige Sachbehelfe sorgsam zu behandeln.

3. Abschnitt Verwendung

§ 28

Berufsfamilien, Modellfunktionen, Modellstellen

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

(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung die einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festzulegen und zu einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zuzuordnen (Modellstellen-Verordnung). Für die Zuordnung der Modellstellen sind die Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Modellfunktionen gemäß Anlage 1 heranzuziehen.

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

(4)¹ Die Betrauung mit Arbeitsplätzen der Modellstellen der Modellfunktionen „Führung I“ und „Führung II“ des Gehaltsschemas B1 hat jeweils unbefristet oder befristet auf fünf Jahre zu erfolgen.

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

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

¹ I.d.F. gem. Art. 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2013 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

§ 29

Verwendungsbeschränkungen

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

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

beinhalten.

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

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

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

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

§ 30

Ende der Betrauung mit einem Arbeitsplatz¹

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

(1a)² Wird ein unbefristet betrauter Bediensteter einer Modellstelle der Berufsfamilie „Führung“ oder der Berufsfamilie „Führung-Gesundheit“ des Gehaltsschemas B1 vom Arbeitsplatz abberufen, ist ihr oder ihm ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes darf die Wertigkeit des Arbeitsplatzes vor der unbefristeten Betrauung nur mit schriftlicher Zustimmung der oder des Bediensteten unterschritten werden. Unterbleibt eine solche Zuweisung des Arbeitsplatzes, ist die oder der Bedienstete kraft Gesetzes für die Dauer von drei Jahren besoldungsmäßig so eingestuft, wie vor der unbefristeten Betrauung.

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

(3) Abs. 1 gilt auch für weitere Verwendungsänderungen, die innerhalb von drei Jahren nach dem Enden der befristeten Betrauung mit einem Arbeitsplatz gemäß Abs. 1 oder nach der vorzeitigen Abberufung wirksam werden.

¹ Überschrift i.d.F. gem. Art. 2 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2013 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

² Eingefügt gem. Art. 2 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2013 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

§ 31

Verwendungsänderung

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

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

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

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

(5) Eine Rückreihung ist zulässig:

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

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

§ 32

Probeweise Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz

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

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

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

§ 33

Telearbeit

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

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

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

1. Art, Umfang und Qualität der in Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
2. die dienstlichen Abläufe und die Art der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Bediensteten der Dienststelle und den Telearbeit verrichtenden Bediensteten,
3. die Zeiten der dienstlichen Erreichbarkeit während der Telearbeit und
4. die Anlassfälle und Zeiten der Anwesenheitspflicht an der Dienststelle.

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

(3a)² Wird trotz Anregung und Zustimmung der oder des Bediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs. 1 getroffen, so ist dies schriftlich zu begründen.

(4) Die Vereinbarung von Telearbeit endet

1. durch Erklärung des Dienstgebers, wenn
 - a) eine der Voraussetzungen nach Abs. 1 entfällt oder
 - b) die oder der Bedienstete wiederholt einer Verpflichtung gemäß Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 nicht nachkommt oder
 - c) die oder der Bedienstete wiederholt den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
 - d) strukturelle Veränderungen des Arbeitsablaufs oder eine Organisationsänderung es erfordern,

oder

2. durch Erklärung der oder des Bediensteten.

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

(6)¹ Zur Verfolgung öffentlicher Interessen darf Telearbeit durch den Dienstgeber zeitlich befristet angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und die erforderliche technische Ausstattung vorhanden ist.

¹ Angefügt gem. Art. 23 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft).

² Eingefügt gem. Art 2 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

§ 34

Versetzung

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

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

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

§ 35

Dienstzuteilung

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

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

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

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

(4) Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung der oder des Bediensteten und auf ihr oder sein Dienstal, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienort außerdem auf ihre oder seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen.

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

§ 36

Entsendung zu anderen Rechtsträgern

(1) Der Dienstgeber kann Bedienstete mit ihrer Zustimmung

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

entsenden.

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

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

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

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

4. Abschnitt Arbeitszeit

§ 37

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Abschnitts bedeuten:

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

§ 38

Dienstplan

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

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

(3) Die Wochenarbeitszeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der oder des Bediensteten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und -bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die Wochenarbeitszeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche aufgeteilt werden. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Samstage, Sonntage und Feiertage gemäß § 11 Abs. 1 dienstfrei zu halten.

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

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

festzulegen.

(4a)¹ Abweichend von Abs. 4 darf zur Verfolgung öffentlicher Interessen der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit vom Dienstgeber durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Interessen erforderlich ist, der Bedienstete dienstfähig ist und der Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktage andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt ist.

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

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

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

¹ Angefügt gem. Art. 23 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1. Mai 2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft).

² Wortfolge "in das Folgekalenderquartal übertragbare" ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2020).

§ 39

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

- (1) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.
- (2) Von der Höchstgrenze gemäß Abs. 1 kann bei Tätigkeiten abgewichen werden,
 1. die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind oder
 2. die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion zu gewährleisten, insbesondere
 - a) zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen,
 - b) bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,
 - c) bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten oder
 3. im Falle eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalles, insbesondere

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

- a) in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes oder
- b) im Fremdenverkehr,

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

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

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

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

§ 40

Ruhepausen

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

§ 41

Tägliche Ruhezeiten

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

§ 42

Wochenruhezeit

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

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

§ 43

Nachtarbeit

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

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

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

(4) Nachtarbeiterinnen oder Nachtarbeitern mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein

zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nacharbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. §§ 32, 34 bis 36 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

§ 44

Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen

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

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

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

§ 45

Reisezeit

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

(1a)¹ Reisezeiten, die in der Zeit von 18:00 Uhr bis 6:30 Uhr anfallen, sind ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen.

(2) Abweichend von Abs. 1 und Abs. 1a² gilt für Bedienstete, deren Aufgabenbereich im Lenken von Dienstkraftwagen besteht, die Reisezeit im Ausmaß von 100% als Arbeitszeit.

¹ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

² Wortfolge "Abweichend von Abs. 1 und Abs. 1a" ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 46

Zeitliche Mehrdienstleistungen

(1) Die oder der Bedienstete hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden, bei Bediensteten mit gleitender Arbeitszeit über die im fiktiven Normaldienstplan festgelegte Arbeitszeit, hinaus Dienst zu versehen (zeitliche Mehrdienstleistung). Bei der Anordnung sind § 50 Abs. 3, § 27 Abs. 9a Bgld. MVKG und gleichartige bundesgesetzliche Vorschriften zu beachten. Den auf Anordnung erbrachten zeitlichen Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

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

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

ichen sind. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

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

(4) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung

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

(5) (Entf. gem. Art 2 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

(6) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

1. Zeiten der von Bediensteten angestrebten Einarbeitung von Arbeitszeiten (zB im Fall eines Dienstaustausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung) und
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Arbeitszeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in das Folgekalenderquartal¹ übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen. Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abzugelten.

¹ Wortfolge "in das Folgekalenderquartal" ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2020).

§ 47

Bereitschafts- und Journaldienst

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

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

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

§ 48

Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus beliebigem Anlass

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

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

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

(4) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf nicht herabgesetzt werden:

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

zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

§ 49

Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes

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

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

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

(2)¹ Die Herabsetzung ist für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres oder bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu vereinbaren. Sie endet spätestens mit der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

(3) Eine solche Herabsetzung ist nur zulässig, wenn

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

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

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

(6) Abweichend von Abs. 2 und 3 ist eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit erheblicher Behinderung, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes³ hinaus zu vereinbaren. Der gemeinsame Haushalt nach Abs. 3 Z 1 besteht weiter, wenn sich das Kind mit erheblicher Behinderung nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

¹ I.d.F. gem. Art 2 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

² Entf. gem. Art 2 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

³ Wortfolge "der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes" ersatzweise eingefügt" gem. Art 2 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 50

Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit

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

(2) Lassen im Falle einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten, als dies nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

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

§ 51

Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit

(1) Der Dienstgeber hat auf Antrag der oder des Bediensteten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach den §§ 48 oder

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

49 zu vereinbaren, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

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

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

§ 52

Pflegeteilzeit

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

(2) Eine Pflegeteilzeit ist für jede zu betreuende Angehörige oder jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993) ist einmalig die Vereinbarung einer neuerlichen Pflegeteilzeit auf Antrag zulässig.

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

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

der oder des nahen Angehörigen zu vereinbaren.

¹ Satz eingefügt gem. Art 2 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 53

Wiedereingliederungsteilzeit

(1) Der Dienstgeber kann mit Bediensteten nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit (Anlassfall) schriftlich eine Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung im Sinne des ersten Satzes angetreten werden.

(2) Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden.

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

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

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

Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt

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

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

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

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

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

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

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

5. Abschnitt

Allgemeine Rechte der Bediensteten

§ 54

Schutz vor Nachteilen bei Verhalten in Gefahr

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

§ 55

Schutz von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

§ 56

Schutz bei Meldung von bestimmten strafbaren Handlungen

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

(2)² Bedienstete sowie Personen in einem Lehrverhältnis gemäß § 2 Abs. 2 Z 2, die entsprechend der Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019 S. 17, im guten Glauben den begründeten Verdacht eines Verstoßes melden oder offenlegen oder mit einer hinweisgebenden Person in Verbindung stehen, dürfen durch die Dienstbehörde als Reaktion auf eine solche Meldung oder Offenlegung nicht benachteiligt werden. In behördlichen und gerichtlichen Verfahren, die sich auf eine erlittene Benachteiligung beziehen und in denen die oder der Bedienstete geltend macht, die Benachteiligung infolge einer Meldung, Offenlegung oder der Verbindung zu einer hinweisgebenden Person erlitten zu haben, wird bis zum Beweis des Gegenteils vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie für die Meldung oder Offenlegung war. Hinsichtlich der Beweislastumkehr gilt § 19a Abs. 1 und 2 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997 sinngemäß.

¹ Absatzbezeichnung gem. Art. 4 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr.27/2022 (mit Wirksamkeit vom 21.4.2022).

² Angefügt gem. Art. 4 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr.27/2022 (mit Wirksamkeit vom 21.4..2022).

§ 57

Beschränkung von Kontrollmaßnahmen

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

6. Abschnitt Recht auf Erholungsurlaub

§ 58

Anspruch auf Erholungsurlaub

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

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

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

(4) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubes, einer gänzlichen Außerdienststellung gemäß § 66 Abs. 3 und 4 (wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag) oder § 68 (Übernahme einer bestimmten öffentlichen Funktion) oder der gänzlichen Dienstfreistellung § 70 Abs. 1 Z 3 (Familienhospiz) oder gemäß § 72 Abs. 1 (Sabbatical),
2. einer Karenz nach dem Bgld. MVKG oder
3. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. In den Fällen der Z 1 tritt die Aliquotierung bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung und im Fall der Z 2 ab Antritt ein.

(5) Ist dem Dienstverhältnis ein Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land unmittelbar vorangegangen, ist bei der Anwendung des Abs. 3 so vorzugehen, als ob das Dienstverhältnis mit dem ersten Tag des früheren Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses begonnen hätte. Der im vorangegangenen Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land verbrauchte Erholungsurlaub oder vergleichbare Freistellungsanspruch ist vom gesamten Urlaubsanspruch abzuziehen.

§ 59

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung

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

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsoferversorgungsgesetzes 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, oder des Heeresentschädigungsgesetzes - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienst einer Gebietskörperschaft;
3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des BEinstG;
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21/1953, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958, oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.

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

40% auf vier Arbeitstage,

50% auf fünf Arbeitstage,

60% auf sechs Arbeitstage.

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

§ 60

Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden

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

(2) Die Stundenzahl nach Abs. 1 erhöht sich entsprechend, wenn die oder der Bedienstete einem verlängerten Dienstplan gemäß des § 38 Abs. 7 unterliegt, und vermindert sich entsprechend, wenn die oder der Bedienstete nicht vollbeschäftigt ist. Anlässlich jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das gemäß Abs. 1 in Stunden ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

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

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

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

§ 61

Verbrauch des Erholungsurlaubes

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

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

(3)¹ Abweichend von Abs. 1 darf zur Verfolgung öffentlicher Interessen der Verbrauch von Erholungsurlaub vom Dienstgeber durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Interessen erforderlich ist, der Bedienstete dienstfähig ist und der Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktage andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt ist. Diese Anordnung ist auch für den nicht verfallenen Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren zulässig, wobei insgesamt maximal zwei Wochen verbraucht werden müssen. Eine Woche an Urlaubsguthaben ist auf das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des Bediensteten gemäß § 38 zu beziehen. Für Bedienstete, denen in einem Kalenderjahr auf Grund von angeordneten Urlaubssperren oder aus anderen gerechtfertigten Gründen der Verbrauch des Erholungsurlaubes nicht möglich war, ist diese dienstgeberseitige Anordnung unzulässig. Bei der Anordnung ist

auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

¹ Angefügt gem. Art. 23 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1. Mai 2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft).

§ 62

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

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

§ 63

Erkrankung während des Erholungsurlaubes

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

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

1 nicht anzuwenden.

(3) Hat die oder der Bedienstete während des Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 gelten auch, wenn die Dienstunfähigkeit infolge eines Unfalls eingetreten ist.

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

§ 64

Verfall des Erholungsurlaubes

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

§ 65

Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantritts

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

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

7. Abschnitt Dienstfreistellungen

§ 66

Dienstfreistellung und Außerdienststellung

wegen Ausübung des Mandates im Nationalrat, Bundesrat oder Landtag

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

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

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

beantragt.

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

1. auf Grund der Feststellung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unvereinbarkeit- und Transparenz-Gesetzes (Unv-Transparenz-G), BGBl. Nr. 330/1983, unzulässig ist oder
2. auf Grund der besonderen Gegebenheiten neben der Ausübung des Mandates nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre,

so ist der oder dem Bediensteten im Fall der Z 1 innerhalb von zwei Monaten nach der Entscheidung des Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 Unv-Transparenz-G und im Fall der Z 2 innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Funktion ein ihrer oder seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit seiner Zustimmung - ein ihrer oder seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in den Z 1 und 2 angeführten Umständen zutrifft. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist danach zu trachten, der oder dem Bediensteten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihr oder ihm gewählten Umfang anzubieten. § 22 Abs. 1, § 28 Abs. 5, § 31 Abs. 2 bis 4 und § 32 sind in diesen Fällen nicht anzuwenden. Verweigert die oder der Bedienstete nach Z 1 die Zustimmung für die Zuweisung eines ihrer oder seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertigen Arbeitsplatzes, so ist sie oder er mit Ablauf der zweimonatigen Frist zur Gänze außer Dienst zu stellen.

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

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

§ 67

Bewerbung um ein Mandat

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

§ 68

Außerdienststellung zur Gänze bei Übernahme einer bestimmten öffentlichen Funktion

Die oder der Bedienstete, die oder der

1. Bundespräsidentin oder Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretärin oder Staatssekretär, Präsidentin oder Präsident des Rechnungshofes, Präsidentin oder Präsident des Nationalrates, Obfrau oder Obmann eines Klubs des Nationalrates, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung (in Wien die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister oder die Amtsführende Stadträtin oder der Amtsführende Stadtrat), Direktorin oder Direktor des Landes-Rechnungshofes oder

2. Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Europäischen Kommission
ist, ist für die Dauer dieser Funktion außer Dienst zu stellen.

§ 69

Pflegefreistellung

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

- 1.² wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person, oder
2. wegen der notwendigen Betreuung ihres oder seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 23 Abs. 2 Z 1 bis 4 Bgld. MVKG für diese Pflege ausfällt, oder
3. wegen der Begleitung ihres oder seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

oder des Kindes der Person, mit der sie oder er in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

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

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

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

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege ihres oder seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.¹

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

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

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

(8) Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 63 Abs. 5 ist auf das Ausmaß nach den Abs. 3 und 4 anzurechnen.

(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Bedienstete oder jener Bediensteter Anspruch auf Pflegefreistellung nach ~~Abs. 1 Z 1-4~~³, Abs. 4 und 7, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

¹ Wortfolge "oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist," ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021).

² I.d.F. gem. Art 2 Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

³ Entf. gem. Art 2 Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 70

Familienhospizfreistellung

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

1. Dienstplanerleichterung (zB Dienstaustausch, Einarbeitung),
2. Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit in dem von ihr oder ihm beantragten prozentuellen Ausmaß oder
3. gänzliche Dienstfreistellung

zu gewähren. Eine solche Maßnahme ist auch für die Sterbebegleitung von Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Wahl- und Pflegeeltern sowie von Kindern der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, zu gewähren. Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen. Auf die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sind die §§ 50 und 51 Abs. 1 und 2 anzuwenden. Der oder dem Bediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf.

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

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

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auch bei der Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkranken Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der die oder der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) der oder des Bediensteten anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt werden; bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

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

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

§ 71

Dienstfreistellung zur Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit

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

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

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

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

§ 72

Sabbatical

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

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

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

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

(4) Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat die oder der Bedienstete ent-

sprechend demjenigen Beschäftigungsausmaß, das für sie oder ihn ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.

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

(6) Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz (mit Ausnahme des Frühkarenzurlaubs gemäß § 75)¹,
2. gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung,
3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
4. Suspendierung,
5. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
6. Beschäftigungsverbot nach dem MSchG oder dem Bgl. MVKG

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

¹ Klammerausdruck eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021)

8. Abschnitt Sonstige Urlaube

§ 73

Sonderurlaub

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

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

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

§ 74

Karenzurlaub

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

(2) Der oder dem Bediensteten, die oder der befristet zum Mitglied eines Organs einer zwischenstaatlichen Einrichtung über Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt wird, ist für die Dauer der Mitgliedschaft gegen Entfall der Bezüge beurlaubt.

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

(4) Abs. 3 gilt nicht für Karenzurlaube,

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

§ 75

Frühkarenzurlaub

(1) Der oder dem Bediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn sie oder er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden sind, gelten die

im § 7 Abs. 1 und 2 Bgl. MVKG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Dem Bediensteten, der mit seinem Partner in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder 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 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(3) Der oder dem Bediensteten, die oder der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Frühkarenzurlaub im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

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

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

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

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

§ 76

Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftiger Angehöriger

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

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

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

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

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

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76/1985) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

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

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

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

1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügten Dauer des Karenzurlaubes für die Bedienstete oder den Bediensteten eine Härte bedeuten würde und
3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. § 77 Bildungskarenz

(1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat, kann mit der oder dem Bediensteten eine Bildungskarenz unter Entfall der Bezüge für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die dienstlichen Erfordernisse und die berechtigten Interessen der oder des Bediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen.

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

§ 78

Auswirkungen des Karenzurlaubes und der Karenz auf den Arbeitsplatz

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

(2) Hat die oder der Bedienstete Karenz nach dem 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 Bediensteten Bedacht zu nehmen, die sich auf die örtliche Lage des Arbeitsplatzes beziehen.

§ 78a¹

Sonstige Rechte

(1) Die oder der Bedienstete, die oder der eine zulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 22 ausübt oder eine Telearbeit nach § 33, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 49, eine Pfltegeteilzeit nach § 52, einen Frühkarenzurlaub nach § 75 oder eine Pflegefreistellung nach § 69 beantragt oder in Anspruch nimmt, darf deswegen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden.

(2) Die oder der Bedienstete, die oder der eines der in Abs. 1 aufgezählten Rechte geltend macht, darf als Reaktion darauf nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 6 Abs. 2, 7 und 8.

¹ I.d.F. gem. Art 2 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

9. Abschnitt
Recht auf Besoldung

§ 79

Monatsgehalt, Erfahrungsanstieg, Monatsbezug

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

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

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

(4) Zeiten einer einschlägigen Berufstätigkeit sind für den Erfahrungsanstieg im tatsächlichen Ausmaß anrechenbar. Eine Berufstätigkeit ist einschlägig, wenn durch sie fachliche Kenntnisse und

Erfahrungen erworben wurden, wodurch bereits mit Aufnahme der Tätigkeit des betreffenden Arbeitsplatzes eine fachlich höhere Qualität des Arbeitserfolges zu erwarten ist, als ohne diese zusätzlichen Zeiten der Vortätigkeit.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 80

Sonderzahlung

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

§ 81

Kinderzulage

(1) Eine Kinderzulage von 14,50 Euro monatlich gebührt - soweit im Abs. 3 nicht anderes bestimmt ist - für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 bzw. eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird:

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

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

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

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

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

§ 82

Bezug bei vorübergehender höherwertiger oder probeweiser Verwendung

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

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

§ 83

Ergänzungszulage bei Rückreihung

(1) Ist bei einer Rückreihung (§ 31 Abs. 2 iVm Abs. 5) das Monatsgehalt (§ 79 Abs. 9) um mehr als 10% gemindert, gebührt eine Ergänzungszulage, wenn die Rückreihung

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

erfolgt ist.

(2) Die Höhe der Ergänzungszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Monatsgehalt, das aufgrund der neuen Verwendung gebührt und dem um 10% reduzierten Monatsgehalt, auf das die oder der Bedienstete am Tag vor der Verwendungsänderung (Vergleichsbezug) Anspruch hatte.

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

gen und die Erschwernisabgeltung.

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

§ 84

Bezugsreduzierung bei Teilzeitbeschäftigung,

Herabsetzung der Wochenarbeitszeit und teilweiser Familienhospizfreistellung

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

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

§ 85

Bezugsreduzierung bei teilweiser Außerdienststellung gemäß § 66

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

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

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

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

§ 86

Bezugsreduzierung während des Sabbaticals

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

1. ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung und
2. dem Anteil der Arbeitsleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht. Die Kinderzulage gebührt in ungekürzter Höhe.

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

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

(4) Wird das Sabbatical vorzeitig beendet, sind die während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührenden Bezüge unter Berücksichtigung der bis zur Beendigung tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Eine sich daraus allenfalls ergebende Landesforderung ist, sofern möglich,

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

durch Abzug von den Bezügen der oder des Bediensteten hereinzubringen. Gegen eine solche Landesforderung kann Verbrauch in gutem Glauben nicht eingewendet werden. Besteht wegen Karenz kein Anspruch auf Bezüge, ist die Landesforderung auf Antrag bis zum Wiederantritt des Dienstes zu stunden.

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

§ 87

Anfall und Ende des Anspruchs auf Bezüge, Entfall der Bezüge

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

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

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

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

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

(5a) Hat die oder der Bedienstete die Meldung nach § 81 Abs. 5 rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage schon ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten.

(5b) Hat die oder der Bedienstete die Meldung nach § 81 Abs. 5 nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage erst von dem der Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.

(6) Die Bezüge entfallen auf die Dauer

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

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

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

§ 88

Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung

(1) Ist die oder der Bedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie oder er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, behält sie oder er den Anspruch auf den Monatsbezug bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf den Monatsbezug erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis

ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Die oder der Bedienstete hat für weitere sechs Wochen, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von einem Jahr für jeweils weitere acht Wochen Anspruch auf den halben Monatsbezug.

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

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

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

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

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

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

(8) Weiblichen Bediensteten gebührt für die Zeit, während der sie nach § 4 Abs. 1 bis 3 und § 7 Abs. 1 Bgld. MVKG oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Regelungen nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.

§ 89

Auszahlung

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

(2) Sonderzahlungen sind auszuzahlen:

für das 1. Kalendervierteljahr am 15. März,

für das 2. Kalendervierteljahr am 15. Juni,

für das 3. Kalendervierteljahr am 15. September,

für das 4. Kalendervierteljahr am 15. November.

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

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

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

§ 90

Verjährung

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

(2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen (Übergenüsse) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

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

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

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

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung des Dienstgebers über eine Leistung nach diesem Gesetz oder

2. nach Ablauf der zwölfmonatigen Entscheidungsfrist des Dienstgebers über ihren oder seinen Antrag auf Entscheidung über eine bestimmte Leistung nach diesem Gesetz

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

10. Abschnitt**Sonstige Vergütungen und Leistungen**

§ 91

Arten von Vergütungen, Pauschalierung von Vergütungen

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

1. Überstundenvergütung (§ 92),

2. Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 93),

3. Journaldienstvergütung (§ 94),

4. Bereitschaftsentschädigung (§ 95),

5. Kostenersatz (§ 96),

6. Ersatz des Mehraufwandes für Dienstreisen und auswärtige Dienstleistungen (§ 97),

7. Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung einesurlaubes aus dienstlichen Gründen (§ 98),

8. Fahrtkostenzuschuss (§ 99),

9. Vergütungen für Nebentätigkeiten (§ 100),

10.² Nachtdienstvergütung (§ 100a).

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

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

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

1. bei Einzelpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Gehaltes zuzüglich einer Ergänzungszulage,

2. bei Gruppenpauschalierung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001, und

3. bei Pauschalierung von Vergütungen gemäß Abs. 1 Z 3 und 4 in einem Prozentsatz des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001

festzusetzen.

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

(6) Der Anspruch auf pauschalierte Vergütungen wird durch einen Urlaub, während dessen der oder die Bedienstete den Anspruch auf Monatsbezüge behält, nicht berührt. Ist die oder der Bedienstete aus

einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Vergütung von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Tag an bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst. Die pauschalierten Vergütungen ruhen auch während einer Bezugskürzung gemäß § 88 Abs. 1 und 7.

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

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

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

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

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

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

(11)¹ Abweichend von Abs. 9 gelten zeitliche Mehrleistungen, die nachweislich im Rahmen von vom Dienstgeber angeordneter Tätigkeit in einem Krisenstab erbracht werden, nicht als abgegolten. Von der in diesem Fall gebührenden Grundvergütung gemäß § 92 Abs. 2 ist jener Anteil in Abzug zu bringen, mit dem die zeitlichen Mehrleistungen abgegolten werden.

¹ Angefügt gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021)

² Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021).

§ 92

Überstundenvergütung

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

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

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

(3)¹ Der Überstundenzuschlag beträgt 50% der Grundvergütung.

(4) Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist das Kalenderquartal. Die im Kalenderquartal geleisteten Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden, die sich

dabei ergeben, gebührt der oder dem Bediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

¹ I.d.F. gem. Art 2 Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 93

Sonn- und Feiertagsvergütung

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

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

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

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

§ 94

Journaldienstvergütung

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

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

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

§ 95

Bereitschaftsentschädigung

(1) Der oder dem Bediensteten, die oder der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten hat, um bei Bedarf auf der Stelle ihre oder seine dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt hierfür an Stelle der Vergütungen gemäß §§ 92 bis 94 eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(2) Der oder dem Bediensteten, die oder der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitsstunden sowohl in ihrer oder seiner Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt von ihr oder ihm zu beobachtender Umstände ihre oder seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat, gebührt hierfür an Stelle der Vergütungen gemäß §§ 92 bis 94 eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

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

§ 96

Kostenersatz

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

Eine Pauschalierung der Aufwandsentschädigung ist nicht zulässig.

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

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

§ 97

Ersatz des Mehraufwandes für Dienstreisen und auswärtige Dienstleistungen

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

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

erwächst.

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

§ 98

Ersatz des Mehraufwandes bei Unterbrechung einesurlaubes aus dienstlichen Gründen

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

§ 99

Fahrtkostenzuschuss

(1) Den Bediensteten gebührt ein Fahrtkostenzuschuss, wenn

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

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

(2) Der Fahrtkostenzuschuss beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1,45 Euro (Wert 2022)¹ pro Kilometer der kürzesten einfachen Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 und darf jenen Betrag nicht übersteigen, der für eine Wegstrecke nach Abs. 1 Z 1 von 80 km gebührt.

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

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

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

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

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

(8) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Kostenersatz.

¹ Ausdruck ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

§ 100

Vergütungen für Nebentätigkeiten

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

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

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

§ 100a¹

Nachtdienstvergütung

Den Bediensteten, die in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr Dienst versehen, gebührt für die mit der dienstlichen Tätigkeit im Nachtdienst verbundene außerordentliche Erschwernis für jede ange-fangene Stunde tatsächlich geleisteter dienstlicher Tätigkeit eine Vergütung von 1,025 Promille des Referenzbetrages gemäß § 4 Abs. 4 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67/2001.

¹ Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021).

§ 101

Belohnungen

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

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

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

§ 102

Sachleistungen

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

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

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

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

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

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

1. die oder der Bedienstete an einen anderen Dienstort versetzt wird,
2. ein Verhalten gesetzt wird, das einen Kündigungsgrund nach § 30 Abs. 2 Z 3 des Mietrechtsge-

setzes, BGBl. Nr. 520/1981, darstellen würde,

3. die Wohnung auf eine Art verwendet werden soll, die in höherem Maße den Interessen der Verwaltung dient als die gegenwärtige Verwendung,
4. die oder der Bedienstete die Dienst- oder Naturalwohnung oder Teile derselben dritten Personen überlassen hat.

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

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

(9) Wird die Dienst- oder Naturalwohnung innerhalb der Räumungsfrist nicht geräumt, so ist der Entziehungsbefehl nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 - VVG, BGBl. Nr. 53/1991, zu vollstrecken.

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

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

§ 103

Treueprämie

(1) Bediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 35 Jahren für treue Dienste eine Treueprämie gewährt werden. Die Treueprämie beträgt nach einer Dienstzeit von 25 Jahren das Zweifache und nach einer Dienstzeit von 35 Jahren das Vierfache des Monatsbezuges ohne Kinderzulage, der der besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Bediensteten in dem Monat entspricht, in dem die Voraussetzungen für die Treueprämie erfüllt sind. Bei teilbeschäftigten oder ehemals teilbeschäftigten Bediensteten ist die Treueprämie nach jenem Teil des Monatsgehalts zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im Landesdienst entspricht. Als Grundlage ist dabei das Monatsgehalt einer oder eines vollbeschäftigten Bediensteten gleicher Einstufung heranzuziehen.

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

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

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

(5) Die Treueprämie kann auf Antrag der oder des Bediensteten zur Gänze und zum Teil in Form einer Dienstfreistellung innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 unter Fortzahlung der Bezüge in der Höhe bis zu acht Wochen nach einer Dienstzeit von 25 Jahren und in der Höhe bis zu 16 Wochen nach einer Dienstzeit von 35 Jahren gewährt werden, soweit der Dienstfreistellung nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

§ 104

Pensionskassenvorsorge

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

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

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

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

§ 105

Vorschuss und Geldaushilfe

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

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

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

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

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

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

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

worden ist.

§ 105a¹

Übergangsbestimmung betreffend die Gewährung von Vergütungen für Pflege- und Betreuungspersonal

Die Landesregierung hat den Bediensteten im Pflege- und Betreuungsbereich gemäß Entgelt erhöhungs-Zweckzuschussgesetz -EEZG, BGBl. I Nr. 104/2022, für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023 durch Verordnung Vergütungen zu gewähren. In dieser Verordnung sind insbesondere nähere Bestimmungen über den Kreis der Anspruchsberechtigten, die Anspruchsvoraussetzungen sowie über die Höhe der Vergütungen und deren Auszahlungsmodalitäten festzulegen. Eine solche Verordnung kann rückwirkend, frühestens jedoch mit 1. Jänner 2022 in Kraft gesetzt werden.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023 (§ 105a tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2022 in Kraft und **mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft**).

10a. Abschnitt ¹

Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen

§ 105b ¹

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

1. der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a und
2. der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich

1. der Fristen und

2. der Beweislastumkehr
die §§ 19 und 19a des Bgld. L-GBG sinngemäß.

¹ Eingefügt gem. Art 2 Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 105c ¹

Benachteiligungsverbot

(1) Die oder der Bedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Bgld. L-GBG sind sinngemäß anzuwenden:

1. hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b,
2. hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 19 und
3. hinsichtlich der Beweislastumkehr § 19a Abs. 1.

11. Abschnitt

Ende des Dienstverhältnisses

§ 106

Möglichkeiten des Endes des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis der oder des Bediensteten endet

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

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

(3) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des § 88 Abs. 7 ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Der Dienstgeber hat die Bedienstete oder den Bediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses zu verständigen. Erfolgt

die nachweisliche Verständigung später, endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern die oder der Bedienstete bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine von der oder dem Bediensteten dem Dienstgeber bekanntgegebene Wohnadresse.

§ 107

Kündigung

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

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

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

(3) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis der oder des Bediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfangs, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer ihrer oder seiner Einstufung entsprechenden Verwendung nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem sie oder er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits fünfzehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

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

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

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

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

(8)¹ Eine Bedienstete oder ein Bediensteter darf nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

1. einer Telearbeit nach § 33,
2. einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 49,
3. einer Pfllegeteilzeit nach § 52,
4. einer zulässigen Nebenbeschäftigung nach § 22,
5. eines Frühkarenzurlaubes nach § 75 oder

6. einer Pflegefreistellung nach § 69 gekündigt werden. Gleiches gilt für das Verlangen nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 6 Abs. 2, 7 und 8.

(9)¹ Wird die oder der Bedienstete im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gekündigt und ist sie oder er der Ansicht aufgrund eines in Abs. 8 genannten Umstandes gekündigt worden zu sein, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen.

(10)¹ Ist die oder der Bedienstete der Ansicht aufgrund eines in Abs. 8 Z 4 bis 6 genannten Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 6 Abs. 2 oder 8 gekündigt worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

¹ Angefügt gem. Art 2 Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 108

Kündigungsfristen

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

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

15 Jahren

5 Monate.

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

§ 109

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

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

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

1. die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre oder seine Aufnahme ausgeschlossen hätten,
2. sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die sie oder ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie oder er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt oder wenn sie oder er sich in ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt,
3. den Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt,
4. sich weigert, die Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer oder seiner Vorgesetzten zu fügen,
5. eine Nebenbeschäftigung ausübt, die dem Anstand widerstreitet oder die sie oder ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten hindert und sie oder er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt,
6. sich eine im § 63 Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet.

(2a)¹ Eine Bedienstete oder ein Bediensteter darf nicht aufgrund der in § 107 Abs. 8 aufgezählten Gründe entlassen werden. Ist die oder der Bedienstete der Ansicht, dass sie oder er aus einem dieser Gründe entlassen wurde, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Entlassung verlangen. Die Beweislastregel des § 107 Abs. 10 ist auch auf die Entlassung anwendbar.

(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen die oder den Bediensteten gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB ergangen oder hat eine strafgerichtliche Verurteilung den Amtsverlust gemäß § 27 StGB zur Folge, so gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils als aufgelöst, sofern es nicht bereits nach Abs. 2 vorzeitig aufgelöst wurde. Dies ist für aus der Auflösung des Dienstverhältnisses resultierende Ansprüche einer Entlassung gemäß Abs. 2 gleichzuhalten.

(4) Das gleiche gilt bei Bediensteten

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

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

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

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

¹ Eingefügt gem. Art 2 Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 110

Urlaubsersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

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

(2) Berechnungsbasis für die Ersatzleistung ist:

1. der Monatsbezug (§ 79 Abs. 11),
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrags nach Z 1) und
3. die pauschalierten Vergütungen. Maßgebend sind der Monatsbezug und die pauschalierten Vergütungen, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubes des Kalenderjahres der Beendigung des Dienstverhältnisses gebühren würden, wobei von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der oder des Bediensteten auszugehen ist. Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubes gemäß Abs. 1 zum vollen Urlaubsausmaß entspricht. Die Umrechnung des Urlaubsausmaßes von Arbeitstagen auf Werktage hat in der Weise zu erfolgen, dass elf Arbeitstagen zwölf Werktage entsprechen.

(3) Eine Ersatzleistung gemäß Abs. 1 und 2 gebührt nicht, wenn die oder der Bedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land übernommen wird.

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

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. Entlassung.

(5) Für nicht verbrauchte Erholungsurlaube aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt eine Ersatzleistung in der Höhe der Bezüge und Vergütungen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 3, die der oder dem Bediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wären, wenn sie oder er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Dabei ist von der am Ende des jeweiligen Kalenderjahres erreichten besoldungsrechtlichen Stellung auszugehen. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) Bei Beschäftigung nicht im vollen Beschäftigungsausmaß (zB vereinbarte Teilbeschäftigung, teilweise Außerdienststellung, teilweise Dienstfreistellung, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit), ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 2 jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, für die Bedienstete oder den Bediensteten überwiegend maßgebend war.

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

§ 111

Ausbildungskostenrückerersatz

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

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

(2) Ausbildungskosten sind die tatsächlichen Kosten für jene Ausbildung, die der oder dem Bediensteten Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die diese oder dieser im Rahmen

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

einer anderen unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit verwerten kann. Die oder der Bedienstete ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich über die Kostenrückerstattungspflicht sowie über die Höhe der Ausbildungskosten zu informieren.

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

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

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

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

§ 112

Anwendung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes

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

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

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

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

§ 113

Zeugnis

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

12. Abschnitt Sonderbestimmungen für das Verwaltungspraktikum

§ 114

Anwendungsbereich

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

(2) Die Bestimmungen dieses Abschnittes sind nicht anzuwenden

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

§ 115

Wesen des Verwaltungspraktikums und Zugangsvoraussetzungen

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

1. Abschluss eines Universitätsstudiums,

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

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

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

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

§ 116

Rechte der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten

(1) Der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten gebührt für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme am Verwaltungspraktikum ein monatlicher Ausbildungsbeitrag. Dieser gebührt in folgenden Prozentsätzen des vollen Gehaltes der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, einer Beamtin oder eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung :

	Ausbildung der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten	erstes bis einschließlich sechstes Monat des Verwaltungspraktikums	ab dem siebten Monat des Verwaltungspraktikums
1.	Absolventinnen und Absolventen eines Diplom-, Master- oder Doktoratsstudiums gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 und Absolventinnen und Absolventen eines Fachhochschul -Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges gemäß § 6 Abs. 2 des Fachhochschul-Studiengesetzes	45%	90%
2.	Absolventinnen und Absolventen einer höheren Schule (Reife- und Diplomprüfung oder Reifeprüfung)	35,5%	71%
3.	Absolventinnen und Absolventen einer mittleren Schule oder nach Erlernung eines Lehrberufes	30%	60%
4.	Pflichtschulabschluss	29%	58%

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

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

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

„(5) Der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten gebührt zum Zeitpunkt der Beendigung des Verwaltungspraktikums eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer des Verwaltungspraktikums im Verhältnis zur Höchstdauer des Verwaltungspraktikums von zwölf Monaten entsprechenden Freistellungsanspruch. Bereits verbrauchte Freistellungen sind auf das aliquote Freistellungsausmaß anzurechnen.

(6) Die Bemessungsbasis der Ersatzleistung wird anhand des Ausbildungsbeitrages und allfälliger Vergütungen, die für den Zeitraum des Freistellungsanspruchs für zwölf Monate gebühren würden, ermittelt, wobei von der am Ende des Verwaltungspraktikums erreichten Höhe des monatlichen Ausbildungsbeitrages gemäß Abs. 1 auszugehen ist. In die Bemessungsbasis sind einzurechnen:

1. der monatliche Ausbildungsbeitrag,
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrags nach Z 1),
3. eine allfällige Kinderzulage und
4. die Vergütungen, die auch während einer Freistellung gebührt hätten.

Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Freistellungsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchter Freistellungen gemäß Abs. 5 zum Freistellungsanspruch für zwölf Monate entspricht.

(7) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die Verwaltungspraktikantin oder der Verwaltungspraktikant ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder in ein Dienstverhältnis zum Land übernommen wird. § 110 Abs. 4 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes der Freistellungsanspruch tritt.

(8) Die Ersatzleistung nach den Abs. 5 und 6 gebührt den Erbinnen und Erben, wenn das Verwaltungspraktikum durch Tod der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten endet.

¹ Wortfolge „des vollen Gehaltes der Gehaltsstufe 2, Dienstklasse V, einer Beamtin oder eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 117

Beendigung des Verwaltungspraktikums

(1) Das Verwaltungspraktikum endet

1. durch Tod,
2. durch einverständliche Lösung,
3. durch vorzeitige Auflösung,
4. durch Zeitablauf,
5. durch schriftliche Erklärung der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten,

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

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

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

§ 118

Mutterschutzrecht für Verwaltungspraktikantinnen

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

13. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 119

Anwendungsbereich

Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Bedienstete gemäß § 2 Abs. 1, die in einer Kinderbetreuungseinrichtung als pädagogische Fachkräfte im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 12 des Burgenländischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes 2009 - Bgl. KBBG 2009, LGBl. Nr. 7/2009, verwendet werden.

§ 120

Dienstrecht für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

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

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

(3) Jede vom Land gemäß § 7 Abs. 4 Bgl. KBBG 2009 beigestellte pädagogische Fachkraft ist unmittelbar einer Kinderbetreuungseinrichtung oder mehreren Kinderbetreuungseinrichtungen eines öffentlichen oder privaten Rechtsträgers oder mehrerer öffentlicher oder privater Rechtsträger zuzuweisen. Bei Zuweisungen zu mehreren Kinderbetreuungseinrichtungen ist in der Zuweisungsverfügung festzulegen, welche von ihnen als Stammeinrichtung gilt. Die Stammeinrichtung gilt als Dienststelle im Sinne der dienst- und gebührenrechtlichen Bestimmungen. Auf die Änderung der Zuweisung (Versetzung) sind §§ 34 und 97 Abs. 1 anzuwenden.

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

14. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums

§ 121

Anwendungsbereich

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

(2) Soweit in diesem Abschnitt nichts Abweichendes geregelt ist, gelten für die Bediensteten gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des 1. bis 11. Abschnittes sowie des 16. bis 18. Abschnittes dieses Gesetzes mit Ausnahme von §§ 38 bis 47 und § 100a¹.

(3) §§ 48 bis 53 gelten mit der Maßgabe, dass

1. das Ausmaß der Herabsetzung der Lehrverpflichtung so zu vereinbaren ist, dass die verbleibende Unterrichtstätigkeit ganze Unterrichtsstunden umfasst; die verbleibende Lehrverpflichtung darf nicht unter 10 und muss unter 20 Werteinheiten liegen,

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

¹ Wortfolge "und § 100a" eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021).

§ 122

Ausmaß der Lehrverpflichtung

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

1. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I
(Anlage 4 Bgld. LVBG 2013) 0,955 Werteinheiten
2. für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe II
(Anlage 5 Bgld. LVBG 2013) 0,913 Werteinheiten

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

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

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

§ 123

Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit

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

§ 124

Einreihung in das Gehaltsschema

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

- (2) Im Dienstvertrag ist die Anzahl der Werteinheiten (Stunden)
1. der gesicherten Verwendung und
 2. der nicht gesicherten Verwendung getrennt festzulegen.
- (3) Bei Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern mit einer Gesamtverwendungsdauer im Ausmaß von weniger als fünf Jahren können die Stunden der nicht gesicherten Verwendung vom Dienstgeber ohne Zustimmung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers in Wegfall gebracht werden, wobei sich der Monatsbezug entsprechend ändert.
- (4) Als nicht gesicherte Verwendung gelten
1. eine Verwendung zur Vertretung einer konkret bestellten Person (konkret bestellter Personen) und
 2. eine sonstige Verwendung, die als solche aus wichtigen organisatorischen Gründen nur für einen von vornherein begrenzten Zeitraum vorgesehen ist.
- (5) Im Dienstvertrag ist anzugeben, für welche der im Abs. 2 angeführten Verwendungen das Dienstverhältnis eingegangen wird.
- (6) Eine Vertretung gemäß Abs. 4 Z 1 liegt vor, wenn die vertretene Person
1. zur Gänze abwesend oder deren Lehrverpflichtung herabgesetzt oder ermäßigt ist oder diese Person eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgl. MVKG ausübt oder
 2. einen Teil oder alle der ursprünglich für sie in Betracht gekommenen Stunden nicht unterrichtet, weil sie ihrerseits eine Vertretung nach Z 1 oder eine Vertretung übernommen hat, die durch einen solchen Vertretungsfall oder mehrere solcher Vertretungsfälle erforderlich geworden ist.
- (7) Im Fall des Abs. 4 Z 1 hat der Dienstvertrag den Namen der vertretenen Person (die Namen der vertretenen Personen) zu enthalten.
- (8) Das Monatsgehalt bestimmt sich durch § 79 in Verbindung mit der Anlage 2.

§ 125

Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer

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

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

§ 126

Besondere Dienstpflichten

- (1) Zusätzlich zu den in den §§ 13 bis 27 geregelten Dienstpflichten gelten für die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer die in den folgenden Absätzen festgelegten Dienstpflichten.
- (2) Jede Vertragslehrerin und jeder Vertragslehrer ist verpflichtet, an internen und öffentlichen Schulveranstaltungen mitzuwirken.
- (3) Jede Vertragslehrerin und jeder Vertragslehrer ist verpflichtet, an den Konferenzen des Lehrkörpers teilzunehmen und eine im dienstlichen Interesse gelegene Funktion zu übernehmen.
- (4) Die Erteilung von Privatunterricht an Schülerinnen oder Schüler oder an Studierende des Joseph Haydn-Konservatoriums stellt eine unzulässige Nebenbeschäftigung im Sinne des § 22 Abs. 4 dar.

§ 127

Besondere Vergütung für zeitliche Mehrdienstleistungen

- (1) Überschreitet die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer durch dauernde Unterrichtserteilung das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung gemäß § 122, so gebührt ihr oder ihm hierfür an Stelle einer Vergütung gemäß §§ 92 bis 95 eine besondere Vergütung gemäß Abs. 2. Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.
- (2) Die Vergütung beträgt für jede Unterrichtsstunde einer 20-stündigen Lehrverpflichtung, mit der das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung in der betreffenden Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) überschritten wird, 1,3% des Monatsgehalts der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers.
- (3) Fällt die betreffende Kalenderwoche in zwei Kalendermonate und stehen für diese Monate der Monatsbezug in unterschiedlicher Höhe zu, sind die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen in dem Ausmaß anteilig heranzuziehen, der den Anteilen der auf die beiden Monate entfallenden Teile der

Kalenderwoche entspricht.

(4) Die Vergütung gemäß Abs. 2 ist für die Tage einzustellen, an denen die Unterrichtserteilung an anderen Tagen als

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

abwesend ist, zur Gänze unterbleibt.

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

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

(7) Einer Vertragslehrerin oder einem Vertragslehrer, die oder der außerhalb ihrer oder seiner laut Diensterteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zur Vertretung einer vorübergehend an der Erfüllung ihrer lehramtlichen Pflichten gehinderten Vertragslehrerin oder eines solchen Vertragslehrers herangezogen wird, gebührt für jede Vertretungsstunde eine Vergütung. Diese Vergütung beträgt 40,50 Euro (Wert 2022)¹. Dieser Betrag erhöht sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht.

(8)² Auf eine Vertragslehrerin oder einen Vertragslehrer, deren oder dessen Lehrverpflichtung nach § 122 in Verbindung mit §§ 48 bis 53 herabgesetzt worden ist oder die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt, sind die Abs. 1 bis 7 mit der Abweichung anzuwenden, dass die herabgesetzte Lehrverpflichtung der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers als wöchentliche Lehrverpflichtung im Sinne des Abs. 1 gilt.

(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.

¹ Ausdruck "40,50 Euro (Wert 2022)" ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

² I.d.F. gem. Art 2 Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 128

Verwendungsbezeichnungen

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

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

§ 129

Ferien, Urlaub und Pflegefreistellung

(1) Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer dürfen sich, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung der Direktorin oder des Direktors, Abhaltung von Prüfungen und dergleichen) entgegenste-

hen, 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 Joseph Haydn-Konservatorium erfordern.

(3) Die Leiterin oder der Leiter des Joseph Haydn-Konservatoriums hat, wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten die persönliche Anwesenheit der Leiterin oder des Leiters im 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 Ferienurlaubes zur Dienstleistung zurückberufen werden. In diesem Fall ist ihr oder ihm, sobald es der Dienst gestattet, die Fortsetzung des Ferienurlaubes zu ermöglichen.

(5) Die §§ 58 bis 64, § 65 Abs. 1 und 2 (soweit er die Verhinderung des Urlaubsantritts betrifft) und § 109 sind auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer nicht anzuwenden. Soweit § 65 Abs. 2 die Unterbrechung des Erholungsurlaubes betrifft, ist er auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer mit der Abweichung anzuwenden, dass an die Stelle des Erholungsurlaubes die Schulferien treten.

(6) Bei der Anwendung des § 74 tritt an die Stelle des § 78 Abs. 2 ein Rückkehrrecht der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers an das Joseph Haydn-Konservatorium.

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

1. Die Pflegefreistellung ist in vollen Unterrichtsstunden zu verbrauchen.
2. Durch den Verbrauch a) der Pflegefreistellung nach § 69 Abs. 1 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 Wochenstunden, b) der Pflegefreistellung nach § 69 Abs. 4 dürfen je Schuljahr nicht mehr als 20 weitere Wochenstunden im Sinne des § 121 Abs. 2 Z 1 an Dienstleistung entfallen.
3. Diese Wochenstundenanzahl vermindert sich entsprechend, wenn die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer nicht vollbeschäftigt ist.
4. Bei der Anwendung des § 69 Abs. 6 erster Satz tritt an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr.
5. § 69 Abs. 6 zweiter Satz und Abs. 7 sind nicht anzuwenden.

§ 130

Sabbatical

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

§ 131

Kündigung

Bei Vertragslehrerinnen und Vertragslehrern mit einer Gesamtverwendungsdauer als Lehrkraft am Joseph Haydn-Konservatorium von weniger als fünf Jahren ist der Kündigungsgrund des § 107 Abs. 4 auch dann erfüllt, wenn die Vertragslehrerin oder der Vertragslehrer nicht mehr am Joseph Haydn-Konservatorium zumindest im Ausmaß seiner gesicherten Stunden beschäftigt werden kann. Ansonsten gilt die § 107 Abs. 3 enthaltene Kündigungsbeschränkung.

15. Abschnitt

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

§ 132

Anwendungsbereich

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

1. der 1. Abschnitt (Allgemeine Bestimmungen) mit Ausnahme von § 12 (Personalverzeichnis);

2. der 2. Abschnitt (Dienstpflichten) mit der Maßgabe, dass § 22 (Nebentätigkeit, Nebenbeschäftigung) mit der Ergänzung gemäß § 133 gilt;
 3. der 3. Abschnitt (Verwendung) mit Ausnahme von § 33 (Telearbeit);
 4. vom 4. Abschnitt (Arbeitszeit) § 48 (Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus beliebigem Anlass), § 49 (Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes), § 50 (Dienstleistung während der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit), § 51 (Änderung und vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit), § 52 (Pflegeteilzeit) und § 53 (Wiedereingliederungsteilzeit);
 5. der 5. Abschnitt (Allgemeine Rechte der Bediensteten), der 6. Abschnitt (Recht auf Erholungsurlaub), der 7. Abschnitt (Dienstfreistellungen), der 8. Abschnitt (Sonstige Urlaube) und der 9. Abschnitt (Recht auf Besoldung);
 - 6.¹ der 10. Abschnitt (Sonstige Vergütungen und Leistungen) mit Ausnahme von § 92 (Überstundenvergütung), § 93 (Sonn- und Feiertagsvergütung) und § 100a (Nachdienstvergütung) und
 7. der 11. Abschnitt (Ende des Dienstverhältnisses) und der 16. bis 18. Abschnitt.
- (2) § 48 Abs. 3 erster Satz gilt mit der Abweichung, dass die Herabsetzung der Wochendienstzeit nicht auf die Dauer eines Jahres oder Vielfachen eines Jahres, sondern auf beliebige Dauer, mindestens jedoch auf Dauer von drei Monaten vereinbart werden kann.
- (3) § 95 Abs. 3 gilt mit der Ergänzung, dass im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Entschädigung für die Rufbereitschaft in der Form von pauschalen Stundensätzen für Verwendungsgruppen festgelegt werden können.
- (4) Für Lehrerinnen und Lehrer an der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege können mittels Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen über den Verbrauch des Erholungsurlaubes vereinbart werden, soweit dies aufgrund der Besonderheiten des Schulbetriebes erforderlich ist.

¹ I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2021).

§ 133

Ergänzende Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigungen

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

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

wenn und insoweit dies der Dienstgeber schriftlich genehmigt.

§ 134

Anwendung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG)

Auf Bedienstete gemäß § 132 sind anstelle von § 37 (Begriffsbestimmungen), § 38 (Dienstplan), § 39 (Höchstgrenze der Arbeitszeit), § 40 (Ruhepausen), § 41 (Tägliche Ruhezeiten), § 42 (Wochenruhezeit), § 43 (Nachtarbeit), § 44 (Ausnahmen von Arbeitszeitbeschränkungen) und § 46 (Zeitliche Mehrdienstleistungen) die Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG) anzuwenden.

§ 135

Zeitliche Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagszulage, Nachdienstpauschale

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

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Überstundenvergütungen: ¹

in der Gehaltsstufe	Grundvergütung der Modellstellen	Grundvergütung der Modellstellen	Grundvergütung der Modellstellen
	Fachärztin/Facharzt, Oberärztin/Oberarzt mit Spezialgebiet, Erste/r Oberärztin/Oberarzt	Allgemeinmediziner/in	Ärztin/Arzt in Ausbildung zur/zum Fachärztin/Facharzt bzw. Allgemeinmediziner/in
	Euro (Werte 2022)	Euro (Werte 2022)	Euro (Werte 2022)
1	29,30	28,20	28,20
2	30,30	29,30	22,00
3	31,30	30,30	22,00
4	32,40	31,30	22,00
5	33,50	32,40	22,00
6	34,50	33,50	22,00
7	35,60	34,50	-
8	36,60	35,60	-
9	37,60	36,60	-
10	38,70	38,70	-
11	39,80	38,70	-

Bei Ärztinnen und Ärzten in Basisausbildung beträgt die Grundvergütung 20,90 Euro (Wert 2022)². Die Grundvergütungen erhöhen sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht.

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

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

(5) Bedienstete der Modellfunktionen „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ und „Ärztliche Leitung“ erhalten folgende pauschale Abgeltungen für zeitliche Mehrdienstleistungen pro Dienst:³

Zeitliche Mehrdienstleistungen	Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter	Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter
	Euro (Werte 2022)	Euro Euro (Werte 2022)
Für den durchgehenden Dienst von Montag bis Freitag jeweils von 22:00 bis 6:00 Uhr des folgenden Tages	530,50	616,80
Für den durchgehenden Dienst an Samstagen von 15:00 Uhr bis Sonntag 6:00 Uhr	851,10	986,70
Für den durchgehenden 24-stündigen Dienst an Sonn- und Feiertagen	1.060,60	1.233,50

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

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

jede Stunde einer solchen Dienstleistung folgende Sonn- und Feiertagszulage:⁵

Bedienstetengruppe	Stundensatz Euro (Werte 2022)
Bedienstete der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“ mit Ausnahme der Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter und Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter	7,80
Sonstige Bedienstete gemäß § 132 Abs. 1 mit Ausnahme der Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter und Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter	4,20

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

(7) Bediensteten gemäß § 132 Abs. 1 gebührt, mit Ausnahme der Bediensteten der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“, die zwischen 22:00 und 6:00 Uhr durchgehend mindestens 6 Stunden Dienst versehen, eine Nachtdienstpauschale in der Höhe von 61,40 (Wert 2022)⁶ Euro für jeden derartigen Dienst. Das Pauschale erhöht sich im selben Prozentsatz wie sich der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht.

(8)⁷ Bediensteten, die einer Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Rahmen des § 4 Abs. 4b und § 8 Abs. 1 letzter Satz KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997 i d F BGBl. I Nr. 15/2022 im jeweiligen Durchrechnungszeitraum fristgerecht zugestimmt haben und am Ende des definierten Durchrechnungszeitraums mehr als durchschnittlich 48 Stunden gearbeitet haben, gebührt ab der 49. bis zur 55. Stunde je Kalenderwoche in der festgelegten Wochenarbeitszeitbetrachtung ein Zuschlag in der Höhe von 44,- Euro pro Stunde.

¹ Tabelle gem. Abs. 2 i.d.F. der Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

² Ausdruck “20,90 Euro (Wert 2022)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

³ Tabelle gem. Abs. 5 i.d.F. der Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

⁴ Entf. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021).

⁵ Tabelle gem. Abs. 6 i.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

⁶ Ausdruck “61,40 Euro (Wert 2022)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

⁷ Angefügt gem. Art. 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 136

Erschwernisvergütung für bestimmte Tätigkeiten der Gesundheitsberufe

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

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

(2) Den mit einem Arbeitsplatz gemäß Abs. 1 betrauten Bediensteten gebührt zur Abgeltung der mit der Tätigkeit verbundenen besonderen Erschwernisse eine Erschwernisvergütung von monatlich 156,90 Euro (Wert 2022)¹ auf Basis eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses, die sich im selben Prozentsatz wie der Referenzbetrag gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001 erhöht. Dieser Betrag ist im Hinblick auf § 79 im Gehalt der Gehaltsbänder der Berufsfamilien gemäß Abs. 1 enthalten.

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 68 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes 1988 erfolgt die steuerliche Behandlung der Vergütung gemäß Abs. 2 dementsprechend.

¹ Ausdruck “156,90 Euro (Wert 2022)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

§ 136a¹

Marktzulage für Ärztinnen und Ärzte

(1) Im Gehaltsschema B2 gebührt den Bediensteten der Berufsfamilie „Ärztinnen bzw. Ärzte“ eine Marktzulage die durch das Gehaltsband der Modellfunktion und die Gehaltsstufe bestimmt wird.

(2) Die Marktzulage beträgt monatlich

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

- | | |
|--|---------|
| 1. in den Gehaltsbändern B2/14 bis B2/16 in allen Gehaltsstufen | € 500 |
| 2. im Gehaltsband B2/17 in allen Gehaltsstufen | |
| a) für die Modellfunktionen „Ausbildungsärztinnen und Ausbildungsärzte“
sowie „Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen und Fachärzten“ | € 500 |
| b) für die Modellfunktionen „Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmediziner“ | € 1.000 |
| 3. im Gehaltsband B2/18 in allen Gehaltsstufen | € 1.000 |
| 4. im Gehaltsband B2/19 in allen Gehaltsstufen | € 1.500 |
| 5. in Gehaltsbändern B2/20 bis B2/22 | |
| a) in den Gehaltsstufen 1 bis 3 | € 1.500 |
| b) in den Gehaltsstufen 4 bis 7 | € 1.600 |
| c) ab der Gehaltsstufe 8 | € 2.200 |
| 6. im Gehaltsband B2/23 | € 2.500 |
| 7. in den Gehaltsbändern B2/24 bis B2/25 | € 3.000 |
- (3) Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsbezug zu bemessen sind, ist die Marktzulage nur für die Sonderzahlung (§ 80) und die Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung (§ 88) zu berücksichtigen.
- (4) Bei der Ermittlung der Grundvergütung für die Bemessung einer Überstundenvergütung (§ 92), einer Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 93) oder einer Treueprämie (§ 103) ist die Marktzulage nicht zu berücksichtigen.
- (5) Die Marktzulage gemäß Abs. 1 gebührt nur bei einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 20 Wochenstunden. Abweichend davon gebührt die Marktzulage aliquot wenn ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG, auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes (§ 49), Pfl egeteilzeit (§ 52) und Wiedereingliederungsteilzeit (§ 53) besteht.

¹ Eingefügt gem. Art. 2 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

16. Abschnitt Optionsrecht

§ 137

Option durch Erklärung

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

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

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

(4) Zeiten der befristeten Dienstverhältnisse gemäß § 8 Abs. 4 Bgld. LVBG 2013 gelten als Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen gemäß § 8 Abs. 3. Befristete Sonderverträge oder sonderentgeltliche Regelungen im Sinne des § 83 Bgld. LVBG 2013 gelten als solche auf die Dauer der Befristung gemäß § 7 weiter. Wird nach Ende der Befristung der oder dem Bediensteten ein Arbeitsplatz gemäß § 28 zugewiesen, ist bei der Einstufung gemäß § 79 Abs. 1 bis 4 vorzugehen.

(5) Bei der Berechnung

1. der Fristen gemäß § 9 Abs. 2 und 3 für die Absolvierung der Grundausbildung sind die Zeiten gemäß § 9 Abs. 2 und 3 Bgld. LVBG 2013,
2. der Dauer des Dienstverhältnisses für Rechte gemäß § 10 sind die entsprechenden Zeiten als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
3. der Befristung der Betrauung mit Arbeitsplätzen gemäß § 28 Abs. 4 ist der abgelaufene Zeitraum einer befristeten Funktionsausübung gemäß § 34 Bgld. LVBG 2013,

4. der Höchstdauer der Dienstzuteilung gemäß § 35 Abs. 2 sind die Zeiten der Dienstzuteilung als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
5. der Gesamtdauer der Entsendung zu anderen Rechtsträgern gemäß § 36 Abs. 3 sind die Zeiten der Entsendung als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
6. der Gesamtdauer der Pflegezeit gemäß § 52 sind die Zeiten der Pflegezeit als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
7. der Höchstdauer der Pflegefreistellung im Kalenderjahr gemäß § 69 Abs. 3 und 4 sind die Zeiten der bisher gewährten Pflegefreistellung,
8. der Zeiten der Dienstfreistellung im Rahmen eines Sabbaticals gemäß § 72 ist die Zeit einer derartigen Dienstfreistellung als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
9. der Gesamthöchstdauer von Karenzurlauben gemäß § 74 Abs. 3 sind die Zeiten einschlägiger Karenzurlaube als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
10. der Gesamthöchstdauer des Karenzurlaubes zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder pflegebedürftiger Angehöriger gemäß § 76 Abs. 2 sind Zeiten derartiger Karenzurlaube als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
11. der Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen gemäß § 88 sind einschlägige Dienstverhinderungen als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter,
12. der einjährigen Dauer der Dienstverhinderung gemäß § 106 Abs. 3 sind die entsprechenden Dienstverhinderungen als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter und
13. des Ausbildungskostenrückersatzes gemäß § 111 sind die Ausbildungskosten als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter mitzuberechnen.

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

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

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

17. Abschnitt

Sonderbestimmungen für sonstige Organe

§ 138

Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

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

17a. Abschnitt¹

Verfall von Erholungsurlaub

§ 138a¹

Urlaubsverfall

Abweichend von § 64 tritt der Verfall von Erholungsurlaub, dessen Verbrauch aus den Gründen des § 61 bis 31. Dezember 2021 zulässig war, und der aus dienstlichen Gründen im Zusammenhang mit der COVID-19-Krisensituation nicht verbraucht werden konnte, erst mit 31. Dezember 2022 ein.

¹ Abschnitt mit dem § 138a eingefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

18. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 139

Automationsunterstützte Datenverarbeitung

(1) Der Dienstgeber ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der in § 2 Abs. 1 genannten Bediensteten und deren Angehörigen sowie von Personen, die sonst in einem vertraglichen Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zum Land stehen, automationsunterstützt zu verarbeiten.

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

§ 140

Verweisung auf andere Landesgesetze

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

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

§ 141

Verweisung auf Bundesgesetze und -verordnungen

- (1) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:
1. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 108/2022²,
 2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
 3. Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2022,
 4. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021,
 5. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2022,
 6. Arzneimittelgesetz - AMG, BGBl. Nr. 185/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 8/2022,
 7. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2022,
 8. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021,
 9. Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2022,
 10. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 199/2021,
 11. Betriebspensionengesetz - BPG, BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
 12. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 129/2022,
 13. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2021 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 161/2017,
 14. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2022,
 15. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2018,
 16. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes

- BGBI. I Nr. 135/2022,
17. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz - GuKG, BGBI. I Nr. 108/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 128/2022,
 18. Heeresentschädigungsgesetz - HEG, BGBI. I Nr. 162/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 100/2018,
 19. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG, BGBI. Nr. 8/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 15/2022,
 20. Kriegsofperversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBI. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 210/2021,
 21. Landesvertragslehrpersonenengesetz 1966 - LVG, BGBI. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 137/2022,
 22. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBI. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 137/2022,
 23. Medizinproduktegesetz 2021, BGBI. Nr. 122/2021, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 192/2021,
 24. Mietrechtsgesetz - MRG, BGBI. Nr. 520/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 59/2021,
 25. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBI. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 87/2022,
 26. Opferfürsorgegesetz, BGBI. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 210/2021,
 27. Schulpflichtgesetz 1985, BGBI. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 96/2022,
 28. Schulzeitgesetz 1985, BGBI. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 96/2022,
 29. Strafgesetzbuch - StGB, BGBI. Nr. 60/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 242/2021,
 30. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBI. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 243/2021,
 31. Strafrechtsgesetz 1968, BGBI. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 105/2019,
 32. Universitätsgesetz 2002 - UG, BGBI. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 177/2021,
 33. Unvereinbarkeit- und Transparenz-Gesetz (Unv-Transparenz-G), BGBI. Nr. 330/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 70/2021,
 34. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 - VVG, BGBI. Nr. 53/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 14/2022,
 35. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBI. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 102/2019,
 36. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBI. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 131/2021 und der Kundmachungen BGBI. I Nr. 169/2021 sowie BGBI. I Nr. 144/2022,
 37. Zustellgesetz - ZustG, BGBI. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 42/2020.
- (2) Soweit in diesem Gesetz auf Verordnungen des Bundes verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:
1. Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2006 - ÄAO 2006, BGBI. II Nr. 286/2006, in der Fassung der Verordnung BGBI. II Nr. 147/2015,
 2. Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015 - ÄAO 2015, BGBI. II Nr. 147/2015, in der Fassung der Verordnung BGBI. II Nr. 49/2022.

¹ I.d.F. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 (mit Wirksamkeit vom 28.10.2022).

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 101/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2024).

§ 142

Anwendung von Bundesvorschriften

Auf Bedienstete gemäß § 2 Abs. 1, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen oder zum Zivildienst zugewiesen werden, ist das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sinngemäß anzuwenden.

§ 143

Umsetzungshinweise

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989 S. 1,
2. Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 14 vom 20.01.1998 S. 9,
3. Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999 S. 43,
4. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003 S. 9,
5. Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23.01.2004 S. 44,
6. Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30.04.2004 S. 77,
7. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23,
8. Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl. Nr. L 155 vom 18.06.2009 S. 17,
9. Richtlinie 2010/18/EG zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl. Nr. L 68 vom 18.03.2010 S. 13,
10. Richtlinie 2011/51/EU zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG zur Erweiterung ihres Anwendungsbereichs auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ABl. Nr. L 132 vom 19.05.2011 S. 1,
11. Richtlinie 2011/95/EU über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 337 vom 20.12.2011 S. 9,
12. Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. Nr. L 343 vom 23.12.2011 S. 1,
13. Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates, ABl. Nr. L 335 vom 17.12.2011 S. 1, in der Fassung der Berichtigung, ABl. Nr. L 018 vom 21.01.2012 S. 7,
- 14.¹ Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019 S. 17,
- 15.² Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
- 16.² Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.

¹ Angefügt gem. Art. 4 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022.

² Angefügt gem. Art 2 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023.

§ 144¹

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(2) Das Inhaltsverzeichnis, § 33 Abs. 6, § 38 Abs. 4a, § 61 Abs. 3 und der 17a. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 33 Abs. 6 und der 17a. Abschnitt treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft. § 38 Abs. 4a und § 61 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit Ablauf des 30. April 2021 außer Kraft.

(3)² § 33 Abs. 6 und der 17a. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 treten mit 1.

Jänner 2021 in Kraft. § 33 Abs. 6 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft. Der 17a. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 sowie der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft. § 38 Abs. 4a und § 61 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 treten mit 1. Mai 2021 in Kraft und mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft.

(4)³ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2021 treten in Kraft:

1. § 99 Abs. 2, § 127 Abs. 7, § 135 Abs. 2, 5 bis 7, § 136 Abs. 2 sowie die Anlage 2 mit 1. Jänner 2021,
2. § 69 Abs. 4 Z 2, § 72 Abs. 6 Z 1, § 75 Abs. 1, 2 und 3 in der Fassung der Z 3, § 116 Abs. 5 bis 8 sowie § 141 Abs. 1 und 2 mit dem der Kundmachung folgenden Tag
3. § 75 Abs. 2 in der Fassung der Z 4, § 87 Abs. 5a und 5b mit 1. Jänner 2020

(5)⁴ § 91 Abs. 11 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 tritt rückwirkend mit 1. November 2021 in Kraft. Der 17a. Abschnitt sowie der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

(6)⁵ § 56 und § 143 Z 14 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(7)⁶ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022 treten in Kraft:

1. § 38 Abs. 4, § 46 Abs. 6 mit 1. Jänner 2020,
2. § 91 Abs. 1, § 100a und der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 121 Abs. 2, § 132 Abs. 1 mit 1. November 2021,
3. § 99 Abs. 2, § 127 Abs. 7, § 135 Abs. 2, 5 bis 7, § 136 Abs. 2 und die Anlage 2 mit 1. Jänner 2022,
4. § 141 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag,
5. § 45 Abs. 1a und 2 mit dem auf die Kundmachung folgenden Kalenderquartalsbeginn.

(8)⁷ Das Inhaltsverzeichnis und § 105a in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023 treten rückwirkend mit 1. Jänner 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

(9)⁸ § 116 Abs. 1 und die Anlage 2 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(10)⁹ Das Inhaltsverzeichnis, § 135 Abs. 7 und 8 und § 136a in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 treten rückwirkend mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(11)¹⁰ Das Inhaltsverzeichnis, § 28 Abs. 4, die Überschrift des § 30 und § 30 Abs. 1a in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(12)¹¹ Das Inhaltsverzeichnis, § 6 Abs. 1 bis 3, 7 bis 9, §§ 25, 33 Abs. 3a, § 49 Abs. 2, 3 und 6, § 52 Abs. 1, § 69 Abs. 1 und 9, §§ 78a, 92 Abs. 3, der 10a. Abschnitt samt Überschrift, § 107 Abs. 8 bis 10, § 109 Abs. 2a, § 127 Abs. 8 und § 143 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 treten mit der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfällt § 46 Abs. 5.

(13)¹² § 141 Abs. 1 und die Anlage 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 101/2023 treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.

¹ I.d.F. gem. Art. 30 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020

² Angefügt gem. Art. 23 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020

³ Angefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2021

⁴ Angefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021

⁵ Angefügt gem. Art. 4 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022.

⁶ Angefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2022.

⁷ Angefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023.

⁸ Angefügt gem. Art. 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023.

⁹ Angefügt gem. Art. 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023.

¹⁰ Angefügt gem. Art. 2 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023.

¹¹ Angefügt gem. Art. 2 Z 23. des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023.

¹² Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 101/2023.

Beschreibung Einreihungspläne

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

- (1) Dem Einreihungsplan für das Gehaltsschema B1 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:
1. Führung, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Führung VI
 - b. Führung V
 - c. Führung IV
 - d. Führung III
 - e. Führung II
 - f. Führung I
 2. Führung Gesubdheit, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Operative Führung im Krankenhaus
 - b. 2. Führungsebene KRAGES
 - c. 1. Führungsebene KRAGES
 3. Strategische Expertinnen bzw. Experten, bestehend aus der Modellfunktion
 - a. Strategische Expertinnen bzw. Experten
 4. Verwaltung/Administration, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Verwaltung/Administration Servicedienste
 - b. Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein
 - c. Verwaltung/Administration Sachbearbeitung
 - d. Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten
 - e. Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten
 5. Ärztliche Expertinnen bzw. Experten, bestehend aus der Modellfunktion
 - a. Ärztliche Expertinnen bzw. Experten
 6. Technik, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Technische Sachbearbeitung Allgemein
 - b. Technische Sachbearbeitung
 - c. Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten
 - d. Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten
 7. Infrastruktur, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Infrastruktur Assistenzdienst
 - b. Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter
 - c. Infrastruktur Anlagenbetreuung
 - d. Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter
 8. Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. IKT Support
 - b. IKT Systemadministration und Systembetrieb
 - c. IKT Systementwicklung
 - d. IKT Systemberatung
 9. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung
 - b. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten
 - c. Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten
 10. Pädagogik, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer
 - b. Pädagoginnen bzw. Pädagogen
 11. Sicherheit, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. CalltakerInnen

- b. DisponentInnen
 - c. Emergency Communication Nurse (ECN)
- (2) Dem Einreihungsplan für das Gehaltsschema B2 sind folgende Berufsfamilien und Modellfunktionen zugeordnet:
1. Ärztinnen bzw. Ärzte, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten
 - b. Fachärztinnen bzw. Fachärzte
 - c. Oberärztinnen bzw. Oberärzte
 - d. Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet
 - e. Erste Oberärztinnen bzw. Ärzte
 - f. Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte
 - g. Ärztliche Leitung
 - h. Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern
 - i. Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner
 - j. Basisausbildung
 - k. Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte
 2. Pflege, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Assistenzberufe der Pflege
 - b. Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege
 - c. Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege
 - d. Mittleres und Basales Pflegemanagement
 - e. Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten
 3. Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen, bestehend aus den Modellfunktionen
 - a. Medizinisch-Technischer Fachdienst
 - b. Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen
 - c. Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen
 - d. MTD Expertinnen bzw. Experten

SCHEMA B1

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

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

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

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

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

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Berufsfamilie Verwaltung/Administration		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B1/1 - B1/3	Verwaltung/Administration Servicedienste	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ umfasst die Ausführung von einfachen Routinearbeiten im Verwaltungsbereich.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Auftragscharakter und der Selbständigkeit.</p>
B1/4 - B1/6	Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich: Formularbearbeitung, Detailabklärungen, Inkasso, Erteilung von Routineauskünften usw.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Einsatzspektrum und dem Handlungsspielraum.</p>
B1/7 - B1/10	Verwaltung/Administration Sachbearbeitung	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ umfasst die Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen nach Musterabläufen, Richtlinien, Gesetzen innerhalb des Sachgebietes im Verwaltungsbereich. Abklärungen, standardisierte Analyse, Berichterstattung.</p> <p>Auch: Mitwirkung in angrenzenden Sachbereichen: umfassende Korrespondenz, Dispositionen inkl. dazu erforderlicher Abklärungen usw.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Komplexität der Sachbereiche und der Handlungskompetenz.</p>
B1/11 - B1/14	Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten	<p>Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ umfasst die abschließende Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen innerhalb des Aufgabengebietes. Erfordert umfassende, systematische Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen, auch die Fähigkeit zu analysieren und strukturiert zu recherchieren. Damit wird auch die Verantwortung über die Ausführungen und getroffenen Entscheide übernommen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Grad der Fachführung und der Komplexität des Fachbereichs.</p>

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

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

Berufsfamilie Technik		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B1/5 - B1/6	Technische Sachbearbeitung Allgemein	<p>Die Modellfunktion „Technischer Sachbearbeitung Allgemein“ umfasst die Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Sachgebietes in der Technik: Erstellung von Listen, Detailzeichnungen, Arbeitspapieren etc.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.</p>
B1/7 - B1/10	Technische Sachbearbeitung	<p>Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ umfasst die eigenständige, abschließende Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen innerhalb zugewiesener Sachgebiete. Analysen, Hinterfragung von Sachverhalten, auch in direktem Kontakt mit Dritten. Fertigung von standardisierten Berichten und technischen Dokumentationen. Das erfordert Kenntnisse der fachspezifischen Grundlagen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Abklärung, Information sowie Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern und der Entscheidungskompetenz.</p>
B1/11 - B1/14	Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten	<p>Die Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ umfasst die Bearbeitung von komplexen Problemstellungen, Planerstellung, Erstellen von Unterlagen, Projektierungsunterstützung. Die Ausführungen haben häufig Projektcharakter. Analysen, Prüfung von Sachverhalten, Entwicklung von Konzepten, Verfassung von Gutachten. Umfassende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Aufgabentiefe.</p>

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Berufsfamilie Technik		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B1/15 - B1/18	Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten	<p>Die Modellfunktion „Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ umfasst den Einsatz als Generalistin bzw. Generalist – umfassende konzeptionelle, hauptverantwortliche Bearbeitung von komplexen, oft auch kontroversiellen Problemstellungen. Inhaltliche Ausarbeitung von grundsätzlichen, strategischen Konzepten, Erstellung von Expertisen, Projektstudien, Masterplänen und Gutachten auf Expertenebene. Qualifizierte Ausbildung sowie tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgaben-/Projektcharakter und dem Einsatzspektrum/Lösungsprozess.</p>

Berufsfamilie Infrastruktur		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B1/1 - B1/5	Infrastruktur Assistenzdienst	<p>Die Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“ umfasst die Mithilfe bei handwerklichen Facharbeiten sowie teilweise selbstständige Ausführungen im handwerklichen Fachberuf.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Ausführungscharakter und der Belastungssituation.</p>
B1/6 - B1/8	Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter	<p>Die Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die üblicherweise den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre oder eines Fachausweises erfordern.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Professionalität.</p>
B1/8 - B1/10	Infrastruktur Anlagenbetreuung	<p>Die Modellfunktion „Infrastruktur Anlagenbetreuung“ umfasst das Betreuen von komplexen Anlagen, Maschinen, Geräten, die eingerichtet übernommen werden - auch Gebäude oder Gebäudeteile. Prozessüberwachung und -steuerung. Anlagenwartung bzw. Veranlassung. Erfordert technisches Interesse, üblicherweise verfügt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter über eine handwerkliche Lehrausbildung.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Anlagenkomplexität und dem Eingriffsniveau.</p>
B1/9 - B1/11	Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter	<p>Die Modellfunktion „Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ umfasst die selbstständige Ausführung von handwerklichen Facharbeiten, die üblicherweise den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre (> 3 Jahre) und Zusatzausbildung (Meisterprüfung 600 Stunden) erfordern, sowie zusätzliche organisatorische Aufgaben (Organisation, Koordination, Disposition), in anspruchsvoller Situation Führung von Teams.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Planungscharakter und der Fachführung.</p>

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Berufsfamilie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B1/7 - B1/8	IKT Support	<p>Die Modellfunktion „IKT Support“ umfasst die Help-Desk-Unterstützung der IT-Benutzerinnen und IT-Benutzer. Installation von Programmen, Einrichten von PC's. Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen nach Musterabläufen, (genauen) Richtlinien innerhalb des Aufgabengebietes. Inkl. dazu erforderlicher Erörterungen und Abklärungen mit Benutzerinnen und Benutzern (Anwendertipps) usw.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.</p>
B1/9 - B1/11	IKT Systemadministration und Systembetrieb	<p>Die Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ umfasst die Installation, Konfigurierung, Betreuung und Aktualisierung der IKT- Systeme. <u>Oder</u>: Organisation und Betrieb von vernetzten Informationssystemen entsprechend des definierten Service Level.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und der Komplexität der Systeme.</p>
B1/12 - B1/15	IKT Systementwicklung	<p>Die Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ umfasst die Analyse betrieblicher Abläufe. Entwicklung, Implementierung und Customizing von IT-Systemen: überwiegend in Projektarbeit ⁽¹⁾. In anspruchsvoller Situation auch Entwicklung innovativer Lösungen. Eigenverantwortliche Bearbeitung von umfassenden und komplexen Problemstellungen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Innovationsgrad/Integrationsgrad und dem IT-Projekteinsatz.</p> <p>⁽¹⁾ Projektleitung, Projektarbeit nicht im Sinne der Erlasslage.</p>
B1/16 - B1/18	IKT Systemberatung	<p>Die Modellfunktion „IKT Systemberatung“ umfasst die Entwicklung von Konzepten und Vorgaben, in anspruchsvoller Situation auch für die langfristige strategische Ausrichtung der IKT. Verantwortung für gesamte Umsetzung (inhaltlich, technisch, organisatorisch, usw.). Implementierung; großteils Projektarbeit.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Integrationsgrad und dem Innovationsgrad.</p>

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

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

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

Berufsfamilie Sicherheit		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B1/6	CalltakerInnen	<p>Die Modellfunktion „CalltakerInnen" umfasst die Entgegennahme von Anrufen aller Art und die Herstellung des Erstkontakts mit dem Anrufer. Es werden nach vorgegebenen Mustern Daten erhoben und erste Maßnahmen eingeleitet.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
B1/9	DisponentInnen	<p>Die Modellfunktion "DisponentInnen" umfasst zusätzlich zu den Agenden der CalltakerInnen die Veranlassung, Lenkung und Koordination der erforderlichen Einsatzkräfte von Rettungsdiensten und Feuerwehren sowie Einsatzmaßnahmen nach Eingang von telefonischen Notrufen oder technischen Notrufen.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
B1/9	Emergency Communication Nurse (ECN)	<p>Die Modellfunktion „Emergency Communication Nurse“ umfasst die telefonische Gesundheitsberatung und die Unterstützung des Leitbetriebes</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Berufsfamilie Ärztinnen bzw. Ärzte		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B2/13 - B2/17	Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten	<p>Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten in einer Fachdisziplin. Grundlage der Ausbildung ist die Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2006.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.</p>
B2/19	Fachärztinnen bzw. Fachärzte	<p>Die Modellfunktion „Fachärztinnen bzw. Fachärzte“ umfasst fertig ausgebildete Fachärztinnen bzw. Fachärzte, die zur selbständigen Ausübung der im Ausbildungskatalog der Fachdisziplin vorgesehenen Tätigkeiten berechtigt sind. Unterweisung von Ärztinnen bzw. Ärzten in der Ausbildung. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
B2/20	Oberärztinnen bzw. Oberärzte	<p>Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ umfasst den umfassenden Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin inkl. Ausführung komplexer oft auch kontroversieller Aufgabenstellungen, Übernahme anspruchsvoller Zusatzaufgaben und Fachliche Führung, Kontrolle/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
B2/21	Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet	<p>Medizinisches Spezialgebiet:</p> <p>Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet“ umfasst den umfassenden Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin, herausragende klinische Expertise in einem bestimmten Bereich des Fachgebietes. Erstellung von Expertisen zu komplexen, oft auch kontroversiellen Aufgabenstellungen. Innovative/konzeptionelle Aufgaben, wie Einführung neuer Methoden und Verfahren, Entwicklung von Standards und Prozeduren. Steuerung und Optimierung von Kernprozessen in der Fachdisziplin. Fachliche Führung von Teams, Kontrolle/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen.</p> <p>Spezialgebiet Ausbildung:</p> <p>Umfassender Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin. Umfassende Koordination und Durchführung der Ausbildung für das Klinisch-Praktische Jahr, der Ausbildung für Ärztinnen bzw. Ärzte in der Basisausbildung und der Ausbildung der Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte. Weiterentwicklung umfassender Ausbildungskonzepte. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Berufsfamilie Ärztinnen bzw. Ärzte		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B2/22	Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte	Die Modellfunktion „Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ umfasst den Einsatz im Management und die Steuerung und wirtschaftliche Führung des Bereiches. Vertretung der Abteilungsleiterin oder des Abteilungsleiters. Umfassender Einsatz in der medizinischen Fachdisziplin. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/23 - B2/24	Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte	Die Modellfunktion „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ umfasst die strategische Ausrichtung und Führung der Abteilung, Steuerung und Optimierung sämtlicher Prozesse der Abteilung, systemrelevante Leistungen für die KRAGES, Entwicklung von Gesundheitskonzepten für die Fachdisziplin. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten.
B2/25	Ärztliche Leitung	Die Modellfunktion „Ärztliche Leitung“ beinhaltet Ärztliche Direktorinnen bzw. Ärztliche Direktoren einer Krankenanstalt. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.
B2/13 - B2/15	Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner	Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner. Grundlage der Ausbildung ist die Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2006. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.
B2/17 - B2/18	Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner	Die Modellfunktion „Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner. Ausführung der Tätigkeiten als Stations- oder Ambulanzärztin bzw. Stations- oder Ambulanzarzt. In anspruchsvoller Situation Übernahme spezifischer Aufgaben bei der Organisation und Steuerung der Station. Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.
B2/13	Basisausbildung	Basisausbildung Die Modellfunktion „Basisausbildung“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in der Basisausbildung. Grundlage der Ausbildung ist die Ärztinnen-/Ärzte- Ausbildungsordnung 2015. Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Berufsfamilie Ärztinnen bzw. Ärzte		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B2/14 - B2/17	Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte	<p>Die Modellfunktion „Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte“ umfasst Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zur Allgemeinmedizinerin bzw. Allgemeinmediziner oder Ärztinnen bzw. Ärzte zur Fachärztin bzw. zum Facharzt. Grundlage der Ausbildung ist die Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.</p>

Berufsfamilie Pflege		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B2/14	Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten	<p>Die Modellfunktion „Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten“ umfasst die Erarbeitung von Konzeptionen zur Entwicklung der Pflegequalität sowie zur Steuerung eines qualitätsorientierten und wirtschaftlichen Pflegeprozesses. Analyse von komplexen Pflegesituationen, eigenverantwortliche Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Verbesserung des Pflegeprozesses, Unterstützung der Pflegeleitung bei komplexen Problemstellungen, Durchführung von Fortbildungen und bedside-teaching in komplexen Versorgungssituationen für das Pflegepersonal.</p> <p>Voraussetzung ist ein konsekutiver Masterabschluss der Pflegewissenschaft oder ein fachspezifisches Äquivalent sowie umfassende Berufserfahrung in der Pflege.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
B2/11 - B2/14	Mittleres und Basales Pflegemanagement	<p>Die Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ umfasst die operative Leitung und wirtschaftliche Führung einer Station (Bettenstation, Ambulanz, OP-Bereich, Intensivstation, spezifische Funktionseinheit, ...). Sicherstellung effizienter Abläufe (Prozesse) und der Pflegequalität auf der Station. Optimierung der Schnittstellen zu anderen Organisationsbereichen.</p> <p>Voraussetzung ist der Abschluss bzw. die Bereitschaft zum Abschluss „Basales und mittleres Pflegemanagement“.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der direkten Führungsspanne.</p>
B2/11 - B2/12	Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege	<p>Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege“ umfasst die Lehrtätigkeit an den Krankenpflegeschulen. Eigenverantwortliche Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Unterrichts, von angeleiteten Praktika, von Simulationen und Diplomprüfungen. Klassenvorstandsfunktion, Mitwirkung bei der Modulplanung und Mitarbeit bei Projekten. Mentorinnentätigkeit bzw. Mentorentätigkeit bei neuen Lehrpersonen und Studentinnen bzw. Studenten. In anspruchsvoller Situation zusätzlich Koordinations- und Steuerungsaufgaben sowie fachliche Führung von Kolleginnen bzw. Kollegen.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.</p>

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Berufsfamilie Pflege		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B2/9 - B2/11	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege	<p>Die Modellfunktion „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ umfasst den Einsatz als qualifizierte Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im gehobenen Dienst für Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege Gesundheits- und Krankenpflege im Bereich der pflegerischen Kernkompetenz, Kompetenz bei medizinischer Diagnostik und Therapie und Kompetenz im multiprofessionellen Versorgungsteam.</p> <p>Oder:</p> <p>Einsatz als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege in einem Spezialbereich wie OP-, Intensiv- bzw. Anästhesiebereich. Voraussetzung ist eine Sonderausbildung bzw. ein Universitätslehrgang für OP-, Intensiv- bzw. Anästhesiepflege (Spezialisierung gemäß GuKG).</p> <p>Oder:</p> <p>Erarbeitung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Standards und Vorschriften der Krankenhaushygiene. Beratung und Betreuung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Fragen der Hygiene, Überwachung der Einhaltung der Vorschriften.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der Wirkungsbreite.</p>
B2/4 - B2/7	Assistenzberufe der Pflege	<p>Die Modellfunktion „Assistenzberufe der Pflege“ umfasst die Unterstützung des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege sowie von Ärztinnen bzw. Ärzten bei der Patientinnen- bzw. Patientenbetreuung. Durchführung der im Rahmen des Pflegeprozesses bzw. der im Rahmen der medizinischen Diagnostik und Therapie delegierten oder weiterdelegierten Aufgaben. Beobachtung der Patientinnen und Patienten, soziale Kontaktpflege mit Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen. Versorgungsaufgaben wie Botengänge, Begleitung der Patientinnen bzw. Patienten bei Untersuchungen. Patientinnen- bzw. Patiententransport.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabengebiet.</p>

Berufsfamilie Medizinisch Technischer Dienst/Hebammen		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B2/14	MTD Expertinnen bzw. Experten	<p>Die Modellfunktion „MTD Expertinnen bzw. Experten“ umfasst die Erarbeitung von Konzeptionen zur Entwicklung der Qualität im MTD, sowie zur Steuerung qualitätsorientierter und wirtschaftlicher Prozesse im MTD. Analyse von komplexen Situationen im MTD, eigenverantwortliche Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Verbesserung der Prozesse im MTD. Unterstützung der Führungskräfte des MTD's bei komplexen Problemstellungen.</p> <p>Voraussetzung ist ein Masterabschluss und umfassende Erfahrung im MTD.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>
B2/12 - B2/14	Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen	<p>Die Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch- Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ umfasst die Führung und Anleitung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern. Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen im Kompetenzrahmen der jeweiligen Berufsrechte, methodisch-fachliche Tätigkeiten im Rahmen des Analyseprozesses, funktionsdiagnostische Untersuchungen, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitentilnahme.</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.</p>
B2/10 - B2/12	Gehobener Medizinisch- Technischer Dienst/Hebammen	<p>Die Modellfunktion „Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen“ umfasst folgende Definitionen:</p> <p>Gehobener MTD:</p> <p>Eigenverantwortliche Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen im Kompetenzrahmen, Befundungen und Behandlungen nach ärztlicher Anordnung, Laborauswertungen, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitentilnahme.</p> <p>Hebammen:</p> <p>Geburtsvorbereitung, Vorsorgeuntersuchung der werdenden Mütter, Erstuntersuchung, Leiten eines Geburtsprozesses, Beurteilung der Situation (pathologische Zustände und Verläufe erkennen; Maßnahmen treffen).</p> <p>Unterschiede in der Differenzierung der einzelnen Modellstellen innerhalb dieser Modellfunktion ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.</p>

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Berufsfamilie Medizinisch Technischer Dienst/Hebammen		
Gehaltsband	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
B2/8	Medizinisch-Technischer Fachdienst	<p>Die Modellfunktion „Medizinisch-Technischer Fachdienst“ umfasst die Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen, Befundungen und Behandlungen im Kompetenzrahmen. Laborauswertung, Vorsorge, Therapie, Beratung, Dokumentation, Administration, Teambesprechungen, Besprechungen (Abteilung, Dienst), Fachbesprechungen, Visitenteilnahme unter Anleitung und Aufsicht von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern des Gehobenen Medizinisch-Technischen Dienstes.</p> <p>Voraussetzung ist Fachausbildung.</p> <p>Diese Modellfunktion beinhaltet nur eine Modellstelle.</p>

Anlage 2

(zu § 79) i.d.F. gem. Art. 2 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 mit Wirksamkeit vom 1.1.2023.

Gehaltsschema B1

Gehaltsstufe	B1/1	B1/2	B1/3	B1/4	B1/5	B1/6	B1/7
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	2.862,70	2.862,70	2.862,70	2.862,70	2.890,90	2.924,30	2.980,70
2	2.862,70	2.915,00	2.915,00	2.915,00	2.942,00	3.002,60	3.060,00
3	2.862,70	2.915,00	2.967,10	2.967,10	2.994,30	3.055,80	3.114,20
4	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.045,40	3.107,90	3.167,50
5	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.160,20	3.220,70
6	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.273,80
7	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
8	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
9	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
10	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
11	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00

Gehaltsstufe	B1/8	B1/9	B1/10	B1/11	B1/12	B1/13	B1/14
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	3.090,20	3.216,40	3.336,50	3.518,00	3.724,60	3.985,40	4.245,20
2	3.173,70	3.304,20	3.427,30	3.615,10	3.826,90	4.095,00	4.364,20
3	3.230,00	3.362,60	3.488,80	3.678,70	3.895,80	4.169,10	4.442,50
4	3.285,30	3.421,00	3.549,40	3.743,40	3.963,50	4.242,20	4.521,80
5	3.340,70	3.479,40	3.609,80	3.807,00	4.032,40	4.316,20	4.600,10
6	3.396,90	3.536,80	3.670,30	3.871,70	4.100,20	4.389,20	4.679,40
7	3.452,30	3.595,20	3.730,90	3.935,40	4.169,10	4.463,40	4.757,60
8	3.452,30	3.624,40	3.791,40	4.000,10	4.236,90	4.536,40	4.836,90
9	3.452,30	3.624,40	3.791,40	4.000,10	4.271,40	4.610,50	4.915,10
10	3.452,30	3.624,40	3.791,40	4.000,10	4.271,40	4.610,50	4.954,80
11	3.452,30	3.624,40	3.791,40	4.000,10	4.271,40	4.610,50	4.954,80

Gehaltsstufe	B1/15	B1/16	B1/17	B1/18	B1/19	B1/20	B1/21
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	4.525,90	4.806,60	5.109,20	5.429,60	5.780,20	6.154,80	6.550,20
2	4.652,20	4.942,30	5.253,20	5.582,90	5.998,20	6.388,40	6.799,50
3	4.736,80	5.032,00	5.349,20	5.736,40	6.163,10	6.563,80	7.050,00
4	4.821,20	5.121,70	5.446,20	5.839,60	6.272,60	6.739,10	7.236,70
5	4.905,70	5.212,60	5.542,30	5.941,90	6.382,20	6.855,90	7.361,90
6	4.990,30	5.302,20	5.638,20	6.044,10	6.490,70	6.973,90	7.487,20
7	5.073,80	5.392,00	5.734,20	6.146,40	6.600,30	7.090,70	7.611,30
8	5.158,20	5.481,70	5.830,30	6.248,70	6.709,80	7.207,50	7.736,60
9	5.242,80	5.572,50	5.926,20	6.351,90	6.819,40	7.324,40	7.861,80
10	5.327,30	5.662,20	6.022,20	6.454,20	6.928,90	7.441,30	7.985,90
11	5.327,30	5.707,20	6.118,20	6.556,50	7.038,50	7.558,10	8.111,20

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Gehaltsstufe	B1/22	B1/23	B1/24	B1/25	B1/26
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	6.981,20	7.446,50	7.944,10	8.489,90	9.125,40
2	7.248,30	7.731,30	8.326,00	8.898,90	9.565,70
3	7.515,40	8.017,30	8.631,80	9.225,40	9.918,30
4	7.714,70	8.231,10	8.861,40	9.553,10	10.271,00
5	7.914,90	8.445,00	9.089,90	9.798,30	10.623,70
6	8.048,50	8.660,00	9.319,50	10.044,50	10.888,70
7	8.182,00	8.802,90	9.471,80	10.208,40	11.065,00
8	8.315,60	8.944,80	9.625,10	10.371,20	11.241,40
9	8.449,20	9.087,70	9.777,40	10.534,90	11.417,70
10	8.582,70	9.230,70	9.930,80	10.698,80	11.594,10
11	8.716,30	9.373,70	10.083,20	10.862,60	11.770,40

Gehaltsschema B2

Gehaltsstufe	B2/1	B2/2	B2/3	B2/4	B2/5	B2/6	B2/7
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	2.862,70	2.862,70	2.862,70	2.862,70	2.890,90	2.924,30	2.980,70
2	2.862,70	2.915,00	2.915,00	2.915,00	2.942,00	3.002,60	3.060,00
3	2.862,70	2.915,00	2.967,10	2.967,10	2.994,30	3.055,80	3.114,20
4	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.045,40	3.107,90	3.167,50
5	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.160,20	3.220,70
6	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.273,80
7	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
8	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
9	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
10	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00
11	2.862,70	2.915,00	2.967,10	3.019,30	3.097,50	3.186,20	3.301,00

Gehaltsstufe	B2/8	B2/9	B2/10	B2/11	B2/12	B2/13	B2/14
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	3.090,20	3.222,70	3.441,90	3.723,60	3.973,00	4.273,40	4.563,60
2	3.173,70	3.310,30	3.535,80	3.825,80	4.083,60	4.392,40	4.691,80
3	3.230,00	3.368,90	3.598,30	3.894,70	4.156,60	4.471,70	4.776,40
4	3.285,30	3.427,30	3.661,00	3.962,50	4.229,60	4.551,00	4.861,90
5	3.340,70	3.484,70	3.723,60	4.031,40	4.302,60	4.630,30	4.946,50
6	3.396,90	3.543,10	3.787,30	4.099,20	4.376,80	4.709,60	5.032,00
7	3.452,30	3.601,50	3.849,80	4.168,10	4.449,80	4.788,90	5.117,60
8	3.452,30	3.659,90	3.912,40	4.235,90	4.522,80	4.868,20	5.202,10
9	3.452,30	3.718,30	3.975,10	4.304,80	4.596,90	4.947,50	5.287,60
10	3.452,30	3.747,60	4.037,70	4.372,60	4.669,90	5.026,80	5.372,20
11	3.452,30	3.747,60	4.037,70	4.372,60	4.706,40	5.066,40	5.457,70

LANDESBEDIENSTETENGESETZ 2020

Gehaltsstufe	B2/15	B2/16	B2/17	B2/18	B2/19	B2/20	B2/21
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	4.913,10	5.300,20	5.765,60	6.224,60	6.742,10	7.177,30	7.634,30
2	5.050,80	5.450,40	5.929,30	6.461,50	6.999,90	7.452,70	7.927,50
3	5.143,60	5.599,70	6.093,20	6.638,90	7.192,90	7.658,30	8.220,70
4	5.235,50	5.699,90	6.202,70	6.757,90	7.321,30	7.864,80	8.440,80
5	5.327,30	5.799,90	6.311,20	6.875,70	7.450,70	8.002,70	8.587,00
6	5.420,20	5.899,10	6.420,80	6.994,60	7.579,00	8.139,40	8.734,00
7	5.511,90	5.999,30	6.529,30	7.112,60	7.708,40	8.277,10	8.880,10
8	5.603,80	6.099,40	6.638,90	7.231,50	7.836,70	8.414,80	9.027,30
9	5.695,60	6.199,60	6.748,40	7.349,50	7.965,00	8.552,50	9.173,30
10	5.788,50	6.298,70	6.856,90	7.468,40	8.094,40	8.689,20	9.320,50
11	5.880,40	6.398,90	6.966,60	7.586,30	8.222,80	8.826,90	9.466,50

Gehaltsstufe	B2/22	B2/23	B2/24	B2/25	B2/26
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
1	8.121,60	8.641,20	9.154,60	9.701,30	10.234,50
2	8.434,60	8.975,10	9.596,90	10.170,80	10.730,10
3	8.747,60	9.307,90	9.951,70	10.546,50	11.127,70
4	8.981,40	9.558,40	10.216,70	10.922,10	11.525,20
5	9.216,10	9.808,80	10.482,80	11.203,80	11.921,70
6	9.372,60	10.058,10	10.747,80	11.486,60	12.220,10
7	9.529,20	10.225,00	10.925,30	11.674,40	12.418,30
8	9.685,60	10.392,10	11.101,50	11.862,20	12.616,60
9	9.841,10	10.558,00	11.279,00	12.050,00	12.814,80
10	9.997,60	10.724,90	11.455,20	12.237,80	13.014,10
11	10.154,20	10.891,80	11.632,70	12.425,60	13.212,40

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG (2215/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 17. Dezember 2019, mit welcher die einzelnen Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen festgelegt und einem Gehaltsschema und Gehaltsband zugeordnet werden (Modellstellen-Verordnung), LGBl. Nr. 103/2019

Auf Grund des § 28 Abs. 2 des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020 - Bgld. LBedG 2020, LGBl. Nr. 95/2019, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Für die Festlegung der Modellstellen innerhalb der Modellfunktionen sind die im 2. bis 3. Abschnitt dargestellten Differenzierungskriterien und Anforderungsstufen maßgeblich, weiters werden die Modellstellen jeweils einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zugeordnet.

2. Abschnitt Schema B1

§ 2

Führung I

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung I“ ergeben sich aus der Wirkungsreichweite.

(2) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsreichweite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Gestaltung der Strategie für die eigene Gruppe oder Landesamtsdirektor-Stellvertreter.
2. Stufe 2: Gestaltung der Strategie für die eigene Gruppe mit Landesamtsdirektor-Stellvertreter.
3. Stufe 3: Gestaltung der Strategie für die Gesamtorganisation.

(3) Die Modellfunktion „Führung I“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE_I1/3	Wirkungsreichweite Stufe 1	B1/24
FUE_I2/3	Wirkungsreichweite Stufe 2	B1/25
FUE_I3/3	Wirkungsreichweite Stufe 3	B1/26

§ 3

Führung II

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung II“ ergeben sich aus der Wirkungsreichweite.

(2) Die Anforderungsstufen der Wirkungsreichweite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Aktivitäten mit innovativem und konzeptionellem Charakter.
2. Stufe 2: Aktivitäten in der grundsätzlichen Konzeption und Strategie.

(3) Die Modellfunktion „Führung II“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE_III1/2	Wirkungsreichweite Stufe 1	B1/22
FUE_II2/2	Wirkungsreichweite Stufe 2	B1/23

§ 4

Führung III

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung III“ ergeben sich aus der Führungskompetenz.

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

(2) Die Anforderungsstufen der Führungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Führung von Führungskräften und/oder Expertinnen bzw. Experten.
2. Stufe 2: Führung von mehreren Führungsebenen.

(3) Die Modellfunktion „Führung III“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE_III1/2	Führungskompetenz Stufe 1	B1/19
FUE_III2/2	Führungskompetenz Stufe 2	B1/20

§ 5

Führung IV

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung IV“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Entscheidungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Entscheidungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach groben Richtlinien und Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen.

(3) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Vernetzter Fachbereich mit mehreren administrativen und fachlichen Schwerpunkten.
2. Stufe 2: Vernetzter Fachbereich mit fachbereichsübergreifenden Aktivitäten.

(4) Die Modellfunktion „Führung IV“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen den in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE_IV1/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/15
FUE_IV2a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/16
FUE_IV2b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/16
FUE_IV3/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/17
FUE_IV4/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2 sowie die Erfüllung der in Abs. 5 genannten Voraussetzungen	B1/18

(5) Bei der direkten Führung von mehr als 25 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern verbessert sich die Einreihung um ein Gehaltsband, jedoch kann höchstens Gehaltsband B1/18 erreicht werden.

§ 6

Führung V

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung V“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und der Handlungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Handlungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Ermessensentscheide, genaue Richtlinien, Schema.
2. Stufe 2: Entscheide bei individuellen Planungen, Dispositionen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Gleichartige Sachbereiche.
2. Stufe 2: Mehrere, verschiedene Sachbereiche.

(4) Die Modellfunktion „Führung V“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE_V1/3	Handlungskompetenz Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/11
FUE_V2a/3	Handlungskompetenz Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/12
FUE_V2b/3	Handlungskompetenz Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/12
FUE_V3/3	Handlungskompetenz Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/13

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

§ 7

Führung VI

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Führung VI“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich und dem Umfang der Führungsverantwortung.

(2) Die Anforderungsstufen für den Umfang der Führungsverantwortung sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erstellen von Aufgaben für das Team.
2. Stufe 2: Erstellen von Aufgaben für das Team, auch Beurteilungen und Orientierungsgespräche.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Eingeschränkter Aufgabenbereich, in einem Sachgebiet.
2. Stufe 2: Eingeschränkter Aufgabenbereich, in mehreren Sachgebieten.

(4) Die Modellfunktion „Führung VI“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FUE_VII/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/7
FUE_VI2a/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/8
FUE_VI2b/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 1	B1/8
FUE_VI3/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2	B1/9
FUE_VI4/4	Umfang der Führungsverantwortung Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2 sowie die direkte Führung von mehr als vier Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter	B1/10

§ 8

1. Führungsebene KRAGES

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „1. Führungsebene KRAGES“ ergeben sich aus der Führungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Führungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 1. Führungsebene eines Krankenhauses mit bis zu 300 Gesamtmitarbeiteranzahl.
2. Stufe 2: 1. Führungsebene eines Krankenhauses mit mehr als 300 und weniger als 900 Gesamtmitarbeiteranzahl oder Stabstellenleitung der Geschäftsführung inkl. Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterführung.
3. Stufe 3: 1. Führungsebene eines Krankenhauses mit mehr als 900 Gesamtmitarbeiteranzahl.
4. Stufe 4: Bereichsleitungen der Direktion - erweitertes Führungsteam der Geschäftsführung mit bis zu fünf Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern im Bereich.
5. Stufe 5: Bereichsleitungen der Direktion - erweitertes Führungsteam der Geschäftsführung mit mehr als fünf Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern im Bereich.

(3) Die Modellfunktion „1. Führungsebene KRAGES“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FKRA_I1/5	Führungskompetenz Stufe 1	B1/19
FKRA_I2/5	Führungskompetenz Stufe 2	B1/20
FKRA_I3/5	Führungskompetenz Stufe 3	B1/21
FKRA_I4/5	Führungskompetenz Stufe 4	B1/22
FKRA_I5/5	Führungskompetenz Stufe 5	B1/23

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

§ 9

2. Führungsebene KRAGES

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „2. Führungsebene KRAGES“ ergeben sich aus der Führungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Führungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 2. Führungsebene in den Krankenhäusern und Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterführung.
2. Stufe 2: 2. Führungsebene in den Krankenhäusern und zusätzliche außerordentliche über den zugewiesenen Bereich hinausgehende Tätigkeiten im Auftrag der 1. Führungsebene.
3. Stufe 3: Leitung eines Fachbereichs in der Direktion mit weniger als drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und übergeordnete unternehmensweite fachliche Führung der dezentralen Organisationseinheiten.
4. Stufe 4: Leitung eines Fachbereichs in der Direktion mit mindestens drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und übergeordnete unternehmensweite fachliche Führung der dezentralen Organisationseinheiten.

(3) Die Modellfunktion „2. Führungsebene KRAGES“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
FKRA_III/4	Führungskompetenz Stufe 1	B1/15
FKRA_II2/4	Führungskompetenz Stufe 2	B1/16
FKRA_II3/4	Führungskompetenz Stufe 3	B1/17
FKRA_II4/4	Führungskompetenz Stufe 4	B1/18

§ 10

Operative Führung im Krankenhaus

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Operative Führung im Krankenhaus“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Entscheidungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Entscheidungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Bearbeitung fachspezifischer Aufträge nach groben Richtlinien und Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Bearbeitung fachspezifischer Aufträge nach konkreten Zielen.

(3) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Fachbereich mit mehreren administrativen und fachlichen Schwerpunkten.
2. Stufe 2: Fachbereich mit fachbereichsübergreifenden Aktivitäten.

(4) Die Modellfunktion „Operative Führung im Krankenhaus“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
OFKRA1/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/9
OFKRA2a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/10
OFKRA2b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/10
OFKRA3/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/11
OFKRA4/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2 sowie die direkte Führung von mehr als 25 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern	B1/12

§ 11

Strategische Expertinnen bzw. Experten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Strategische Expertinnen bzw. Experten“ ergeben sich aus der Selbstständigkeit.

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

(2) Die Anforderungsstufen für die Selbstständigkeit sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erarbeitung von Strategien mit hohem innovativen Anteil für die Gesamtorganisation in einem Fachgebiet.
2. Stufe 2: Erarbeitung von Strategien mit hohem innovativen Anteil für die Gesamtorganisation in mehreren Fachgebieten.

(3) Die Modellfunktion „Strategische Expertinnen bzw. Experten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
STR_Exp1/2	Selbstständigkeit Stufe 1	B1/19
STR_Exp2/2	Selbstständigkeit Stufe 2	B1/20

§ 12

Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ergeben sich aus dem Lösungsprozess und dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Grobe Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Konkrete Ziele, breiter Handlungsspielraum in der Wahl der Mittel.

(3) Die Anforderungsstufen für den Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erarbeitung von Standardlösungen/Expertisen.
2. Stufe 2: Erarbeitung von Lösungen/Expertisen mit hohem innovativen/konzeptionellen Anteil für den eigenen Organisationsbereich.
3. Stufe 3: Erarbeitung von Lösungen/Expertisen mit hohem innovativen/konzeptionellen Anteil mit Wirkung über mehrere Organisationsbereiche.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
VA_Exp1/4	Handlungsspielraum Stufe 1 und Lösungsprozess Stufe 1	B1/15
VA_Exp2a/4	Handlungsspielraum Stufe 1 und Lösungsprozess Stufe 2	B1/16
VA_Exp2b/4	Handlungsspielraum Stufe 2 und Lösungsprozess Stufe 1	B1/16
VA_Exp3a/4	Handlungsspielraum Stufe 1 und Lösungsprozess Stufe 3	B1/17
VA_Exp3b/4	Handlungsspielraum Stufe 2 und Lösungsprozess Stufe 2	B1/17
VA_Exp 4/4	Handlungsspielraum Stufe 2 und Lösungsprozess Stufe 3	B1/18

§ 13

Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ergeben sich aus dem Grad der Fachführung und der Komplexität des Fachbereichs.

(2) Die Anforderungsstufen für die Komplexität des Fachbereichs sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Abgegrenzt, überschaubar.
2. Stufe 2: Komplex, umfassend vielseitig, Koordination von Schnittstellen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Grad der Fachführung sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Fachliche Betreuung.
2. Stufe 2: Fachliche Kontrolle, Arbeitsverteilung.
3. Stufe 3: Prozessverantwortung, Durchsetzung von Vorgaben, Richtlinien.

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
VA_Spz1/4	Komplexität Fachbereich Stufe 1 und Grad der Fachführung Stufe 1	B1/11
VA_Spz2a/4	Komplexität Fachbereich Stufe 1 und Grad der Fachführung Stufe 2	B1/12
VA_Spz2b/4	Komplexität Fachbereich Stufe 2 und Grad der Fachführung Stufe 1	B1/12
VA_Spz3a/4	Komplexität Fachbereich Stufe 1 und Grad der Fachführung Stufe 3	B1/13
VA_Spz3b/4	Komplexität Fachbereich Stufe 2 und Grad der Fachführung Stufe 2	B1/13
VA_Spz4/4	Komplexität Fachbereich Stufe 2 und Grad der Fachführung Stufe 3	B1/14

§ 14

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ ergeben sich aus der Handlungskompetenz und der Komplexität der Sachbereiche.

(2) Die Anforderungsstufen für die Handlungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Reaktiv: vielseitige Ausführungen nach grobem Auftrag.

2. Stufe 2: Aktiv: Vorbereitung, Durchführung der Fälle, Abstimmung der Planungen/Disposition auf individuell, wechselnde Situationen.

3. Stufe 3: Fachliche Betreuung, Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen.

(3) Die Anforderungsstufen für die Komplexität der Sachbereiche sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Homogen: Breites Aufgabenspektrum innerhalb eines Sachbereiches.

2. Stufe 2: Heterogen: Breites Aufgabenspektrum in mehreren Sachbereichen.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
VA_Sb1/4	Handlungskompetenz Stufe 1 und Komplexität Sachbereich Stufe 1	B1/7
VA_Sb2a/4	Handlungskompetenz Stufe 1 und Komplexität Sachbereich Stufe 2	B1/8
VA_Sb2b/4	Handlungskompetenz Stufe 2 und Komplexität Sachbereich Stufe 1	B1/8
VA_Sb3a/4	Handlungskompetenz Stufe 2 und Komplexität Sachbereich Stufe 2	B1/9
VA_Sb3b/4	Handlungskompetenz Stufe 3 und Komplexität Sachbereich Stufe 1	B1/9
VA_Sb4/4	Handlungskompetenz Stufe 3 und Komplexität Sachbereich Stufe 2	B1/10

§ 15

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ ergeben sich aus dem Einsatzspektrum und dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Reaktive Bearbeitung: Klare, eng gesteckte Richtlinien/Vorgaben.

2. Stufe 2: Aktive Bearbeitung: Eigenständige Festlegungen in Ausführungen (Optimierung).

(3) Die Anforderungsstufen für das Einsatzspektrum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne Stammaufgaben.

2. Stufe 2: Breites Aufgabenspektrum.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ besteht abhängig

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
VA_SbA1/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Einsatzspektrum Stufe 1	B1/4
VA_SbA2a/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Einsatzspektrum Stufe 2	B1/5
VA_SbA2b/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Einsatzspektrum Stufe 1	B1/5
VA_SbA3/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Einsatzspektrum Stufe 2	B1/6

§ 16

Verwaltung/Administration Servicedienste

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ ergeben sich aus dem Auftragscharakter und der Selbstständigkeit.

(2) Die Anforderungsstufen für die Selbstständigkeit sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erhält Unterstützung, Überprüfung.

2. Stufe 2: Eigenständig.

(3) Die Anforderungsstufen für den Auftragscharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne Aufträge - kein Eingriff in Arbeitsabläufe.

2. Stufe 2: Stammaufträge - Anpassung der Arbeitsabläufe im Rahmen dieser Aufgaben.

(4) Die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
VA_Sd1/3	Selbstständigkeit Stufe 1 und Auftragscharakter Stufe 1	B1/1
VA_Sd2a/3	Selbstständigkeit Stufe 1 und Auftragscharakter Stufe 2	B1/2
VA_Sd2b/3	Selbstständigkeit Stufe 2 und Auftragscharakter Stufe 1	B1/2
VA_Sd3/3	Selbstständigkeit Stufe 2 und Auftragscharakter Stufe 2	B1/3

§ 17

Ärztliche Expertinnen bzw. Experten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ärztliche Expertinnen bzw. Experten“ ergeben sich aus dem Wirkungsbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Wirkungsbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Operative Umsetzung der behördlichen Aufgaben in der Gesundheitsversorgung.

2. Stufe 2: Entwicklung von Expertisen und Standards in gesundheitspolitischen Fragestellungen.

(3) Die Modellfunktion „Ärztliche Expertinnen bzw. Experten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
ARZ_Exp1/2	Wirkungsbereich Stufe 1	B1/17
ARZ_Exp2/2	Wirkungsbereich Stufe 2	B1/18

(4) Bei Amtsärztinnen bzw. Amtsärzten, die nicht als Führungskräfte in der formalen Organisationsstruktur abgebildet sind und mehr als fünf Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter führen (Abs. 5), verbessert sich die Einreihung um ein Gehaltsband, jedoch kann höchstens Gehaltsband B1/18 erreicht werden.

(5) Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterführung ist definiert über nachstehende Aufgaben: Mitwirkung bei der Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

absehbaren Personalwechsel (Bedarfoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht); Mitwirkung bei der Personalbeschaffung (Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung bis zur Trennung); Personalbetreuung und -entwicklung (Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikationen/Fähigkeiten, Mitarbeitergespräch, Förderung, Fortbildung); Direkte Personalführung (Organisation, Verantwortung für die Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände, etc).

§ 18

Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ergeben sich aus dem Aufgaben-/Projektcharakter und Einsatzspektrum/Lösungsprozess.

(2) Die Anforderungsstufen für Einsatzspektrum/Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Abgegrenzte Projekte (Instandsetzungen) oder: Erarbeitung von Problemlösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.
2. Stufe 2: Umfassende Vorhaben (Großprojekte, Generalsanierungen) oder: Erarbeitung von Problemlösungen, Expertisen mit hohem innovativen, konzeptionellen Anteil.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgaben-/Projektcharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Projekte, Instandsetzungen, Errichtungen, Behördenverfahren innerhalb eines vernetzten Fachplanungsthemas.
2. Stufe 2: Projekte, Instandsetzungen, Errichtungen, Behördenverfahren, innerhalb mehrerer vernetzter Fachplanungsthemas.
3. Stufe 3: Projekte, Instandsetzungen, Errichtungen, Behördenverfahren, innerhalb mehrerer vernetzter Fachplanungsthemas in Vorhaben mit divergierenden Zielsetzungen der Anspruchsgruppen.

(4) Die Modellfunktion „Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
T_Exp1/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 1 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 1	B1/15
T_Exp2a	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 1 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 2	B1/16
T_Exp2b/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 2 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 1	B1/16
T_Exp3a/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 1 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 3	B1/17
T_Exp3b/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 2 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 2	B1/17
T_Exp4/4	Einsatzspektrum/Lösungsprozess Stufe 2 und Aufgaben-/Projektcharakter Stufe 3	B1/18

§ 19

Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite und der Aufgabentiefe.

(2) Die Anforderungsstufen für die Aufgabentiefe sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routineaufgaben mit Standardwerkzeugen, Dokumentationen, Aktualisierungen.
2. Stufe 2: Vielseitige „Allround“-Aufgaben.
3. Stufe 3: Komplexe Aufgaben mit profunden Werkzeugen, Analysen, komplexe Berechnungen.

(3) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Klar abgegrenzter Fachbereich.
2. Stufe 2: Fachbereich mit starker Vernetzung zu anderen Fachbereichen.

(4) Die Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ besteht abhängig von den

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
T_Spz1/4	Aufgabentiefe Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/11
T_Spz2a/4	Aufgabentiefe Stufe 1 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/12
T_Spz2b/4	Aufgabentiefe Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/12
T_Spz3a/4	Aufgabentiefe Stufe 2 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/13
T_Spz3b/4	Aufgabentiefe Stufe 3 und Wirkungsbreite Stufe 1	B1/13
T_Spz4/4	Aufgabentiefe Stufe 3 und Wirkungsbreite Stufe 2	B1/14

§ 20

Technische Sachbearbeitung

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ ergeben sich aus Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern und der Entscheidungskompetenz.

(2) Die Anforderungsstufen für die Entscheidungskompetenz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Selbstständige Ausführung der zugeteilten Aufgaben.
2. Stufe 2: Planungen, Dispositionen in Routinefällen, Ermessensentscheide.
3. Stufe 3: Fachliche Betreuung anderer Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

(3) Die Anforderungsstufen für Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Informationsaustausch, fachliche Auskünfte im eigenen Arbeitsbereich.
2. Stufe 2: Beratung, Abklärung von Maßnahmen in Routinefällen.

(4) Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
T_Sb1/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 1	B1/7
T_Sb2a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 1 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 2	B1/8
T_Sb2b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 1	B1/8
T_Sb3a/4	Entscheidungskompetenz Stufe 2 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 2	B1/9
T_Sb3b/4	Entscheidungskompetenz Stufe 3 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 1	B1/9
T_Sb4/4	Entscheidungskompetenz Stufe 3 und Abklärungen, Information, Koordination mit Kundinnen bzw. Kunden oder internen Partnerinnen bzw. Partnern Stufe 2	B1/10

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

§ 21

Technische Sachbearbeitung Allgemein

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routinearbeiten nach klaren Vorgaben.
2. Stufe 2: Eigenständige Aufgaben, Ermessensentscheide.

(3) Die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
T_SbA1/2	Handlungsspielraum Stufe 1	B1/5
T_SbA2/2	Handlungsspielraum Stufe 2	B1/6

§ 22

Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ ergeben sich aus dem Planungscharakter und der Fachführung.

(2) Die Anforderungsstufen für die Fachführung sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Laufend fachliche Führung von Einzelpersonen oder kleiner Teams (weniger als vier Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter)/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen, Kontrolle von Arbeitsabläufen.
2. Stufe 2: Erteilung von Aufträgen in Teams, Fortschritts- und Ergebniskontrolle, Teamgröße: mindestens vier Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

(3) Die Anforderungsstufen für den Planungscharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Planung von Routineprozessen.
2. Stufe 2: Individuelle Planung, ständig wechselnde Situationen/Vorgaben.

(4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IN_sFa1/3	Fachführung Stufe 1 und Planungscharakter Stufe 1	B1/9
IN_sFa2a/3	Fachführung Stufe 1 und Planungscharakter Stufe 2	B1/10
IN_sFa2b/3	Fachführung Stufe 2 und Planungscharakter Stufe 1	B1/10
IN_sFa3/3	Fachführung Stufe 2 und Planungscharakter Stufe 2	B1/11

§ 23

Infrastruktur Anlagenbetreuung

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Anlagenbetreuung“ ergeben sich aus der Anlagenkomplexität und dem Eingriffsniveau.

(2) Die Anforderungsstufen für die Anlagenkomplexität sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne, isolierte Anlagen.
2. Stufe 2: Mehrere, vernetzte Anlagen, komplexe Systeme.

(3) Die Anforderungsstufen für das Eingriffsniveau sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Konventionelle Prozessregelung.
2. Stufe 2: Leitstand, mehrere Eingriffsgrößen.

(4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Anlagenbetreuung“ besteht abhängig von den Anforde-

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

rungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IN_An11/3	Anlagenkomplexität Stufe 1 und Eingriffsniveau Stufe 1	B1/8
IN_An12a/3	Anlagenkomplexität Stufe 1 und Eingriffsniveau Stufe 2	B1/9
IN_An12b/3	Anlagenkomplexität Stufe 2 und Eingriffsniveau Stufe 1	B1/9
N_An13/3	Anlagenkomplexität Stufe 2 und Eingriffsniveau Stufe 2	B1/10

§ 24

Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter

- (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ ergeben sich aus dem Handlungsspielraum und der Professionalität.
- (2) Die Anforderungsstufen für die Professionalität sind wie folgt definiert:
1. Stufe 1: Routine Instandhaltung oder Verrichtungen (üblicherweise Lehrausbildung im Umfang von drei Jahren).
 2. Stufe 2: Spezialisierte Instandhaltung, Anfertigung (üblicherweise Lehrausbildung im Umfang von mehr als drei Jahren oder qualifizierte Zusatzausbildung).
- (3) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:
1. Stufe 1: Rahmenaufträge, Anpassungen/Optimierungen innerhalb dieser Rahmenaufträge.
 2. Stufe 2: Eigenständiges Aufgabengebiet, Planungen/Dispositionen innerhalb genauer Richtlinien.
- (4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IN_Fa1/3	Professionalität Stufe 1 und Handlungsspielraum Stufe 1	B1/6
IN_Fa2a/3	Professionalität Stufe 1 und Handlungsspielraum Stufe 2	B1/7
IN_Fa2b/3	Professionalität Stufe 2 und Handlungsspielraum Stufe 1	B1/7
IN_Fa3/3	Professionalität Stufe 2 und Handlungsspielraum Stufe 2	B1/8

§ 25

Infrastruktur Assistenzdienst

- (1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“ ergeben sich aus dem Ausführungscharakter und der Belastungssituation.
- (2) Die Anforderungsstufen für den Ausführungscharakter sind wie folgt definiert:
1. Stufe 1: Routinetätigkeiten.
 2. Stufe 2: Mithilfe bei Facharbeiten.
 3. Stufe 3: Weitgehend selbstständige Ausführung der zugeteilten Facharbeiten.
- (3) Die Anforderungsstufen für die Belastungssituation sind wie folgt definiert:
1. Stufe 1: Geringe körperliche Beanspruchung/Umgebungseinflüsse (Abs. 6) schwacher Intensität.
 2. Stufe 2: Beanspruchung bei Körperarbeit freie Haltung und/oder Umwelteinflüsse (Abs. 6) mittlerer Intensität.
 3. Stufe 3: Körperarbeit bei schwieriger Haltung und/oder mehrere Umgebungseinflüsse (Abs. 6) bei mittlerer Intensität.
- (4) Die Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“ besteht abhängig von den Anforderungs-

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

stufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IN_Ass1/5	Ausführungscharakter Stufe 1 und Belastungssituation Stufe 1	B1/1
IN_Ass2a/5	Ausführungscharakter Stufe 1 und Belastungssituation Stufe 2	B1/2
IN_Ass2b/5	Ausführungscharakter Stufe 2 und Belastungssituation Stufe 1	B1/2
IN_Ass3a/5	Ausführungscharakter Stufe 1 und Belastungssituation Stufe 3	B1/3
IN_Ass3b/5	Ausführungscharakter Stufe 2 und Belastungssituation Stufe 2	B1/3
IN_Ass3c/5	Ausführungscharakter Stufe 3 und Belastungssituation Stufe 1	B1/3
IN_Ass4a/5	Ausführungscharakter Stufe 2 und Belastungssituation Stufe 3	B1/4
IN_Ass4b/5	Ausführungscharakter Stufe 3 und Belastungssituation Stufe 2	B1/4
IN_Ass5/5	Ausführungscharakter Stufe 3 und Belastungssituation Stufe 3	B1/5

(5) Bei Vorarbeitertätigkeiten verbessert sich die Einreihung um ein Gehaltsband, jedoch kann höchstens Gehaltsband B1/5 erreicht werden.

(6) Umgebungseinflüsse sind: Lärm, Lichtmangel, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr.

§ 26

IKT Systemberatung

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Systemberatung“ ergeben sich aus dem Integrationsgrad und dem Innovationsgrad.

(2) Die Anforderungsstufen für den Innovationsgrad sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Neugestaltung von Prozessen nach konkreten Zielvorgaben.
2. Stufe 2: Neugestaltung von Prozessen nach generellen Zielen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Integrationsgrad sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Prozesssegmente, abgegrenzte, überschaubare Prozesse.
2. Stufe 2: Gesamtprozesse, komplexe Prozesse.

(4) Die Modellfunktion „IKT Systemberatung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IKT_Sb1/3	Innovationsgrad Stufe 1 und Integrationsgrad Stufe 1	B1/16
IKT_Sb2a/3	Innovationsgrad Stufe 1 und Integrationsgrad Stufe 2	B1/17
IKT_Sb2b/3	Innovationsgrad Stufe 2 und Integrationsgrad Stufe 1	B1/17
IKT_Sb3/3	Innovationsgrad Stufe 2 und Integrationsgrad Stufe 2	B1/18

§ 27

IKT Systementwicklung

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ ergeben sich aus dem Innovationsgrad/Integrationsgrad und dem IT-Projekteinsatz.

(2) Die Anforderungsstufen für den IT-Projekteinsatz sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Projektkoordination und Entwicklung (organisatorisch/fachlich/technisch).
2. Stufe 2: Projektleitung und Projektsteuerung umfassend vernetzt, Verantwortung für die Umsetzung.

(3) Die Anforderungsstufen für den Innovationsgrad/Integrationsgrad sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Großteils konventionelle, bekannte Abläufe/Anforderungen bei überschaubaren klar

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

abgegrenzten Systemen/Prozessen.

2. Stufe 2: Adaptierung bekannter Lösungen auf individuell wechselnde Abläufe/Anforderungen bei komplexen, schnittstellenintensiven Prozessen.
3. Stufe 3: Entwicklung neuer Lösungen mit innovativem, konzeptionellem Anteil in einem komplexen organisatorischen Umfeld.

(4) Die Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IKT_Se1/4	IT-Projekteinsatz Stufe 1 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 1	B1/12
IKT_Se2a/4	IT-Projekteinsatz Stufe 1 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 2	B1/13
IKT_Se2b/4	IT-Projekteinsatz Stufe 2 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 1	B1/13
IKT_Se3a/4	IT-Projekteinsatz Stufe 1 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 3	B1/14
IKT_Se3b/4	IT-Projekteinsatz Stufe 2 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe	B1/14
IKT_Se4/4	IT-Projekteinsatz Stufe 2 und Innovationsgrad/Integrationsgrad Stufe 3	B1/15

§ 28

IKT Systemadministration und Systembetrieb

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ ergeben sich aus dem Aufgabencharakter und der Komplexität der Systeme.

(2) Die Anforderungsstufen für die Komplexität der Systeme sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Betreuung von Teilsystemen.
2. Stufe 2: Betreuung von vernetzten Gesamtsystemen, Optimierung von Schnittstellen.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabencharakter sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Eindeutigkeit, klar definierte Aufgaben/Aufträge.
2. Stufe 2: Festlegung von Maßnahmen für Vorgangsweisen in Routinefällen.

(4) Die Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IKT_Sa1/3	Komplexität der Systeme Stufe 1 und Aufgabencharakter Stufe 1	B1/9
IKT_Sa2a/3	Komplexität der Systeme Stufe 1 und Aufgabencharakter Stufe 2	B1/10
IKT_Sa2b/3	Komplexität der Systeme Stufe 2 und Aufgabencharakter Stufe 1	B1/10
IKT_Sa3/3	Komplexität der Systeme Stufe 2 und Aufgabencharakter Stufe 2	B1/11

§ 29

IKT Support

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „IKT Support“ ergeben sich aus dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Routineaufgaben nach eindeutigen Arbeitsanweisungen.
2. Stufe 2: Ermessensentscheide innerhalb von Richtlinien/Betriebsvorschriften.

(3) Die Modellfunktion „IKT Support“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
IKT_Sup1/2	Handlungsspielraum Stufe 1	B1/7
IKT_Sup2/2	Handlungsspielraum Stufe 2	B1/8

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

§ 30

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum und dem Handlungsspielraum.

(2) Die Anforderungsstufen für den Handlungsspielraum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Grobe Rahmenvorgaben.
2. Stufe 2: Konkrete Ziele, breiter Handlungsspielraum in der Wahl der Mittel.

(3) Die Anforderungsstufen für das Aufgabenspektrum sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erkennen/Entwickeln von maßgeschneiderten Lösungen für den Fachbereich.
2. Stufe 2: Erkennen/Entwickeln von maßgeschneiderten Lösungen für den Fachbereich mit fachlicher Betreuung/Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen.

(4) Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
SA_Exp1/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Aufgabenspektrum Stufe 1	B1/15
SA_Exp2a/3	Handlungsspielraum Stufe 1 und Aufgabenspektrum Stufe 2	B1/16
SA_Exp2b/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Aufgabenspektrum Stufe 1	B1/16
SA_Exp3/3	Handlungsspielraum Stufe 2 und Aufgabenspektrum Stufe 2	B1/17

§ 31

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ergeben sich aus dem Lösungsprozess.

(2) Die Anforderungsstufen für den Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Umfassende Betreuung von Menschen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene) und Umsetzung und/oder Weiterentwicklung von vorliegenden Analysen.
2. Stufe 2: Entwicklung von komplexen Empfehlungen. Analyse und Beurteilung von Sachverhalten mit erheblicher Veränderungsdynamik in unmittelbaren Krisensituationen.
3. Stufe 3: Akute Risikoeinschätzung und Einleitung geeigneter Schutz- bzw. Hilfsmaßnahmen in Fallverantwortung (Eingriff in Grundrechte zur Durchsetzung von Schutzmaßnahmen).

(3) Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
SAD_Spz1/3	Lösungsprozess Stufe 1	B1/11
SAD_Spz2/3	Lösungsprozess Stufe 2	B1/12
SAD_Spz3/3	Lösungsprozess Stufe 3	B1/13

§ 32

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung“ ergeben sich aus dem Lösungsprozess.

(2) Die Anforderungsstufen für den Lösungsprozess sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Beratung von Menschen in sozialproblematischen Fällen.
2. Stufe 2: Umfassende Betreuung von Menschen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene) nach Analyse ihrer spezifischen Situation.

(3) Die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung“ besteht abhängig von

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
SAD_Sb1/2	Lösungsprozess Stufe 1	B1/9
SAD_Sb2/2	Lösungsprozess Stufe 2	B1/0

§ 33

Pädagoginnen bzw. Pädagogen

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Pädagoginnen bzw. Pädagogen“ ergeben sich aus dem Wirkungsbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Wirkungsbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Lehrtätigkeit.
2. Stufe 2: Lehrerinnen bzw. Lehrer mit organisatorischen Zusatzaufgaben.
3. Stufe 3: Lehrerinnen bzw. Lehrer, die die Organisation und Steuerung der Bildungseinrichtung innehaben. Beurteilung von Lehrkräften und Stellenbewerberinnen bzw. Stellenbewerbern, Personalplanung und -entwicklung, Erarbeitung und Aktualisierung von Lehrplänen, fachliche und pädagogische Betreuung von Lehrerinnen bzw. Lehrern, Mitwirkung bei der Budgetplanung.

(3) Die Modellfunktion „Pädagoginnen bzw. Pädagogen“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
PAED_1/3	Wirkungsbereich Stufe 1	B1/11
PAED_2/3	Wirkungsbereich Stufe 2	B1/12
PAED_3/3	Wirkungsbereich Stufe 3	B1/13

§ 34

Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer

(1) Die Modellfunktion „Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
pKsb_1/1	B1/9

3. Abschnitt Schema B2

§ 35

Ärztliche Leitung

Die Modellfunktion „Ärztliche Leitung“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
AEL1/1	B2/25

§ 36

Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Erste Führungsebene Ärztin-

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

nen bzw. Ärzte“ ergeben sich aus der Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten.

(2) Die Anforderungsstufen für die Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Fachschwerpunktleiterinnen bzw. Fachschwerpunktleiter.
2. Stufe 2: Abteilungsvorständinnen bzw. Abteilungsvorstände.

(3) Die Modellfunktion „Erste Führungsebene Ärztinnen bzw. Ärzte“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
EFUE1/2	Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten Stufe 1	B2/23
EFUE2/2	Führungsverantwortung unterschiedlicher Organisationseinheiten Stufe 2	B2/24

§ 37

Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte

Die Modellfunktion „Erste Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
EOA1/1	B2/22

§ 38

Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet

Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte mit Spezialgebiet“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
OA_SPZ1/1	B2/21

§ 39

Oberärztinnen bzw. Oberärzte

Die Modellfunktion „Oberärztinnen bzw. Oberärzte“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
OA1/1	B2/20

§ 40

Fachärztinnen bzw. Fachärzte

Die Modellfunktion „Fachärztinnen bzw. Fachärzte“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
FA1/1	B2/19

§ 41

Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Eigenständige Ausführung sämtlicher Aufgaben einer Stations- oder Ambulanzärztin bzw. eines Stations- oder Ambulanzarztes.
2. Stufe 2: Unterstützung der Abteilungsvorständin bzw. des Abteilungsvorstandes/der Ersten Oberärztin bzw. des Ersten Oberarztes bei der Organisation und Steuerung der Station.

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

(3) Die Modellfunktion „Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmediziner“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AM1/2	Aufgabenbereich Stufe 1	B2/17
AM2/2	Aufgabenbereich Stufe 2	B2/18

§ 42

Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten“ ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.

(2) Die Anforderungsstufen für die Ausbildungszeiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Monate 1 bis 12 der Ausbildung.
2. Stufe 2: Monate 13 bis 24 der Ausbildung.
3. Stufe 3: Monate 25 bis 36 der Ausbildung.
4. Stufe 4: Monate 37 bis 52 der Ausbildung.
5. Stufe 5: Monate 53 bis zum Abschluss der Ausbildung.

(3) Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Fachärztinnen bzw. Fachärzten“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AUS_FA1/5	Ausbildungszeiten Stufe 1	B2/13
AUS_FA2/5	Ausbildungszeiten Stufe 2	B2/14
AUS_FA3/5	Ausbildungszeiten Stufe 3	B2/15
AUS_FA4/5	Ausbildungszeiten Stufe 4	B2/16
AUS_FA5/5	Ausbildungszeiten Stufe 5	B2/17

§ 43

Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern“ ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.

(2) Die Anforderungsstufen für die Ausbildungszeiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Erstes Jahr der Ausbildung.
2. Stufe 2: Zweites Jahr der Ausbildung.
3. Stufe 3: Drittes Jahr der Ausbildung.

(3) Die Modellfunktion „Ärztinnen bzw. Ärzte in Ausbildung zu Allgemeinmedizinerinnen bzw. Allgemeinmedizinern“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AUS_AM1/3	Ausbildungszeiten Stufe 1	B2/13
AUS_AM2/3	Ausbildungszeiten Stufe 2	B2/14
AUS_AM3/3	Ausbildungszeiten Stufe 3	B2/15

§ 44

Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte“ ergeben sich aus den Ausbildungszeiten.

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

(2) Die Anforderungsstufen für die Ausbildungszeiten sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Monate 1 bis 16 der Ausbildung.
2. Stufe 2: Monate 17 bis 32 der Ausbildung.
3. Stufe 3: Monate 33 bis 48 der Ausbildung.
4. Stufe 4: Monate 49 bis zum Abschluss der Ausbildung.

(3) Die Modellfunktion „Ausbildungsärztinnen bzw. Ausbildungsärzte“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
AUS1/4	Ausbildungszeiten Stufe 1	B2/14
AUS2/4	Ausbildungszeiten Stufe 2	B2/15
AUS3/4	Ausbildungszeiten Stufe 3	B2/16
AUS4/4	Ausbildungszeiten Stufe 4	B2/17

§ 45

Basisausbildung

Die Modellfunktion „Basisausbildung“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
BAUS1/1	B2/13

§ 46

Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten

Die Modellfunktion „Pflegeexpertinnen bzw. Pflegeexperten“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
PE1/1	B2/14

§ 47

Mittleres und Basales Pflegemanagement

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ ergeben sich aus der direkten Führungsspanne und dem Aufgabenbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für die direkte Führungsspanne sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 7 bis 10 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.
2. Stufe 2: 11 bis 25 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.
3. Stufe 3: mehr als 25 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

(3) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einsatz in Pflegestandardsituationen (Bettenstation) und Ambulanzbereichen.
2. Stufe 2: Einsatz auf Intensivpflege, Anästhesiepflege, Nierenersatztherapie, der Pflege im Operationsbereich.

(4) Die Modellfunktion „Mittleres und Basales Pflegemanagement“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen der in Abs. 2 und 3 genannten Kriterien aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
MB_PFM1/4	Direkte Führungsspanne Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 1	B2/11
MB_PFM2a/4	Direkte Führungsspanne Stufe 1 und Aufgabenbereich Stufe 2	B2/12
MB_PFM2b/4	Direkte Führungsspanne Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 1	B2/12
MB_PFM3a/4	Direkte Führungsspanne Stufe 2 und Aufgabenbereich Stufe 2	B2/13
MB_PFM3b/4	Direkte Führungsspanne Stufe 3 und Aufgabenbereich Stufe 1	B2/13
MB_PFM4/4	Direkte Führungsspanne Stufe 3 und Aufgabenbereich Stufe 2	B2/14

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

(5) Messgröße für die Führungsspanne ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. Die Zuordnung im Aspekt Führungsspanne wird nur unter der Voraussetzung angepasst, dass sich die Führungsspanne für einen sechs Monate übersteigenden Zeitraum ändert.

§ 48

Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite.

(2) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Lehrtätigkeit.

2. Stufe 2: Zusätzlich zur Lehrtätigkeit: Koordination, fachliche Führung und Beratung von Kolleginnen und Kollegen.

(3) Die Modellfunktion „Lehrerin bzw. Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
LE1/2	Wirkungsbreite Stufe 1	B2/11
LE2/2	Wirkungsbreite Stufe 2	B2/12

§ 49

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ ergeben sich aus der Wirkungsbreite.

(2) Die Anforderungsstufen für die Wirkungsbreite sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einsatz auf der Bettenstation entsprechend dem in den §§ 14, 14a, 15 und 16 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz - GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, beschriebenen Aufgabenbereich.

2. Stufe 2: Zusätzlich zu Stufe 1 Einsatz auf/als/in:

a) Diabetesberatung

b) Stomaberatung

c) Wundmanagement

d) Breast Care

e) Praxisanleitung (Fachführung, Auftragserteilung, Fortschritts- und Ergebniskontrolle, Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen)

f) Qualitätsmanagerinnen bzw. Qualitätsmanager

g) Riskmanagerinnen bzw. Riskmanager

h) Sterilgutversorgung

i) Entlassungsmanagement

j) Demenz

3. Stufe 3: Einsatz auf/als/in:

a) Intensivpflege

b) Anästhesiepflege

c) Pflege bei Nierenersatztherapie

d) Pflege im Operationsbereich

e) Kinder- und Jugendlichen Pflege/Kinderintensiv Pflege

f) Krankenhaushygiene

g) Psychiatrische Pflege

(3) Die Modellfunktion „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
DGKP1/3	Wirkungsbreite Stufe 1	B2/9
DGKP2/3	Wirkungsbreite Stufe 2	B2/10
DGKP3/3	Wirkungsbreite Stufe 3	B2/11

(4) Bei einer Beförderung von der ersten (DGKP1/3) auf die dritte (DGKP3/3) Modellstelle erfolgt die Zuordnung während der Einarbeitung in das Aufgabengebiet für einen Zeitraum von fünf Jahren auf die zweite Modellstelle (DGKP2/3, Gehaltsband B2/10).

§ 50

Assistenzberufe der Pflege

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Assistenzberufe der Pflege“ ergeben sich aus dem Aufgabengebiet.

(2) Die Anforderungsstufen für das Aufgabengebiet sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Einzelne Aufträge, kein Eingriff in Arbeitsabläufe: Patiententransport mit Basisausbildung, Versorgungsassistent mit Basisausbildung.
2. Stufe 2: Stamm-/Routineaufgaben in einem Aufgabengebiet: Medizinische Assistenzberufe.
3. Stufe 3: Einsatz im § 83 GuKG beschriebenen Aufgabengebiet oder Einsatz in mindestens zwei Aufgabengebieten (Sparten) der Assistenzberufe.
4. Stufe 4: Einsatz in den §§ 83 und 83a GuKG beschriebenen Aufgabengebieten.

(3) Die Modellfunktion „Assistenzberufe der Pflege“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
ASS_PF1/4	Aufgabengebiet Stufe 1	B2/4
ASS_PF2/4	Aufgabengebiet Stufe 2	B2/5
ASS_PF3/4	Aufgabengebiet Stufe 3	B2/6
ASS_PF4/4	Aufgabengebiet Stufe 4	B2/7

§ 51

MTD Expertinnen bzw. Experten

Die Modellfunktion „MTD Expertinnen bzw. Experten“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
MTD_EX1/1	B2/14

§ 52

Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ ergeben sich aus der direkten Führungsspanne.

(2) Die Anforderungsstufen für die direkte Führungsspanne sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: 7 bis 10 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.
2. Stufe 2: 11 bis 25 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.
3. Stufe 3: mehr als 25 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

(3) Die Modellfunktion „Leitung Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Leitung Hebammen“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
LT_MTD1/3	Direkte Führungsspanne Stufe 1	B2/12
LT_MTD2/3	Direkte Führungsspanne Stufe 2	B2/13
LT_MTD3/3	Direkte Führungsspanne Stufe 3	B2/14

(4) Messgröße für die Führungsspanne ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. Die Zuordnung im Aspekt Führungsspanne wird nur unter der Voraussetzung angepasst, dass

MODELLSTELLEN-VERORDNUNG

sich die Führungsspanne für einen sechs Monate übersteigenden Zeitraum ändert.

§ 53

Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen

(1) Unterschiede in den Stellenanforderungen in der Modellfunktion „Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen“ ergeben sich aus dem Aufgabenbereich.

(2) Die Anforderungsstufen für den Aufgabenbereich sind wie folgt definiert:

1. Stufe 1: Standardaufgaben, Routineaufgaben.

2. Stufe 2: Anspruchsvolle Zusatzaufgaben, die eine qualifiziertere Zusatzausbildung erfordern, breiter interdisziplinärer Einsatz, fachliche Betreuung, Unterweisung von Kolleginnen bzw. Kollegen und Auszubildenden.

(3) Die Modellfunktion „Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst/Hebammen“ besteht abhängig von den Anforderungsstufen des in Abs. 2 genannten Kriteriums aus folgenden Modellstellen, die folgenden Gehaltsbändern zugeordnet sind:

Bezeichnung	Anforderungsstufe des maßgeblichen Kriteriums	Gehaltsband
MTD1/2	Aufgabenbereich Stufe 1	B2/10
MTD2/2	Aufgabenbereich Stufe 2	B2/11

(4) Derartige Zusatzaufgaben sind: Qualitätsmanagement, Organisation und Planung der Station, Koordination von Projekten, Geräte-/Parameterverantwortung, Stillambulanz, Vortragende bei Fortbildungsveranstaltungen, etc.

§ 54

Medizinisch-Technischer Fachdienst

Die Modellfunktion „Medizinisch-Technischer Fachdienst“ besteht aus folgender Modellstelle, die folgendem Gehaltsband zugeordnet ist:

Bezeichnung	Gehaltsband
MTF1/1	B2/8

4. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 55

Verweisung auf Bundesgesetze

Soweit in dieser Verordnung auf das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, ist dieses in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden: Gesundheits- und Krankenpflegegesetz - GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 105/2019.

§ 56

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

ZUGANGSVERORDNUNG (2215/11)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 17. Dezember 2019 über die Voraussetzungen für die Einreihung in die einzelnen Modellfunktionen (Zugangsverordnung), LGBGl. Nr. 104/2019, 41/2023.

Auf Grund des § 28 Abs. 3 des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020 - Bgld. LBedG 2020, LGBI. Nr. 95/2019, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmung

§ 1

Für die Einreihung in jene Modellfunktionen, die weder durch Berufsgesetze geregelt noch von § 28 Abs. 3 des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020 - Bgld. LBedG 2020, LGBI. Nr. 95/2019, erfasst sind, sind die in den folgenden Abschnitten genannten einschlägigen Ausbildungen und facheinschlägigen Erfahrungen Voraussetzung.

2. Abschnitt Berufsfamilie Strategische Expertinnen bzw. Experten

§ 2

Strategische Expertinnen bzw. Experten

Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Strategische Expertinnen bzw. Experten“ ist ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Master - Niveau) und eine mindestens zweijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung¹.

¹ Wortfolge „und eine mindestens zweijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 der Verordnung LGBI. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

3. Abschnitt Berufsfamilie Verwaltung/Administration

§ 3

Verwaltung/Administration Servicedienste

Für die Einreihung in die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ ist keine fachlich einschlägige Ausbildung erforderlich.

§ 4

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein

(1)¹ Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ ist eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung, ein fachlich einschlägiger Fachschulabschluss oder eine gleichwertige Ausbildung.

(2)² Die im Abs. 1 genannte Voraussetzung kann durch eine Lehrabschlussprüfung oder einen Fachschulabschluss und eine mindestens dreijährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Servicedienste“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre ersetzt werden.

¹ Absatzbezeichnung gem. Z 2 der Verordnung LGBI. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

² Angefügt gem. Z 2 der Verordnung LGBI. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

§ 5

Verwaltung/Administration Sachbearbeitung

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ ist die Reifeprüfung.

(2) Die in Abs. 1 genannte Voraussetzung kann durch eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung, einen fachlich einschlägigen Fachschulabschluss oder eine gleichwertige Ausbildung und eine mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung Allgemein“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre ersetzt werden.

§ 6

Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ist eine fachlich einschlägige Reifeprüfung oder ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Bachelor - Niveau).

(2) Die in Abs. 1 genannte Voraussetzung kann ersetzt werden

1. durch eine Reifeprüfung und eine mindestens dreijährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre oder
2. durch die in § 5 Abs. 2 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Sachbearbeitung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre.

§ 7

Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Verwaltung/Administration Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ist ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Master - Niveau) und eine mindestens zweijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung¹.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können ersetzt werden

1. durch die in § 6 Abs. 1 genannten Voraussetzungen und eine mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre oder
2. durch die in § 6 Abs. 2 Z 1 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre oder
3. durch die in § 6 Abs. 2 Z 2 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Verwaltung/Administration Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre.

¹ Wortfolge „und eine mindestens zweijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

4. Abschnitt

Berufsfamilie Ärztliche Expertinnen bzw. Experten

§ 8

Ärztliche Expertinnen bzw. Experten

Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Ärztliche Expertinnen bzw. Experten“ ist das Hochschulstudium „Veterinärmedizin“ oder im Bereich der Humanmedizin die Anerkennung zur Ärztin oder zum Arzt für Allgemeinmedizin oder eine abgeschlossene Ausbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt.

ZUGANGSVERORDNUNG

5. Abschnitt Berufsfamilie Technik

§ 9

Technische Sachbearbeitung Allgemein

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ ist eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung, ein fachlich einschlägiger Fachschulabschluss oder eine gleichwertige Ausbildung.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können durch eine Lehrabschlussprüfung oder einen Fachschulabschluss und eine mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Berufserfahrung ersetzt werden.

§ 10

Technische Sachbearbeitung

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ ist die Reifeprüfung.

(2) Die in Abs. 1 genannte Voraussetzung kann ersetzt werden

1. durch die in § 9 Abs. 1 genannten Voraussetzungen und eine mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre oder
2. durch die in § 9 Abs. 2 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung Allgemein“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre.

§ 11

Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ist eine fachlich einschlägige Reifeprüfung oder ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Bachelor - Niveau).

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können ersetzt werden

1. durch eine Reifeprüfung und eine mindestens fünfjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre oder
2. durch die in § 10 Abs. 2 Z 1 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens fünfjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre oder
3. durch die in § 10 Abs. 2 Z 2 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens fünfjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Technische Sachbearbeitung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre.

§ 12

Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Technische Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ist ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Master - Niveau) und eine mindestens zweijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung¹.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können durch die in § 11 Abs. 1 genannten Voraussetzungen und eine mindestens achtjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Technische Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungs-jahre ersetzt werden.

¹ Wortfolge „und eine mindestens zweijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

6. Abschnitt Berufsfamilie Infrastruktur

§ 13

Infrastruktur Assistenzdienst

(1) Für die Einreihung in die Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“, Gehaltsband 1 bis Gehaltsband 3, ist keine fachlich einschlägige Ausbildung erforderlich.

(2) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“, Gehaltsband 4 und Gehaltsband 5, ist eine Lehrabschlussprüfung.

(3) Die in Abs. 2 genannte Voraussetzung kann durch eine mindestens zehnjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“, Gehaltsband 1 bis Gehaltsband 3, oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre ersetzt werden.

§ 14

Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ ist eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung oder ein fachlich einschlägiger Fachschulabschluss.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können ersetzt werden

1. durch eine Lehrabschlussprüfung und eine mindestens zehnjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“, Gehaltsband 4 und Gehaltsband 5, oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre oder
2. durch facheinschlägige Zusatzausbildungen und eine mindestens zehnjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Infrastruktur Assistenzdienst“, Gehaltsband 1 bis Gehaltsband 3, oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre.

§ 15

Infrastruktur Anlagenbetreuung

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Infrastruktur Anlagenbetreuung“ ist eine fachlich einschlägige Meisterprüfung.

(2) Die in Abs. 1 genannte Voraussetzung kann durch eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung oder einen fachlich einschlägigen Fachschulabschluss und eine mindestens fünfjährige fachlich einschlägige Berufserfahrung in der Anlagenbetreuung ersetzt werden.

§ 16

Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Infrastruktur Spezialisierte Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ ist eine fachlich einschlägige Meisterprüfung und eine mindestens dreijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können durch die in § 14 Abs. 1 genannten Voraussetzungen und eine mindestens fünfjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „Infrastruktur Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre ersetzt werden.

7. Abschnitt Berufsfamilie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)

§ 17

IKT Support

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „IKT Support“ ist eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung oder ein fachlich einschlägiger Fachschulabschluss.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können durch einen Pflichtschulabschluss und eine mindestens dreijährige fachlich einschlägige Tätigkeit im IKT - Bereich ersetzt werden.

ZUGANGSVERORDNUNG

§ 18

IKT Systemadministration und Systembetrieb

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ ist eine fachlich einschlägige Reifeprüfung.

(2) Die in Abs. 1 genannte Voraussetzung kann ersetzt werden

1. durch die in § 17 Abs. 1 genannten Voraussetzungen und eine mindestens dreijährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Support“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder
2. durch die in § 17 Abs. 2 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Support“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder
- 3.¹ durch eine Reifeprüfung und mindestens drei fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT-Bereich.

¹ Angefügt gem. Z 5 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

§ 19

IKT Systementwicklung

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ ist ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Bachelor - Niveau).

(2) Die in Abs. 1 genannte Voraussetzung kann ersetzt werden

1. durch eine fachlich einschlägige Reifeprüfung und eine mindestens dreijährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder
2. durch die in § 18 Abs. 2 Z 1 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder
3. durch die in § 18 Abs. 2 Z 2 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit ¹ in der Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder
- 4.² durch die in § 18 Abs. 2 Z 3 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens neunjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Systemadministration und Systembetrieb“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich.

¹ Wortfolge „eine weitere mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

² Angefügt gem. Z 7 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

§ 20

IKT Systemberatung

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „IKT Systemberatung“ ist ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Master - Niveau) und eine mindestens dreijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung im IKT - Bereich.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können ersetzt werden

1. durch ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Bachelor - Niveau) und eine mindestens fünfjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder
2. durch die in § 19 Abs. 2 Z 1 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens achtjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder

3. durch die in § 19 Abs. 2 Z 2 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens zehnjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich oder
- 4.¹ durch die in § 19 Abs. 2 Z 3 genannten Voraussetzungen sowie eine weitere mindestens zehnjährige fachlich einschlägige Tätigkeit in der Modellfunktion „IKT Systementwicklung“ oder gleichwertige fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre im IKT - Bereich.

¹ Angefügt gem. Z 8 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

8. Abschnitt

Berufsfamilie Soziale Arbeit/Sozialer Dienst

§ 21¹

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Sachbearbeitung“ ist eine Reifeprüfung.

(2) Die in Abs. 1 genannte Voraussetzung kann durch eine fachlich einschlägige Lehrabschlussprüfung oder einen fachlich einschlägigen Fachschulabschluss und sechs fachlich einschlägige Berufserfahrungsjahre ersetzt werden.

¹ I.d.F. gem. Z 9 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

§ 22¹

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten

Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Spezialistinnen bzw. Spezialisten“ ist eine abgeschlossene Ausbildung an einer Akademie für Sozialarbeit oder ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Bachelor - Niveau) oder eine abgeschlossene Ausbildung im sozialpädagogischen Bereich.

¹ I.d.F. gem. Z 10 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

§ 23¹

Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten

(1) Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Soziale Arbeit/Sozialer Dienst Fachexpertinnen bzw. Fachexperten“ ist eine abgeschlossene Ausbildung an einer Akademie für Sozialarbeit oder ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Master - Niveau) und eine mindestens zweijährige fachlich einschlägige Berufserfahrung.

(2) Die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen können durch ein fachlich einschlägiges (Fach-)Hochschulstudium (mindestens Bachelor - Niveau) und eine mindestens sechsjährige fachlich einschlägige Tätigkeit ersetzt werden.

¹ I.d.F. gem. Z 11 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

9. Abschnitt

Berufsfamilie Pädagogik

§ 24

Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer

Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Pädagogische Kinderstationsbetreuerinnen bzw. Kinderstationsbetreuer“ ist eine fachlich einschlägige Reifeprüfung oder eine gleichwertige Ausbildung.

§ 25

Pädagoginnen bzw. Pädagogen

Voraussetzung für die Einreihung in die Modellfunktion „Pädagoginnen bzw. Pädagogen“ ist ein fachlich einschlägiges Hochschulstudium (mindestens Bachelor - Niveau) und eine einschlägige Unterrichtserfahrung im postsekundären Lehrbereich.

ZUGANGSVERORDNUNG

**10. Abschnitt
Schlussbestimmungen**

§ 26

Inkrafttreten

(1)¹ Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(2)² §§ 2, 4, 7 Abs. 1, § 12 Abs. 1, § 18 Abs. 2, § 19 Abs. 2, § 20 Abs. 2, §§ 21, 22 und 23 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

¹ Absatzbezeichnung gem. Z 12 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

² Angefügt gem. Z 12 der Verordnung LGBl. Nr. 41/2023 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2023).

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002 (2240)

Gesetz vom 10. Juli 2002 über das Pensionsrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Pensionsgesetz 2002 - LBPG 2002)

Stammfassung:	LGBI. Nr. 103/2002 (XVIII.Gp. RV 407 AB 427)
i.d.F.:	LGBI. Nr. 32/2003 (XVIII.Gp. RV 494 AB 512)
	LGBI. Nr. 35/2005 (XVIII.Gp. RV 949 AB 981)
	LGBI. Nr. 25/2006 (XIX.Gp. RV 79 AB 85)
	LGBI. Nr. 4/2008 (XIX. Gp. RV 587 AB 635)
	LGBI. Nr. 86/2008 (XIX.Gp. RV 886 AB 918)
	LGBI. Nr. 78/2009 (XIX.Gp. RV 1199 AB 1245)
	LGBI. Nr. 66/2010 (XX.GP. RV 13 AB 33)
	LGBI. Nr. 78/2011 (XX.Gp. RV 267 AB 322)
	LGBI. Nr. 45/2012 (XX. Gp. RV 440 AB 461)
	LGBI. Nr. 60/2013 (XX. Gp. RV 832 AB 849)
	LGBI. Nr. 1/2015 (XX.Gp. RV 1092 AB 1105)
	LGBI. Nr. 51/2015 (XXI. Gp. RV 80 AB 99)
	LGBI. Nr. 63/2016 (XXI. Gp. RV 488 AB 547)
	LGBI. Nr. 30/2017 (XXI. Gp. RV 907 AB 934)
	LGBI. Nr. 72/2018 (XXI. Gp. RV 1545 AB 1581)
	LGBI. Nr. 38/2019 (XXI. Gp. RV 1772 AB 1791)
	LGBI. Nr. 63/2020 (XXII. Gp. RV 271 AB 307)
	LGBI. Nr. 63/2021 (XXII. Gp. RV 816 AB 867)
	LGBI. Nr. 79/2022 (XXII. Gp. RV 1547 AB 1577)
	LGBI. Nr. 17/2023 [Art. 8] XXII. Gp. IA 1763 AB 1795)
	LGBI. Nr. 72/2023 XXII.Gp. RV2090 AB 2129)

INHALTSVERZEICHNIS

1. HAUPTSTÜCK Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Übermittlung personenbezogener Daten über Einkünfte
- § 3 Anwartschaft
- § 4 Dienstbehörde

2. HAUPTSTÜCK Pensionsrecht

1. Abschnitt Ruhebezug

- § 5 Anspruch auf Ruhebezug
- § 6 Ruhegenussermittlungsgrundlagen
- § 7 Ruhegenussberechnungsgrundlage
- § 8 Ruhegenussbemessungsgrundlage
- § 9 Ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit
- § 10 Ausmaß des Ruhegenusses
- § 11 Begünstigungen bei Dienstunfähigkeit
- § 12 Zurechnung
- § 13 Verlust des Anspruches auf Ruhegenuss
- § 14 (aufgehoben) ¹

2. Abschnitt Beitrag

- § 15 Beitragspflicht und Beitragshöhe

3. Abschnitt Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen

Unterabschnitt A
Versorgungsbezug des überlebenden Ehegatten

- § 16 Anspruch auf Witwen- und Witwerversorgungsgenuss
- § 17 Ausmaß des Witwen- und Witwerversorgungsgenusses ²
- § 18 Erhöhung des Witwen- und Witwerversorgungsbezuges ²
- § 19 Verminderung des Witwen- und Witwerversorgungsbezuges ²
- § 20 (aufgehoben)²
- § 21 Meldung des Einkommens
- § 22 Vorschüsse auf den Witwen- und Witwerversorgungsbezug
- § 23 Übergangsbeitrag

Unterabschnitt B
Versorgungsbezug der Waise

- § 24 Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss
- § 25 Ausmaß des Waisenversorgungsgenusses

Unterabschnitt C
Versorgungsbezug des früheren Ehegatten

- § 26 Anspruch und Ausmaß

Unterabschnitt D
Gemeinsame Bestimmungen für Hinterbliebene

- § 27 Begünstigungen für den Fall des Todes des Beamten
- § 28 Verlust des Anspruches auf Versorgungsgenuss, Abfindung des überlebenden Ehegatten bei Wiederverhehlung, Wiederaufleben des Versorgungsanspruches des überlebenden Ehegatten
- § 29 (aufgehoben) ³
- § 30 Abfertigung des überlebenden Ehegatten und der Waise

4. Abschnitt
Gemeinsame Bestimmungen für Beamte des Ruhestandes und Hinterbliebene

- § 31 Kinderzulage
- § 32 Kinderzurechnungsbetrag
- § 33 Ergänzungszulage
- § 34 Sonderzahlung
- § 35 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 36 Sachleistungen
- § 37 Kaufkraftausgleichszulage und Folgekostenzuschuss auf Grund einer früheren Auslandsverwendung
- § 38 Beschränkung der Wirksamkeit des Verzichtes und der Abtretung
- § 39 Fälligkeitstag und Auszahlungstag der monatlich wiederkehrenden Geldleistungen
- § 40 Ruhen der wiederkehrenden Geldleistungen wegen Strafhaft ⁴
- § 41 Auszahlung der Geldleistungen
- § 42 Ärztliche Untersuchung
- § 43 Kostenersatz
- § 44 Meldepflicht
- § 45 Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 45a Anrechnung von Pensionsleistungen auf Aktivbezüge ^{5B}
- § 46 Verjährung
- § 47 Auswirkungen künftiger Änderungen dieses Gesetzes und Anpassung der wiederkehrenden Leistungen
- § 48 Gewährung außerordentlicher Zulagen, Versorgungsgenüsse und Zuwendungen ⁵
- § 48a Einmalzahlung für das Jahr 2007 ^{5A}
- § 48b Einmalzahlung für das Jahr 2008 ^{5C}
- § 48c Energiekostenzuschuss für die Kalendermonate Oktober 2008 bis April 2009 ^{5C}
- § 48d Einmalzahlung für das Jahr 2009 ^{5D}
- § 48e Einmalzahlung für das Jahr 2016 ¹⁶
- § 48f Teuerungsausgleich ¹⁷
- § 48g außerordentliche Einmalzahlung für das Jahr 2022¹⁷
- § 48h Direktzahlung für das Jahr 2023 ¹⁸

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

5. Abschnitt
Besonderer Sterbekostenbeitrag ⁶

§ 49 Besonderer Sterbekostenbeitrag ⁷

HINWEIS: Dieser Eintrag lautet gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 mit Wirksamkeit vom 1.1.2013 wie folgt: “§ 49 (aufgehoben)“

§ 50 (aufgehoben) ⁷

§ 51 (aufgehoben) ⁷

§ 52 (aufgehoben) ⁷

6. Abschnitt
Versorgung bei Abgängigkeit

§ 53 Versorgungsgeld für die Angehörigen eines Beamten des Dienststandes

§ 54 Versorgungsgeld für die Angehörigen eines Beamten des Ruhestandes

§ 55 Versorgung der Halbwaise bei Abgängigkeit des überlebenden Ehegatten

7. Abschnitt
Unterhaltsbezug

§ 56 Unterhaltsbeitrag für die Angehörigen und Hinterbliebenen eines entlassenen Beamten

§ 57 (entfallen)¹³

§ 58 (entfallen)¹³

§ 59 Gemeinsame Bestimmungen für Empfänger von Unterhaltsbeiträgen

8. Abschnitt
Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten,
Anrechnung im Ruhestand verbrachter Zeiten

§ 60 Anrechenbare Ruhegenussvordienstzeiten

§ 61 Ausschluss der Anrechnung und Verzicht

§ 62 Wirksamkeit der Anrechnung

§ 63 Besonderer Pensionsbeitrag

§ 64 Anrechnung im Ruhestand verbrachter Zeiten

9. Abschnitt (aufgehoben) ⁸

§ 65 (aufgehoben) ⁹

§ 66 (aufgehoben) ⁹

§ 67 (aufgehoben) ⁹

§ 68 (aufgehoben) ⁹

§ 69 (aufgehoben) ⁹

3. HAUPTSTÜCK
Nebengebühreuzulagenrecht

§ 70 Anspruchsbegründende Nebengebühren, Festhalten in Nebengebührenwerten

§ 71 Pensionsbeitrag

§ 72 Anspruch auf Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss

§ 73 Bemessungsgrundlage und Ausmaß der Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss

§ 74 Beitrag

§ 75 Anspruch auf Nebengebühreuzulage zum Versorgungsgenuss

§ 76 Ausmaß der Nebengebühreuzulage zum Versorgungsgenuss

§ 77 Nebengebühreuzulage zum Unterhaltsbeitrag

§ 78 Abfindung von Nebengebühreuzulagen

§ 79 Berücksichtigung von Nebengebühren aus einem früheren Dienstverhältnis zum Land Burgenland oder zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft

§ 80 Festsetzung einer Gutschrift von Nebengebührenwerten aus einem früheren Dienstverhältnis bei den Österreichischen Bundesbahnen

§ 81 Gutschrift von Nebengebührenwerten für Beamte

§ 82 Gutschrift von Nebengebührenwerten für die in den Jahren 1970 und 1971 aufgenommenen Beamten

§ 83 Bestimmungen für die vor dem 1. Jänner 1970 aus dem Dienststand ausgeschiedenen Beamten, deren Hinterbliebene und Angehörige

4. HAUPTSTÜCK Schlussteil

1. Abschnitt

Aufhebung und Weitergeltung von Rechtsvorschriften

- § 84 Aufhebung von Teilen des Landesbeamtengesetzes 1985
- § 85 Weitergeltung bisheriger pensionsrechtlicher Vorschriften

2. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

1. Unterabschnitt

Übergangsbestimmungen zum Pensionsrecht

- § 86 Ruhegenussvordienstzeiten
- § 87 Witwerversorgung
- § 88 Besonderer Pensionsbeitrag
- § 89 Versorgungsbezug des früheren Ehegatten
- § 90 Waisenversorgung für Wahlkinder
- § 91 Berechnung des Versorgungsgenusses für Hinterbliebene
- § 92 Anspruch auf Ruhebezug; Ausmaß des Ruhegenusses; Begünstigung bei Dienstunfähigkeit; Begünstigungen für den Fall des Todes des Beamten
- § 93 Ruhegenussfähiger Monatsbezug
- § 94 Ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit
- § 95 Haushaltszulage und Kinderzulage
- § 96 Kürzung der Ruhegenussbemessungsgrundlage
- § 97 Ruhegenussermittlungsgrundlagen
- § 98 Beitrag
- § 99 Kinderzurechnungsbetrag
- § 100 Pensionsbeitrag
- § 101 Erhöhung des Ruhegenusses
- § 102 Vergleichsruhegenuss
- § 103 Vergleichsberechnung
- § 104 Zurechnung; Ausmaß, Erhöhung und Verminderung der Witwen- und Witwerversorgung
- § 105 Bedingte Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten
- § 106 (aufgehoben) ^{9A}
- § 107 (aufgehoben) ^{9A}
- § 107a Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 35/2005 ¹⁰
- § 107b (aufgehoben) ¹⁰
- § 107c Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 25/2006 ¹⁰
- § 107d Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 86/2008 ¹¹
- § 107e Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 66/2010 ^{11A}
- § 107f Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 45/2012 ^{11B}
- § 107g Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 60/2013 ¹⁴
- § 107h Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 1/2015 ¹⁴

2. Unterabschnitt

Übergangsbestimmungen zum Nebengebührenzulagenrecht

- § 108 Anspruchsbegründende Nebengebühren
- § 109 Berechnung der Nebengebührenzulage zum Versorgungsgenuss
- § 110 Kürzung der Nebengebührenzulage bei Kürzung der Ruhegenussbemessungsgrundlage
- § 111 Ausmaß der Nebengebührenzulage

3. Unterabschnitt

Gemeinsame Übergangsbestimmungen

- § 112 Anrechnung ausgezahlter Leistungen
- § 113 Wahrung erworbener Ansprüche und Rechte

3. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 114 Verweisung
- § 115 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 116 Rückwirkendes Inkrafttreten von Verordnungen

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

§ 116a Tätigkeit des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger als Verbindungsstelle und als Zugangsstelle¹⁵
 § 117 Inkrafttreten, Außerkrafttreten¹²

- ¹ I.d.F. der Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 4 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Juli 2004 in Kraft
- ² I.d.F. der Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft
- ³ I.d.F. der Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 4 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Juli 2004 in Kraft
- ⁴ I.d.F. der Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012; dieser Eintrag tritt mit 1.1.2013 in Kraft.
- ⁵ I.d.F. der Z 1 lit. e des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 5 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2005 in Kraft
- ^{5A} Eingefügt gem. Z 1 lit.a des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2007)
- ^{5B} Eingefügt gem. Z 1 lit.a des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008 (gem. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009).
- ^{5C} Eingefügt gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 1 mit 1.11.2008 in Kraft.
- ^{5D} Eingefügt gem. Z 1 lit.a des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2010).
- ⁶ I.d.F. der Z 1 lit. f des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft
- ⁷ I.d.F. der Z 1 lit. g des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft
- ⁸ Überschrift i.d.F. der Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2007)
- ⁹ I.d.F. der Z 1 lit. h des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft
- ^{9A} I.d.F. der Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2007)
- ¹⁰ I.d.F. gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; die Aufhebung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 2 mit 1.1.2009 in Kraft.
- ¹¹ Eingefügt gem. Z 1 lit.b des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008 (gem. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009).
- ^{11A} Eingefügt gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2008).
- ^{11B} Eingefügt gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)
- ¹² I.d.F. gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014
- ¹³ Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)
- ¹⁴ Eingefügt gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014
- ¹⁵ I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020
- ¹⁶ Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2017 mit Wirksamkeit vom 30.12.2016
- ¹⁷ Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.9.2022).
- ¹⁸ Eintrag gem. Art. 8 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

1. HAUPTSTÜCK Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Das 2. Hauptstück regelt die Pensionsansprüche der Landesbeamten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen.

(2) Das 3. Hauptstück regelt die Ansprüche der Landesbeamten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen auf Nebengebühreuzulagen.

(3) Landesbeamte im Sinne dieses Gesetzes - im Folgenden kurz „Beamte“ genannt - sind die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Burgenland stehenden Bediensteten. Nicht als Landesbeamte im Sinne dieses Gesetzes gelten die im § 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes und im § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes genannten Personen.

(4)¹ Hinterbliebene sind die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte oder die überlebende eingetragene Partnerin oder der überlebende eingetragene Partner, die Kinder und die frühere Ehegattin oder der frühere Ehegatte oder der frühere eingetragene Partner oder die frühere eingetragene Partnerin des verstorbenen Beamten oder der verstorbenen Beamtin.

(5) Überlebender Ehegatte (Witwe, Witwer) ist, wer im Zeitpunkt des Todes des Beamten mit diesem verheiratet gewesen ist. Überlebende eingetragene Partnerin oder überlebender eingetragener Partner ist, wer im Zeitpunkt des Todes der Beamtin oder des Beamten mit dieser oder diesem in eingetragener Partnerschaft gelebt hat.²

(6) Kinder sind

1. die ehelichen Kinder,
2. die legitimierten Kinder,
3. die Wahlkinder,
4. die unehelichen Kinder und
5. die Stiefkinder.

(7) Früherer Ehegatte (frühere Ehefrau, früherer Ehemann) ist, wessen Ehe mit dem Beamten für nichtig erklärt, aufgehoben oder geschieden worden ist. Frühere eingetragene Partnerin oder früherer eingetragener Partner ist, wessen eingetragene Partnerschaft mit der Beamtin oder dem Beamten aufgelöst oder für nichtig erklärt worden ist.³

(8) Angehörige sind die Personen, die im Fall des Todes des Beamten Hinterbliebene wären.

(9) Dieses Gesetz ist auch auf Personen anzuwenden, die im § 1 des Pensionsüberleitungsgesetzes, BGBl. Nr. 187/1949, in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985, LGBl. Nr. 48, geltenden Fassung, angeführt und nicht schon durch die Bestimmung des Abs. 3 erfasst sind, sowie auf deren Hinterbliebene und Angehörige, soweit diese nicht schon im § 1 lit. a bis c des Pensionsüberleitungsgesetzes aufgezählt sind.

(10)⁴ Folgende Bestimmungen dieses Gesetzes sind auf nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG eingetragene Partnerinnen von Beamtinnen und eingetragene Partner von Beamten sinngemäß anzuwenden: §§ 16 bis 22, 23,⁵ 24, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 53, 54, 55, 56, 59, 63, 75 und 76 Z 1.

¹ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

² Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

³ Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

⁴ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

⁵ Zitat eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2019

§ 2

Übermittlung personenbezogener Daten über Einkünfte

(1) Die Behörden des Bundes und der Länder, die Träger der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung und der Dachverband der Sozialversicherungsträger³ sind verpflichtet, der Landesregierung auf Verlangen diejenigen personenbezogenen Daten über Einkünfte zu übermitteln, von deren Höhe die Höhe wiederkehrender Leistungen nach diesem Gesetz abhängig ist.

(2) Nach Abs. 1 zu übermitteln sind Daten über

- 1.¹ die Höhe des Einkommens nach § 17 Abs. 4 sowie von Einkünften nach § 24 Abs. 11,
- 2.² die Beitragsgrundlagen nach § 7 Abs. 1 Z 1a und 1b und
3. die Höhe der für die Vollziehung des Wertausgleiches nach § 48 maßgeblichen Pensionen.

(3) Die Übermittlung von Daten nach Abs. 1 hat nach Möglichkeit automatisationsunterstützt zu erfolgen.

(4) Sobald sie nicht mehr benötigt werden, sind nach Abs. 1 übermittelte Daten zu löschen oder zu vernichten.

¹ In der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

² I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

³ Wortfolge "Dachverband der Sozialversicherungsträger" ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020.

§ 3

Anwartschaft

(1) Der Beamte erwirbt mit dem Tag des Dienstantrittes Anwartschaft auf Pensionsversorgung für sich und seine Angehörigen, es sei denn, dass er vorher auf die Pensionsversorgung verzichtet hat.

(2) Die Anwartschaft erlischt durch

- 1.* Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft oder der Staatsangehörigkeit eines von § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LBDG 1997 erfassten Landes, wenn nicht die Staatsangehörigkeit eines anderen von § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LBDG 1997 erfassten Landes oder die österreichische Staatsbürgerschaft gegeben ist,
2. Verzicht,
3. Austritt,
4. Kündigung,
5. Entlassung.

* I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2010).

§ 4

Dienstbehörde

Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist die Landesregierung.

2. HAUPTSTÜCK Pensionsrecht

1. Abschnitt Ruhebezug

§ 5

Anspruch auf Ruhebezug

(1) Dem Beamten des Ruhestandes gebührt ein monatlicher Ruhegenuss, wenn seine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mindestens 15 Jahre beträgt.

(2)* Der Ruhegenuss und die übrigen nach diesem Gesetz gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen mit Ausnahme der Kinderzulage bilden zusammen den Ruhebezug des Beamten. Für die Sonderzahlung ist auch die Kinderzulage beim Ruhebezug zu berücksichtigen.

* In der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 6

Ruhegenussermittlungsgrundlagen

Der Ruhegenuss wird auf der Grundlage der Ruhegenussberechnungsgrundlage, der Ruhegenussbemessungsgrundlage und der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ermittelt.

§ 7

Ruhegenussberechnungsgrundlage

(1)¹ Die Ruhegenussberechnungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

1. ^{2A} Für jeden nach dem 31. Dezember 1979 liegenden Monat der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit, für den ein Pensionsbeitrag nach den jeweils geltenden Bestimmungen zu leisten ist oder war ² (Beitragsmonat), ist die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag (Beitragsgrundlage) nach § 22 des Gehaltsgesetzes 1956 in der für die Landesbeamten jeweils geltenden Fassung bzw. nach § 35 des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67, zu ermitteln, wobei anstelle der besoldungsrechtlichen Stellung (§ 35 Abs. 2 zweiter Satz LBBG 2001) die tatsächliche Besoldung maßgebend ist⁶. Sonderzahlungen bleiben dabei außer Betracht.
- 1a. ^{2A} Für jeden nach dem 31. Dezember 2002 liegenden Kalendermonat der angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten gemäß § 60 Abs. 2 Z 1, 3 und 12, für den ein Überweisungsbetrag gemäß § 308 ASVG geleistet wurde (Beitragsmonat), ist die Bemessungsgrundlage für den Beitrag in der Pensionsversicherung (Beitragsgrundlage) nach §§ 44 bis 47 ASVG zu ermitteln; bei der Ermittlung der Beitragsgrundlagen für Kalendermonate eines als Ruhegenussvordienstzeit angerechneten vertraglichen Dienstverhältnisses zu einer inländischen Gebietskörperschaft haben die gemäß § 79

für die Bemessung der Nebengebührentzulage zum Ruhegenuss heranzuziehenden anspruchsbegründenden Nebengebühren außer Betracht zu bleiben.^{2b} Kann für ein Kalenderjahr nur die Summe der Beitragsgrundlagen und die Summe der Beitragsmonate festgestellt werden, ist Beitragsgrundlage jedes Beitragsmonats dieses Kalenderjahres die durchschnittliche Beitragsgrundlage der Beitragsmonate dieses Kalenderjahres. Ausgenommen sind Beitragsmonate gemäß § 238 Abs. 3 Z 2 zweiter Halbsatz, wenn dies für die Beamtin oder den Beamten günstiger ist, Z 3 und 5 ASVG sowie Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts gemäß §§ 14a oder 14b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes – AVRAG. Z 1 letzter Satz ist anzuwenden.

- 1b.^{2a} Für jeden nach dem 31. Dezember 2002 liegenden Kalendermonat der gemäß § 60 Abs. 2 Z 1 angerechneten Ruhegenussvordienstzeit, der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt worden ist, ausgenommen Zeiten einer Dienstfreistellung auf Grund einer Familienhospizkarenz nach einer dem § 96a LBDG 1997 vergleichbaren gesetzlichen Bestimmung, und für den ein Überweisungsbetrag gemäß § 311 Abs. 2 ASVG geleistet wurde (Beitragsmonat), ist die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag (Beitragsgrundlage) nach den für das frühere Dienstverhältnis geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen zu ermitteln. Bei dieser Ermittlung haben die gemäß § 79 für die Bemessung der Nebengebührentzulage zum Ruhegenuss heranzuziehenden anspruchsbegründenden Nebengebühren außer Betracht zu bleiben. Z 1 letzter Satz und Z 1a zweiter Satz sind anzuwenden.
2. Die ermittelten Beitragsgrundlagen sind aufzuwerten.³ Für Zwecke der Aufwertung der Beitragsgrundlagen sind mit Wirksamkeit ab 1. Jänner eines jeden Jahres Aufwertungsfaktoren durch Verordnung der Landesregierung festzustellen. Die Höhe der Aufwertungsfaktoren hat sich an den Aufwertungsfaktoren gemäß § 108 Abs. 4 und § 108c ASVG zu orientieren.
3. Liegen mindestens 216 Beitragsmonate vor, so ist die Ruhegenussberechnungsgrundlage die Summe der 216 höchsten Beitragsgrundlagen nach Z 1 und 2, geteilt durch 216. Im Falle des Ausscheidens aus dem Dienststand nach dem vollendeten
61. Lebensjahr tritt an die Stelle der Zahl „216“ jeweils die Zahl „209“;
 62. Lebensjahr tritt an die Stelle der Zahl „216“ jeweils die Zahl „202“;
 63. Lebensjahr tritt an die Stelle der Zahl „216“ jeweils die Zahl „195“;
 64. Lebensjahr tritt an die Stelle der Zahl „216“ jeweils die Zahl „188“;
 65. Lebensjahr tritt an die Stelle der Zahl „216“ jeweils die Zahl „180“.
4. Liegen weniger als die nach Z 3 jeweils zu berücksichtigenden Beitragsmonate vor, so ist die Ruhegenussberechnungsgrundlage die Summe aller Beitragsgrundlagen nach Z 1 und 2, geteilt durch die Anzahl der vorhandenen Beitragsmonate.

(2)⁴ Die Beitragsgrundlage für die Zeit einer gänzlichen Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge nach § 96a Abs. 1 Z 3 LBDG 1997 beträgt für jeden vollen Kalendermonat der Dienstfreistellung 1.350 € und für jeden restlichen Tag der Dienstfreistellung den verhältnismäßigen Teil hiervon. Die Beitragsgrundlage für die restlichen Tage ist zur Beitragsgrundlage nach Abs. 1 Z 1 zu addieren. Die Beitragsgrundlage für Kalendermonate, in denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 96a Abs. 1 Z 2 LBDG 1997 herabgesetzt ist, beträgt mindestens 1.350 €, wenn die Herabsetzung mehr als die Hälfte der Tage eines Kalendermonats umfasst.

(2a)^{4a} Die Beitragsgrundlage für die Zeit eines Karenzurlaubes gegen Entfall der Bezüge nach § 95 LBDG 1997 beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1 350 Euro und für jeden restlichen Tag den verhältnismäßigen Teil hiervon. Die Beitragsgrundlage für die restlichen Tage ist zur Beitragsgrundlage nach Abs. 1 Z 1 zu addieren.

(2b)^{4a} An die Stelle des Betrags von 1 350 Euro in den Abs. 2 und 2a tritt ab 1. Jänner eines jeden Jahres, erstmals ab 1. Jänner 2006, der unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 ASVG mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1 ASVG) vervielfachte Betrag.

(2c)⁷ Die Beitragsgrundlage für Kalendermonate, in denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 64a LBDG 1997 herabgesetzt ist, erhöht sich um die Beitragsgrundlage gemäß § 44 Abs. 1 Z 19 ASVG, sofern ein aliquotes Pflegekarengeld nach § 21c des Bundespflegegeldgesetzes - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, bezogen wird.

(3)⁵ Die Beitragsgrundlagen des abgelaufenen Kalenderjahres sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

¹ Gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 lautet Absatz 1 ab 1. Jänner 2021 - unter Berücksichtigung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 - s. Hinweis Punkt 3 - wie folgt:

„(1) Die Ruhegenussberechnungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

1. Für jeden nach dem 31. Dezember 1979 liegenden Monat der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit, für den ein Pensionsbeitrag nach den jeweils geltenden Bestimmungen zu leisten ist oder war (Beitragsmonat), ist die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag (Beitragsgrundlage) nach § 22 des Gehaltsgesetzes 1956 in der für die Landesbeamten jeweils geltenden Fassung bzw. nach § 35 des Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBl. Nr. 67, zu ermitteln. Sonderzahlungen bleiben dabei außer Betracht.

- 1a. Für jeden nach dem 31. Dezember 2002 liegenden Kalendermonat der angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten

- gemäß § 60 Abs. 2 Z 1, 3 und 12, für den ein Überweisungsbeitrag gemäß § 308 ASVG geleistet wurde (Beitragsmonat), ist die Bemessungsgrundlage für den Beitrag in der Pensionsversicherung (Beitragsgrundlage) nach §§ 44 bis 47 ASVG zu ermitteln; bei der Ermittlung der Beitragsgrundlagen für Kalendermonate eines als Ruhegenussvordienstzeit angerechneten vertraglichen Dienstverhältnisses zu einer inländischen Gebietskörperschaft haben die gemäß § 79 für die Bemessung der Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss heranzuziehenden anspruchsbegründenden Nebengebühren außer Betracht zu bleiben. Kann für ein Kalenderjahr nur die Summe der Beitragsgrundlagen und die Summe der Beitragsmonate festgestellt werden, ist Beitragsgrundlage jedes Beitragsmonats dieses Kalenderjahres die durchschnittliche Beitragsgrundlage der Beitragsmonate dieses Kalenderjahres. Ausgenommen sind Beitragsmonate gemäß § 238 Abs. 3 Z 2 zweiter Halbsatz, wenn dies für die Beamtin oder den Beamten günstiger ist, Z 3 und 5 ASVG sowie Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts gemäß § 14a oder 14b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes - AVRAG. Z 1 letzter Satz ist anzuwenden.
- 1b. Für jeden nach dem 31. Dezember 2002 liegenden Kalendermonat der gemäß § 60 Abs. 2 Z 1 angerechneten Ruhegenussvordienstzeit, der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt worden ist, ausgenommen Zeiten einer Dienstfreistellung auf Grund einer Familienhospizkarenz nach einer dem § 96a LBDG 1997 vergleichbaren gesetzlichen Bestimmung, und für den ein Überweisungsbeitrag gemäß § 311 Abs. 2 ASVG geleistet wurde (Beitragsmonat), ist die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag (Beitragsgrundlage) nach den für das frühere Dienstverhältnis geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen zu ermitteln. Bei dieser Ermittlung haben die gemäß § 79 für die Bemessung der Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss heranzuziehenden anspruchsbegründenden Nebengebühren außer Betracht zu bleiben. Z 1 letzter Satz und Z 1a zweiter Satz sind anzuwenden.
 2. Die ermittelten Beitragsgrundlagen sind aufzuwerten. Für Zwecke der Aufwertung der Beitragsgrundlagen sind mit Wirksamkeit ab 1. Jänner eines jeden Jahres Aufwertungsfaktoren durch Verordnung der Landesregierung festzustellen. Die Höhe der Aufwertungsfaktoren hat sich an den Aufwertungsfaktoren gemäß § 108 Abs. 4 und § 108c ASVG zu orientieren.
 3. Ein Vierhundertachtzigstel der Summe der 480 höchsten Beitragsgrundlagen nach Z 1 und 2 bildet die Ruhegenussberechnungsgrundlage. Sind gemäß § 97 Abs. 4a oder gemäß Z 4 oder Z 5 weniger als 480 Beitragsgrundlagen heranzuziehen, so entspricht der Divisor immer der Anzahl der heranzuziehenden Beitragsmonate.
 4. Zeiten der Kindererziehung gemäß § 32 Abs. 3 und 7 verringern die Anzahl der zur Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage heranzuziehenden Beitragsmonate um höchstens 36 pro Kind, wobei sich überlagernde Zeiten der Kindererziehung abweichend von § 32 Abs. 3 *dritter Satz*; für jedes Kind gesondert zählen. Die Anzahl von 180 Beitragsmonaten darf dadurch nicht unterschritten werden.
 5. Zeiten einer Dienstfreistellung auf Grund einer Familienhospizkarenz verringern die zur Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage heranzuziehenden Beitragsmonate um die Anzahl der vollen Monate der Dienstfreistellung. Die Anzahl von 180 Beitragsmonaten darf dadurch nicht unterschritten werden.
 6. Liegen weniger als die nach Z 3 bis 5, allenfalls in Verbindung mit § 97 Abs. 4a, jeweils zu berücksichtigenden Beitragsmonate vor, so ist die Ruhegenussberechnungsgrundlage die Summe aller vorhandenen Beitragsgrundlagen, geteilt durch die Anzahl der vorhandenen Beitragsmonate.“

HINWEIS:

1. Gem. § 117 Abs. 3 Z 7 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009 tritt § 7 Abs. 1 - in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 - mit 1. Jänner 2021 in Kraft.
2. Die Z 1a und 1b wurden gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (ebenfalls mit Wirksamkeit vom 1.1.2021) eingefügt.
3. Gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 wurde in Z 4 in der mit Wirksamkeit vom 1.1.2021 geltenden Fassung die Wortfolge „dritter Satz“ (kursiv gedruckt) ersatzweise eingefügt.

² Wortfolge „nach den jeweils oder war“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

^{2A} Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung ist gem. § 117 Abs. 9 Z 3 mit 1.1.2010 in Kraft getreten.

^{2B} Letzter Halbsatz angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2010)

³ Erster Satz in der Fassung der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft und ist bis 31. Dezember 2020 in Wirksamkeit.

⁴ Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 5 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2005 in Kraft

^{4A} Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008 (gem. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009).

^{4B} Entf.

⁵ Absatzbezeichnung geändert gem. Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁶ Wortfolge „wobei anstelle der besoldungsrechtlichen Stellung (§ 35 Abs. 2 zweiter Satz LBPG 2001) die tatsächliche Besoldung maßgebend ist“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

⁷ Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2015).

§ 8

Ruhegenussbemessungsgrundlage

(1) 80 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage bilden die volle Ruhegenussbemessungsgrundlage.

(2)¹ Für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats liegt, zu dem der Beamte frühestens seine Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nach § 16 LBDG 1997, allenfalls in Verbindung mit § 194a Abs. 1 LBDG 1997, bewirken können hätte oder gemäß § 14 Abs. 1 LBDG 1997 in der ab 1. Jänner 2020 geltenden Fassung in den Ruhestand übergetreten wäre, ist die Ruhegenussbemessungsgrundlage von 80 % um 0,28 Prozentpunkte zu kürzen. Das sich aus dieser Kürzung ergebende Prozentausmaß der Ruhegenussbe-

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

messungsgrundlage ist auf zwei Kommastellen zu runden.

(2a)^{1A} Bei einer Ruhestandsversetzung nach § 15 oder nach¹⁴ § 15a LBDG 1997 beträgt das Ausmaß der Kürzung abweichend von Abs. 2 für jene Monate, die dem Monat folgen, in dem die Beamtin oder der Beamte das 62. Lebensjahr vollendet, 0,14 Prozentpunkte pro Monat.

(3)² Eine Kürzung nach Abs. 2^{2A} findet nicht statt, wenn

1. der Beamte im Dienststand verstorben ist oder
 - 2.¹² die Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit überwiegend auf einen Dienstunfall oder mehrere Dienstunfälle (§§ 90 und 91 des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes - B-KUVG) oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist und der Beamtin oder dem Beamten auf Grund dieses Dienstunfalls oder dieser Dienstunfälle oder dieser Berufskrankheit vom zuständigen Unfallversicherungsträger rechtskräftig eine Versehrtenrente oder die Anhebung einer bereits bestehenden Versehrtenrente nach dem B-KUVG zugesprochen wurde. Der rechtskräftig festgestellte Anspruch auf Versehrtenrente muss - allenfalls auch auf Grund rückwirkender Zuerkennung - zum Zeitpunkt des Anfalls des Ruhebezuges bestehen. Fällt der Anspruch auf Versehrtenrente (Anhebung der Versehrtenrente) spätestens mit Wirkung vom Zeitpunkt des Anfalls des Ruhebezuges rückwirkend weg, so ist die Kürzung nach Abs. 2 rückwirkend vorzunehmen und die sich daraus unter Bedachtnahme auf § 46 ergebende Landesforderung gegen künftige wiederkehrende Leistungen aufzurechnen. Gebührt der Beamtin oder dem Beamten deswegen keine (erhöhte) Versehrtenrente auf Grund des (der) die Dienstunfähigkeit verursachenden Dienstunfalls (Dienstunfälle) oder der die Dienstunfähigkeit verursachenden Berufskrankheit, weil sie oder er bereits Anspruch auf Vollrente hat, so findet dennoch keine Kürzung nach Abs. 2 statt, wenn die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau¹⁶ der Pensionsbehörde bescheinigt, dass dieser (diese) Dienstunfall (Dienstunfälle) oder diese Berufskrankheit für sich allein eine Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von mindestens 10% bewirkt hat. Arbeits- oder Dienstunfälle und Berufskrankheiten, die in einem sonstigen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft erlitten wurden, gelten als Dienstunfälle und Berufskrankheiten nach den §§ 90 bis 92 B KUVG und deshalb gebührende Unfall- oder Versehrtenrenten als Versehrtenrenten nach dem B-KUVG. Dienstbeschädigungen und Beschädigtenrenten nach dem Heeresentschädigungsgesetz - HEG¹⁵ sind Dienstunfällen und Versehrtenrenten nach dem B-KUVG gleichzuhalten.
 3. der Beamte zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung dauernd erwerbsunfähig ist oder³
 - 4.⁴ der Beamte zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung eine beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit von 45 Jahren aufweist.
- (4)⁵ Die Ruhegenussbemessungsgrundlage darf - abgesehen vom Fall der Ruhestandsversetzung nach § 15a LBDG 1997⁶ - 62 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage nicht unterschreiten.
- (5)⁷ Übt ein Beamter, dessen Ruhegenuss unter Anwendung des Abs. 3 Z 3 neu bemessen worden ist, wieder eine Erwerbstätigkeit aus, so ist der Ruhegenuss unter Anwendung der Abs. 2 bis 4 neu zu bemessen. Der Beamte hat die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit unverzüglich der Pensionsbehörde zu melden.
- (6)⁷ Als dauernd erwerbsunfähig im Sinne des Abs. 3 Z 3 gilt eine Beamtin oder ein Beamter nur dann, wenn sie oder er
1. infolge einer Krebserkrankung oder einer sonstigen außerordentlich schweren Erkrankung, deren Leidensgehalt zumindest dem einer Krebserkrankung entspricht, dauernd außerstande ist, einem regelmäßigen Erwerb nachzugehen und
 2. zum Zeitpunkt des Anfalls des Ruhebezuges eine rechtskräftig festgestellte Minderung der Erwerbsfähigkeit gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011, im Ausmaß von mindestens 70% aufweist. Abs. 3 Z 2 zweiter und dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden.
- (7)^{8,9} Zur beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit im Sinne des Abs. 3 Z 4¹⁰ zählen
1. die ruhegenussfähige Landesdienstzeit, wobei Teilbeschäftigungszeiten immer voll zu zählen sind,
 2. bedingt oder unbedingt angerechnete Ruhegenussvordienstzeiten, für die ein Überweisungsbetrag nach § 308 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, nach § 172 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 164 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in Höhe von 7 % der Berechnungsgrundlage nach § 308 Abs. 6 ASVG, § 172 Abs. 6 GSVG oder § 164 Abs. 6 BSVG zu leisten war oder ist oder für die der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag geleistet oder noch zu leisten hat,
 3. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes ~~bis zum Höchstausmaß von 30 Monaten~~¹⁷,

4.¹¹ Zeiten der Kindererziehung im Sinne des § 8 Abs. 1 Z 2 lit. g und § 227a ASVG, soweit sich diese Zeiten nicht mit Zeiten nach Z 1 bis 3 und 5 decken, bis zum Höchstausmaß von 60 Monaten, dieses Höchstausmaß verkürzt sich um beitragsfrei zur ruhegenussfähigen Landesdienstzeit zählenden Zeiten einer Karenz nach dem MSchG, dem VKG oder dem Bgld. MVKG oder entsprechenden Bestimmungen sowie

5.¹³ Zeiten mit Anspruch auf Wochengeld (§ 227 Abs. 1 Z 3 ASVG).

Eine doppelte Zählung ein und desselben Zeitraumes ist unzulässig.

¹ In der Fassung der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

1A Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008 (gem. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009).

² Absatzbezeichnung (unter Entfall des Absatzes 3) geändert gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

^{2A} Ausdruck „Abs. 2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

^{2B} Ausdruck „nach Abs.2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 19.6.2012)

^{2C} Entf.

³ Gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 wurde an Stelle des Beistriches das Wort „oder“ eingefügt; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

⁴ eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

⁵ Absatzbezeichnung geändert gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

⁶ Zitat geändert gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

⁷ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 19.6.2012)

⁸ Absatz angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) trat diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

⁹ Absatzbezeichnung geändert gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 6 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. April 2005 in Kraft

¹⁰ Ausdruck „Abs. 3 Z 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 6 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. April 2005 in Kraft

¹¹ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

¹² I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

¹³ I.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

¹⁴ Wortfolge „§ 15 oder nach“ eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.9.2016)

¹⁵ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 (mit Wirkung vom 1.7.2016)

¹⁶ Wortfolge “Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau” ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020.

¹⁷ Entf. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 12.8.2021.

§ 9

Ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit

(1) Die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit setzt sich zusammen aus

1. der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit,
2. den angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten,
3. den angerechneten Ruhestandszeiten,
4. den zugerechneten Zeiträumen,
5. den durch besondere gesetzliche Bestimmungen oder auf Grund solcher Bestimmungen als ruhegenussfähig erklärten Zeiten.

(2) Als ruhegenussfähige Landesdienstzeit gilt die Zeit, die der Beamte im bestehenden öffentlich-rechtlichen Landesdienstverhältnis vom Tag des Dienstantrittes bis zum Tag des Ausscheidens aus dem Dienststand zurückgelegt hat, mit Ausnahme der Zeit

1. eigenmächtigen und unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst in der Dauer von mehr als drei Tagen und
2. eines Karenzurlaubes, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

(3)* Im bestehenden Dienstverhältnis nach dem MSchG, dem VKG oder dem Bgld. MVKG zurückgelegte Karenzurlaube und Karenzen gelten als ruhegenussfähige Landesdienstzeit.

(4) Die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit ist in vollen Jahren und Monaten auszudrücken; Bruchteile eines Monats bleiben unberücksichtigt.

* I.d.F. der Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

§ 10 *

Ausmaß des Ruhegenusses

(1) Der Ruhegenuss beträgt für jedes ruhegenussfähige Dienstjahr 2,2222 % und für jeden restlichen ruhegenussfähigen Dienstmonat 0,1852 % der Ruhegenussbemessungsgrundlage. Das sich daraus ergebende Prozentausmaß der Ruhegenussbemessungsgrundlage ist auf zwei Kommastellen zu runden.

(2) Der Ruhegenuss darf 40 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage nicht unterschreiten.

* In der Fassung der Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

§ 11

Begünstigungen bei Dienstunfähigkeit

(1) Ist der Beamte infolge einer von ihm nicht vorsätzlich herbeigeführten Krankheit oder körperlichen Beschädigung dienstunfähig geworden und beträgt seine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit noch nicht 15, jedoch mindestens fünf Jahre, dann ist er so zu behandeln, als ob er eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 15 Jahren aufzuweisen hätte.

(2) Ist die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen und gebührt dem Beamten aus diesem Grund die Versehrtenrente aus der Unfallversicherung der öffentlich Bediensteten, so besteht der Anspruch nach Abs. 1 ohne Rücksicht auf die Dauer der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit.

§ 12¹

Zurechnung

Dem wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten, der die für den Anspruch auf Ruhegenuss im Ausmaß der Ruhegenussbemessungsgrundlage erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit nicht erreicht hat, ist bei der Bemessung des Ruhegenusses der Zeitraum zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand und dem Ablauf des Tages, zu dem der Beamte ~~frühestens seine Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nach § 16 LBDG 1997, allenfalls in Verbindung mit § 194a LBDG 1997 bewirken können hätte oder~~² gemäß § 14 Abs. 1 LBDG 1997 in der ab 1. Jänner 2020 geltenden Fassung in den Ruhestand übergetreten wäre, höchstens jedoch 10 Jahre, zu seiner ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit zuzurechnen. Der Ruhegenuss darf durch die Zurechnung die Ruhegenussbemessungsgrundlage nicht überschreiten.

¹ In der Fassung der Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

² Entf. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2024).

§ 13

Verlust des Anspruches auf Ruhegenuss

Der Anspruch auf Ruhegenuss erlischt durch

1.¹ Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft oder der Staatsangehörigkeit eines von § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LBDG 1997 erfassten Landes, wenn nicht die Staatsangehörigkeit eines anderen von § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LBDG 1997 erfassten Landes oder die österreichische Staatsbürgerschaft gegeben ist,

HINWEIS: Die Z 1 entfällt gem. Z Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

2. Verzicht,

3. Austritt,

4. (aufgehoben gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006)²

5. Verhängung der Disziplinarstrafe des Verlustes aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche,

6.³ Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 21 Abs. 2 LBDG 1997.

¹ I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2010).

² Die Aufhebung tritt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006 (§ 117 Abs. 5 Z 3 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 30. Juni 2004 in Kraft)

³ In der Fassung der Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 14

(Aufgehoben gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005;
gemäß dessen Z 53 - § 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002 - tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.)

2. Abschnitt Beitrag

§ 15

Beitragspflicht und Beitragshöhe

(1) Empfänger von monatlich wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Gesetz haben von diesen einen Beitrag zu entrichten.

(2)* Der Beitrag beträgt

1. 2,1 % der Bemessungsgrundlage, wenn die wiederkehrende Leistung nach dem Pensionsgesetz 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung erstmals vor dem 1. Jänner 1999 gebührt hat,
2. 2,3 % der Bemessungsgrundlage, wenn die wiederkehrende Leistung nach diesem Gesetz oder nach dem Pensionsgesetz 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung erstmals nach dem 31. Dezember 1998 gebührt.

Die Bemessungsgrundlage im Sinne des ersten Satzes umfasst sämtliche monatlich wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Gesetz sowie die Sonderzahlungen.

(2a)¹ Für jene Teile der Bemessungsgrundlage, die über der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 19 Abs. 4² liegen, ist ein weiterer Beitrag in der Höhe von 2 % der über der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage liegenden Teile der Bemessungsgrundlage zu entrichten.

(2b)³ Ab 1. Jänner 2015 ist für jene Teile der Geldleistungen nach Abs. 1, die in dem in der linken Spalte der folgenden Tabelle genannten Prozentbereich der jeweils geltenden monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (HBGL) nach § 19 Abs. 4 liegen, anstelle des Beitrags nach den Abs. 2 und 2a in Verbindung mit § 98 ein Beitrag in Höhe des in der rechten Spalte genannten Prozentsatzes zu entrichten:

über 150 % bis 200 % der HBGL	10 %
über 200 % bis 300 % der HBGL	20 %
über 300 % der HBGL	25 %

Für den von der Sonderzahlung zu entrichtenden Beitrag gilt die Tabelle mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Prozentsätze der Höchstbeitragsgrundlage in der linken Spalte jeweils der halbierte Prozentsatz zur Anwendung kommt.

(3) Die Kinderzulage und die Zulage gemäß § 31 Abs. 3 bleiben für die Bemessung des Beitrages außer Betracht.

(4) Der der Kinderzulage und der der Zulage gemäß § 31 Abs. 3 entsprechende Teil der Sonderzahlung bleiben für die Bemessung des Beitrages außer Betracht.

(5) Von der Ergänzungszulage, von den Geldleistungen, zu denen eine Ergänzungszulage gebührt, von den dazu gebührenden Sonderzahlungen und von nicht zahlbaren Geldleistungen ist kein Beitrag zu entrichten.

(6) Der Beitrag ist nur soweit zu entrichten, als damit die Mindestsätze nach § 33 Abs. 5 nicht unterschritten werden.

¹ In der Fassung der Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (an Stelle des bisherigen Absatzes 2 und unter Einfügung des Absatzes 2a); gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

² Zitat „§ 19 Abs. 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

³ I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

3. Abschnitt Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen

Unterabschnitt A Versorgungsbezug des überlebenden Ehegatten

§ 16

Anspruch auf Witwen- und Witwerversorgungsgenus

(1) Dem überlebenden Ehegatten gebührt ab dem auf den Todestag des Beamten folgenden Monatsersten ein monatlicher Versorgungsgenus, wenn der Beamte an seinem Todestag Anspruch auf Ruhegenus

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

gehabt hat oder im Fall der mit Ablauf dieses Tages erfolgten Versetzung in den Ruhestand gehabt hätte.

(2) Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Versorgungsgenuss, wenn er am Sterbetag des Beamten das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dies gilt nicht, wenn

1. der Beamte an den Folgen eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit gestorben ist oder
2. die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert hat oder
3. aus der Ehe ein Kind hervorgegangen ist oder hervorgeht oder
4. durch die Eheschließung ein Kind legitimiert worden ist oder
5. am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des überlebenden Ehegatten ein anderes als in der Z 3 oder 4 genanntes Kind des verstorbenen Beamten angehört, das Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss hat.

(3) Der überlebende Ehegatte hat ferner keinen Anspruch auf Versorgungsgenuss, wenn die Ehe erst während des Ruhestandes des Beamten geschlossen worden ist. Dies gilt nicht, wenn

1. die Ehe mindestens drei Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 20 Jahre betragen hat oder die Ehe mindestens fünf Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 25 Jahre betragen hat oder die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten mehr als 25 Jahre betragen hat oder
2. der Beamte nach der Eheschließung wieder in den Dienststand aufgenommen worden ist oder
3. aus der Ehe ein Kind hervorgegangen ist oder hervorgeht oder
4. durch die Eheschließung ein Kind legitimiert worden ist oder
5. am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des überlebenden Ehegatten ein anderes als in der Z 3 oder 4 genanntes Kind des verstorbenen Beamten angehört, das Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss hat.

(4) Hat sich der Beamte mit seinem früheren Ehegatten wieder verhehlicht, so sind bei der Berechnung der Ehedauer die einzelnen Ehezeiten zusammenzuzählen.

(5)* Der Versorgungsgenuss und die übrigen nach diesem Gesetz gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen mit Ausnahme der Kinderzulage bilden zusammen den Versorgungsbezug. Für die Sonderzahlung ist auch die Kinderzulage beim Versorgungsbezug zu berücksichtigen.

* In der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 17¹

Ausmaß des Witwen- und Witwerversorgungsgenusses

(1) Das Ausmaß des Witwen- und Witwerversorgungsgenusses ergibt sich aus einem Hundertsatz des Ruhegenusses, der dem Beamten gebührte oder im Falle seines Todes im Dienststand gebührt hätte, wenn er an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre. Ein gänzlich oder teilweise Ruhe des Ruhegenusses ist dabei außer Acht zu lassen.

(2) Zur Ermittlung des Hundertsatzes wird vorerst der Anteil der Berechnungsgrundlage des überlebenden Ehegatten in Prozent an der Berechnungsgrundlage des verstorbenen Beamten errechnet. Bei einem Anteil von 100 % beträgt der Hundertsatz 40. Er erhöht oder vermindert sich für jeden vollen⁷ Prozentpunkt des Anteils, der 100 unterschreitet oder übersteigt, um 0,3. Teile von Prozentpunkten des Anteils sind verhältnismäßig zu berücksichtigen.⁸ Er ist jedoch nach oben hin mit 60 und nach unten hin mit Null begrenzt.

(3)² Berechnungsgrundlage der überlebenden oder verstorbenen Ehegattin oder des überlebenden oder verstorbenen Ehegatten ist jeweils das Einkommen nach Abs. 4 in den letzten zwei Kalenderjahren vor dem Todestag des Beamten oder der Beamtin, geteilt durch 24. Abweichend davon ist die Berechnungsgrundlage des verstorbenen Ehegatten oder der verstorbenen Ehegattin das Einkommen nach Abs. 4 der letzten vier Kalenderjahre vor dem Todestag, geteilt durch 48, wenn die Verminderung des Einkommens in den letzten beiden Kalenderjahren vor dem Tod auf Krankheit oder Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist oder in dieser Zeit die selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit wegen Krankheit, Behinderung⁶ oder Schwäche eingeschränkt wurde und dies für die Witwe oder den Witwer günstiger ist.

(4) Als Einkommen nach Abs. 3 gelten:

- 1.³ die Summe der in einem Kalenderjahr aufgrund einer Erwerbstätigkeit erzielten und der Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte nach § 2 Abs. 3 Z 1 bis 4 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400 (EStG 1988), mit Ausnahme der in § 67 Abs. 3 bis 8 EStG 1988 angeführten Bezüge, wenn sie das Vierzehnfache der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.
2. wiederkehrende Geldleistungen
 - a) aus der gesetzlichen Sozialversicherung (ausgenommen der besondere Steigerungsbetrag zur Höherversicherung) und aus der Arbeitslosenversicherung sowie nach den Bestimmungen über die Arbeitsmarktförderung und die Sonderunterstützung,

- b) auf Grund gleichwertiger landesgesetzlicher oder bundesgesetzlicher Regelungen der Unfallfürsorge,
3. wiederkehrende Geldleistungen auf Grund
- a) dieses Gesetzes,
 - b) von bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften, die dem Dienstrecht der Landesbeamten vergleichbar sind,
 - c) des Bezügegesetzes, BGBl. Nr. 273/1972, des Bundesbezügegesetzes, BGBl. I Nr. 64/1997, sowie diesen vergleichbarer landesgesetzlicher Vorschriften,
 - d) des Verfassungsgerichtshofgesetzes, BGBl. Nr. 85/1953,
 - e) des Bundestheaterpensionsgesetzes, BGBl. Nr. 159/1958,
 - f) des Bundesbahn-Pensionsgesetzes, BGBl. I Nr. 86/2001,
 - g) von Dienst(Pensions)ordnungen für Dienstnehmer und ehemalige Dienstnehmer von
 - aa) öffentlich-rechtlichen Körperschaften und
 - bb) Fonds, Stiftungen, Anstalten und Betrieben, die von einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hierzu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind,
 - h) sonstiger gemäß § 5 Abs. 1 Z 3 ASVG pensionsversicherungsfreier Dienstverhältnisse,
 - i) vertraglicher Pensionszusagen einer Gebietskörperschaft,
4. außerordentliche Versorgungsbezüge und
5. Pensionen und gleichartige Leistungen auf Grund ausländischer Versicherungs- und Versorgungssysteme (mit Ausnahme einer Kinderzulage oder einer vergleichbaren Leistung), soweit es sich nicht um Hinterbliebenenleistungen nach dem verstorbenen Beamten handelt.
- (5)⁴ Die Landesregierung hat jedes Jahr für das folgende Kalenderjahr, erstmals für das Kalenderjahr 2009, unter Bedachtnahme auf § 5 Abs. 2 und § 108⁹ Abs. 6 ASVG⁵ eine Geringfügigkeitsgrenze (Abs. 4 Z 1) zu ermitteln und kundzumachen.

¹ In der Fassung der Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

² I.d.F. der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 3 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2008)

³ I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft

⁴ Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 2 mit 1.1.2009 in Kraft.

⁵ Zitat gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁶ Wort „Behinderung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁷ Entf. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2021.

⁸ Vierter Satz angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2021.

⁹ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 12.8.2021.

§ 18¹

Erhöhung des Witwen- und Witwerversorgungsbezuges

(1) Erreicht die Summe aus Versorgungsbezug und sonstigem Einkommen (§ 17 Abs. 4) des überlebenden Ehegatten nicht den Betrag von 1 671,20 Euro², so ist, solange diese Voraussetzung zutrifft, der Versorgungsbezug soweit zu erhöhen, dass die Summe den genannten Betrag erreicht. Der Hundertsatz des so ermittelten Versorgungsbezuges darf jedoch 60 nicht überschreiten. An die Stelle des Betrags von 1 671,20 Euro³ tritt ab 1. Jänner eines jeden Jahres, erstmals ab 1. Jänner 2010⁴, der mit dem jeweiligen Anpassungsfaktor (§ 47 Abs. 3) vervielfachte Betrag.

(2) Die Erhöhung des Versorgungsbezuges nach Abs. 1 ist erstmalig im Zuge der Bemessung des Versorgungsbezuges vorzunehmen. Sie gebührt ab dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erhöhung erfüllt sind.

(3) Werden die Voraussetzungen für eine (weitere) Erhöhung zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt, gebührt diese auf besonderen Antrag. Wird dieser Antrag innerhalb eines Jahres ab Erfüllung der Voraussetzungen gestellt, gebührt die Erhöhung ab dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen erfüllt sind, andernfalls ab dem Beginn des Monats, in dem der Antrag gestellt wurde.

¹ In der Fassung der Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

² Wortfolge „den Betrag von 1 671,20 Euro“ ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2008).

³ Wortfolge „des Betrags von 1 671,20 Euro“ ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2008).

⁴ Wortfolge „1. Jänner 2010“ ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2008).

§ 19 *

Verminderung des Witwen- und Witwerversorgungsbezuges

(1) Überschreitet in einem Kalendermonat die Summe aus Versorgungsbezug und sonstigem Einkommen (§ 17 Abs. 4) des überlebenden Ehegatten das 60fache der jeweiligen Höchstbeitragsgrundla-

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

ge nach Abs. 4, so ist - solange diese Voraussetzung zutrifft - der Versorgungsbezug so weit zu vermindern, dass dieser Betrag nicht überschritten wird. Der Hundertsatz des so ermittelten Versorgungsbezuges ist nach unten hin mit Null begrenzt.

(2) Die Verminderung des Versorgungsbezuges nach Abs. 1 erfolgt ab dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Verminderung vorliegen. Ändert sich die Höhe des Einkommens nach § 17 Abs. 4, so ist diese Änderung bereits in dem Monat, in dem die Änderung eingetreten ist, zu berücksichtigen.

(3) Wären nach den Abs. 1 und 2 zwei oder mehrere Versorgungsbezüge oder solchen Bezügen entsprechende Leistungen zu vermindern, so ist mit der Verminderung immer beim betraglich geringsten Versorgungsbezug bzw. der entsprechenden Leistung zu beginnen.

(4) Die Landesregierung hat jedes Jahr für das folgende Kalenderjahr, erstmals für das Kalenderjahr 2003, unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 3 ASVG eine Höchstbeitragsgrundlage zu ermitteln und kundzumachen.

* In der Fassung der Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

§ 20

(Entf. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005
- gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003.)

§ 21

Meldung des Einkommens

(1) Die Pensionsbehörde hat jeden Bezieher eines nach § 18 * erhöhten oder nach § 19 * verminderten Versorgungsbezuges jährlich einmal zu einer Meldung seines Einkommens zu verhalten, sofern dieses der Pensionsbehörde für das laufende Jahr noch nicht bekanntgegeben worden ist.

(2) Kommt der Anspruchsberechtigte dieser Aufforderung innerhalb von zwei Monaten nicht nach, so hat die Pensionsbehörde den den Hundertsatz nach § 17 Abs. 2 * überschreitenden Teil des Versorgungsbezuges ab dem nächstfolgenden Monatsersten zurückzubehalten.

(3) Dieser Teil des Versorgungsbezuges ist unter Bedachtnahme auf § 46 nachzuzahlen, wenn der Anspruchsberechtigte die Meldung erstattet oder die Pensionsbehörde auf andere Weise von der maßgebenden Sachlage Kenntnis erhalten hat.

* Zitat ersetzt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 - gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003.

§ 22

Vorschüsse auf den Witwen- und Witwerversorgungsbezug

(1) Auf Antrag des überlebenden Ehegatten können vor Abschluss des Ermittlungsverfahrens Vorschüsse auf den Versorgungsbezug und die Sonderzahlung gezahlt werden, wenn der Anspruch dem Grunde nach feststeht und der überlebende Ehegatte glaubhaft macht, dass sich voraussichtlich nach § 17 * oder § 18 * ein zahlbarer Versorgungsgenuss ergeben und eine Verminderung des Prozentsatzes des Versorgungsbezuges auf Null nach § 19 * nicht eintreten wird. Die Vorschüsse dürfen den sich voraussichtlich ergebenden Versorgungsbezug und die dazu gebührende Sonderzahlung nicht überschreiten.

(2) Die nach Abs. 1 gewährten Vorschüsse sind auf den gebührenden Versorgungsbezug anzurechnen.

(3) Zu Unrecht empfangene Vorschüsse sind dem Land gemäß § 45 zu ersetzen.

* Zitat ersetzt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 - gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003.

§ 23

Übergangsbeitrag

(1) Ist die Witwe im Zeitpunkt des Todes des Beamten oder der Beamtin, die gemäß § 144 ABGB anderer Elternteil ist,¹ schwanger und hat sie nach § 16 Abs. 2 oder 3 keinen Anspruch auf Versorgungsgenuss, so gebührt ihr auf die Dauer der Schwangerschaft ein monatlicher Übergangsbeitrag in der Höhe des Versorgungsbezuges, auf den sie Anspruch hätte, wenn sie nach § 16 Abs. 2 oder 3 vom Anspruch auf Versorgungsgenuss nicht ausgeschlossen wäre.

(2) Die Bestimmungen der §§ 34 bis 47 sind sinngemäß anzuwenden.

(3) Der Übergangsbeitrag ist nach der Beendigung der Schwangerschaft im Fall der Geburt eines ehelichen Kindes auf den gebührenden Versorgungsbezug, ansonsten auf die gebührende Abfertigung anzurechnen.

¹ Wortfolge "oder der Beamtin, die gemäß § 144 ABGB anderer Elternteil ist," eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 12.8.2021.

Unterabschnitt B Versorgungsbezug der Waise

§ 24

Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss

(1) Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gebührt ab dem auf den Todestag des Beamten folgenden Monatsersten ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn der Beamte an seinem Todestag Anspruch auf Ruhegenuss gehabt hat oder im Fall der mit Ablauf dieses Tages erfolgten Versetzung in den Ruhestand gehabt hätte. Ein Stiefkind hat nur dann Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss, wenn es am Sterbetag des Beamten bei der Bemessung der Kinderzulage oder der früheren Haushaltszulage zu berücksichtigen gewesen ist.

(2) Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18., aber noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, solange es sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, die seine Arbeitskraft überwiegend beansprucht.

(3)¹ Besucht das Kind eine in § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992, BGBl. Nr. 305, genannte Einrichtung, gilt das Erfordernis des Abs. 2 nur dann als erfüllt, wenn es ein ordentliches Studium ernsthaft und zielstrebig betreibt. Das Studium wird ernsthaft und zielstrebig betrieben, wenn das Kind die vorgesehene Studienzeit pro Studienabschnitt um nicht mehr als ein Semester überschreitet. Wird ein Studienabschnitt in der vorgesehenen Studienzeit absolviert, kann einem weiteren Studienabschnitt ein Semester oder die vorgesehene Ausbildungszeit um nicht mehr als ein Ausbildungsjahr⁵ zugerechnet werden.

(4)¹ Die Aufnahme als ordentlicher Hörer gilt als Anspruchsvoraussetzung für das erste Studienjahr. Anspruch ab dem zweiten Studienjahr besteht nur dann, wenn für das vorhergehende Studienjahr die Ablegung einer Teilprüfung einer Diplomprüfung oder eines Rigorosums oder von Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern des betriebenen Studiums im Gesamtumfang von acht Semesterwochenstunden oder im Ausmaß von 16 ECTS-Punkten im Sinne des Beschlusses Nr. 253/2000/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates über die Durchführung der zweiten Phase des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms im Bereich der allgemeinen Bildung Sokrates, ABl. Nr. L 28 vom 03. 02. 2000 S. 1, in der Fassung des Beschlusses Nr. 451/2003/EG, ABl. Nr. L 69 vom 13. 03. 2003 S. 6,^{1A} nachgewiesen werden. Der Nachweis ist unabhängig von einem Wechsel der Einrichtung oder des Studiums durch Bestätigungen der im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 angeführten Einrichtungen zu erbringen.

(5) Der Nachweiszeitraum nach den Abs. 3 und 4 wird verlängert durch

1. eine vollständige Studienbehinderung infolge eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Ereignisses (zB Krankheit) oder
2. ein nachgewiesenes Auslandsstudium.

Eine Studienbehinderung von jeweils drei Monaten bewirkt dabei eine Verlängerung des Nachweiszeitraumes um ein Semester.

(6) Der Ablauf des Nachweiszeitraumes nach den Abs. 3 und 4 wird gehemmt durch

1. Zeiten des Mutterschutzes oder
2. Zeiten der Pflege und Erziehung eines eigenen Kindes bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres.

(7) Zur Schul- oder Berufsausbildung zählt auch ein angemessener Zeitraum für die Vorbereitung auf die Ablegung der entsprechenden Abschlussprüfungen und auf die Erwerbung eines akademischen Grades. Im Übrigen sind für die Beurteilung, ob die Schul- oder Berufsausbildung beendet ist, das gewählte Studien- oder Berufsziel und die für das Erreichen des gewählten Zieles geltenden Ausbildungsvorschriften maßgebend.

(8) Hat

1. das Kind eines verstorbenen Beamten, das das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gemäß § 6 Abs. 2 lit. a oder
2. eine andere Person für ein solches Kind gemäß § 2 Abs. 1 lit. b des Familienlastenausgleichsgesetzes, Anspruch auf Familienbeihilfe, so gelten die Voraussetzungen des Abs. 2 als erfüllt. Abs. 1 letzter Satz wird dadurch nicht berührt.

(8a)⁴ Dem Kind einer verstorbenen Beamtin oder eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn und solange das Kind als Teilnehmerin oder Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland tätig ist, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

(9) Dem Kind eines verstorbenen Beamten, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, gebührt auf Antrag ein monatlicher Waisenversorgungsgenuss, wenn es seit der Vollendung des 18. Lebensjahres oder seit dem Ablauf des im Abs. 2 genannten Zeitraumes infolge Krankheit oder Behinderung⁶ erwerbsunfähig ist.

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

(10) Der Waisenversorgungsgenuss nach den Abs. 2 und 9 ruht, wenn das Kind

- a) Einkünfte bezieht, die zur Bestreitung seines angemessenen Lebensunterhaltes ausreichen,
- b) einem Stift oder Kloster angehört und das Stift oder Kloster für den Lebensunterhalt des Kindes aufkommt,
- c) verheiratet ist und die Einkünfte der Ehegatten zur Bestreitung des angemessenen Lebensunterhaltes ausreichen.

(11) Einkünfte im Sinn dieses Hauptstückes sind die im § 2 des Einkommensteuergesetzes 1988 angeführten Einkünfte, soweit sie nicht steuerfrei sind. Als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gelten jedoch auch

1. wiederkehrende Geldleistungen aus der gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherung, nach dem Opferfürsorgegesetz, dem Kriegsoferversorgungsgesetz 1957, dem Heeresentschädigungsgesetz - HEG⁷, dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, dem Kinderbetreuungsgeldgesetz, dem Bundesgesetz über die Gewährung von Überbrückungshilfen an ehemalige Bundesbedienstete und gleichartigen landesgesetzlichen Vorschriften,
2. die Geldleistungen (abzüglich der Fahrtkostenvergütung) nach dem 2. Hauptstück sowie nach den §§ 45 Abs. 1 bis 4, 46 und 47 des Heeresgebührengesetzes 2001, die Verpflegung, die Abfindung für die Verpflegung, der Familienunterhalt, die Wohnkostenbeihilfe und die Entschädigung bei Übungen nach dem Heeresgebührengesetz 2001,
3. die Geldleistungen nach § 4 des Bundesgesetzes über die Entsendung von Soldaten zur Hilfeleistung in das Ausland,
4. die Beihilfen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz und
5. die Barbezüge (abzüglich des Quartiergeldes, des Kleidergeldes, des Ersatzes der Kosten für Wasch- und Putzzeug sowie der Reisekostenvergütung), die Verpflegung, der Familienunterhalt und die Wohnkostenbeihilfe nach dem Zivildienstgesetz 1986.

Bei der Ermittlung der Einkünfte bleiben Bezüge außer Betracht, die ein Kind, das sich in Schulausbildung befindet, auf Grund einer ausschließlich während der Schul-, Hochschul- oder Universitätsferien² ausgeübten Beschäftigung bezieht. Als Beschäftigung während der Ferien gilt dabei auch eine Beschäftigung im Zeitraum von jeweils sieben Tagen vor oder nach den Ferien, wenn über diesen Zeitraum hinaus keine weitere Beschäftigung ausgeübt wird.^{2A}

(12) Werden Einkünfte für einen längeren Zeitraum bezogen als für einen Monat, so sind sie verhältnismäßig umzurechnen. Hiebei gelten Einkünfte, die für einen nicht feststellbaren Zeitraum zufließen, als jährliche Einkünfte des betreffenden Kalenderjahres.

(13)³ Der Waisenversorgungsgenuss und die übrigen nach diesem Gesetz gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen mit Ausnahme der Zulage nach § 31 Abs. 3 bilden zusammen den Waisenversorgungsbezug. Für die Sonderzahlung ist auch die Zulage nach § 31 Abs. 3 beim Waisenversorgungsbezug zu berücksichtigen.

¹ In der Fassung der Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft

^{1A} Kursiv gedruckte Wortfolge eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008 (gen. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009).

^{1B} Entf.

² Begriff „Schul-, Hochschul- oder Universitätsferien“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 2 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2004 in Kraft

^{2A} Letzter Satz angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008 (gen. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 2 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2009).

³ In der Fassung der Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft

⁴ Eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁵ Wortfolge „oder die vorgesehene Ausbildungszeit um nicht mehr als ein Ausbildungsjahr“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁶ Wort „Behinderung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁷ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 (mit Wirkung vom 1.7.2016)

§ 25

Ausmaß des Waisenversorgungsgenusses

(1) Der Waisenversorgungsgenuss beträgt für jede Halbwaise 24 % und für jede Vollwaise 36 % des Ruhegenusses, der dem Beamten

1. gebührte oder
2. im Falle des Todes im Dienststand gebühren würde, wenn er an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

(2) Die Eigenschaft eines Wahlkindes als Halb- oder Vollwaise bestimmt sich nach dem bürgerlichen Recht.

(3) Ein Stiefkind ist Vollwaise, wenn beide Elternteile aus der das Stiefverhältnis begründenden Ehe oder eingetragene Partnerschaft¹ gestorben sind; es ist Halbwaise, wenn nur einer dieser Elternteile

gestorben ist.

(4) Auf den Waisenversorgungsbezug eines Stiefkindes sind Unterhaltsleistungen anzurechnen, auf die das Stiefkind gegenüber seinen leiblichen Eltern Anspruch hat. Ein Verzicht des Stiefkindes auf Unterhaltsleistungen ist dabei unbeachtlich. Erhält das Stiefkind statt laufender Unterhaltsleistungen eine Kapitalabfindung, so ist auf den monatlichen Waisenversorgungsbezug ein Zwölftel des Betrages anzurechnen, der sich bei Annahme eines jährlichen Ertrages von 4 % des Abfindungskapitals ergeben würde. Geht das Abfindungskapital ohne vorsätzliches Verschulden der Waise unter, so entfällt die Anrechnung. Versorgungsleistungen, die das Stiefkind nach seinen leiblichen Eltern erhält, sind ebenfalls auf den Waisenversorgungsbezug anzurechnen.

¹ Wortfolge "oder eingetragene Partnerschaft" eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 12.8.2021.

Unterabschnitt C Versorgungsbezug des früheren Ehegatten

§ 26

Anspruch und Ausmaß

(1) Die Bestimmungen über den Versorgungsanspruch des überlebenden Ehegatten und über das Ausmaß der Versorgung des überlebenden Ehegatten - ausgenommen die Bestimmungen der §§ 28 Abs. 3 bis 6 und 30 - gelten, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, sinngemäß für den früheren Ehegatten des verstorbenen Beamten, wenn dieser zur Zeit seines Todes auf Grund eines gerichtlichen Urteiles, eines gerichtlichen Vergleiches oder einer vor der Auflösung oder Nichtigerklärung der Ehe schriftlich eingegangenen Verpflichtung für den Lebensunterhalt seines früheren Ehegatten aufzukommen oder dazu beizutragen hatte.

(2) Abs. 1 ist auch dann anzuwenden, wenn die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert und der verstorbene Beamte auf Grund einer gesetzlichen Unterhaltsverpflichtung seinem früheren Ehegatten

1. zumindest für die Dauer des letzten Jahres vor seinem Tod oder,
2. falls der Tod des Beamten früher als vor Ablauf eines Jahres nach Rechtskraft der Nichtigerklärung, Aufhebung oder Scheidung der Ehe eingetreten ist, durchgehend vom Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft bis zu seinem Tod nachweislich regelmäßig Unterhaltszahlungen geleistet hat.

(3) Der Versorgungsgenuss gebührt dem früheren Ehegatten nur auf Antrag. Er fällt, wenn der Antrag binnen sechs Monaten nach dem Tod des Beamten gestellt wird, mit dem auf den Sterbetag folgenden Monatsersten an. In allen übrigen Fällen gebührt der Versorgungsgenuss von dem der Einbringung des Antrages folgenden Monatsersten an; wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so gebührt der Versorgungsgenuss von diesem Tag an.

(4) Hat der frühere Ehegatte gegen den verstorbenen Beamten nur einen befristeten Anspruch auf Unterhaltsleistungen gehabt, so besteht der Versorgungsanspruch längstens bis zum Ablauf der Frist.

(5) Der Versorgungsbezug - ausgenommen die Ergänzungszulage - darf

1. die Unterhaltsleistung, auf die der frühere Ehegatte im Fall des Abs. 1 gegen den verstorbenen Beamten an dessen Sterbetag Anspruch gehabt hat, oder
2. die durchschnittlichen monatlichen Unterhaltszahlungen, die der verstorbene Beamte im Fall des Abs. 2 regelmäßig längstens in den letzten drei Jahren vor seinem Tod geleistet hat, nicht übersteigen.

(6) Abs. 5 gilt jedoch nicht, wenn

1. das auf Scheidung lautende Urteil den Ausspruch nach § 61 Abs. 3 des Ehegesetzes enthält,
2. die Ehe mindestens 15 Jahre gedauert und
3. der frühere Ehegatte im Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft des Scheidungsurteiles das 40. Lebensjahr vollendet hat. Diese Voraussetzung entfällt, wenn
 - a) der frühere Ehegatte seit dem Zeitpunkt des Eintrittes der Rechtskraft des Scheidungsurteiles erwerbsunfähig ist oder
 - b) aus der geschiedenen Ehe ein Kind hervorgegangen oder durch diese Ehe ein Kind legitimiert worden ist oder die Ehegatten gemeinsam ein Wahl- oder Stiefkind¹ angenommen haben und das Kind am Sterbetag des Beamten dem Haushalt des früheren Ehegatten angehört und Anspruch auf Waisenversorgungsgenuss hat; das Erfordernis der Haushaltszugehörigkeit entfällt bei nachgeborenen Kindern.

(7) Versorgungsgenüsse mehrerer früherer Ehegatten dürfen zusammen 60 % des Ruhegenusses, auf den der verstorbene Beamte Anspruch gehabt hätte, nicht übersteigen. Die Versorgungsgenüsse sind gegebenenfalls im gleichen Verhältnis zu kürzen.

(8) Eine Erhöhung der Unterhaltsleistungen im letzten Jahr vor dem Sterbetag des Beamten ist für die Bemessung eines Versorgungsgenusses nach Abs. 1 nur beachtlich, wenn sie entweder in einem

rechtskräftigen Urteil ausgesprochen oder schriftlich vereinbart worden ist und wenn sie ihren Grund in einer Steigerung der Leistungsfähigkeit des Beamten oder in einer Steigerung der Bedürfnisse des früheren Ehegatten gehabt hat.

(9) Unterhaltsleistungen, die die Erben des verstorbenen Beamten auf Grund gesetzlicher Verpflichtungen dem früheren Ehegatten erbringen, sind auf den Versorgungsbezug des früheren Ehegatten anzurechnen.

(10) Erlischt der Anspruch des überlebenden Ehegatten oder eines früheren Ehegatten auf Versorgungsgenuss, so ändert sich dadurch der Versorgungsbezug eines allenfalls noch verbleibenden früheren Ehegatten nicht.

¹ Ausdruck „Wahl- oder Stiefkind“ ersatzweise eingefügt. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

Unterabschnitt D Gemeinsame Bestimmungen für Hinterbliebene

§ 27

Begünstigungen für den Fall des Todes des Beamten

(1) Ist ein Beamter, dessen ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit noch nicht fünf Jahre beträgt, im Dienststand an den Folgen eines Dienstunfalles oder an einer Berufskrankheit gestorben, dann sind seine Hinterbliebenen, wenn sie aus diesem Grund Anspruch auf die Hinterbliebenenrente aus der Unfallversicherung der öffentlich Bediensteten haben, so zu behandeln, als ob der Beamte eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 15 Jahren aufzuweisen hätte.

(2) Ist ein Beamter im Dienststand gestorben und beträgt seine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mindestens fünf Jahre, dann sind die Hinterbliebenen so zu behandeln, als ob dem Beamten zu seiner ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ein Zeitraum nach § 12 zugerechnet worden wäre.

§ 28

Verlust des Anspruches auf Versorgungsgenuss, Abfindung des überlebenden Ehegatten bei Wiederverhehlichung, Wiederaufleben des Versorgungsanspruches des überlebenden Ehegatten

(1) Der Anspruch auf Versorgungsgenuss erlischt durch

1. Verzicht,

2. (Aufgehoben gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) ¹

3. ² Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe, wenn

- a) die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt oder
- b) die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt.

Der Anspruch auf Versorgungsgenuss erlischt nicht, wenn diese Rechtsfolge bedingt nachgesehen wird, es sei denn, dass die Nachsicht widerrufen wird.

(2) Der Anspruch des überlebenden Ehegatten und des früheren Ehegatten erlischt außerdem durch Verhehlichung.

(3) Dem überlebenden Ehegatten des Beamten, der sich wiederverhehlicht hat, gebührt eine Abfindung in der Höhe des Siebzigfachen des Versorgungsbezuges, der ihm für den Monat, in dem die neue Ehe geschlossen wurde, gebührte. Die Ergänzungszulage bleibt bei der Bemessung der Abfindung außer Betracht.

(4) Wird die neue Ehe durch den Tod des Ehegatten, durch Scheidung oder durch Aufhebung aufgelöst oder wird die neue Ehe für nichtig erklärt, so lebt beim Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen der Versorgungsanspruch aus der früheren Ehe wieder auf, wenn

1. die Ehe nicht aus dem alleinigen oder überwiegenden Verschulden der abfindungsberechtigten Person geschieden oder aufgehoben worden ist oder

2. bei Nichtigerklärung der Ehe die abfindungsberechtigte Person als schuldlos anzusehen ist.

(5) Das Wiederaufleben des Versorgungsanspruches tritt mit der Auflösung oder Nichtigerklärung der letzten Ehe, frühestens jedoch fünf Jahre nach dem seinerzeitigen Erlöschen des Versorgungsanspruches ein.

(6) Auf den Versorgungsbezug, der wieder aufgelebt ist, sind

1. die Einkünfte (§ 24 Abs. 11 und 12) und

2. wiederkehrende Unterhaltsleistungen

anzurechnen, die dem überlebenden Ehegatten aufgrund der aufgelösten oder für nichtig erklärten Ehe zufließen. Erhält der überlebende Ehegatte statt laufender Unterhaltsleistungen eine Kapitalabfindung, so ist auf den monatlichen Versorgungsbezug ein Zwölftel des Betrages anzurechnen, der sich

bei der Annahme eines jährlichen Ertrages von 4 % des Abfindungskapitals ergeben würde. Geht das Abfindungskapital ohne vorsätzliches Verschulden des überlebenden Ehegatten unter, so entfällt die Anrechnung.

¹ die Aufhebung tritt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006 (§ 117 Abs. 5 Z 3 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 30. Juni 2004 in Kraft

² In der Fassung der Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 29

(Aufgehoben gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005;
gemäß dessen Z 53 - § 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002 - mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2004.)

§ 30

Abfertigung des überlebenden Ehegatten und der Waise

(1) Dem überlebenden Ehegatten und der Waise eines im Dienststand verstorbenen Beamten gebührt eine Abfertigung, wenn sie keinen Anspruch auf Versorgungsgenus haben.

(2) Der überlebende Ehegatte hat keinen Anspruch auf Abfertigung, wenn für ihn ein Anspruch auf Witwen- oder Witwerversorgung aus einer früheren Ehe wieder auflebt.

(3) Die Waise hat keinen Anspruch auf Abfertigung, wenn sie am Sterbetag des Beamten bei der Bemessung der Kinderzulage nicht zu berücksichtigen gewesen ist. Dies gilt nicht für eine nachgeborene Waise.

(4) Die Bemessungsgrundlage der Abfertigung bildet der Monatsbezug, der der besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, die der Beamte im Zeitpunkt seines Todes erreicht hat.

(5) Die Abfertigung des überlebenden Ehegatten beträgt für jedes Jahr der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit das Zweifache der Bemessungsgrundlage, höchstens jedoch das Zwanzigfache. Bei einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von weniger als einem Jahr gebührt eine Abfertigung in der Höhe der Bemessungsgrundlage.

(6) Die Abfertigung der Halbwaise beträgt 40 %, die Abfertigung der Vollwaise 60 % der für den überlebenden Ehegatten vorgesehenen Abfertigung.

4. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen für Beamte des Ruhestandes und Hinterbliebene

§ 31

Kinderzulage

(1) Dem Beamten, der Anspruch auf Ruhegenuss hat, gebührt die Kinderzulage nach den für die Beamten des Dienststandes geltenden Vorschriften.

(2) Dem überlebenden Ehegatten, dessen Haushalt ein Kind des Beamten angehört, das nach den für die Beamten des Dienststandes geltenden Vorschriften bei der Bemessung der Kinderzulage zu berücksichtigen wäre, gebührt zum Witwen- oder Witwerversorgungsgenus die Kinderzulage, die dem Beamten gebühren würde, wenn er nicht gestorben wäre. Dies gilt nicht, wenn das Kind Anspruch auf Waisenversorgung hat.

(3) Der Waise gebührt zum Waisenversorgungsgenus eine Zulage im Ausmaß der für ein Kind vorgesehenen Kinderzulage.

(4) Eine Zulage nach dem Abs. 2 oder 3 gebührt insoweit nicht, als der überlebende Ehegatte oder die Waise eine Kinderzulage oder eine gleichartige Zulage von einer anderen Stelle erhält.

§ 32

Kinderzurechnungsbetrag

(1) Dem Beamten gebührt zum Ruhegenuss für Zeiten, in denen er sein Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat, ein Kinderzurechnungsbetrag, wenn und soweit diese Zeiten vor der Aufnahme

1. in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land oder
2. in ein diesem unmittelbar vorangehendes Dienstverhältnis zum Land oder zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft liegen.

(2) Als eigene Kinder im Sinne des Abs. 1 gelten:

1. Kinder im Sinne des § 1 Abs. 6¹ und
2. Pflegekinder, wenn die Übernahme in unentgeltliche Pflege nach dem 31. Dezember 1987 erfolgt ist.

(3) Für das Ausmaß des Kinderzurechnungsbetrages werden nur Zeiten der Erziehung im Inland berücksichtigt, und zwar im Ausmaß von höchstens 48 Monaten, gezählt ab der Geburt des Kindes. Im Fall einer Mehrlingsgeburt verlängert sich dieser Zeitraum auf 60 Kalendermonate.^{1a} Liegt die Geburt

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

eines weiteren Kindes des Beamten, das dieser tatsächlich und überwiegend selbst erzieht, vor dem Ablauf dieses Zeitraums, so endet dieser Zeitraum mit dem der Geburt vorangehenden Tag. Endet die Erziehung des weiteren Kindes vor dem Tag, an dem der ursprüngliche Zeitraum im Falle des Unterbleibens seines vorzeitigen Endens abgelaufen wäre, sind die folgenden Kalendermonate bis zu seinem Ablauf wieder zu zählen. Einer Geburt sind die Annahme an Kindes Statt und die Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege gleichzuhalten.

(4) Auf das Ausmaß des Kinderzurechnungsbetrages sind die §§ 239 Abs. 1 und 261 Abs. 2 ASVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Bemessung der gemäß § 33 Abs. 5 jeweils festgesetzte Mindestsatz für Witwen(Witwern) zugrunde zu legen ist. Bei seiner erstmaligen Bemessung ist auch § 607 Abs. 6 ASVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Zahl „2027“ durch die Zahl „2030“, die Zahl „2028“ durch die Zahl „2031“ und die Zahl „2“ durch die Zahl „1,77“ ersetzt werden.²

(5) (Aufgehoben gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 - gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2004.)

(6) Der Kinderzurechnungsbetrag darf die Differenz zwischen Ruhegenussbemessungsgrundlage und Ruhegenuss nicht übersteigen.

(7) Anspruch auf Kinderzurechnungsbetrag für ein und dasselbe Kind besteht in den jeweiligen Zeiträumen nur für den Beamten, der das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat. § 227a Abs. 5 und 6 ASVG^{2a} ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Bestand eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung gleichkommt.

(8) Dem überlebenden Ehegatten gebührt ein Kinderzurechnungsbetrag in Höhe des sich aus § 17 Abs. 2, § 18 Abs. 1 und § 19 Abs. 1³ ergebenden Prozentsatzes des Kinderzurechnungsbetrages, der dem verstorbenen Beamten gebührte oder gebührt hätte, wenn er im Falle seines Todes im Dienststand an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

(9) Halbweisen gebührt ein Kinderzurechnungsbetrag im Ausmaß von 24 % und Vollweisen ein Kinderzurechnungsbetrag im Ausmaß von 36 % des Kinderzurechnungsbetrages, der dem verstorbenen Beamten gebührte oder gebührt hätte, wenn er im Falle seines Todes im Dienststand an seinem Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

¹ Zitat ersetzt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008 (gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 1 - mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003)

^{1a} Zweiter Satz eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

² Satz angefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

^{2a} Zitat „§ 227a Abs. 5 und 6 ASVG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 2 mit 1.1.2009 in Kraft.

³ Gesetzeszitate ersetzt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; - gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003.)

§ 33

Ergänzungszulage

(1) Einer Person, die Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss hat und deren monatliches Gesamteinkommen die Höhe des Mindestsatzes (Abs. 5) nicht erreicht, gebührt auf Antrag eine Ergänzungszulage in der Höhe des Unterschiedes zwischen dem monatlichen Gesamteinkommen und dem Mindestsatz. Das Erfordernis der Antragstellung entfällt, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch auf Ergänzungszulage schon beim Anfall des Ruhe- oder Versorgungsgenusses erfüllt sind.

(2) Das monatliche Gesamteinkommen besteht aus

1. dem Ruhe- oder Versorgungsbezug mit Ausnahme der Ergänzungszulage,
2. den anderen Einkünften nach § 24 Abs. 11 und 12 des Anspruchsberechtigten,
3. den Einkünften nach § 24 Abs. 11 und 12 der Personen, die bei der Berechnung des Mindestsatzes zu berücksichtigen sind, und
4. wiederkehrenden Unterhaltsleistungen, soweit diese die Hälfte des jeweils in Betracht kommenden Mindestsatzes übersteigen.

(3) Bei der Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit ist stets der im § 16 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988 für den vollen Kalendermonat vorgesehene Pauschbetrag für Werbungskosten abzusetzen.

(4) Für Zwecke der Ermittlung des monatlichen Gesamteinkommens gelten nicht als Einkünfte

1. Sonderzahlungen, die neben den Ruhe- oder Versorgungsbezügen gebühren,
2. Grund- und Elternrenten nach dem Opferfürsorgegesetz und nach dem Kriegsofferversorgungsgesetz 1957, ein Drittel der Beschädigten- und Witwenrenten sowie die Elternrenten einschließlich einer allfälligen Zusatzrente nach dem Heeresentschädigungs-gesetz - HEG²,
3. Einkünfte eines Kindes des Anspruchsberechtigten, das bei der Berechnung des Mindestsatzes zu berücksichtigen ist, soweit sie im Kalendermonat den Betrag übersteigen, um den sich der Min-

destsatz für das Kind erhöht,

4. Einkünfte eines früheren Ehegatten des Anspruchsberechtigten, der bei der Berechnung des Mindestsatzes zu berücksichtigen ist, soweit sie im Kalendermonat den Betrag übersteigen, um den sich der Mindestsatz für den früheren Ehegatten erhöht.

(5) Die Mindestsätze sind durch Verordnung der Landesregierung festzusetzen. Hiebei sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die Mindestsätze sind so festzusetzen, dass der notwendige Lebensunterhalt des Beamten und seiner Angehörigen sowie der Hinterbliebenen des Beamten gesichert ist.
2. Die Mindestsätze sind für den Beamten, den überlebenden Ehegatten, die Halbweise, die Vollweise und den früheren Ehegatten gesondert festzusetzen.
3. Der Mindestsatz hat für eine Waise, die das 24. Lebensjahr vollendet hat, mindestens das Eineinhalbfache des Mindestsatzes für eine jüngere Waise zu betragen.
4. Soweit es zur Anpassung an geänderte Lebenshaltungskosten erforderlich ist, können die Mindestsätze auch mit Rückwirkung geändert werden.

5.¹ Der Mindestsatz für

a) verheiratete Beamte und

b) Beamte, deren Ehe geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist, wenn sie verpflichtet sind, für den Unterhalt ihres früheren Ehegatten aufzukommen oder dazu beizutragen, hat mindestens das Eineinhalbfache des Mindestsatzes für ledige Beamte ohne Unterhaltspflichten oder Kinder zu betragen.

(6) Einem Beamten, der Anspruch auf Ruhegenuss hat, gebührt die Ergänzungszulage nicht, wenn die Einkünfte (§ 24 Abs. 11 und 12) des Ehegatten den für den Beamten maßgebenden Mindestsatz übersteigen. Die Ergänzungszulage gebührt außerdem nicht, wenn der Beamte bei der Berechnung des Mindestsatzes beim Ehegatten zu berücksichtigen ist.

(7) Besteht neben dem Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss noch ein Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, so gebührt die Ergänzungszulage nicht, wenn der Ruhe- oder Versorgungsbezug ohne Ergänzungszulage niedriger ist als die Pension ohne Ausgleichszulage.

(8) Ist zur Entstehung des Anspruches auf Ergänzungszulage ein Antrag erforderlich, gebührt die Ergänzungszulage von dem der Einbringung des Antrages folgenden Monatsersten an; wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so gebührt die Ergänzungszulage von diesem Tag an. Die Folge der verspäteten Antragstellung kann aus berücksichtigungswürdigen Gründen nachgesehen werden.

¹ Ziffer angefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 3 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2004 in Kraft.

² Zitat „Heeresentschädigungsgesetz - HEG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 (mit Wirkung vom 1.7.2016)“

§ 34

Sonderzahlung

(1) Neben dem Ruhebezug und dem Versorgungsbezug gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung.

(2) Die Sonderzahlung beträgt 50 % des für den Monat der Fälligkeit gebührenden Ruhe- oder Versorgungsbezuges. Besteht nicht für das ganze Kalendervierteljahr, für das die Sonderzahlung gebührt, Anspruch auf den vollen Ruhe- oder Versorgungsgenuss, so gebührt der verhältnismäßige Teil der Sonderzahlung.

(3) Die Sonderzahlung für das erste Kalendervierteljahr ist am 1. März, die für das zweite Kalendervierteljahr am 1. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr am 1. September und die für das vierte Kalendervierteljahr am 1. Dezember fällig. Sie ist mit dem an diesem Tag fälligen Ruhe- oder Versorgungsbezug auszuzahlen.

(4) Erlischt der Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss vor dem Ablauf des Kalendervierteljahres, so wird die Sonderzahlung sofort fällig.

§ 35 *

Vorschuss und Geldaushilfe

(1) Einer Person, die Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss hat, kann auf Antrag ein Vorschuss bis höchstens 7.300 Euro gewährt werden, wenn sie

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

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug von den gebührenden Ruhe- oder Versorgungsbezügen längstens binnen 60 Monaten hereinzubringen. Erlischt der Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss vor Tilgung des Vorschusses, so sind zur Rückzahlung zunächst die dem Vorschussempfänger selbst zuste-

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

henden Geldleistungen heranzuziehen.

(3) Einer Person, die Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss hat, kann auch eine Geldaushilfe gewährt werden, wenn sie

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

* In der Fassung des Art. I Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 36 Sachleistungen

Die für Beamte des Dienststandes geltenden gesetzlichen Bestimmungen über Sachleistungen sind auf Beamte des Ruhestandes und Hinterbliebene sinngemäß anzuwenden.

§ 37 Kaufkraftausgleichszulage und Folgekostenzuschuss auf Grund einer früheren Auslandsverwendung

(1) Dem Beamten des Ruhestandes und seinen Hinterbliebenen gebührt eine Kaufkraftausgleichszulage nach § 34b LBBG 2001¹, wenn

1. sie im Ausland wohnen,
2. es dem Beamten oder seinen Hinterbliebenen aus wirtschaftlichen oder familiären Gründen nicht zumutbar ist, diesen Wohnsitz aufzugeben, und
3. der Beamte unmittelbar vor seinem Ausscheiden aus dem Dienststand Anspruch auf die Kaufkraftausgleichszulage gehabt hat.

(2) Der Folgekostenzuschuss nach § 34f LBBG 2001² gebührt auf Antrag auch dem Beamten des Ruhestandes und seinen Hinterbliebenen.

¹ Zitat „§ 34b LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 7 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Juli 2005 in Kraft

² Zitat „§ 34f LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 7 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Juli 2005 in Kraft

§ 38 Beschränkung der Wirksamkeit des Verzichtes und der Abtretung

(1) Der Verzicht auf die Anwartschaft auf Pensionsversorgung oder auf den Anspruch auf Ruhe- oder Versorgungsgenuss ist nur wirksam, wenn er schriftlich erklärt worden ist. Sind Personen vorhanden, für die der Beamte Anwartschaft auf Pensionsversorgung erworben hat, so ist zur Wirksamkeit des Verzichtes ferner erforderlich, dass diese Personen über die Rechtsfolgen des Verzichtes schriftlich belehrt worden sind und nach der Belehrung schriftlich erklärt haben, dass sie mit dem Verzicht einverstanden sind. Die Echtheit der Unterschrift auf der Erklärung muss gerichtlich oder notariell beglaubigt sein. Die Wirksamkeit des Verzichtes ist in jedem Fall von der Annahme durch die Dienstbehörde abhängig.

(2) Die Abtretung von Geldleistungen nach diesem Gesetz bedarf der Zustimmung der Dienstbehörde.

§ 39 Fälligkeitstag und Auszahlungstag der monatlich wiederkehrenden Geldleistungen

(1) Maßgebend für den einzelnen Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen sind die Verhältnisse am Fälligkeitstag.

(2) Die monatlich wiederkehrenden Geldleistungen sind unteilbar und jeweils am Monatsersten im Voraus fällig.

(3) Ist der Fälligkeitstag ein Samstag, ein Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, ist am vorhergehenden Werktag auszuzahlen. Darüber hinaus ist eine vorzeitige Auszahlung nur zulässig, um verspätete Auszahlungen zu vermeiden.

(4)* Geldleistungen, die in das Ausland zuzustellen oder auf ein Konto bei einem ausländischen Kreditinstitut zu überweisen sind, sind gleichzeitig mit den für das Inland vorgesehenen Geldleistungen anzuweisen. Eine allfällige verspätete Auszahlung geht zu Lasten des Empfängers.

* Absatz angefügt gem. Art. I Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 40 * Ruhens der wiederkehrenden Geldleistungen wegen Straftat

(1) Die wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Gesetz ruhen auf die Dauer des Vollzugs einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen

Maßnahme. Das Ruhen tritt nicht ein, wenn die Freiheitsstrafe oder die Anhaltung nicht länger als einen Monat währt oder durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest nach dem Fünften Abschnitt des Strafvollzugsgesetzes vollzogen wird.

(2) Für die Dauer des Ruhens der Geldleistungen gebühren den Angehörigen einer inhaftierten Beamtin oder eines inhaftierten Beamten monatliche Geldleistungen in Höhe der Mindestsätze gemäß § 33 Abs. 5, wenn sie im Fall ihres oder seines Todes Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hätten. Die Summe dieser Geldleistungen darf den Ruhebezug der inhaftierten Beamtin oder des inhaftierten Beamten nicht übersteigen; erforderlichenfalls sind die Geldleistungen gleichmäßig zu kürzen. Diese Geldleistung ruht während der Dauer der Strafhaft der oder des Angehörigen.

* Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

§ 41¹

Auszahlung der Geldleistungen

(1)^{1A} Geldleistungen sind der anspruchsberechtigten Person oder ihrer Vertretung nach § 1034 ABGB nach den für den Zahlungsverkehr des Landes geltenden Vorschriften im Inland zuzustellen. Sie können auf Verlangen der anspruchsberechtigten Person oder ihrer Vertretung auch auf ein Girokonto bei einem Kreditinstitut in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) überwiesen werden.

(2)² Die Gebühren für die Zustellung oder Überweisung der Geldleistungen im Inland und der Standardüberweisung in Mitgliedstaaten des EWR trägt das Land, diejenigen für die sonstigen Überweisungen auf ein Girokonto der Empfänger.

(3)³ Die Auszahlung wiederkehrender Geldleistungen ist nur auf ein Konto der anspruchsberechtigten Person, ein auf sie geführtes betreutes Konto nach § 239 Abs. 2 ABGB oder ein Gemeinschaftskonto, über welches sie verfügungsberechtigt ist, zulässig. Außerdem muss sich das Kreditunternehmen verpflichten, die wiederkehrenden Geldleistungen dem Land zu ersetzen, die infolge des Todes der anspruchsberechtigten Person zu Unrecht auf das Konto überwiesen worden sind.

(3a)⁴ Die Zustimmung der oder des Anspruchsberechtigten und weiterer für dieses Konto zeichnungsberechtigter oder verfügungsberechtigter Personen zur Rücküberweisung der nach dem Tod der oder des Anspruchsberechtigten zu Unrecht auf das Konto überwiesenen Pensionsleistungen gilt mit der Übernahme der Zeichnungsberechtigung oder Verfügungsberechtigung über das Konto als erteilt. Diese Personen sind zur ungeteilten Hand verpflichtet, dem Land die Geldleistungen zu ersetzen, die infolge des Todes der oder des Anspruchsberechtigten zu Unrecht auf dieses Konto überwiesen worden sind.

(4) Der Anspruchsberechtigte hat auf Verlangen der Dienstbehörde binnen einer angemessenen Frist eine amtliche Lebensbestätigung⁵ beizubringen. Wenn die amtliche Lebensbestätigung nicht rechtzeitig vorgelegt wird, ist bis zu ihrem Einlangen mit der Zahlung auszusetzen.

¹ In der Fassung des Art. I Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

^{1A} I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 (mit Wirkung vom 1.7.2018)

² I.d.F. der Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

³ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 (mit Wirkung vom 1.7.2018)

⁴ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 (mit Wirkung vom 1.7.2018)

⁵ Wortfolge „eine amtliche Lebensbestätigung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 42

Ärztliche Untersuchung

(1) Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen Fachwissens fallen, hat die Landesregierung durch ärztliche Sachverständige Beweis zu erheben. Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärzte heranzuziehen.

(2) Leistet der zu Untersuchende ohne triftigen Grund der Aufforderung zum Erscheinen zu einer ärztlichen Untersuchung keine Folge oder lehnt er es ab, die zur Durchführung des Verfahrens unerlässlichen Angaben zu machen, so sind die vom Ergebnis der Untersuchung abhängigen Begünstigungen so lange zu verweigern, bis er der Aufforderung nachkommt. Er muss aber auf die Folgen seines Verhaltens nachweislich aufmerksam gemacht worden sein. Eine Nachzahlung für die Zeit der Verweigerung unterbleibt.

§ 43

Kostensatz

Wer zur Durchführung dieses Gesetzes einer Vorladung zur ärztlichen Untersuchung oder zur Auskunfterteilung Folge leistet, hat Anspruch auf Ersatz des notwendigen Mehraufwandes.

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

§ 44
Meldepflicht

(1) Der Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, jede ihm bekannte Veränderung in den Voraussetzungen, die den Verlust oder die Minderung seines Anspruches oder das Ruhen der Leistung begründet, binnen einem Monat der Landesregierung zu melden.

(2) Der Empfänger einer Ergänzungszulage hat innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist jede Änderung seines Gesamteinkommens zu melden.

(3) Die Pflicht zur Meldung des Einkommens gemäß § 21 bleibt unberührt.

§ 45
Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen

(1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, dem Land zu ersetzen.

(2) Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den aus dem Landesdienstverhältnis¹ gebührenden Leistungen hereinzubringen; hiebei ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Ersatzpflichtigen billige Rücksicht zu nehmen. Ist die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich, so ist der Ersatzpflichtige oder sein gesetzlicher Vertreter zum Ersatz zu verhalten. Leistet der Ersatzpflichtige oder sein gesetzlicher Vertreter nicht Ersatz, so sind die rückforderbaren Leistungen nach dem VVG hereinzubringen.

(3) Die Verpflichtung zum Ersatz ist auf Verlangen mit Bescheid festzustellen.

(4) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen kann Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung eine besondere Härte bedeuten würde oder wenn das Verfahren zur Hereinbringung mit Kosten und Weiterungen verbunden wäre, die in einem sachlich unangemessenen Verhältnis zum Rückforderungsbetrag stehen würden.

(5)² Gegen die Rückforderung von Leistungen, die für nach dem Zeitpunkt des Todes des Anspruchsberechtigten liegende Zeiträume ausgezahlt worden sind, kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

¹ Wortfolge „aus dem Landesdienstverhältnis“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 2 mit 1.1.2009 in Kraft.

² In der Fassung des Art. I Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 45a *

Anrechnung von Pensionsleistungen auf Aktivbezüge

Wird ein Ruhestandsversetzungsbescheid nach Eintritt der Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung aufgehoben, sind die während des Ruhestandes empfangenen Geldleistungen auf die rückwirkend gebührenden Aktivbezüge anzurechnen.

* Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 2 mit 1. Jänner 2009 in Kraft).

§ 46
Verjährung

(1) Der Anspruch auf rückständige Leistungen und das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjähren in drei Jahren nach ihrer Entstehung.

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

(3) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind anzuwenden.

§ 47
Auswirkungen künftiger Änderungen dieses Gesetzes
und Anpassung der wiederkehrenden Leistungen

(1)¹ Änderungen dieses Gesetzes, durch die weder die Höhe der Leistungen nach diesem Gesetz geändert wird noch die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Leistungen geändert werden, gelten auch für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Gesetz haben. Änderungen von Bemessungsvorschriften oder von Anspruchsvoraussetzungen auf Leistungen gelten für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz haben, nur dann, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

(2)¹⁸ Die nach diesem Gesetz gebührenden Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Zulagen gemäß §§ 31 und 33 sowie zu Ruhe- oder Versorgungsgenüssen gebührende Nebengebührendzulagen

sind, sofern in den folgenden Absätzen kein anderer Anpassungsmodus festgelegt wird, mit Wirkung vom 1. Jänner eines jeden Jahres mit dem jeweils in Betracht kommenden Anpassungsfaktor nach Abs. 3 zu vervielfachen, wenn

1. auf sie bereits vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat oder
2. sie von Ruhegenüssen abgeleitet werden, auf die vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat.

(3) Die Landesregierung hat jedes Jahr für das folgende Kalenderjahr einen Anpassungsfaktor zu ermitteln und kundzumachen. Die Höhe des Anpassungsfaktors hat sich am Anpassungsfaktor gemäß § 108 Abs. 5 und § 108f ASVG zu orientieren.

(3a)⁹ Die in § 634 Abs. 12 ASVG für das Kalenderjahr 2010 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist bei den ersten drei Anpassungen der Ruhebezüge oder der von diesen abgeleiteten Versorgungsbezüge anzuwenden, sofern für das jeweilige Kalenderjahr keine von Abs. 2 abweichende Regelung gilt.

(4)² Für das Kalenderjahr 2008 ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen nach Abs. 2

1. bis 746,99 Euro mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sind,
2. über 746,99 Euro bis zu 1 050 Euro um 21 Euro zu erhöhen sind,
3. über 1 050 Euro bis zu 1 700 Euro mit dem Faktor 1,02 zu vervielfachen sind,
4. über 1 700 Euro bis zu 2 161,50 Euro um einen Prozentsatz zu erhöhen sind, der zwischen den genannten Werten von 2,0 % auf 1,7 % linear absinkt, und
5. über 2 161,50 Euro um 36,75 Euro zu erhöhen sind.

(4a)^{2A} Die in Abs. 2 angeführten wiederkehrenden Leistungen sind

1. mit 1. November 2008 anzupassen, wenn sie bis einschließlich November 2008 angefallen sind, und
2. mit 1. Dezember 2008 anzupassen, wenn sie im Dezember 2008 angefallen sind.

Im Falle des Todes einer Beamtin oder eines Beamten im Dienststand in den Monaten Oktober oder November 2008 ist für die Ermittlung des Ausmaßes des Witwen-, Witwer- oder Waisenversorgungsgenusses (§ 17 Abs. 1 und § 25 Abs. 1) nicht der fiktive Ruhegenuss sondern der Versorgungsgenuss anzupassen.

(4b)^{2A} Die Anpassung nach Abs. 4a ist so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen

1. bis 2 412 Euro mit dem Faktor 1,034 zu vervielfachen sind und
2. über 2 412 Euro um 82,01 Euro zu erhöhen sind.

(4c)^{2B} Für das Kalenderjahr 2010 ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen nach Abs. 2

1. bis 2 466 Euro mit dem Faktor 1,015 zu vervielfachen sind und
2. über 2 466 Euro um 36,99 Euro zu erhöhen sind.

(4d)^{2C} Für das Kalenderjahr 2011 ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen

1. bis 2 000 Euro mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sind,
2. über 2 000 Euro bis zu 2 310 Euro um einen Prozentsatz zu erhöhen sind, der zwischen den genannten Werten von 1,2 % auf 0,0 % linear absinkt, und
3. über 2 310 Euro nicht zu erhöhen sind.

Wiederkehrende Leistungen nach dem Burgenländischen Bezügegesetz und nach dem Bürgermeister-Pensionsgesetz 1979 sind - abweichend von den Verweisungsbestimmungen in diesen Gesetzen - im Kalenderjahr 2011 nicht anzupassen.

(4e)^{2D} Für das Kalenderjahr 2012 ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen

1. bis 3 300 Euro mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sind,
2. über 3 300 Euro bis zu 5 000 Euro um einen Prozentsatz zu erhöhen sind, der zwischen den genannten Werten vom Anpassungsfaktor auf 1% linear absinkt, und
3. über 5 000 Euro um 1% zu erhöhen sind.

Wiederkehrende Leistungen nach dem Burgenländischen Bezügegesetz und nach dem Bürgermeister-Pensionsgesetz 1979 sind - abweichend von den Verweisungsbestimmungen in diesen Gesetzen - im Kalenderjahr 2012 nicht anzupassen.

(4f)³ Folgende Leistungen sind zum 1. Oktober 2012 mit dem Faktor 1,011 zu vervielfachen:

1. vor dem 1. Jänner 2008 angefallene Ruhebezüge und vor dem 1. Jänner 2008 angefallene Versorgungsbezüge und sonstige wiederkehrende Versorgungsleistungen, die
 - a) vor der Anpassung am 1. Jänner 2008 niedriger als 747 Euro waren und

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

b) mit 1. Jänner 2008 nur um den damaligen Anpassungsfaktor von 1,017 erhöht wurden;

2. ab dem 1. Jänner 2008 angefallene Versorgungsbezüge und sonstige wiederkehrende Versorgungsleistungen, die von in Z 1 definierten Ruhebezügen abgeleitet wurden.

Bezieht eine Person mehrere Pensionen, so ist dieser Anpassungsmodus bei jeder einzelnen Pension anzuwenden. Eine Gesamtpension ist nicht zu bilden.

(4g)⁶ Für das Kalenderjahr 2013 ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen nach Abs. 2

1. bis 4 230 Euro mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sind,
2. über 4 230 Euro bis zu 5 000 Euro um einen Prozentsatz zu erhöhen sind, der zwischen den genannten Werten vom Anpassungsfaktor auf 0,8 % linear absinkt, und
3. über 5 000 Euro nicht zu erhöhen sind.

Wiederkehrende Leistungen nach dem Burgenländischen Bezügegesetz und dem Bürgermeister-Pensionsgesetz 1979 sind - abweichend von den Verweisungsbestimmungen in diesen Gesetzen - im Kalenderjahr 2013 nicht anzupassen.

(4h)⁸ Für das Kalenderjahr 2014 ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen nach Abs. 2

1. bis 4 440 Euro mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sind,
2. über 4 440 Euro bis zu 5 000 Euro um einen Prozentsatz zu erhöhen sind, der zwischen den genannten Werten vom Anpassungsfaktor auf 1,0% linear absinkt, und
3. über 5 000 Euro nicht zu erhöhen sind.

Abs. 4f zweiter und dritter Satz ist anzuwenden.

(4i)¹⁰ Für das Kalenderjahr 2016 ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen nach Abs. 2

1. bis 4 860 Euro mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sind und
2. über 4 860 Euro um 58,32 Euro zu erhöhen sind.

Bezieht eine Person mehrere Pensionen, so ist dieser Anpassungsmodus bei jeder einzelnen Pension anzuwenden. Eine Gesamtpension ist nicht zu bilden.

(4j)¹¹ Für das Kalenderjahr ist die Anpassung so vorzunehmen, dass wiederkehrende Leistungen nach Abs. 2

1. bis 4 980 Euro mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sind und
2. über 4 980 Euro um 39,84 Euro zu erhöhen sind.

Bezieht eine Person mehrere Pensionen, so ist dieser Anpassungsmodus bei jeder einzelnen Pension anzuwenden. Eine Gesamtpension ist nicht zu bilden.

(4k)¹² Für das Kalenderjahr 2018 ist die in § 711 ASVG festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person auch die Summe aller im Dezember 2017 nach diesem Gesetz und allfälliger weiterer nach landesgesetzlichen Vorschriften gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2018 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei einer Erhöhung nach § 711 Abs. 1 Z 2 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen.

(4l)¹³ Für das Kalenderjahr 2019 ist die in § 717a Abs. 1 und 2 ASVG festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person die Summe aller im Dezember 2018 nach diesem Gesetz und allfälliger weiterer nach landesgesetzlichen Vorschriften gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2019 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei einer Erhöhung nach § 717a Abs. 1 Z 4 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen. Bezieht eine Person zwei oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, so ist § 717a Abs. 3 ASVG entsprechend anzuwenden.

(4m)¹⁴ Für das Kalenderjahr 2020 ist die in § 728 ASVG festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person auch die Summe aller im Dezember 2019 nach diesem Gesetz und allfälliger weiterer nach landesgesetzlichen Vorschriften gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2020 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei einer Erhöhung nach § 728 Abs. 1 Z 4 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen.

(4n)¹⁵ Für das Kalenderjahr 2021 ist die in § 744 Abs. 1 und 2 ASVG festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person die Summe aller im Dezember 2020 nach diesem Gesetz und allfälliger weiterer nach landesgesetzlichen Vorschriften gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2021 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei einer Erhöhung nach § 744 Abs. 1 Z 4 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen. Bezieht eine Person zwei

oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, so ist § 744 Abs. 3 ASVG entsprechend anzuwenden.

(4o)¹⁶ Für das Kalenderjahr 2022 ist die in § 759 Abs. 1 und 2 ASVG festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person die Summe aller im Dezember 2021 nach diesem Gesetz und allfälliger weiterer nach landesgesetzlichen Vorschriften gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2022 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bezieht eine Person zwei oder mehrere Ruhe- oder Versorgungsbezüge, so ist § 759 Abs. 3 ASVG entsprechend anzuwenden.

(4p)¹⁷ § 775 ASVG ist sinngemäß anzuwenden.

(4q)¹⁷ § 775 Abs. 6 ASVG ist bei der Pensionsanpassung für das Jahr 2023 bei der erstmaligen Anpassung nach Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

(5)³ § 17 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008 ist auf Todesfälle anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2007 eingetreten sind.

(6)⁴ Die Anpassung wiederkehrender Leistungen ist auch auf Personen anzuwenden, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der jeweiligen Änderung Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Gesetz hatten.

¹ I.d.F. der Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

² I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 12 - nunmehr § 117 Abs. 8 Z 1 mit 1. Jänner 2008 in Kraft).

^{2A} Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 1 mit 1.11.2008 in Kraft.

^{2B} Eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2010).

^{2C} Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

^{2D} Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2012)

³ Eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008; gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 3 - mit Wirkung vom 1. Jänner 2008.

⁴ Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009 (verlautbart am 2. Dezember 2009).

⁵ Eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2012)

⁶ Eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

⁷ Wortfolge „sofern in den folgenden Absätzen kein anderer Anpassungsmodus festgelegt wird,“ eingefügt. gem. Z 10 des Gesetzes

LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

⁸ Eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

⁹ I.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

¹⁰ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2016)

¹¹ Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2017 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2017)

¹² Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 (mit Wirkung vom 1.1.2018)

¹³ Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2019 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

¹⁴ Eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2020 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020

¹⁵ Eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2021.

¹⁶ Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

¹⁷ Angefügt gem. Art. 8 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

¹⁸ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2024).

§ 48 *

Gewährung außerordentlicher Zulagen, Versorgungsgenüsse und Zuwendungen

(1) Beamten und deren Hinterbliebenen können außerordentliche Zulagen zu den normalmäßigen

Ruhe- und Versorgungsgenüssen sowie außerordentliche Versorgungsgenüsse und Zuwendungen gewährt werden.

(2) Auf die Gewährung von außerordentlichen Zulagen, Versorgungsgenüssen und Zuwendungen im Sinne des Abs. 1 besteht kein Rechtsanspruch.

(3) Außerordentliche Zulagen, Versorgungsgenüsse und Zuwendungen im Sinne des Abs. 1 dürfen nur insoweit gewährt werden, als dies zur Beseitigung von Härten angemessen ist; die Gewährung kann, wenn die Umstände, unter denen sie erfolgte, sich ändern, jederzeit ganz oder teilweise widerrufen werden.

* Paragrafenbezeichnung (vormals „§ 48a“) geändert gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; sie tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 5 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2005 in Kraft. Der vormalige § 48 ist gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006 aufgehoben worden; die Aufhebung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 5 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2005 in Kraft

§ 48a *

Einmalzahlung für das Jahr 2007

(1) Allen Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt im Inland, die im Jänner 2007 Anspruch auf eine oder mehrere monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Gesetz haben, gebührt für das Jahr 2007 bei Pensionen bis insgesamt pro Person 1 380 Euro pro Monat eine Einmalzahlung von 60 Euro, bei Pensionen bis insgesamt pro Person 1 920 Euro pro Monat eine Einmalzahlung von 45 Euro und bei Personen mit insgesamt pro Person höheren Pensionen eine Einmalzahlung von 25 Euro. Die Einmalzahlung ist zusammen mit der (höchsten) monatlich wiederkehrenden Geldleistung zum 1. Februar 2007 auszuzahlen.

(2) Die Einmalzahlung ist kein Bestandteil des Ruhebezugs und zählt nicht zum monatlichen

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

Gesamteinkommen nach § 33. Von der Einmalzahlung ist kein Beitrag nach § 15 zu entrichten.

(3) Ergibt sich jedoch auf Grund der Anpassung mit dem Anpassungsfaktor und der Einmalzahlung nach Abs. 1 ein höherer Betrag als auf Grund der Erhöhung der Ergänzungszulagenrichtsätze mit 1. Jänner 2007, ist der Unterschiedsbetrag als besondere Einmalzahlung auszuführen.

* Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008; gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 2 - mit Wirkung vom 1. Jänner 2007.

§ 48b *

Einmalzahlung für das Jahr 2008

(1) Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt in einem EU-Mitgliedstaat, in Norwegen, Island, Liechtenstein oder in der Schweiz, die im Oktober 2008 Anspruch auf eine oder mehrere monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Gesetz haben, gebührt für das Jahr 2008 eine Einmalzahlung. Beträgt die Summe der für Oktober 2008 gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Gesetz (Gesamtpensionseinkommen)

1. bis zu 747 Euro, so beträgt die Einmalzahlung 20 % des Gesamtpensionseinkommens,
2. mehr als 747 Euro bis 1 000 Euro oder hat die Person Anspruch auf Ergänzungszulage, so beträgt die Einmalzahlung 150 Euro,
3. mehr als 1 000 Euro bis 2 000 Euro, so entspricht die Einmalzahlung einem Betrag, der zwischen den genannten Werten von 150 Euro auf 50 Euro linear absinkt,
4. mehr als 2 000 Euro, so beträgt die Einmalzahlung 50 Euro.

(2) Die Einmalzahlung ist zusammen mit der höchsten monatlich wiederkehrenden Geldleistung am 1. November 2008 auszuführen. § 48a Abs. 2 ist anzuwenden.

* Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 1 mit 1.11.2008 in Kraft.

§ 48c *

Energiekostenzuschuss für die Kalendermonate Oktober 2008 bis April 2009

(1) Personen, die im November 2008 Anspruch auf eine Ergänzungszulage nach § 33 haben, gebührt zum Ruhe- oder Versorgungsgenuss ein Zuschuss zu den Energiekosten für die Monate Oktober 2008 bis April 2009 in der Höhe von 30 Euro monatlich. Der gesamte Zuschuss ist am 1. November 2008 auszuführen. Haben Bezieherinnen oder Bezieher einer Witwen- oder Witwerversorgungsleistung und einer Waisenversorgungsleistung Anspruch auf Ergänzungszulage und leben sie im gemeinsamen Haushalt, so gebührt der Zuschuss nur zur Witwen- oder Witwerversorgungsleistung.

(2) Fällt der Ruhe- oder Versorgungsgenuss mit Ergänzungszulage zwischen 1. Dezember 2008 und 1. April 2009 an, so gebührt der Zuschuss zu den Energiekosten in der in Abs. 1 angeführten monatlichen Höhe vom Anfallsmonat bis April 2009. Der gesamte Zuschuss ist zugleich mit der erstmaligen Ruhe- oder Versorgungsgenussleistung oder dem erstmaligen Ergänzungszulagenbezug auszuführen.

(3) Vom Zuschuss ist kein Beitrag nach § 15 zu entrichten.

* Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 1 mit 1.11.2008 in Kraft.

§ 48d *

Einmalzahlung für das Jahr 2009

(1) Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt in einem EU-Mitgliedstaat, in Norwegen, Island, Liechtenstein oder in der Schweiz, die im Dezember 2009 Anspruch auf eine oder mehrere monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Gesetz haben, gebührt für das Jahr 2009 eine Einmalzahlung. Beträgt die Summe der für Dezember 2009 gebührenden monatlich wiederkehrenden Geldleistungen nach diesem Gesetz (Gesamtpensionseinkommen)

1. bis zu 1 200 Euro, so beträgt die Einmalzahlung 4,2 % des Gesamtpensionseinkommens,
2. mehr als 1 200 Euro bis 1 300 Euro, so entspricht die Einmalzahlung einem Betrag, der zwischen den genannten Werten von 4,2 % auf 0 % des Gesamtpensionseinkommens linear absinkt.

(2) Die Einmalzahlung ist zusammen mit der höchsten monatlich wiederkehrenden Geldleistung für Dezember 2009 am 1. Jänner 2010 auszuführen. § 48a Abs. 2 ist anzuwenden.

* Eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2010).

§ 48e¹

Einmalzahlung für das Jahr 2016

(1) Allen Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt im Inland, die im Dezember 2016 Anspruch auf eine oder mehrere monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Gesetz haben, gebührt eine Einmalzahlung in der Höhe von 100 Euro, sofern im Dezember 2016 kein Anspruch auf eine Pension

aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder auf wiederkehrende Geldleistungen auf Grund des Pensionsgesetzes 1965, des Bundesbahn-Pensionsgesetzes oder des Bundetheaterpensionsgesetzes besteht.

(2) Die Einmalzahlung ist zum 30. Dezember 2016 zur (höchsten) monatlich wiederkehrenden Geldleistung nach diesem Gesetz, auf die im Dezember 2016 Anspruch bestand, nachzuzahlen. § 48a Abs. 2 ist anzuwenden.

¹ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2017 (mit Wirksamkeit vom 30.12.2016)

§ 48f¹

Teuerungsausgleich

(1) Der Teuerungsausgleich in der Höhe von 300 Euro gebührt Personen, die im Juni 2022 Anspruch auf eine Ergänzungszulage nach § 33 haben und ist bis spätestens 30. September 2022 auszuführen.

(2) Der Teuerungsausgleich ist von der Einkommensteuer befreit, unpfändbar und es sind keine Beiträge zur Krankenversicherung zu entrichten.

¹ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.9.2022).

§ 48g¹

Außerordentliche Einmalzahlung für das Jahr 2022

(1) Personen, die im August 2022 Anspruch auf eine oder mehrere Pensionen und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, gebührt für das Jahr 2022 eine außerordentliche Einmalzahlung.

(2) Beträgt die monatliche Höhe des Gesamtpensionseinkommens

1. nicht mehr als 960 Euro, so beträgt die Einmalzahlung 14,2% des Gesamtpensionseinkommens,
2. über 960 Euro bis zu 1 199,99 Euro, so entspricht die Einmalzahlung einem Prozentsatz des Gesamtpensionseinkommens, der zwischen den genannten Werten von 14,2% auf 41,67% linear ansteigt,

3. 1 200 Euro bis zu 1 799,99 Euro, so beträgt die Einmalzahlung 500 Euro,

4. 1 800 Euro bis zu 2 250 Euro, so entspricht die Einmalzahlung einem Prozentsatz des Gesamtpensionseinkommens, der zwischen den genannten Werten von 27,77% auf 0% linear absinkt.

(3) Das Gesamtpensionseinkommen einer Person ergibt sich aus der Summe aller am 31. August 2022 gebührenden Pensionen nach dem vorliegenden Gesetz und allfälliger weiterer landesgesetzlicher Vorschriften.

(4) Die Auszahlung hat bis spätestens 30. September 2022 zu erfolgen.

¹ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.9.2022).

§ 48h¹

Direktzahlung für das Jahr 2023

(1) Personen, die im Jänner 2023 Anspruch auf eine oder mehrere Pensionen und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, gebührt eine Direktzahlung für das Jahr 2023.

(2) Beträgt die monatliche Höhe des Gesamtpensionseinkommens

1. nicht mehr als 1 666,66 Euro, so beträgt die Direktzahlung 30% des Gesamtpensionseinkommens,

2. über 1 666,66 Euro bis zu 2 000,00 Euro, so beträgt die Direktzahlung 500 Euro,

3. ab 2 000,00 Euro bis zu 2 500,00 Euro, so entspricht die Direktzahlung einem Betrag, der von 500 Euro auf 0 Euro linear absinkt.

(3) Das Gesamtpensionseinkommen einer Person ergibt sich aus der Summe aller am 1. Jänner 2023 gebührenden Pensionen nach dem vorliegenden Gesetz und allfälliger weiterer landesgesetzlicher Vorschriften. Zum Gesamtpensionseinkommen zählen auch Versorgungsgenüsse.

(4) Die Direktzahlung ist kein Pensionsbestandteil und ist bis zum 1. März 2023 auszuführen.

¹ Eingefügt gem. Art. 8 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

5. Abschnitt *

§ 49

Besonderer Sterbekostenbeitrag

(1) Die Landesregierung kann auf Antrag den Hinterbliebenen eines verstorbenen Beamten einen besonderen Sterbekostenbeitrag gewähren, wenn und soweit

1. die von den Hinterbliebenen getragenen Bestattungskosten im Nachlass des Beamten keine volle

Deckung finden oder

2. Hinterbliebene aufgrund des Todes des Beamten in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind. Mehreren Hinterbliebenen gebührt der besondere Sterbekostenbeitrag zur ungeteilten Hand.

(2) Der besondere Sterbekostenbeitrag darf 150 % des Gehaltes der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung nicht übersteigen.

HINWEIS: Der § 49 entfällt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

* I.d.F. der Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

§ 50

[Entf. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; der Entfall dieser Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft]

§ 51

[Entf. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; der Entfall dieser Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft]

§ 52

[Entf. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; der Entfall dieser Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft]

6. Abschnitt Versorgung bei Abgängigkeit

§ 53

Versorgungsgeld für die Angehörigen eines Beamten des Dienststandes

(1) Ist ein Beamter des Dienststandes abgänglich geworden, so ruhen bis zu seiner Rückkehr seine Bezüge.

(2) Solange die Bezüge nach Abs. 1 ruhen, gebührt dem Angehörigen des Beamten ein monatliches Versorgungsgeld in der Höhe des Versorgungsbezuges, der ihm gebühren würde, wenn der Beamte im Zeitpunkt des Abgänglichwerdens gestorben wäre. Das Erfordernis einer ruhegenussfähigen Gesamtzeit von mindestens fünf Jahren entfällt. Die Einschränkung des § 16 Abs. 2 gilt nicht.

(3) Angehörige, die ein vorsätzliches Verschulden daran trifft, dass der Beamte abgänglich geworden ist oder dass er nicht zurückkehrt, haben keinen Anspruch auf Versorgungsgeld.

(4) Das dem Ehegatten und den Kindern gebührende Versorgungsgeld ist für die ersten sechs Monate der Abgängigkeit des Beamten im gleichen Verhältnis so zu erhöhen, dass es zusammen mit dem Versorgungsgeld des früheren Ehegatten den Monatsbezug erreicht, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten im Zeitpunkt des Abgänglichwerdens entspricht.

(5) Sind Anhaltspunkte dafür vorhanden, dass die Abgängigkeit des Beamten auf einen Dienstunfall oder auf andere mit der ordnungsgemäßen Ausübung des Dienstes zusammenhängende Umstände zurückzuführen ist, kann das Versorgungsgeld für weitere sechs Monate nach Abs. 4 erhöht werden.

(6) Dem früheren Ehegatten gebührt Versorgungsgeld nur auf Antrag. Es fällt, wenn der Antrag binnen drei Monaten nach dem Abgänglichwerden des Beamten gestellt wird, mit dem auf den Tag des Abgänglichwerdens folgenden Monatsersten an. In allen übrigen Fällen gebührt das Versorgungsgeld von dem der Einbringung des Antrages folgenden Monatsersten an; wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so gebührt das Versorgungsgeld von diesem Tag an.

(7) Hat ein Beamter, dessen Bezüge nach Abs. 1 ruhen, keine anspruchsberechtigten Angehörigen, kann ihm zu Händen eines zu bestellenden Abwesenheitskurators längstens auf die Dauer von drei Jahren zur Bestreitung gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtungen ein monatliches Versorgungsgeld geleistet werden. Das Versorgungsgeld darf die Hälfte des Ruhebezuges nicht übersteigen, der dem Beamten gebühren würde, wenn er im Zeitpunkt des Abgänglichwerdens in den Ruhestand versetzt worden wäre. Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden. Zu diesem Versorgungsgeld gebührt keine Sonderzahlung.

(8) Dem zurückgekehrten Beamten gebührt für die Zeit bis zu seiner Rückkehr der Unterschiedsbetrag zwischen dem nach diesem Gesetz geleisteten Versorgungsgeld beziehungsweise dem nach früheren gesetzlichen Bestimmungen geleisteten Unterhaltsbeitrag einschließlich allfälliger Zulagen und dem Ruhebezug, der ihm gebührt hätte, wenn er im Zeitpunkt des Abgänglichwerdens in den Ruhestand versetzt worden wäre. Die Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages zu berücksichtigen. Der Unterschiedsbetrag gebührt insoweit nicht, als der Beamte eigenmächtig und ungerechtfertigt dem Dienst ferngeblieben ist.

(9) Im Falle des Todes des Beamten ist das nach diesem Gesetz geleistete Versorgungsgeld beziehungsweise der nach früheren gesetzlichen Vorschriften geleistete Unterhaltsbeitrag einschließlich allfälliger Zulagen auf den für die gleiche Zeit gebührenden Versorgungsbezug anzurechnen. Die Sonder-

zahlungen sind bei der Anrechnung zu berücksichtigen.

(10) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 9 gelten sinngemäß für den Fall, dass ein Beamter des Dienststandes sich im Gewahrsam einer ausländischen Macht befindet.

(11) Die Bestimmungen der §§ 34 bis 47 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 54

Versorgungsgeld für die Angehörigen eines Beamten des Ruhestandes

(1) Die Bestimmungen des § 53 Abs. 1, 2 erster und dritter Satz, 3, 6, 7, 9 und 11 sind im Fall der Abgängigkeit des Beamten des Ruhestandes sinngemäß anzuwenden. Die Einschränkung des § 16 Abs. 3 gilt nicht.

(2) Die Bestimmungen des Abs. 1 gelten auch für den Fall, dass der Beamte des Ruhestandes sich im Gewahrsam einer ausländischen Macht befindet.

(3) Dem zurückgekehrten Beamten gebührt für die Zeit bis zu seiner Rückkehr der Unterschiedsbetrag zwischen dem nach diesem Gesetz geleisteten Versorgungsgeld beziehungsweise dem nach früheren gesetzlichen Vorschriften geleisteten Unterhaltsbeitrag einschließlich allfälliger Zulagen und dem Ruhebezug. Die Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages zu berücksichtigen.

§ 55

Versorgung der Halbwaise bei Abgängigkeit des überlebenden Ehegatten

Auf die Dauer der Abgängigkeit des überlebenden Ehegatten eines Beamten ist die von ihm hinterlassene Halbwaise wie eine Vollwaise zu behandeln.

7. Abschnitt Unterhaltsbezug

§ 56

Unterhaltsbeitrag für die Angehörigen und Hinterbliebenen eines entlassenen Beamten

(1) Dem Angehörigen eines aus dem Dienststand entlassenen Beamten kann auf Antrag ein monatlicher Unterhaltsbeitrag gewährt werden, vorausgesetzt, dass der Angehörige über ein zur Bestreitung des notwendigen Lebensunterhaltes ausreichendes Einkommen nicht verfügt und Anspruch auf Versorgungsgenuss hätte, wenn der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung gestorben wäre. Der Unterhaltsbeitrag kann auch befristet gewährt werden. Er ist zu entziehen, wenn eine Voraussetzung für seine Gewährung weggefallen ist. Der Entlassung aus dem Dienststand ist der Amtsverlust gemäß § 27 Abs. 1 des Strafgesetzbuches gleichzuhalten, wenn dadurch das Dienstverhältnis eines Beamten des Dienststandes aufgelöst worden ist.

(2) Der Unterhaltsbeitrag darf den Versorgungsgenuss nicht übersteigen, auf den der Angehörige Anspruch hätte, wenn der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung gestorben wäre. Im Fall einer Verurteilung des Angehörigen, die das Erlöschen des Anspruches auf Versorgungsgenuss bewirken würde, vermindert sich der Höchstbetrag des Unterhaltsbeitrages bis zum Ablauf des Monats, in dem die Verurteilung getilgt wird, um 25 %.

(3) Auf den Hinterbliebenen eines aus dem Dienststand entlassenen Beamten sind die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.

§ 57

(Entf. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013
(mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 58

(Entf. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013
(mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 59

Gemeinsame Bestimmungen für Empfänger von Unterhaltsbeiträgen

(1) Auf Empfänger von Unterhaltsbeiträgen sind die Bestimmungen der §§ 31 bis 48 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Unterhaltsbeitrag ruht auf die Dauer des Vollzuges einer wegen einer oder mehrerer mit Voratz begangener strafbarer Handlungen verhängten mehr als einjährigen Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme. In der Zeit, in der der Unterhaltsbeitrag eines ehemaligen Beamten des Ruhestandes ruht, ist der Angehörige dieses ehemaligen Beamten wie ein Hinterbliebener zu behandeln.

HINWEIS: Abs. 2 entfällt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

(3) Der Unterhaltsbeitrag und die nach diesem Hauptstück gebührenden Zulagen bilden zusammen den Unterhaltsbezug.

8. Abschnitt Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten, Anrechnung im Ruhestand verbrachter Zeiten

§ 60

Anrechenbare Ruhegenussvordienstzeiten

(1) Ruhegenussvordienstzeiten sind die in den Abs. 2 bis 4 genannten Zeiten, soweit sie vor dem Tag liegen, von dem an die ruhegenussfähige Landesdienstzeit rechnet. Sie werden durch Anrechnung ruhegenussfähige Zeiten.

(2) Folgende Ruhegenussvordienstzeiten sind anzurechnen:

1. die in einem Dienst-, Ausbildungs- oder sonstiges Arbeitsverhältnis ¹ bei einem inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstgeber zurückgelegte Zeit,
2. die als Lehrkraft ^{1A} an einer inländischen öffentlichen Schule oder einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule zurückgelegte Zeit,
3. die im Seelsorgedienst einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgesellschaft im Inland zurückgelegte Zeit,
4. die Zeit der Erfüllung einer inländischen Arbeits-, Zivil- oder Wehrdienstpflicht einschließlich der Zeit der Kriegsgefangenschaft und der für die Heimkehr aus der Kriegsgefangenschaft erforderlichen Zeit sowie die Zeit des Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001,
5. die Zeit eines dem Wehrdienst ähnlichen inländischen Not- oder Luftschutzdienstes,
6. die Zeit einer unverschuldeten Zivilinternierung aus dem Anlass eines Krieges,
7. die Zeit, die dem Beamten in einem anderen Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Beamten-Überleitungsgesetzes, StGBI. Nr. 134/1945, für die Bemessung des Ruhegenusses oder für die Bemessung der Abfertigung angerechnet worden ist,
8. die Zeit eines abgeschlossenen inländischen oder einem solchen gleichzuhaltenden Studiums an einer öffentlichen oder mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten mittleren Schule, höheren Schule, Akademie oder verwandten Lehranstalt, soweit die gesetzliche Mindestdauer des Studiums nicht überschritten worden ist,
9. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität, Hochschule ² oder einer staatlichen Kunstakademie, das für den Beamten Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernis gewesen ist, bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren für jedes Studium. Zum Studium zählt auch die für die Ablegung der Abschlussprüfungen oder für die Erwerbung eines akademischen Grades erforderliche Vorbereitungszeit bis zum Höchstausmaß von einem halben Jahr,
10. die Zeit eines mindestens zwei Jahre dauernden abgeschlossenen inländischen oder einem solchen gleichgehaltenen Studiums an einer Universität, Hochschule ² oder einer staatlichen Kunstakademie, das für den Beamten nicht Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernis gewesen ist, bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren,
11. die in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit, sofern die Berufsausbildung Voraussetzung für die Anstellung des Beamten gewesen ist oder die Berufsausbildung bei einem inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstgeber zurückgelegt worden ist,
- 12.³ die Zeit einer ~~nach den am 31. Dezember 2004 in Geltung gestandenen Regelungen des ASVG~~^{3A} die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründenden Beschäftigung,
13. die Zeit eines Dienstverhältnisses bei den Europäischen Gemeinschaften,
- 14.⁴ die Zeit eines Karenzurlaubs oder einer Karenz nach dem MSchG, dem VKG, dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften.

(3) Folgende Ruhegenussvordienstzeiten können angerechnet werden:

1. die Zeit selbständiger Erwerbstätigkeit,
2. die im Ausland im öffentlichen oder privaten Dienst oder in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit,
3. die Zeit einer behördlichen Beschränkung der Freiheit oder der Erwerbstätigkeit, es sei denn, dass die Beschränkung wegen eines Verhaltens erfolgt ist, das nach österreichischem Recht strafbar ist.
- (4) Von der Dienstbehörde können auch andere als die in den Abs. 2 und 3 angeführten Zeiten, die vor dem Beginn der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit liegen und für die dienstliche Verwendung des Beamten von wesentlicher Bedeutung sind, als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet werden.

(5) Die mehrfache Anrechnung ein und desselben Zeitraumes als Ruhegenussvordienstzeit ist unzulässig.

(6) Die Dienstbehörde hat die Ruhegenussvordienstzeiten im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Ernennung des Beamten anzurechnen.

¹ Ausdruck „Dienst-, Ausbildungs- oder sonstiges Arbeitsverhältnis“ ersatzweise eingefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBI. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPg 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

^{1A} Wortfolge „als Lehrkraft“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBI. Nr. 78/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

² Wortfolge „Universität, Hochschule“ ersatzweise eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 2 i.d.F. des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2004 in Kraft

³ I.d.F. der Z 23 des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 5 i.d.F. des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2005 in Kraft

^{3A} Durchstrichene Wortfolge entfällt gem. Z 12 des Gesetzes LGBI. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2005)

⁴ Angefügt (unter Ersatz des Punktes am Ende der Z 13 durch einen Beistrich) gem. Z 24 des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 2 i.d.F. des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2004 in Kraft

§ 61

Ausschluss der Anrechnung und Verzicht

(1) Die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten ist ausgeschlossen, wenn der Beamte auf die Anwartschaft auf Pensionsversorgung verzichtet hat.

(2) Von der Anrechnung sind folgende Ruhegenussvordienstzeiten ausgeschlossen:

- 1.¹ die Zeit, die der Beamte vor der Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt hat; dies gilt nicht für gemäß § 60 Abs. 2 Z 1, 4, 11 und 12² anzurechnende Zeiten, wenn für solche Zeiten ein Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu leisten ist;
2. die Zeit, für die der Beamte auf Grund eines Dienstverhältnisses eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf wiederkehrende Leistungen aus Mitteln eines öffentlich-rechtlichen Dienstgebers erworben hat, sofern die sich daraus ergebenden Bezüge nicht dem Land abgetreten worden sind. Die Abtretung wird rechtsunwirksam, wenn der Beamte aus dem Dienststand ausscheidet, ohne dass ein Anspruch auf Pensionsversorgung entstanden ist.

(3) Der Beamte kann die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten in jenen Fällen, in denen er einen besonderen Pensionsbeitrag zu entrichten hätte, durch schriftliche Erklärung ganz oder teilweise ausschließen. Dasselbe können seine Hinterbliebenen, wenn er vor der Anrechnung der Ruhegenussvordienstzeiten gestorben ist.

(4) Auf das aus dem Anrechnungsbescheid erwachsene Recht kann nicht verzichtet werden.

(5) Abs. 2 Z 1 zweiter Halbsatz gilt nur für Beamte, auf die § 92 Abs. 1 nicht anzuwenden ist.

(6) Ist für die in Abs. 2 Z 1 zweiter Halbsatz genannten Zeiten nur deshalb kein Überweisungsbetrag zu leisten, weil dem Beamten die Beiträge gemäß § 308 Abs. 3 ASVG, nach § 172 Abs. 3 GSVG oder nach § 164 Abs. 3 BSVG, jeweils in der bis 30. Juni 1996 geltenden Fassung, erstattet worden sind, so sind diese Zeiten abweichend von Abs. 2 Z 1 zweiter Halbsatz als Ruhegenussvordienstzeiten anzurechnen. In diesen Fällen ist anstelle eines besonderen Pensionsbeitrages der auf die betreffenden Zeiten entfallende Erstattungsbeitrag an das Land zu leisten.

¹ I.d.F. der Z 25 des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006 (Entfall des letzten Halbsatzes); diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 5 i.d.F. des Gesetzes LGBI. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2005 in Kraft

² Gesetzeszitat ersetzt gem. Z 32 des Gesetzes LGBI. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPg 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 62

Wirksamkeit der Anrechnung

Die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten wird spätestens mit dem Tag des Ausscheidens aus dem Dienststand oder des Abgängigwerdens des Beamten wirksam.

§ 63

Besonderer Pensionsbeitrag

(1) Soweit das Land für die angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten keinen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erhält, hat der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag zu leisten. Stirbt der Beamte, so geht diese Verpflichtung auf seine Hinterbliebenen über. Wenn der Beamte abgängig wird, so fällt diese Verpflichtung so lange auf seine Angehörigen, als sie Anspruch auf Versorgungsgeld haben.

(2) Ein besonderer Pensionsbeitrag ist nicht zu entrichten,

1. soweit es sich um die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten nach § 60 Abs. 2 Z 7 handelt,
2. soweit als Ruhegenussvordienstzeit die Zeit der Erfüllung einer inländischen Zivil- oder Wehrdienstpflicht oder die Zeit der Leistung des Ausbildungsdienstes (§ 60 Abs. 2 Z 4) oder die Zeit eines Karenzurlaubs oder einer Karenz nach dem MSchG, dem VKG, dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften¹ angerechnet worden ist,
3. soweit der Beamte für die angerechnete Ruhegenussvordienstzeit bereits in einem Dienstverhältnis

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

zu einer inländischen Gebietskörperschaft besondere Pensionsbeiträge entrichtet hat und sie ihm nicht erstattet worden sind,

4. soweit dem Beamten, seinen Hinterbliebenen oder Angehörigen für die angerechnete Ruhegenussvordienstzeit eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf wiederkehrende Leistungen aus Mitteln eines öffentlich-rechtlichen Dienstgebers zugestanden ist und die aus dieser Anwartschaft oder aus diesem Anspruch sich ergebenden Leistungen dem Land abgetreten worden sind.

(3)² Die Bemessungsgrundlage des besonderen Pensionsbeitrages bildet der um ein Sechstel erhöhte Monatsbezug mit Ausnahme der Kinderzulage (§ 4 Abs. 1 LBBG 2001), der dem Beamten für den ersten vollen Monat seiner Dienstleistung gebührt hat.

(4) Der besondere Pensionsbeitrag beträgt für jeden vollen Monat der angerechneten Zeiten jenen Prozentsatz der Bemessungsgrundlage, der sich aus § 22 Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956 oder aus § 35 Abs. 2 LBBG 2001, jeweils in der zur Zeit des ersten vollen Monats der Dienstleistung geltenden Fassung, ergibt.

(5) Der besondere Pensionsbeitrag ist nach dem Eintritt der Rechtskraft des Bemessungsbescheides durch Abzug vom Monatsbezug, Ruhebezug, Versorgungsbezug, Versorgungsgeld, Unterhaltsbezug, von der Abfertigung, Ablöse oder Abfindung hereinzubringen. Bei der Hereinbringung durch Abzug von den monatlich wiederkehrenden Leistungen dürfen nicht mehr als 60 Monatsraten bewilligt werden. Bei der Festsetzung der Monatsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Verpflichteten billige Rücksicht zu nehmen. Der besondere Pensionsbeitrag kann auch auf einmal entrichtet werden.

(6) Wenn die Hereinbringung des besonderen Pensionsbeitrages in 60 Monatsraten eine besondere Härte bedeuten würde, so können bis zu 90 Monatsraten bewilligt werden.

(7) Auf mehrere Hinterbliebene oder Angehörige, zu deren Gunsten Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet worden sind, ist der aushaftende besondere Pensionsbeitrag nach dem Verhältnis ihrer durch die Anrechnung erhöhten Versorgungsgenüsse, Versorgungsgelder oder Unterhaltsbeiträge aufzuteilen. Maßgebend sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Todes oder des Abgängigwerdens des Beamten. Von der Abfertigung des überlebenden Ehegatten oder der Waise ist kein besonderer Pensionsbeitrag hereinzubringen. Die Verpflichtung zur Entrichtung des aufgeteilten besonderen Pensionsbeitrages erlischt mit dem Tod des betreffenden Hinterbliebenen.

(8)² Scheidet der Beamte aus dem Dienststand aus, ohne dass er, seine Hinterbliebenen oder Angehörigen Anspruch auf Pensionsversorgung erlangt haben, so entfällt die Verpflichtung zur Entrichtung des noch aushaftenden besonderen Pensionsbeitrages, sofern das Land nach § 311 ASVG oder gleichartigen Bestimmungen keinen Überweisungsbetrag für die angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten zu leisten hat.

(9) Bescheide, mit denen besondere Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken.

¹ Wortfolge „eines Karenzurlaubs oder einer Karenz nach dem MSchG, dem VKG, dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften“ ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

² I.d.F. der Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 2 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2004 in Kraft

³ In der Fassung der Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (nach Ersatz des Punktes durch einen Beistrich und Anfügung des letzten Nebensatzes); gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft

§ 64

Anrechnung im Ruhestand verbrachter Zeiten

(1) Wird ein Beamter, der sich im Ruhestand befindet, wieder in den Dienststand aufgenommen, so ist die im Ruhestand verbrachte Zeit auf Antrag als ruhegenussfähige Dienstzeit anzurechnen.

(2) Soweit das Land für die angerechnete Zeit keinen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erhält, hat der Beamte einen besonderen Pensionsbeitrag zu leisten. § 63 Abs. 3 und 4 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der um ein Sechstel erhöhte Monatsbezug mit Ausnahme der Kinderzulage (§ 4 Abs. 1 LBBG 2001), der dem Beamten für den ersten vollen Monat der Dienstleistung nach der Wiederaufnahme in den Dienststand gebührt hat, die Bemessungsgrundlage für den besonderen Pensionsbeitrag bildet. *

* Zweiter Satz i.d.F. der Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

9. Abschnitt

[Der 9. Abschnitt mit den §§ 65 bis 69 entfällt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; der Entfall dieser Bestimmungen tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft]

3. HAUPTSTÜCK Nebengebühreuzulagenrecht

§ 70

Anspruchsbegründende Nebengebühren, Festhalten in Nebengebührenwerten

(1) Folgende Nebengebühren - in den weiteren Bestimmungen kurz „anspruchsbegründende Nebengebühren“ genannt - begründen den Anspruch auf eine Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss:

1. Überstundenvergütungen nach § 19 LBBG 2001,
2. Pauschalvergütungen für verlängerten Dienstplan nach § 20 LBBG 2001,
3. Sonn- und Feiertagsvergütungen (Sonn- und Feiertagszulagen) nach § 21 LBBG 2001,
4. Journaldienstzulagen nach § 22 LBBG 2001,
5. Bereitschaftsentschädigungen nach § 23 LBBG 2001,
6. Mehrleistungszulagen nach § 24 LBBG 2001,
7. Erschwerniszulagen nach § 26 LBBG 2001,
8. Gefahrenzulagen nach § 27 LBBG 2001,
- 9.¹ Personalzulagen nach § 33 LBBG 2001,
- 10.² Vergütungen für Mehrdienstleistungen nach § 61 des Gehaltsgesetzes 1956 in der nach dem LBBG 2001 jeweils geltenden Fassung.

(2) Von den Nebengebühren, die für Zeiträume bezogen werden, in denen

1. die regelmäßige Wochendienstzeit oder die Lehrverpflichtung nach den §§ 61, 62, 64a oder 96a LBDG 1997³, herabgesetzt gewesen ist oder
 2. eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG⁴ in Anspruch genommen worden ist,
- begründen die unter Abs. 1 Z 1, 3 (soweit es sich um Sonn- und Feiertagsvergütungen handelt), 4, 5 und 10⁶ angeführten Nebengebühren nur insoweit den Anspruch auf eine Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss, als sie für Dienstleistungen gebühren, mit denen die volle Wochendienstleistung überschritten worden ist.

(3)⁵ Anspruchsbegründende Nebengebühren, die der Beamte bezieht, sind auf Nebengebührenwerte umzurechnen, die auf höchstens zwei Dezimalstellen zu lauten haben. Dasselbe gilt für nach § 12b Abs. 1 oder § 12a Abs. 4 LBBG 2001 entfallene Nebengebühren, für die der Beamte einen Pensionsbeitrag geleistet hat. Ein Nebengebührenwert beträgt 1 % des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf die Nebengebühr geltenden Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001⁸ zuzüglich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001⁷. Die Summen der bis zum 31. Dezember 2004 festgehaltenen Nebengebührenwerte sind kaufmännisch auf zwei Kommastellen zu runden.

(4) (Entf. gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 5 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

(5) Anlässlich der Auszahlung der Bezüge sind die anspruchsbegründenden Nebengebühren in Nebengebührenwerten laufend festzuhalten.

(6) Die jeweils bis zum Ende eines Kalenderjahres festgehaltene Summe der Nebengebührenwerte ist dem Beamten schriftlich mitzuteilen, sofern die Summe der Nebengebührenwerte nicht bereits auf dem Bezugsnachweis ausgewiesen ist.

¹ Ziffer 9 eingefügt gem. Z 10 zweiter Halbsatz des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 3 mit 1.1.2010 in Kraft.

² Ziffernbezeichnung gem. Z 10 erster Halbsatz des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 3 mit 1.1.2010 in Kraft.

³ Zitat „§§ 61, 62, 64a oder 96a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

⁴ Zitat „nach dem Bgld. MVKG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

⁵ Absatz 3 (unter Entfall des Abs. 4) in der Fassung der Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 5 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

⁶ Ziffer ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2015).

⁷ Wortfolge „bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015); diese Wortfolge entfällt nunmehr gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023)

⁸ Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023).

§ 71

Pensionsbeitrag

(1) Von den anspruchsbegründenden Nebengebühren hat der Beamte einen Pensionsbeitrag zu entrichten.

(2) Der Pensionsbeitrag beträgt für die Zeit

- | | |
|--------------------------|----------|
| ab 1. Oktober 2000 | 11,65 %, |
| ab 1. Jänner 2001 | 11,55 %, |
| ab 1. Jänner 2002 | 11,45 %, |

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

ab 1. Jänner 2003	11,35 %,
ab 1. Jänner 2004	11,25 %,
ab 1. Jänner 2005	11,15 %,
ab 1. Jänner 2006	11,05 %,
ab 1. Jänner 2007	10,95 %,
ab 1. Jänner 2008	10,85 %,
ab 1. Jänner 2009	10,75 %,
ab 1. Jänner 2010	10,65 %,
ab 1. Jänner 2011	10,55 %,
ab 1. Jänner 2012	10,45 %,
ab 1. Jänner 2013	10,35 % und
ab 1. Jänner 2014	10,25 %.

(3) Bescheide, mit denen Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken.

(4) Der Beamte hat keinen Pensionsbeitrag zu leisten, wenn er auf Grund eines Verzichtes keine Anwartschaft auf Pensionsversorgung hat.

(5) Rechtmäßig entrichtete Pensionsbeiträge sind nicht zurückzuzahlen.

§ 72 *

Anspruch auf Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss

Dem Beamten, der anspruchsbegründende Nebengebühren bezogen hat, gebührt eine monatliche Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss.

* In der Fassung des Art. 1 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003) - Entfall des Absatz 2 und der Absatzbezeichnung „(1)“

§ 73

Bemessungsgrundlage und Ausmaß der Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss

(1) Die Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss ist auf der Grundlage der für die Zeit vom 1. Jänner 1972 bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand im Beamtendienstverhältnis festgehaltenen Summe der Nebengebührenwerte zu bemessen. Diese Summe erhöht sich

1. um die Nebengebührenwerte aus früheren Dienstverhältnissen, die

a) nach § 79 Abs. 3 oder

b) nach § 11 Abs. 4 des Nebengebührenzulagengesetzes in der für die Landesbeamten bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Fassung

festgestellt worden sind, und

2. um Gutschriften von Nebengebührenwerten

a) nach den §§ 80 bis 82 und

b) nach § 12 des Nebengebührenzulagengesetzes in der für die Landesbeamten bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Fassung.

(2) Die Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss beträgt, sofern dem Ruhegenuss eine Ruhegenussbemessungsgrundlage im Ausmaß von 80 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage (volle Ruhegenussbemessungsgrundlage)¹ zugrunde liegt, ein Siebenhundertstel des Betrages, der sich aus der Multiplikation der Summe der Nebengebührenwerte mit 1 % des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf die Nebengebührenzulage geltenden Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001⁴ zuzüglich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001³ ergibt. Liegt dem Ruhegenuss eine gemäß § 8 Abs. 2² gekürzte Ruhegenussbemessungsgrundlage zugrunde, so ist die Nebengebührenzulage in jenem Ausmaß zu kürzen, das dem Verhältnis der gekürzten zur vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage entspricht.

(3) Die Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss darf 20 % der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage (§ 7) nicht übersteigen.

(4) In nach dem 31. Dezember 1999 erlassenen Feststellungen von Nebengebührenwerten nach § 79 Abs. 3 und Gutschriften von Nebengebührenwerten nach den §§ 80 bis 82 ist festzustellen, wieviele der festgestellten oder gutgeschriebenen Nebengebührenwerte auf bis zum 31. Dezember 1999 bezogene und wieviele auf danach bezogene Nebengebühren entfallen.

¹ Wortfolge „80 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage (volle Ruhegenussbemessungsgrundlage)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

² Ausdruck „Abs. 2“ ersatzweise eingefügt gemäß Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

³ Wortfolge „bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015); diese Wortfolge entfällt nunmehr gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023).

⁴ Wortfolge „Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023).

§ 74

Beitrag

§ 15 und § 98 sind auf die Nebengebühreuzulage anzuwenden.

§ 75*

Anspruch auf Nebengebühreuzulage zum Versorgungsgenus

Dem Hinterbliebenen eines Beamten, der eine anspruchsbegründende Nebengebühr bezogen hat, gebührt eine monatliche Nebengebühreuzulage zum Versorgungsgenus. Auf die Nebengebühreuzulage hat der Hinterbliebene keinen Anspruch, wenn die Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss des Beamten abgefunden worden ist.

* In der Fassung des Art. I Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003) - Entfall des Absatz 2 und der Absatzbezeichnung „(1)“

§ 76

Ausmaß der Nebengebühreuzulage zum Versorgungsgenus

Die Nebengebühreuzulage zum Versorgungsgenus beträgt:

1. für den überlebenden Ehegatten den sich aus § 17 Abs. 2, § 18 Abs. 1 und § 19 Abs. 1* ergebenden Hundertsatz,
 2. für jede Halbweise 24 % und
 3. für jede Vollweise 36 %
- der Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss.

* Gesetzeszitate ersetzt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; - gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003.)

§ 77

Nebengebühreuzulage zum Unterhaltsbeitrag

(1) Dem ehemaligen Beamten des Ruhestandes, der Anspruch auf eine Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss gehabt hat, gebührt zum Unterhaltsbeitrag eine monatliche Nebengebühreuzulage in jenem Ausmaß, das sich aus dem Verhältnis zwischen dem der Bemessung zugrunde liegenden Ruhegenuss und dem Unterhaltsbeitrag ergibt. § 73 Abs. 3 ist anzuwenden.

(2) Dem Hinterbliebenen eines ehemaligen Beamten des Ruhestandes, der Anspruch auf eine Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss gehabt hat, gebührt zum Unterhaltsbeitrag eine monatliche Nebengebühreuzulage in jenem Ausmaß, das sich aus dem Verhältnis zwischen dem der Bemessung zugrunde liegenden Versorgungsgenus und dem Unterhaltsbeitrag ergibt. Die Bestimmungen des § 76 gelten sinngemäß.

(3) Dem Angehörigen eines entlassenen Beamten gebührt zum Unterhaltsbeitrag eine monatliche Nebengebühreuzulage, wenn der Beamte im Falle der mit Ablauf des Entlassungstages erfolgten Ruhestandsversetzung Anspruch auf eine Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss gehabt hätte. Die monatliche Nebengebühreuzulage gebührt in jenem Ausmaß, das sich aus dem Verhältnis zwischen dem Versorgungsgenus, auf den der Angehörige Anspruch hätte, wenn der Beamte im Zeitpunkt der Entlassung gestorben wäre, und dem Unterhaltsbeitrag ergibt. Die Bestimmungen des § 76 gelten sinngemäß.

(4) Die Nebengebühreuzulage zum Unterhaltsbeitrag gilt als Bestandteil des Unterhaltsbezuges.

§ 78 *

Abfindung von Nebengebühreuzulagen

Wenn eine monatliche Nebengebühreuzulage im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches 7,3 Euro nicht übersteigt, gebührt statt der Nebengebühreuzulage eine Abfindung. Die Abfindung beträgt das Siebzigfache der monatlichen Nebengebühreuzulage.

* In der Fassung des Art. I Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

§ 79

Berücksichtigung von Nebengebühren aus einem früheren Dienstverhältnis zum Land Burgenland oder zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft

(1) Hat ein Beamter in einem früheren Dienstverhältnis zum Land Burgenland oder zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft

1. anspruchsbegründende Nebengebühren oder

2. diesen entsprechende Nebengebühren in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis

bezogen, so sind diese bei der Feststellung des Anspruches auf eine Nebengebühreuzulage zum Ruhegenuss in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Nebengebühren der Beamten. Das gleiche gilt für eine in einem solchen früheren Dienstverhältnis festgestellte Gutschrift von Nebengebührenwerten.

(2) Nebengebühren und Gutschriften von Nebengebührenwerten aus einem früheren Dienstverhältnis

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

nach Abs. 1 sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie auf Zeiten entfallen, die im bestehenden Dienstverhältnis ruhegenussfähig sind.

(3) Nebengebührenwerte (einschließlich allfälliger Gutschriften) sind mit Bescheid festzustellen, soweit sie nach den Abs. 1 und 2 zu berücksichtigen sind.

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auf Beamte anzuwenden, über deren Ansprüche auf Nebengebührenwerte (einschließlich allfälliger Gutschriften) aus einem früheren Dienstverhältnis nach Abs. 1 im bestehenden Dienstverhältnis noch kein rechtskräftiger Bescheid erlassen worden ist.

§ 80

Festsetzung einer Gutschrift von Nebengebührenwerten

aus einem früheren Dienstverhältnis bei den Österreichischen Bundesbahnen

Wird ein Beamter aufgenommen, der früher in einem Dienstverhältnis bei den Österreichischen Bundesbahnen gestanden ist, ist für die in diesem früheren Dienstverhältnis zurückgelegte Dienstzeit, wenn sie im begründeten Dienstverhältnis ruhegenussfähig ist, von der Landesregierung mit Bescheid eine Gutschrift von Nebengebührenwerten festzusetzen. Für diese Festsetzung sind die Nebengebührenwerte maßgebend, die für Beamte mit gleicher Dienstzeit in gleicher oder ähnlicher Verwendung festgehalten oder gutgeschrieben worden sind.

§ 81

Gutschrift von Nebengebührenwerten für Beamte des Dienststandes

(1) Dem Beamten, der am 1. Jänner 1972 dem Dienststand angehört hat, gebührt für die Zeit vor dem 1. Jänner 1972 eine Gutschrift von Nebengebührenwerten, wenn er

1. sich am 1. Jänner 1970 in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Burgenland befunden hat und
2. für das Jahr 1970 eine anspruchsbegründende Nebengebühr oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land eine dieser Nebengebühr entsprechende Nebengebühr bezogen hat.

(2) Die Gutschrift beträgt für jedes Kalenderjahr, in das eine in einem Dienstverhältnis zum Land zurückgelegte Dienstzeit fällt, die im bestehenden Dienstverhältnis ruhegenussfähig ist,

- | | |
|-------------------------|-----|
| von 1946 bis 1950 | 1/4 |
| von 1951 bis 1960 | 3/8 |
| von 1961 bis 1971 | 3/4 |

der für das Jahr 1970 bezogenen, in Nebengebührenwerten ausgedrückten Nebengebühren nach Abs. 1 Z 2. * Die Gutschrift ist mit Bescheid festzustellen.

(3) Bei der Ermittlung der Gutschrift nach Abs. 2 können Dienstzeiten, die in einem Dienstverhältnis zu einer anderen Gebietskörperschaft oder in einem Dienstverhältnis bei den Österreichischen Bundesbahnen zurückgelegt worden sind, berücksichtigt werden, wenn diese Dienstzeiten im bestehenden Dienstverhältnis ruhegenussfähig sind.

* Wortfolge „nach Abs. 1 Z 2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011).

§ 82

Gutschrift von Nebengebührenwerten für die in
den Jahren 1970 und 1971 aufgenommenen Beamten

(1) Dem Beamten, der am 1. Jänner 1972 dem Dienststand angehört hat, der aber erst nach dem 1. Jänner 1970 in ein Dienstverhältnis zum Land aufgenommen worden ist, gebührt für die Jahre 1970 und 1971 auf Grund der bezogenen anspruchsbegründenden Nebengebühren eine Gutschrift, bei deren Feststellung die Bestimmungen des § 81 Abs. 2 anzuwenden sind.

(2) Dem Beamten, der am 1. Jänner 1972 dem Dienststand angehört hat, der aber erst im Jahre 1971 in ein Dienstverhältnis zum Land aufgenommen worden ist, gebührt für das Jahr 1971 auf Grund der bezogenen anspruchsbegründenden Nebengebühren eine Gutschrift, bei deren Feststellung die Bestimmungen des § 81 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden sind.

(3) Ist der Beamte, bei dem die in Abs. 1 oder 2 bestimmten Voraussetzungen zutreffen, vor seiner Aufnahme in den Landesdienst in einem Dienstverhältnis zu einer anderen Gebietskörperschaft oder in einem Dienstverhältnis bei den Österreichischen Bundesbahnen gestanden, so können die Bestimmungen der §§ 80 und 81 Abs. 2 mit der Maßgabe angewendet werden, dass bei der Festsetzung der Nebengebührenwerte von den vom Beamten im Landesdienst bezogenen Nebengebühren auszugehen ist.

§ 83

Bestimmungen für die vor dem 1. Jänner 1970

aus dem Dienststand ausgeschiedenen Beamten, deren Hinterbliebene und Angehörige

Für Beamte des Ruhestandes, die vor dem 1. Jänner 1970 aus dem Dienststand ausgeschieden sind,

sowie für deren Hinterbliebene und Angehörige gelten die §§ 17 und 18 des Nebengebühreuzulagengesetzes sinngemäß.

4. HAUPTSTÜCK Schlussteil

1. Abschnitt

Aufhebung und Weitergeltung von Rechtsvorschriften

§ 84

Aufhebung von Teilen des Landesbeamtengesetzes 1985

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden aufgehoben:

1. § 2 des Landesbeamtengesetzes 1985, soweit mit dieser Bestimmung das Pensionsgesetz 1965 und das Nebengebühreuzulagengesetz sowie Änderungen dieser Bundesgesetze als auf die Landesbeamten sinngemäß anwendbar erklärt werden.
2. § 14 Abs. 1 Z 2 und 5 des Landesbeamtengesetzes 1985.

§ 85

Weitergeltung bisheriger pensionsrechtlicher Vorschriften

Folgende pensionsrechtliche Vorschriften bleiben für jene Personen, auf die sie am 31. Dezember 2002 anzuwenden waren, weiter in Kraft:

1. Gesetz vom 26. Februar 1920, StGBI. Nr. 94, womit Artikel 7 des Gesetzes vom 14. März 1919, StGBI. Nr. 180, über die Staatsregierung ergänzt wird,
2. § 3 Abs. 2 des Pensionsgesetzes 1921, BGBl. Nr. 735/1921,
3. § 115 Abs. 5 des Ehegesetzes,
4. § 11 des Beamten-Überleitungsgesetzes, StGBI. Nr. 134/1945,
5. § 46 Abs. 1 zweiter Satz des Gehaltsüberleitungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1947, es sei denn, dass die Anrechnung nach der Bestimmung des § 60 Abs. 2 lit. i günstiger ist,
6. § 66 Abs. 1 des Gehaltsüberleitungsgesetzes,
7. § 66 Abs. 3 des Gehaltsüberleitungsgesetzes mit der Maßgabe, dass statt der Begünstigungen nach § 62 Abs. 2 und 3 der Dienstpragmatik, RGBl. Nr. 15/1914, die Begünstigungen nach den §§ 12 und 27 dieses Gesetzes in Betracht kommen,
8. Pensionsüberleitungsgesetz, BGBl. Nr. 187/1949,
9. Bundesgesetz vom 15. Juni 1955, BGBl. Nr. 97, betreffend die dienstrechtliche Behandlung von Südtirolern und Kanaltalern im Bereich des öffentlichen Dienstes durch die Republik Österreich,
10. Bundesgesetz vom 27. Juni 1962, BGBl. Nr. 208, über die Anrechnung von Vordienstzeiten der Heimatvertriebenen, Südtiroler und Kanaltaler und sonstiger im Ausland zurückgelegter Zeiten für die Bemessung des Ruhegenusses,
11. Artikel II Abs. 3 der 9. Gehaltsgesetz-Novelle, BGBl. Nr. 144/1963,
12. § 60 Abs. 1 des Pensionsgesetzes 1965 mit der Maßgabe, dass nicht Pensionsversorgung nach dem Pensionsgesetz 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung sondern Pensionsversorgung nach dem LBPG 2002 gebührt,
13. § 60 Abs. 2 bis 5 des Pensionsgesetzes 1965,
14. §§ 17 und 18 des Nebengebühreuzulagengesetzes.

2. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

1. Unterabschnitt

Übergangsbestimmungen zum Pensionsrecht

§ 86

Ruhegenussvordienstzeiten

(1) Für Beamte, die sich im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes im Dienststand befinden, bleibt die Rechtskraft der nach bisherigem Recht erfolgten Anrechnungen von Ruhegenussvordienstzeiten aufrecht.

(2) Wenn die Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten nach diesem Gesetz zu einem günstigeren

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

Gesamtergebnis führen würde als die nach bisherigem Recht vorgenommene Anrechnung, ist der das Gesamtergebnis der bisherigen Anrechnung übersteigende Zeitraum aus Anlass des Ausscheidens des Beamten aus dem Dienststand insoweit zusätzlich als Ruhegenussvordienstzeit anzurechnen, als dies zum Erreichen des Anspruches auf den vollen Ruhegenuss (§ 8 Abs. 1 und § 10) erforderlich ist.

(3) Soweit das Land für die zusätzlich angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten keinen Überweibungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erhält, ist ein besonderer Pensionsbeitrag zu leisten. Die Bestimmungen des § 63 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, dass der Hundertsatz sieben beträgt, dass die Bemessungsgrundlage das Gehalt bildet, das der besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, die der Beamte im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand erreicht hat, einschließlich der ruhegenussfähigen Zulagen, der Zulagen, die Anspruch auf Zulagen zum Ruhegenuss begründen, und allfälliger Teuerungszulagen.

(4) Sind für die Anrechnung der Ruhegenussvordienstzeiten vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes die Bestimmungen des Ruhegenussvordienstzeitengesetzes, BGBl. Nr. 193/1949, in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung, maßgebend gewesen und ist im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes über das Anrechnungsansuchen noch nicht entschieden, so richtet sich die Höhe des besonderen Pensionsbeitrages - abweichend vom § 63 Abs. 3 - nach den vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in Geltung gestandenen Vorschriften.

§ 87

Witwerversorgung

(1) Der Witwer hat nur dann Anspruch auf Witwerversorgungsgenuss, wenn seine Ehe nach dem 31. Dezember 1980 durch den Tod des weiblichen Beamten aufgelöst worden ist. Der frühere Ehemann hat nur dann einen Versorgungsanspruch, wenn seine Ehe mit dem weiblichen Beamten nach dem 30. Juni 1978 rechtskräftig geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt worden und der weibliche Beamte nach dem 30. Juni 1983 gestorben ist.

(2) Die wiederkehrenden Leistungen, auf die der Witwer und der frühere Ehemann Anspruch haben, gebühren

- vom 1. März 1985 an zu einem Drittel,
- vom 1. Jänner 1989 an zu zwei Dritteln und
- vom 1. Jänner 1995 an im vollen Ausmaß.

Ist der Witwer oder der frühere Ehemann erwerbsunfähig und bedürftig, so entfällt die Einschränkung.

(3) Die für den Witwer und den früheren Ehemann vorgesehenen wiederkehrenden Leistungen gebühren in den Fällen, in denen die Anspruchsvoraussetzungen nach dem 31. Dezember 1980 beziehungsweise 30. Juni 1983 bis zum 10. Jänner 1987 verwirklicht worden sind, nur auf Antrag. Sie fallen mit 10. Jänner 1987 an, wenn der Antrag bis 10. Jänner 1988 gestellt wird. In allen übrigen Fällen gebühren sie von dem der Einbringung des Antrages folgenden Monatsersten an; wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so gebühren sie von diesem Tag an. Mit der Erlangung des Anspruches auf Pensionsversorgung nach diesem Gesetz erlischt ein außerordentlicher Versorgungsgenuss. Die nach diesem Zeitpunkt allenfalls noch ausgezahlten außerordentlichen Versorgungsgenüsse sind auf die nach diesem Gesetz für die gleiche Zeit gebührenden Leistungen anzurechnen.

§ 88

Besonderer Pensionsbeitrag

(1) Die im § 63 Abs. 2 Z 2 vorgesehene Befreiung von der Entrichtung eines besonderen Pensionsbeitrages für die Zeit der Erfüllung einer inländischen Zivil- oder Wehrdienstpflicht und für die Zeit eines Karenzurlaubs oder einer Karenz nach dem MSchG, dem VKG, dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften * gilt nur in den Fällen, in denen das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land nach dem 28. Februar 1985 begründet wird.

(2) § 54 Abs. 3 und § 56 Abs. 2 lit. a und Abs. 3 des Pensionsgesetzes 1965 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 1988 für die Landesbeamten geltenden Fassung sind weiter anzuwenden, wenn

1. das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Juli 1988 begründet wurde oder
2. ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft vor dem 1. Juli 1988 begründet wurde, seither ununterbrochen öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu einer inländischen Gebietskörperschaft (zu inländischen Gebietskörperschaften) vorlagen und das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land unmittelbar daran anschließt.

* Wortfolge „eines Karenzurlaubs oder einer Karenz nach dem MSchG, dem VKG, dem Bgld. MVKG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften“ ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 8 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2006 in Kraft

§ 89

Versorgungsbezug des früheren Ehegatten

Ein Versorgungsgenuss gemäß § 26 Abs. 2 gebührt nur dann, wenn der Beamte nach dem 31. Dezember 1981 verstorben ist. In den Fällen, in denen der Tod des Beamten in der Zeit vom 1. Jänner 1982 bis 31. Dezember 1993 eingetreten ist, gebührt der Versorgungsgenuss vom 1. Jänner 1994 an, wenn der Antrag bis 31. Dezember 1995 gestellt wird. Ist der Tod des Beamten in den Jahren 1994 oder 1995 eingetreten, so verlängert sich die im § 26 Abs. 3 zweiter Satz genannte Antragsfrist um einundzwanzig Monate. Mit der Erlangung eines Versorgungsanspruches nach § 26 Abs. 2 erlischt ein außerordentlicher Versorgungsgenuss; die nach diesem Zeitpunkt allenfalls noch ausgezahlten außerordentlichen Versorgungsgenüsse sind auf die gemäß § 26 Abs. 2 gebührenden Versorgungsgenüsse anzurechnen. Die der Bemessung des Versorgungsgenusses zugrunde gelegten Unterhaltszahlungen, die bis zum Ablauf des 31. Dezember 1990 geleistet worden sind, vermindern oder erhöhen sich in dem Maß, das sich aus der Veränderung des vom Österreichischen Statistischen Zentralamt verlautbarten Verbraucherpreisindex 1976 oder des an seine Stelle tretenden Index gegenüber dem Zeitpunkt der Erlangung des Versorgungsgenusses ergibt.

§ 90

Waisenversorgung für Wahlkinder

Waisenversorgungsgenüsse für Wahlkinder sind mit Wirkung vom 1. Juli 1994 nach § 18 Abs. 2 und 5 des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 665/1994 neu zu bemessen, sofern ein Vergleich mit der bisherigen Pensionsversorgung ergibt, dass dies für sie günstiger ist.

§ 91

Berechnung des Versorgungsgenusses für Hinterbliebene

(1) Auf Versorgungsgenüsse und Versorgungsgenusszulagen für Hinterbliebene, die schon vor dem 1. Jänner 1995 Anspruch auf Versorgungsgenuss erworben haben, sind die am 31. Dezember 1994 geltenden Bestimmungen über die Versorgungsgenüsse und Versorgungsgenusszulagen weiterhin anzuwenden.

(2) Versorgungsgenüsse und Versorgungsgenusszulagen von Witwern und früheren Ehemännern sind jedoch mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1995 nach den §§ 15 bis 15d des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 43/1995 neu zu bemessen, sofern sie nicht erwerbsunfähig und bedürftig sind.

§ 92

Anspruch auf Ruhebezug; Ausmaß des Ruhegenusses;

Begünstigung bei Dienstunfähigkeit; Begünstigungen für den Fall des Todes des Beamten

(1) Die §§ 5 Abs. 1, 10 Abs. 1, 11 und 27 Abs. 1 sind auf Beamte, die vor dem 1. September 1995 in ein Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft aufgenommen worden sind und seit dem Zeitpunkt der Aufnahme bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Dienststand oder ihres Todes ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft standen oder stehen, sowie deren Hinterbliebene mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Die zur Entstehung des Anspruches auf Ruhegenuss erforderliche Gesamtdienstzeit beträgt abweichend von § 5 Abs. 1 zehn Jahre.

2. Der Ruhegenuss beträgt abweichend von § 10 Abs. 1 bei einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von zehn Jahren 50 % der Ruhegenussbemessungsgrundlage und erhöht sich

a) für jedes weitere ruhegenussfähige Dienstjahr um 2 % und

b) für jeden restlichen ruhegenussfähigen Dienstmonat um 0,167 %

der Ruhegenussbemessungsgrundlage; das sich daraus ergebende Prozentausmaß ist auf zwei Kommastellen zu runden.

3. Auf die unter Abs. 1 fallenden Beamten ist § 8 Abs. 1 des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 bis zum Ablauf des 31. August 1995 geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Für die Anwendung des Abs. 1 sind die im § 113 Abs. 6 und 7 des Gehaltsgesetzes 1956 in der am 1. Jänner 2015 geltenden Fassung¹ genannten Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft gleichgestellt.

¹ Wortfolge „in der am 1. Jänner 2015 geltenden Fassung eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).“

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

§ 93

Ruhegenussfähiger Monatsbezug

War am 1. Jänner 1996 bereits die Hälfte des

1. für die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe,
2. für die Zeitvorrückung in die nächsthöhere Dienstklasse oder
3. für das Erreichen der Dienstalterszulage oder der erhöhten Dienstalterszulage

erforderlichen Zeitraums verstrichen und ist der Beamte längstens bis zum Ende des nach den Z 1 bis 3 jeweils in Frage kommenden Zeitraums aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden, so ist der Monatsbezug des Beamten so zu behandeln, als ob die Vorrückung oder Zeitvorrückung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand bereits eingetreten wäre oder der Beamte in diesem Zeitpunkt bereits Anspruch auf die Dienstalterszulage oder erhöhte Dienstalterszulage gehabt hätte. Die §§ 8 und 10 des Gehaltsgesetzes 1956 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung sind auf diesen Zeitraum anzuwenden. Auf Beamte, die zwischen 1. September und 31. Dezember 1995 aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, ist § 5 Abs. 2 und 3 des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 bis 31. August 1995 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

§ 94

Ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit

§ 6 Abs. 3 des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 bis zum Ablauf des 31. August 1995 geltenden Fassung ist

1. auf Beamte, die vor dem 1. September 1995 aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, weiterhin anzuwenden,
2. auf Beamte, die in der Zeit vom 1. September 1995 bis 31. Dezember 1995 aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, weiterhin anzuwenden, wenn dies für sie günstiger ist.

§ 95

Haushaltszulage und Kinderzulage

(1) Ansprüche auf den Grundbetrag der Haushaltszulage enden spätestens mit Ablauf des 31. August 1995.

(2) Ansprüche auf einen Steigerungsbetrag der Haushaltszulage gelten, wenn die Anspruchsvoraussetzungen nach wie vor gegeben sind, ab 1. September 1995 als Ansprüche auf Kinderzulage.

§ 96

Kürzung der Ruhegenussbemessungsgrundlage

Auf Beamte, deren Versetzung in den Ruhestand vor dem 1. März 1997 eingeleitet worden ist, sind die §§ 4 und 12 des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 bis zum Ablauf des 28. Februar 1997 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

§ 97

Ruhegenussermittlungsgrundlagen

(1) Auf Beamte und Hinterbliebene, die am 31. Dezember 2002 Anspruch auf einen Ruhe- oder Versorgungsbezug hatten, sowie bei der Bemessung von Versorgungsbezügen nach solchen Ruhebezügen sind die §§ 4, 5, 12 und 22 des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(2) (Aufgehoben gem. Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) tritt die Aufhebung mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

(3) Gebührt ein Ruhebezug oder ein Versorgungsbezug nach einem im Dienststand verstorbenen Beamten erstmals in einem in der folgenden Tabelle bezeichneten Jahr, so sind die Zahlen „216“ in § 7 Abs. 1 Z 3 jeweils durch folgende Zahlen zu ersetzen:

Jahr	Zahl
2003	12
2004	24
2005	36
2006	48
2007	60
2008	72
2009	84
2010	96

2011	108
2012	120
2013	132
2014	144
2015	156
2016	168
2017	180
2018	192
2019	204

(4) Gebührt ein Ruhebezug oder ein Versorgungsbezug nach einem im Dienststand verstorbenen Beamten erstmals in einem in der folgenden Tabelle bezeichneten Jahr, so sind die jeweils letzten Zahlen in § 7 Abs. 1 Z 3 lit. a bis e jeweils durch folgende Zahlen zu ersetzen:

Jahr	lit. a	lit. b	lit. c	lit. d	lit. e
2003	11	11	10	10	10
2004	23	22	21	20	20
2005	35	33	32	31	30
2006	46	44	43	42	40
2007	58	55	54	52	50
2008	70	67	65	63	60
2009	81	78	75	73	70
2010	93	89	86	84	80
2011	105	101	97	94	90
2012	116	112	108	105	100
2013	128	124	119	115	110
2014	140	135	130	125	120
2015	152	146	140	136	130
2016	163	157	151	146	140
2017	174	169	162	157	150
2018	186	180	173	168	160
2019	197	191	184	178	170

(4a)* Gebührt ein Ruhebezug oder ein Versorgungsbezug nach einem im Dienststand verstorbenen Beamten erstmals in einem in der folgenden Tabelle angeführten Jahr, so sind die Zahlen „480“ in § 7 Abs. 1 Z 3 jeweils durch folgende Zahlen zu ersetzen:

Jahr	Zahl
2021	230
2022	246
2023	264
2024	284
2025	306
2026	330
2027	356
2028	384
2029	414
2030	446

(5) § 8 Abs. 4 ist

1. von Amts wegen auf Ruhebezüge anzuwenden, die erstmals ab 1. Jänner 2002 gebühren, und
2. auf Antrag auf Ruhebezüge anzuwenden, die erstmals im Zeitraum zwischen 1. Oktober 2000 bis einschließlich 1. Dezember 2001 gebührten.

Wird im Fall der Z 2 dem Antrag stattgegeben, so ist der Ruhebezug rückwirkend ab dem Anfall neu zu bemessen und eine sich daraus ergebende Differenz im Rahmen des § 46 nachzuzahlen.

* Absatz eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 7 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

HINWEIS: Gem. § 117 Abs. 3 Z 7 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009 tritt § 97 Abs. 4a mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

§ 98¹

Beitrag

(1)² Der Beitrag gemäß § 15 Abs. 2 beträgt für Ruhegenüsse und für Versorgungsgenüsse nach im

Dienststand verstorbenen Beamten

1. die erstmals ab dem 1. Jänner 2003 gebühren, 2,2 %,
2. die erstmals ab dem 1. Jänner 2004 gebühren, 2,1 %,
3. die erstmals ab dem 1. Jänner 2005 gebühren, 2 %,
4. die erstmals ab dem 1. Jänner 2006 gebühren, 1,9 %,
5. die erstmals ab dem 1. Jänner 2007 gebühren, 1,8 %,
6. die erstmals ab dem 1. Jänner 2008 gebühren, 1,7 %,
7. die erstmals ab dem 1. Jänner 2009 gebühren, 1,6 %,
8. die erstmals ab dem 1. Jänner 2010 gebühren, 1,5 %,
9. die erstmals ab dem 1. Jänner 2011 gebühren, 1,4 %,
10. die erstmals ab dem 1. Jänner 2012 gebühren, 1,3 %,
11. die erstmals ab dem 1. Jänner 2013 gebühren, 1,2 %,
12. die erstmals ab dem 1. Jänner 2014 gebühren, 1,1 %,
13. die erstmals ab dem 1. Jänner 2015 gebühren, 1 %,
14. die erstmals ab dem 1. Jänner 2016 gebühren, 0,9 %,
15. die erstmals ab dem 1. Jänner 2017 gebühren, 0,8 %.

(2)³ Die in Abs. 1 Z 1 bis 15 genannten Beitragssätze gelten jeweils für die gesamte Bemessungsgrundlage gemäß § 15 Abs. 2 sowie für Versorgungsgenüsse nach solchen Ruhegenüssen.

¹ In der Fassung der Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. April 2005 in Kraft.

² Absatzbezeichnung „(1)“ eingefügt gem. Z 12 (erster Halbsatz) des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2015).

³ Eingefügt gem. Z 12 (zweiter Halbsatz) des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2015).

§ 99

Kinderzurechnungsbetrag

§ 32 ist nur auf Beamte und deren Hinterbliebene anzuwenden, deren Ausscheiden aus dem Dienststand frühestens mit Ablauf des 31. Dezember 2002 wirksam wird.

§ 100

Pensionsbeitrag

(1) Der Prozentsatz des Pensionsbeitrages gemäß § 35 Abs. 2 LBBG 2001 und des besonderen Pensionsbeitrages gemäß § 63 Abs. 4 oder § 64 Abs. 2 vermindert sich für Beamte, auf die § 92 Abs. 1 nicht anzuwenden ist, um 1,5 Prozentpunkte.

(2) Der Prozentsatz des Pensionsbeitrages nach § 35 Abs. 2 LBBG 2001 und des besonderen Pensionsbeitrages gemäß § 63 Abs. 4 oder § 64 Abs. 2 vermindert sich für Beamte, die ihr 60. Lebensjahr nach dem 30. November 2019 vollenden werden, um 1,5 Prozentpunkte.

§ 101 *

Erhöhung des Ruhegenusses

Anlässlich der Bemessung des Ruhegenusses ist ein Vergleichsruhegenuss gemäß § 102 zu berechnen. Soweit § 102 nichts anderes vorsieht, sind dabei die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden.

* Gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 2 LBPG 2002) tritt § 101 samt Überschrift mit 1. Jänner 2003 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2020 bis zum 31. Dezember 2024 sind sie nur auf Beamte anzuwenden, die ihr 60. Lebensjahr vor dem 1. Dezember 2019 vollendet haben. Die angeführten Bestimmungen sind auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse, bei deren Bemessung sie anzuwenden waren, auch nach dem Zeitpunkt des Außer-Kraft-Tretens weiter anzuwenden.

§ 102 ¹

Vergleichsruhegenuss

(1) Der Vergleichsruhegenuss wird auf der Grundlage des ruhegenussfähigen Monatsbezuges und der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ermittelt.

(2) 80 % des ruhegenussfähigen Monatsbezuges bilden die volle Ruhegenussbemessungsgrundlage. § 8 Abs. 2 bis 7 ist anzuwenden.

(3) Der ruhegenussfähige Monatsbezug besteht aus

1. dem Gehalt und
2. den als ruhegenussfähig erklärten Zulagen, die der besoldungsrechtlichen Stellung entsprechen, die der Beamte im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienststand erreicht hat.

(4)³ Ist zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand der

1. für die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe,

2. für die Zeitvorrückung in die nächsthöhere Dienstklasse oder
 3. für das Erreichen der Dienstalterszulage oder der erhöhten Dienstalterszulage
- erforderliche Zeitraum bereits zur Gänze verstrichen, so ist der Monatsbezug des Beamten so zu behandeln, als ob die Vorrückung oder Zeitvorrückung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand bereits eingetreten wäre oder der Beamte in diesem Zeitpunkt bereits Anspruch auf die Dienstalterszulage oder erhöhte Dienstalterszulage gehabt hätte.
- (5) Fallen in die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit Zeiten, in denen
 1. die Wochendienstzeit des Beamten nach den §§ 50a oder 50b BDG 1979 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung oder nach den §§ 61, 62, 64a oder 96a LBDG 1997² herabgesetzt war oder
 2. der Beamte eine Dienstfreistellung nach § 17 Abs. 1 BDG 1979 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung in Anspruch genommen und sich nicht nach § 13 Abs. 8a des Gehaltsgesetzes 1956 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 vom 1. August 1996 bis zum 31. Juli 1997 geltenden Fassung zur Zahlung des Pensionsbeitrages auch von den gekürzten Bezügen verpflichtet hat oder
 3. die Lehrverpflichtung nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung oder nach § 161a oder § 161b LBDG 1997 herabgesetzt war, so ist der ruhegenussfähige Monatsbezug nach den Abs. 1 und 2 mit jenem Faktor zu vervielfachen, der sich aus Abs. 6 ergibt.
 - (6) Der nach Abs. 5 anzuwendende Faktor ist wie folgt zu ermitteln:
 1. Zeiten nach Abs. 5 Z 1 und 2 sind in dem Prozentausmaß zu zählen, auf das der Monatsbezug für den betreffenden Monat aus dem jeweiligen Anlass herabgesetzt war.
 2. Zeiten einer Herabsetzung der Lehrverpflichtung mit geblockter Dienstleistung sind wie folgt zu zählen:
 - a) In Vollbeschäftigung zurückgelegte Dienstleistungszeiten nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung oder nach § 161a oder § 161b LBDG 1997 sind in vollem Ausmaß zu zählen.
 - b) Dienstleistungszeiten nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung oder nach § 161a oder § 161b LBDG 1997, während derer die Lehrverpflichtung ermäßigt war, sind in dem Prozentausmaß zu zählen, das sich aus § 12c Abs. 1 LBBG 2001⁷ ergibt.
 - c) Zeiten einer Freistellung nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung oder nach § 161a oder § 161b LBDG 1997 sind im Ausmaß von null Prozent zu zählen.
 3. Zeiten nach § 9 Abs. 1 Z 3 und 4³ sind bei der Zählung nicht zu berücksichtigen.
 4. Die übrigen Monate der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit sind in vollem Ausmaß zu zählen.
 5. Die Summe der Monate nach den Z 1, 2 und 4 ist durch die Anzahl dieser Monate zu teilen. Die so ermittelte und auf vier Kommastellen gerundete Zahl ist der Faktor.
 - (7) Die Abs. 5 und 6 sind nicht anzuwenden, wenn die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit eines Beamten unter Außerachtlassung
 1. der in Abs. 5 Z 1 und 2 angeführten Zeiten,
 2. von Zeiten einer Freistellung nach § 213a oder § 213b BDG 1979 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung oder nach § 161a oder § 161b LBDG 1997 und
 3. von Zeiten nach § 9 Abs. 1 Z 3 und 4^{3a}
 für die Erlangung des Vergleichsruhegenusses im Ausmaß der Ruhegenussbemessungsgrundlage ausreicht.
 - (8)⁴ Auf vor dem 1. Juli 1997 liegende Zeiten der Herabsetzung der Wochendienstzeit ist § 6 Abs. 2 zweiter Satz des Pensionsgesetzes 1965 in der für die Landesbeamten bis zum Ablauf des 30. Juni 1997 geltenden Fassung anzuwenden.
 - (9) Der Vergleichsruhegenuss darf
 1. die Ruhegenussbemessungsgrundlage nach Abs. 2 und nach § 8 Abs. 2 bis 7 nicht übersteigen und
 2. 40 % des ruhegenussfähigen Monatsbezuges nicht unterschreiten.
- § 7 Abs. 1 des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung ist anzuwenden.⁵
- (10) Abs. 5 Z 1 ist auf Zeiten der Herabsetzung der Wochendienstzeit anzuwenden, die nach dem 30. Juni 1997 liegen. Auf vor dem 1. Juli 1997 liegende Zeiten der Herabsetzung der Wochendienstzeit ist § 6 Abs. 2 zweiter Satz des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 bis zum Ablauf des 30. Juni 1997 geltenden Fassung anzuwenden.
 - (11)⁶ Die Zeit eines Sabbaticals nach § 96b LBDG 1997 ist bei der Anwendung der Abs. 5 bis 7

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

wie die Zeit einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 61 oder 62 LBDG 1997 zu behandeln.

¹ Gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 2 LBPG 2002) tritt § 102 samt Überschrift mit 1. Jänner 2003 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2020 bis zum 31. Dezember 2024 sind sie nur auf Beamte anzuwenden, die ihr 60. Lebensjahr vor dem 1. Dezember 2019 vollendet haben. Die angeführten Bestimmungen sind auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse, bei deren Bemessung sie anzuwenden waren, auch nach dem Zeitpunkt des Außer-Kraft-Tretens weiter anzuwenden.

² Zitat „§§ 61, 62, 64a oder 96a LBDG 1997“ ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

³ Zitatteil „Z 3 und 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 45 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

^{3a} Zitat ersatzweise eingefügte gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft

⁴ In der Fassung der Z 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

⁵ Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003 (mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2003)

⁶ Angefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; diese Bestimmung tritt gem. § 117 Abs. 9 Z 2 mit 1.1.2009 in Kraft.

⁷ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁸ I.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 [Entfall des letzten Satzes] (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

§ 103¹

Vergleichsberechnung

(1) Ist der Ruhegenuss höher als der Vergleichsruhegenuss, gebührt keine Erhöhung des Ruhegenusses nach den Abs. 3 oder 4.

(2) Ist der Vergleichsruhegenuss höher als der Ruhegenuss, ist die in den Abs. 3 oder 4 vorgesehene Vergleichsberechnung durchzuführen. Ergibt diese Vergleichsberechnung einen Erhöhungsbetrag, ist der Ruhegenuss um diesen Erhöhungsbetrag zu erhöhen.

(3) Übersteigt der Vergleichsruhegenuss den Betrag von 2.034,8 Euro, so ist der Ruhegenuss wie folgt zu berechnen:

1. Zunächst ist der Ruhegenuss vom Vergleichsruhegenuss abzuziehen. Der sich daraus ergebende Betrag ist in einem auf drei Kommastellen gerundeten Prozentsatz des Vergleichsruhegenusses auszudrücken.
2. Derjenige Teil des Vergleichsruhegenusses, der über dem Betrag von 2.034,8 Euro liegt, ist mit dem sich aus Z 1 ergebenden Prozentsatz zu multiplizieren.
3. Zu dem sich aus Z 2 ergebenden Betrag ist ein Betrag zu addieren, der 7 % von 2.034,8 Euro entspricht.
4. Ist der sich aus Z 1 ergebende Betrag höher als der sich aus Z 3 ergebende Betrag, so entspricht der Erhöhungsbetrag der Differenz zwischen den sich aus Z 1 und aus Z 3 ergebenden Beträgen. Andernfalls gebührt kein Erhöhungsbetrag.

(4) Übersteigt der Vergleichsruhegenuss den Betrag von 2.034,8 Euro nicht, so ist der Ruhegenuss wie folgt zu berechnen:

1. Vom Vergleichsruhegenuss ist zunächst der Betrag von 508,7 Euro abzuziehen und das Resultat durch die Zahl 21 802 zu dividieren.
2. Das Ergebnis dieser Division ist auf drei Stellen zu runden und von der Zahl 1 abzuziehen.
3. Ist der Ruhegenuss niedriger als das Produkt des Vergleichsruhegenusses mit der sich aus Z 2 ergebenden Zahl, so entspricht der Erhöhungsbetrag dieser Differenz. Andernfalls gebührt kein Erhöhungsbetrag.

(4a)² Der Erhöhungsbetrag nach den Abs. 2 bis 4 ist bei der Anwendung des § 10 Abs. 2, des § 12 letzter Satz und des § 32 Abs. 6 beim Ruhegenuss nicht zu berücksichtigen.

(5) Die Landesregierung hat zur Vermeidung unverhältnismäßiger Härten jedes Jahr für das folgende Kalenderjahr einen Anpassungsfaktor zu ermitteln und kundzumachen, um den die Beträge für die Grenzen gemäß Abs. 3 und 4 und der Divisor in Abs. 4 Z 1 anzupassen sind. Die Höhe des Anpassungsfaktors hat sich am Anpassungsfaktor gemäß § 108 Abs. 5 und § 108f ASVG zu orientieren. Die Verordnung über die Anpassung ist erstmals im Jahr 2003 zu erlassen.

¹ Gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 2 LBPG 2002) tritt § 103 samt Überschrift mit 1. Jänner 2003 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2020 bis zum 31. Dezember 2024 sind sie nur auf Beamte anzuwenden, die ihr 60. Lebensjahr vor dem 1. Dezember 2019 vollendet haben. Die angeführten Bestimmungen sind auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse, bei deren Bemessung sie anzuwenden waren, auch nach dem Zeitpunkt des Außer-Kraft-Tretens weiter anzuwenden.

² Absatz eingefügt gem. Z 47 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; gemäß dessen Z 53 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) tritt diese Bestimmung mit 1. Juli 2004 in Kraft.

§ 104

Zurechnung; Ausmaß, Erhöhung und Verminderung der Witwen- und Witwerversorgung

Auf Personen, die vor dem 1. Mai 2002 Anspruch auf eine monatlich wiederkehrende Leistung nach dem Pensionsgesetz 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung hatten, sind die §§ 9, 15a bis 15d, 20 und 62b Abs. 1 Z 4 des Pensionsgesetzes 1965 in der für die Landesbeamten

am 30. April 2002 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden. Bei mit Ablauf des 30. April 2002 oder später erfolgten Ruhestandsversetzungen ist eine allenfalls noch erfolgte bescheidmäßige Absprache über die Zurechnung von Zeiten nach § 9 oder § 20 des Pensionsgesetzes 1965 in der für die Landesbeamten am 30. April 2002 geltenden Fassung unwirksam.

§ 105

Bedingte Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten

Auf Personen, die vor dem 1. Jänner 2002 Anspruch auf eine monatlich wiederkehrende Leistung nach dem Pensionsgesetz 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung haben, ist § 55 des Pensionsgesetzes 1965 in der für die Landesbeamten am 31. Dezember 2001 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

§ 106

(Aufgehoben gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008;
gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 2 - mit Wirkung vom 1. Jänner 2007.)

§ 107

(Aufgehoben gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008;
gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 2 - mit Wirkung vom 1. Jänner 2007.)

§ 107a¹

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 35/2005²

(1)³ Der Kürzungsprozentsatz beträgt abweichend vom § 8 Abs. 2 in der ab 1. April 2005 geltenden Fassung für Ruhegenüsse,

1. die erstmals im Jahr 2005 gebühren, 0,1667 Prozentpunkte,
2. die erstmals im Jahr 2006 gebühren, 0,1950 Prozentpunkte,
3. die erstmals im Jahr 2007 gebühren, 0,2233 Prozentpunkte,
4. die erstmals im Jahr 2008 gebühren, 0,2516 Prozentpunkte.

(2)⁴ Die im § 47 Abs. 2 angeführten wiederkehrenden Leistungen sind für das Jahr 2004, abweichend von § 47 Abs. 2 und 3, wie folgt zu erhöhen: Beträgt der Ruhe- oder Versorgungsbezug nicht mehr als 667,80 Euro monatlich, so wird er um 1,5 % erhöht, ansonsten beträgt die Erhöhung 10,02 Euro.

(3)⁵ Die im § 47 Abs. 2 angeführten wiederkehrenden Leistungen sind für das Jahr 2005, abweichend von § 47 Abs. 2 und 3, wie folgt zu erhöhen: Beträgt der Ruhe- oder Versorgungsbezug nicht mehr als 686,70 Euro monatlich, so wird er um 1,5 % erhöht, ansonsten beträgt die Erhöhung 10,30 Euro.

(4)⁶ Abs. 2 und 3 gelten auch für wiederkehrende Leistungen nach anderen landesgesetzlichen Vorschriften, deren Anpassung sich nach § 47 richtet.

(5)⁷ Auf Beamte, die vor dem 1. Juli 2004 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land aufgenommen worden sind, ist § 63 Abs. 3 in der am 30. Juni 2004 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(6)⁸ Auf Beamte, die vor dem 1. April 2005 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft aufgenommen worden sind und seit dem Zeitpunkt der Aufnahme bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Dienststand oder ihres Todes ununterbrochen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft standen oder stehen, sowie deren Hinterbliebene ist § 10 in der bis zum Ablauf des 31. März 2005 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(7)⁹ Die §§ 17 bis 19 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 sind bei der Bemessung von Witwen- und Witwerversorgungsbezügen, die ab 1. Jänner 2003 gebühren und über die noch nicht rechtskräftig abgesprochen wurde, anzuwenden. Witwen- und Witwerversorgungsbezüge, die ab 1. Jänner 2003 gebühren und über die nach den am 31. Dezember 2002 geltenden Bestimmungen bereits rechtskräftig abgesprochen wurde, sind auf Antrag unter Anwendung der §§ 17 bis 19 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 neu zu bemessen. Der Antrag muss bis spätestens 30. September 2005 eingebracht werden.

¹ Eingefügt gem. Z 50 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005; die Paragraphenbezeichnung tritt mit 13. Mai 2005 in Kraft (Tag der Verlautbarung des Gesetzes im Landesgesetzblatt: 12. Mai 2005)

² Die Überschrift zu § 107a tritt gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

³ Abs. 1 tritt gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) mit 1. April 2005 in Kraft.

⁴ Abs. 2 tritt gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 3 LBPG 2002) mit 1. Jänner 2004 in Kraft.

⁵ Abs. 3 tritt gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 5 LBPG 2002) mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

⁶ Abs. 4 tritt, soweit er sich auf Abs. 2 bezieht, gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 3 LBPG 2002) mit 1. Jänner 2004, soweit er sich aber auf Abs. 3 bezieht, gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 5 LBPG 2002) mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

⁷ Abs. 5 tritt gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 4 LBPG 2002) mit 1. Juli 2004 in Kraft.

⁸ Abs. 6 tritt gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 6 LBPG 2002) mit 1. April 2005 in Kraft.

⁹ Abs. 7 tritt gemäß Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 (§ 117 Abs. 3 Z 1 LBPG 2002) mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

§ 107b *

(Entf. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009; das Gesetz ist am 2. Dezember 2009 verlautbart worden).

§ 107c *

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 25/2006

(1) Die Aufhebung des § 48 gilt auch für Personen, die am 31. Dezember 2004 Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem Gesetz hatten.

(2) § 49 und die Aufhebung der §§ 50 bis 52 gelten für Todesfälle ab 1. Jänner 2003.

* Eingefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 5 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2005 in Kraft

§ 107d *

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 86/2008

(1) § 7 Abs. 2a gilt für ab 1. Jänner 2009 neu angetretene Karenzurlaube nach § 95 LBDG 1997.

(2) Erfolgt eine Ruhestandsversetzung nach § 15a vor dem 1. Jänner 2011, so beträgt das Ausmaß der Kürzung abweichend von § 8 Abs. 2 und 2a 0,14 Prozentpunkte pro Monat.

(3) Die § 8 Abs. 2a, § 24 Abs. 4 und 11 und § 107d Abs. 2 gelten auch für Personen, die am 31. Dezember 2008 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Gesetz haben.

* Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008.

§ 107e *

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 66/2010

§ 18 Abs. 1 gilt auch für Personen, die am 1. November 2008 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Gesetz haben.

* Eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2008).

§ 107f *

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 45/2012

§ 40 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 sowie die Aufhebung des § 59 Abs. 2 durch das Gesetz LGBl. Nr. 45/2012 gelten auch für Personen, die am 1. Jänner 2013 Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Gesetz haben.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2013)

§ 107g ¹

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 60/2013

Die §§ 57 und 58 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Fassung sind bei Verurteilungen wegen Straftaten, die vor dem 1. Jänner 2014 begangen wurden, weiterhin anzuwenden.

¹ Eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 107h ¹

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 1/2015

§ 15 Abs. 2b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 gilt auch für Personen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung Anspruch auf wiederkehrende Leistungen nach diesem Gesetz haben.

¹ Eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

2. Unterabschnitt Übergangsbestimmungen zum Nebengebührenzulagenrecht

§ 108

Anspruchsbegründende Nebengebühren

Unter den in den §§ 81 und 82 erwähnten anspruchsbegründenden Nebengebühren sind die im § 2 Abs. 1 des Nebengebührenzulagengesetzes in der für die Landesbeamten bis zum Ablauf des 30. November 1972 geltenden Fassung angeführten Nebengebühren zu verstehen.

§ 109

Berechnung der Nebengebührentzulage zum Versorgungsgenuss

(1) Auf die Nebengebührentzulage zum Versorgungsgenuss für Hinterbliebene, die schon vor dem 1. Jänner 1995 Anspruch auf Versorgungsgenuss erworben haben, sind die am 31. Dezember 1994 geltenden Bestimmungen über die Nebengebührentzulage zum Versorgungsgenuss weiterhin anzuwenden.

(2) Nebengebührentzulagen zu Versorgungsgenüssen von Witwern und früheren Ehemännern sind jedoch mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1995 nach den §§ 15 bis 15d des Pensionsgesetzes 1965 in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 geltenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 43/1995 neu zu bemessen, sofern sie nicht erwerbsunfähig und bedürftig sind.

§ 110

Kürzung der Nebengebührentzulage bei Kürzung der Ruhegenussbemessungsgrundlage

Auf Beamte, deren Versetzung in den Ruhestand vor dem 1. März 1997 eingeleitet worden ist, ist § 5 des Nebengebührentzulagengesetzes in der nach dem Landesbeamtengesetz 1985 bis zum Ablauf des 28. Februar 1997 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

§ 111

Ausmaß der Nebengebührentzulage

(1) Bei der Ermittlung der Nebengebührentzulage ist § 73 Abs. 2 auf Nebengebührenwerte, denen Geldleistungen zugrunde liegen, auf die der Anspruch vor dem 1. Jänner 2000 entstanden ist, mit der Abweichung anzuwenden, dass statt eines Siebenhundertstels der 437,5te Teil des Betrages heranzuziehen ist, der sich aus der Multiplikation der Summe dieser Nebengebührenwerte mit 1 % des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf die Nebengebührentzulage geltenden Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001² zuzüglich einer allfälligen Teuerungszulage bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001¹ ergibt.

(2) Gebührt ein Ruhebezug oder ein Versorgungsbezug nach einem im Dienststand verstorbenen Beamten erstmals in einem in der folgenden Tabelle bezeichneten Jahr, so ist der Divisor „700“ in § 73 Abs. 2 jeweils durch folgenden Divisor zu ersetzen:

Jahr	Divisor
2000	455
2001	472,5
2002	490
2003	507,5
2004	525
2005	542,5
2006	560
2007	577,5
2008	595
2009	612,5
2010	630
2011	647,5
2012	665
2013	682,5

¹ Wortfolge „bzw. des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001“ eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015); diese Wortfolge entfällt nunmehr gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023)

² Wortfolge “Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001” ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023).

3. Unterabschnitt Gemeinsame Übergangsbestimmungen

§ 112

Anrechnung ausgezahlter Leistungen

Die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes allenfalls noch ausgezahlten Leistungen nach bisherigen pensionsrechtlichen Vorschriften sind auf die nach diesem Gesetz gebührenden Leistungen anzurechnen.

§ 113

Wahrung erworbener Ansprüche und Rechte

Sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich anders bestimmt, werden aus Bescheiden nach dem Landesbeamtengesetz 1985 erfließende Rechte und Pflichten sowie nach dem Landesbeamtengesetz 1985 erworbene Anwartschaften und Ansprüche nicht berührt.

3. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 114

Verweisung

(1) Soweit in Landesgesetzen auf durch § 84 aufgehobene Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes 1985, auf Bestimmungen des Pensionsgesetzes 1965 oder auf Bestimmungen des Nebengebührenzulagengesetzes verwiesen wird, treten an die Stelle der verwiesenen Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

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

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

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 175/2021,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 108/2022,
3. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 93/2022,
4. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 106/2022,
5. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2022,
6. Auslandseinsatzgesetz 2001 - AusIEG 2001, BGBl. I Nr. 55/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2019,
7. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2022,
8. Beamten-Dienstrechtsgesetz - BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
9. Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz - B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 92/2022,
10. Bezügebegrenzungsgesetz - BezBegrBVG, BGBl. I Nr. 64/1997, in der Fassung des Bundesverfassungsgesetzes BGBl. I Nr. 166/2017,
11. Bezüugesetz, BGBl. Nr. 273/1972, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 99/2018,
12. Bundesbahn-Pensionsgesetz (BB-PG), BGBl. I Nr. 86/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 93/2022,
13. Bundesbezüugesetz - BBezG, BGBl. I Nr. 64/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2020,
14. Bundesforste-Dienstordnung 1986, BGBl. Nr. 298/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2018,
15. Bundesforstegesetz 1996, BGBl. Nr. 793/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 14/2019,
16. Bundestheaterpensionsgesetz - BThPG, BGBl. Nr. 159/1958, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 210/2021,
17. Ehegesetz, dRGl. I S 807/1938, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2017,
18. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2017 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 86/2021,
19. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2022,
20. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2022,
21. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2022,

22. Heeresgebührengesetz 2001 - HGG 2001, BGBl. I Nr. 31/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 126/2021 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 35/2022,
23. Heeresversorgungsgesetz - HVG, BGBl. Nr. 27/1964, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 162/2015,
24. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBBG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2022,
25. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 210/2021,
26. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984, BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
27. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
28. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2022,
29. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 210/2021,
30. Pensionsgesetz 1965 - PG 1965, BGBl. Nr. 340/1965, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 93/2022,
31. Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetz - SV-EG, BGBl. Nr. 154/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
32. Strafgesetzbuch - StGB, BGBl. Nr. 60/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 242/2021,
33. Strafvollzugsgesetz - StVG, BGBl. Nr. 144/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2022,
34. Studienförderungsgesetz 1992 - StudFG, BGBl. Nr. 305/1992, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 75/2022,
35. Überbrückungshilfengesetz - ÜHG, BGBl. Nr. 174/1963, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
36. Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
37. Verfassungsgerichtshofgesetz 1953 - VfGG, BGBl. Nr. 85/1953, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 125/2022,
38. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 - VVG, BGBl. Nr. 53/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 14/2022,
39. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2019,
40. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 131/2021 und der Kundmachungen BGBl. I Nr. 169/2021 sowie BGBl. I Nr. 144/2022

¹ In der Fassung gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

§ 115

Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit in diesem Gesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 116

Rückwirkendes Inkrafttreten von Verordnungen

Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes dürfen auch rückwirkend, frühestens jedoch mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes, in Kraft gesetzt werden.

§ 116a ¹

Tätigkeit des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger als Verbindungsstelle und als Zugangsstelle ³

(1) Der Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ² (im Folgenden als Dachverband ⁴ bezeichnet) ist gemäß § 4 Abs. 3 des Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetzes - SV-EG Verbindungsstelle für das Land Burgenland in ruhe- und versorgungsbezugsrechtlichen Angelegenheiten der Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie ihrer Hinterbliebenen. Er besorgt diese Aufgabe im

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

übertragenen Wirkungsbereich und ist dabei an die Weisungen der Landesregierung gebunden.

(2) Der Dachverband ⁴ betreibt gemäß § 5 Abs. 3 SV-EG die Zugangsstelle für das Land Burgenland in den in Abs. 1 angeführten Angelegenheiten. Er besorgt diese Aufgabe im übertragenen Wirkungsbereich und ist dabei an die Weisungen der Landesregierung gebunden.

(3) Die Tätigkeit des Dachverbandes ⁵ als Verbindungsstelle und als Betreiber der Zugangsstelle umfasst alle Aufgaben und alle Rechte und Pflichten, die in den §§ 4, 5 und 6 SV-EG genannt sind.

¹ In der Fassung gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015

² Wortfolge "Dachverband der Sozialversicherungsträger" ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020.

³ Überschrift i.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020.

⁴ Wort "Dachverband" ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020.

⁵ Wort "Dachverbandes" ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 mit Wirksamkeit vom 1.1.2020.

§ 117

Inkrafttreten, Außerkrafttreten¹

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

(2) ^{1A} Die §§ 101 bis 103 samt Überschrift treten mit 1. Jänner 2003 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2020 bis zum 31. Dezember 2024 sind sie nur auf Beamte anzuwenden, die ihr 60. Lebensjahr vor dem 1. Dezember 2019 vollendet haben. Die angeführten Bestimmungen sind auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse, bei deren Bemessung sie anzuwenden waren, auch nach dem Zeitpunkt des Außer-Kraft-Tretens weiter anzuwenden.

(3) ² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005 treten in Kraft:

1. § 2 Abs. 2 Z 1, die §§ 17 bis 19 samt Überschriften, § 21 Abs. 1 und 2 ³, § 22 Abs. 1, § 32 Abs. 1 und 8, § 76 Z 1, die Überschrift zu § 107a und § 107a Abs. 7 sowie die Aufhebung des § 20 samt Überschrift und des § 97 Abs. 2 mit 1. Jänner 2003,
2. § 66 Abs. 2 Z 3 und § 69 Abs. 1 mit 31. Dezember 2003,
3. § 33 Abs. 5 Z 5, § 107a Abs. 2 und § 107a Abs. 4, soweit er sich auf Abs. 2 bezieht, mit 1. Jänner 2004,
4. § 5 Abs. 2, § 7 Abs. 1 Z 2, § 13 Z 6, § 16 Abs. 5, § 24 Abs. 3, 4 und 13, § 28 Abs. 1 Z 3, § 32 Abs. 4, § 41 Abs. 4, § 48a samt Überschrift, § 60 Abs. 2 Z 1 und 12, § 61 Abs. 2 Z 1, § 63 Abs. 3 und 8, § 65 Z 1, § 66 Abs. 2 Z 6, § 70 Abs. 2, § 73 Abs. 2, § 102 Abs. 5, 6 Z 3 und 8 ⁴, § 103 Abs. 4a ⁴, § 107 Abs. 2 und 3, § 107a Abs. 5, § 114 Abs. 3 und die Aufhebung der §§ 14 und 29 samt Überschriften sowie des § 32 Abs. 5 mit 1. Juli 2004,
5. § 70 Abs. 3, § 107a Abs. 3 und § 107a Abs. 4, soweit er sich auf Abs. 3 bezieht, mit 1. Jänner 2005,
6. § 8 Abs. 2, 3, 4, 5, 6 und 7, § 10 Abs. 1, § 12 samt Überschrift, § 15 Abs. 2 und 2a, § 98 samt Überschrift und § 107a Abs. 1 und 6 mit 1. April 2005,
7. ^{2A} § 7 Abs. 1 und § 97 Abs. 4a mit 1. Jänner 2021.

(4) ² Ab 1. Juli 2004 ist das Bundesgesetz vom 26. Februar 1920, StGBI. Nr. 94, auf Landesbeamte und deren Hinterbliebene nicht mehr anzuwenden. Nach diesem Bundesgesetz in der Fassung des Landesbeamtengesetzes 1985, LGBl. Nr. 48, gewährte Leistungen gelten ab 1. Juli 2004 als Leistungen gemäß § 48a LBPFG 2002 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005.

(5) ⁵ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006 treten in Kraft:

1. das Inhaltsverzeichnis, soweit es die §§ 17 bis 20, die Überschrift zum 5. Abschnitt des 2. Hauptstückes, und die §§ 49 bis 52 betrifft, § 15 Abs. 2a, § 102 Abs. 7 Z 3, § 117 Abs. 3 Z 1 und der 5. Abschnitt des 2. Hauptstückes mit § 49 sowie die Aufhebung der §§ 50 bis 52 samt Überschriften mit 1. Jänner 2003,
2. § 24 Abs. 11, § 32 Abs. 7, § 60 Abs. 2 Z 9, 10 und 14 und § 63 Abs. 3 mit 1. Jänner 2004,
3. die Aufhebung der §§ 13 Z 4 und 28 Abs. 1 Z 2 mit 30. Juni 2004,
4. das Inhaltsverzeichnis, soweit es die §§ 14 und 29 betrifft, mit 1. Juli 2004,
5. das Inhaltsverzeichnis, soweit es § 48 betrifft, § 7 Abs. 2, § 60 Abs. 2 Z 12, § 61 Abs. 2 Z 1, § 107c samt Überschrift sowie die Aufhebung des § 48 samt Überschrift mit 1. Jänner 2005,
6. die Änderung der Absatzbezeichnung im § 8 mit 1. April 2005,
7. § 37 Abs. 1 und 2 mit 1. Juli 2005,
8. das Inhaltsverzeichnis, soweit es die §§ 40 und 107a bis 107c betrifft, § 8 Abs. 3 und 7 Z 4, § 9 Abs. 3, § 32 Abs. 3, § 41 Abs. 2, § 47 Abs. 1 und 4, § 63 Abs. 2 Z 2, § 64 Abs. 2, § 70 Abs. 2 Z 2, § 73 Abs. 2, § 88 Abs. 1 sowie die Aufhebung des § 40 samt Überschrift und des 9. Abschnittes mit 1. Juli 2005.

tes des 2. Hauptstückes mit 1. Jänner 2006.

(6)⁶ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008 treten in Kraft:

1. § 32 Abs. 2 mit 1. Jänner 2003,
2. das Inhaltsverzeichnis, § 48a, der Entfall der §§ 106 und 107 sowie § 117 Abs. 3 Z 4 mit 1. Jänner 2007,
3. § 17 Abs. 3 und § 47 Abs. 5 mit 1. Jänner 2008.

(7)⁶ § 41 Abs. 3 und § 41 Abs. 3a und 3b, jeweils in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008, treten mit demjenigen Monatsersten in Kraft, der auf die Kundmachung der Landesregierung folgt, dass mit den Dachverbänden der österreichischen Kreditinstitute ein Übereinkommen über die Haftung der Kreditinstitute für infolge des Todes der oder des Anspruchsberechtigten zu Unrecht überwiesene Geldleistungen im Fall der Einräumung einer Verfügungsberechtigung an Dritte abgeschlossen worden ist. Bis dahin gilt § 41 Abs. 3 in der am 31. Dezember 2006 geltenden Fassung.

(8)⁷ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008 treten in Kraft:

1. § 47 Abs. 4 mit 1. Jänner 2008,
2. das Inhaltsverzeichnis, § 7 Abs. 2a und 2b, § 8 Abs. 2a, § 24 Abs. 4 und 11, § 45a, § 107d und § 114 Abs. 3 mit 1. Jänner 2009; gleichzeitig tritt § 41 Abs. 3 letzter Satz und Abs. 3b außer Kraft.

(9)⁸ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009 treten in Kraft:

1. § 47 Abs. 4a und 4b, §§ 48b, 48c und die §§ 48b und 48c betreffenden Zeilen des Inhaltsverzeichnisses mit 1. November 2008,
2. § 17 Abs. 5, § 32 Abs. 7, § 41 Abs. 1, § 45 Abs. 2, § 102 Abs. 11 und die § 107b betreffende Zeile des Inhaltsverzeichnisses mit 1. Jänner 2009,
3. § 7 Abs. 1 Z 1a und 1b, § 70 Abs. 1 Z 9 und 10 und § 114 Abs. 3 mit 1. Jänner 2010.

(10)⁹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010 treten in Kraft:

1. § 18 Abs. 1, § 107e und die § 107e betreffende Zeile des Inhaltsverzeichnisses mit 1. November 2008,
2. § 3 Abs. 2 Z 1, § 13 Z 1, § 47 Abs. 4c, §§ 48d, 114 Abs. 3 und die § 48d betreffende Zeile des Inhaltsverzeichnisses mit 1. Jänner 2010,
3. § 1 Abs. 4, 5, 7 und 10 und § 7 Abs. 2a mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten.

(11)¹⁰ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2011 treten in Kraft:

1. § 47 Abs. 4d, § 60 Abs. 2 Z 2, § 81 Abs. 2 und § 114 Abs. 3 mit 1. Jänner 2011,
2. § 47 Abs. 2 mit 1. Jänner 2012.

(12)¹¹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012 treten in Kraft:

1. § 60 Abs. 2 Z 12 mit 1. Jänner 2005,
2. § 7 Abs. 1 Z 1a in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 geltenden Fassung mit 1. Jänner 2010,
3. § 24 Abs. 11 Z 1 und § 47 Abs. 4e mit 1. Jänner 2012,
4. §§ 40 und 107f sowie die §§ 40, 49 und 107f betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis mit 1. Jänner 2013; gleichzeitig entfallen § 13 Z 1 und §§ 49 und 59 Abs. 2,
5. § 7 Abs. 1 in der ab 1. Jänner 2021 geltenden Fassung mit 1. Jänner 2021,
6. § 8 Abs. 3 Z 2 und Abs. 6 und § 114 Abs. 3 mit dem auf die Kundmachung im Landesgesetzblatt folgenden Tag.

(13)¹² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013 treten in Kraft:

1. § 47 Abs. 4f mit 1. Oktober 2012,
2. § 47 Abs. 4g mit 1. Jänner 2013,
3. das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 10, § 17 Abs. 5, § 24 Abs. 8a und § 102 Abs. 6 Z 2 lit. b mit 1. Jänner 2014; gleichzeitig entfallen §§ 57 und 58.

(14)¹³ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 treten in Kraft:

1. das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 10, § 7 Abs. 1 Z 1, § 8 Abs. 3 Z 2 und Abs. 7, § 26 Abs. 6 Z 3 lit. b, § 47 Abs. 2, § 47 Abs. 4h und § 107g mit 1. Jänner 2014,
2. § 2 Abs. 2 Z 2, § 15 Abs. 2b, § 70 Abs. 2 Z 1, § 102 Abs. 5 Z 1, §§ 107h, 114 Abs. 3, § 116a und die Überschrift zu § 117 mit 1. Jänner 2015.

(15)¹⁴ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015 treten in Kraft:

LANDESBEAMTEN-PENSIONSGESETZ 2002

1. § 7 Abs. 2c, § 70 Abs. 2 Z 2 und § 98 mit 1. Jänner 2015,
 2. § 17 Abs. 3, § 24 Abs. 3 und 9, § 41 Abs. 3a, § 47 Abs. 3a, § 70 Abs. 3, § 73 Abs. 2, § 92 Abs. 2, § 102 Abs. 4, § 111 Abs. 1 und § 114 Abs. 3 mit 1. November 2015,
 3. § 7 Abs. 1 Z 4 mit 1. Jänner 2021.
- (16)¹⁵ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2016 treten in Kraft:
1. § 47 Abs. 4i mit 1. Jänner 2016,
 2. § 8 Abs. 2a und § 114 Abs. 3 mit 1. September 2016.
- (17)¹⁶ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2017 treten in Kraft:
1. das Inhaltsverzeichnis und § 48e mit 30. Dezember 2016,
 2. § 47 Abs. 4j mit 1. Jänner 2017,
 3. § 114 Abs. 3 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.¹⁷
- (18)¹⁸ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 treten in Kraft:
1. § 8 Abs. 3 Z 2, § 24 Abs. 11 Z 1 und § 33 Abs. 4 Z 2 mit 1. Juli 2016,
 2. § 47 Abs. 4k mit 1. Jänner 2018,
 3. § 41 Abs. 1, 3 und 3a mit 1. Juli 2018; § 41 Abs. 3a ist auch auf vor Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 bestehende Konten oder Zeichnungs- und Verfügungsberechtigungen anzuwenden,
 4. § 114 Abs. 3 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.
- (19)¹⁹ § 47 Abs. 4l in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2019 tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft.
- (20)²⁰ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2020 treten in Kraft:
1. § 47 Abs. 4m mit 1. Jänner 2020,
 2. § 114 Abs. 3 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.
- (21)²¹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021 treten in Kraft:
1. § 1 Abs. 10 mit 1. Jänner 2019,
 2. das Inhaltsverzeichnis, § 2 Abs. 1, § 8 Abs. 3, die Überschrift zu § 116a sowie § 116a Abs. 1, 2 und 3 mit 1. Jänner 2020,
 3. § 17 Abs. 2 und § 47 Abs. 4n mit 1. Jänner 2021,
 4. § 8 Abs. 7, § 17 Abs. 5, § 23 Abs. 1, § 25 Abs. 3 und § 114 Abs. 3 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.
- (22)²² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2022 treten in Kraft:
1. § 47 Abs. 4o und § 114 Abs. 3 mit 1. Jänner 2022,
 2. §§ 48f und 48g sowie der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis mit 1. September 2022.
- (23)²³ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 treten in Kraft:
1. § 47 Abs. 2 mit 1. Jänner 2022,
 2. das Inhaltsverzeichnis, § 47 Abs. 4p und 4q sowie § 48h mit 1. Jänner 2023.
- (24)²⁴ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023 treten in Kraft:
1. §§ 12 und 47 Abs. 2 mit 1. Jänner 2024,
 2. § 70 Abs. 3, § 73 Abs. 2 und § 111 Abs. 1 mit 1. Jänner 2023.

¹ Überschrift i.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015 mit Wirksamkeit vom 1.1.2015.

^{1A} In der Fassung der Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005.

² Angefügt gem. Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2005.

^{2A} I.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009.

³ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft

⁴ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008; gem. dessen Z 11 - nunmehr § 117 Abs. 6 Z 2 - mit Wirkung vom 1. Jänner 2007.

⁵ Angefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006; diese Bestimmung tritt gem. dessen Z 34 (§ 117 Abs. 5 Z 1 i.d.F. des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2006) mit 1. Jänner 2003 in Kraft

⁶ Angefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 4/2008.

⁷ Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2008

⁸ Angefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2009

⁹ Angefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 66/2010

¹⁰ Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 78/2011

¹¹ Angefügt gem. 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 45/2012

¹² Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 60/2013

¹³ Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 1/2015

¹⁴ Angefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2015

¹⁵ Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2016

¹⁶ Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 30/2017

¹⁷ Das ist der 25. Mai 2017

¹⁸ Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2018 .

¹⁹ Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 38/2019 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

²⁰ Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2020.

²¹ Angefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2021.

²² Angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2022

²³ Angefügt gem. Art. 8 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023.

²⁴ Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 72/2023.

* * * * *

Artikel II des Gesetzes LGBl. Nr. 32/2003

Dieses Gesetz tritt mit dem der Verlautbarung im Landesgesetzblatt* nachfolgenden Monatsersten in Kraft.

* Das Gesetz ist am 12. Juni 2003 verlautbart worden.

AUFWERTUNGSFAKTOREN - FESTSETZUNG (2240/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 12. Juli 2023, mit der die Aufwertungsfaktoren, die Höchstbeitragsgrundlage und die Geringfügigkeitsgrenze in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten für das Jahr 2023 festgesetzt werden, LGBl. Nr. 53.

Auf Grund des § 7 Abs. 1 Z 2, § 17 Abs. 5 und § 19 Abs. 4 des Burgenländischen Landesbeamten-Pensionsgesetzes 2002 -LBPg 2002, LGBl. Nr. 103/2002, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, des § 25 Abs. 5 und § 38 Abs. 4 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, LGBl. Nr. 13/1972, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, und des § 39 Abs. 5 des Gemeindegeldgesetzes 1971, LGBl. Nr. 14/1972, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2016, wird verordnet:

§ 1

Aufwertungsfaktoren

Die Aufwertungsfaktoren gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 LBPg 2002 betragen für das Kalenderjahr 2023:

für die Jahre	Faktor
1980	2,490
1981	2,371
1982	2,292
1983	2,229
1984	2,155
1985	2,073
1986	2,029
1987	1,983
1988	1,945
1989	1,903
1990	1,821
1991	1,741
1992	1,672
1993	1,605
1994	1,571
1995	1,525
1996	1,489
1997	1,489
1998	1,470
1999	1,450
2000	1,444
2001	1,428
2002	1,413
2003	1,407
2004	1,394
2005	1,371
2006	1,340
2007	1,319
2008	1,295
2009	1,255
2010	1,237
2011	1,223
2012	1,190
2013	1,157
2014	1,130

AUFWERTUNGSFAKTOREN - FESTSETZUNG

2015	1,112
2016	1,098
2017	1,090
2018	1,073
2019	1,052
2020	1,033
2021	1,018
2022	1,000

§ 2

Höchstbeitragsgrundlage

Die tägliche Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 19 Abs. 4 LBPG 2002 beträgt für das Kalenderjahr 2023 195,00 Euro.

§3

Geringfügigkeitsgrenze

Die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 17 Abs. 4 Z 1 LBPG 2002 beträgt für das Kalenderjahr 2023 500,91 Euro.

§4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung, mit der die Aufwertungsfaktoren, die Höchstbeitragsgrundlage und die Geringfügigkeitsgrenze in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten für das Jahr 2022 festgesetzt werden, LGBl. Nr. 36/2022, außer Kraft.

ERGÄNZUNGSZULAGENVERORDNUNG 2023 (2240/20)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 12. Juli 2023 über die Mindestsätze für die Bemessung der Ergänzungszulage (Ergänzungszulagenverordnung 2023), LGBl. Nr. 51/2023.

Auf Grund des § 33 Abs. 5 des Burgenländischen Landesbeamten-Pensionsgesetzes 2002 LBPG 2002, LGBl. Nr. 103/2002, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, des § 25 Abs. 5 und § 38 Abs. 4 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, LGBl. Nr. 13/1972, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023, und des § 39 Abs. 5 des Gemeindegeldgesetzes 1971, LGBl. Nr. 14/1972, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2016, wird verordnet:

§ 1

- (1) Die Mindestsätze im Sinne des § 33 Abs. 5 LBPG 2002 betragen ab 1. Jänner 2023
 - a) für Beamtinnen und Beamte 1.110,26 Euro und erhöhen sich für jedes Kind, für das der Beamtin oder dem Beamten eine Kinderzulage gebührt, um 171,31 Euro;
 - b) für verheiratete Beamtinnen und Beamte oder für Beamtinnen und Beamte, deren Ehe geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist, wenn sie verpflichtet sind, für den Unterhalt ihrer früheren Ehegatten oder Ehegattinnen aufzukommen oder dazu beizutragen, 1.751,56 Euro und erhöhen sich für jedes Kind, für das der Beamtin oder dem Beamten eine Kinderzulage gebührt, um 171,31 Euro;
 2. für die überlebende Ehegattin oder den überlebenden Ehegatten 1.110,26 Euro und erhöhen sich für jedes Kind, für das der überlebenden Ehegattin oder dem überlebenden Ehegatten eine Kinderzulage gebührt, um 171,31 Euro;
 3. für eine Halbwaise bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres 408,36 Euro und nach diesem Zeitpunkt 725,67 Euro;
 4. für eine Vollwaise bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres 613,16 Euro und nach diesem Zeitpunkt 1.110,26 Euro;
 5. für eine frühere Ehegattin oder einen früheren Ehegatten 1.110,26 Euro.
- (2) Abs. 1 Z 1, 2 und 5 ist auch auf eingetragene Partnerinnen und Partner anzuwenden.

§ 2

- (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.
- (2) Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Ergänzungszulagenverordnung 2022, LGBl. Nr. 34/2022, außer Kraft.

ANPASSUNGSFAKTOR - FESTSETZUNG 2023 (2240/30)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 12. Juli 2023, mit der der Anpassungsfaktor in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten für das Jahr 2023 festgesetzt wird, LGBl. Nr. 52/2023

Auf Grund des § 18 Abs. 1, § 47 Abs. 3 und § 103 Abs. 5 des Burgenländischen Landesbeamten-Pensionsgesetzes 2002 - LBPG 2002, LGBl. Nr. 103/2002, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, des § 25 Abs. 5 und § 38 Abs. 4 des Gemeindebedienstetengesetzes 1971, LGBl. Nr. 13/1972, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023, und des § 39 Abs. 5 des Gemeindesaniätsgesetzes 1971, LGBl. Nr. 14/1972, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 85/2016, wird verordnet:

§ 1

Der Anpassungsfaktor für die Anpassung der Betragsgrenzen des § 18 Abs. 1 und des § 103 Abs. 3 und 4 sowie für die Anpassung des Divisors in § 103 Abs. 4 Z 1 LBPG 2002 wird für das Jahr 2023 mit 1,058 festgesetzt.

§ 2

(1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung, mit der der Anpassungsfaktor in ruhe- und versorgungsrechtlichen Angelegenheiten für das Jahr 2022 festgesetzt wird, LGBl. Nr. 35/2022, außer Kraft.

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), 70/2018, 37/2019, 25/2020, 62/2020, 83/2020 (Art. 24), 54/2021, 93/2021 (Art. 2), 27/2022 (Art. 5), 81/2022, 16/2023 (Art. 2), 17/2023 (Art. 3), 18/2023 (Art. 1), 35/2023 (Art. 3).

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Eingetragene Partnerschaft
- § 3 Stellenplan
- § 4 Aufnahme
- § 5 (entfallen)¹⁴
- § 6 Übernahme aus einem anderen Landesdienstverhältnis
- § 7 Dienstvertrag
- § 8 Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen
- § 9 Dienstliche Ausbildung
- § 10 Personalverzeichnis
- § 11 Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung
- § 12 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
- § 13 Dienstpflichten der oder des Vorgesetzten und der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters
- § 14 Telearbeit
- § 15 Versetzung an einen anderen Dienstort
- § 16 Dienstzuteilung
- § 17 Entsendung
- § 18 Verwendungsbeschränkungen
- § 19 Dienstverhinderung
- § 20 Bezüge
- § 21 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I
- § 22 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I
- § 23 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II
- § 24 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II
- § 25 Überstellung und Vorbildungsausgleich³
- § 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
- § 31a Übergangsbestimmung betreffend die Gewährung von Zulagen für Pflege- und Betreuungspersonal
- § 32 Modellstellen, Modellfunktionen
- § 33 Zuordnung zur Modellfunktion und Modellstelle
- § 34 Zeitlich begrenzte Funktionen
- § 35 Einstufungsänderung als Folge einer Verwendungsänderung
- § 36 Ergänzungszulage aus Anlass einer Einstufungsänderung
- § 37 Anwendungsbereich der Funktionszulagenregelung
- § 38 Anfall und Einstellung des Entgelts
- § 39 Auszahlung
- § 40 Verjährung
- § 41 Einstufung und Vorrückung⁴
- § 42 Dienstzeit
- § 43 Sabbatical

- § 44 Bezüge während des Sabbaticals
- § 44a Wiedereingliederungsteilzeit ¹⁷
- § 45 Entlohnung bei Teilzeitbeschäftigung
- § 46 Nebengebühren, Zulagen und Vergütungen
- § 47 Sachleistungen
- § 47a Pensionskassenvorsorge ¹
- § 48 Ansprüche bei Dienstverhinderung
- § 49 Dienstbefreiung - Kuraufenthalt
- § 50 Vorschuss und Geldaushilfe
- § 51 Besoldungsdienstalter ⁵
- § 52 Anspruch auf Erholungsurlaub
- § 53 Ausmaß des Erholungsurlaubs
- § 54 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung ⁶
- § 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 ⁷
- § 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
- § 71a Sonstige Rechte ²⁰
- § 71b Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes²⁰
- § 71c Benachteiligungsverbot²⁰
- § 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 ²

- § 83a² Allgemeines
- § 83b² Rechte der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten
- § 83c² Beendigung des Verwaltungspraktikums
- § 83d² Mutterschutzrecht
- § 83e² 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 ⁸
- § 89b Marktzulage für Ärztinnen und Ärzte ¹⁹
- § 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 II
- § 98 Monatsentgelt und Dienstzulage
- § 99 Einrechnung in die Gesamtverwendungsdauer
- § 100 (entfallen) ⁹
- § 101 Dienstpflichten
- § 102 Vergütung für Mehrdienstleistung
- § 103 Verwendungsbezeichnungen
- § 104 Ferien und Urlaub
- § 105 Sabbatical
- § 106 Kündigung
- § 107 Abfertigung

4. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Organe der Kindergartenaufsicht

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

4a. Abschnitt ¹⁰

Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen

- § 111a Anwendungsbereich ¹⁰
- § 111b Zuweisung und Versetzung ¹⁰

5. Abschnitt

Sonderbestimmungen für sonstige Organe

- § 112 Verschwiegenheitspflicht sonstiger Organe

5a. Abschnitt ¹⁵

Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in der Bildungsdirektion für Burgenland

- § 112a Anwendung des Bgld. Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997

5b. Abschnitt ¹⁶

Verfall von Erholungsurlaub

- § 112b Urlaubsverfall ¹⁶

6. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

- § 113 Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

- § 114 (entfallen)¹¹
- § 115 Verjährung
- § 116 (entfallen)¹¹
- § 117 (entfallen)¹¹
- § 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 11
- § 121a Besoldungsreform 2015 - Überleitung bestehender Dienstverhältnisse, Gruppenüberleitung¹²
- § 121b Besoldungsreform 2015 - Erholungsurlaub¹²

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, Außerkrafttreten¹³
- § 130 Aufhebung von Rechtsvorschriften
- § 131 Wahrung erworbener Rechte und Ansprüche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁵ Eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019)

¹⁶ Eintrag gem. Art. 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021).

¹⁷ Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021).

¹⁸ Eintrag gem. Z Art. 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023 (der Eintrag tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2022 in Kraft und **mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft**).

¹⁹ Eintrag eingefügt gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

²⁰ Eingefügt gem. Art 3 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

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
- 1.¹ 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.

¹ 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 und¹ § 82 Abs. 4.

¹ 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,
 - 2.¹ 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)² 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 Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

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

(4) (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 ³ 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.

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

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

³ 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)¹ Der oder dem Vertragsbediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung hat die Informationen gemäß Abs. 2 zu enthalten und ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

(2)¹ Der Dienstgeber hat die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten jedenfalls über folgende Informationen zu unterrichten:

1. Bezeichnung der Dienststelle, die für das Land den Vertrag abschließt, sowie Name und Geburtsdatum der oder des Vertragsbediensteten,
2. Beginn des Dienstverhältnisses,
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird und bei Dienstverhältnissen auf Probe die Dauer sowie bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf Probe die Bedingungen der Probezeit,
5. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
6. ob und für welche Person die oder der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
7. für welche Beschäftigungsart die oder der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema, welcher Entlohnungsgruppe und, wenn die Entlohnungsgruppe in Bewertungsgruppen gegliedert ist, welcher Bewertungsgruppe sie oder er demgemäß zugeordnet wird,
8. Ausmaß der Wochendienstzeit (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
9. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,

10. das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
11. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
12. ob und welche Grundausbildung nach § 9 bis zum Ablauf der Frist gemäß § 78 Abs. 2 Z 4 lit. a erfolgreich zu absolvieren ist,
13. Identität des Sozialversicherungsträgers.

(2a)² Die Informationen nach Abs. 2 Z 4, 9 bis 11 und 13 können durch Hinweis auf landesgesetzliche Bestimmungen und die zu deren Durchführung erlassenen Verordnungen sowie die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung erteilt werden; hinsichtlich der Z 11 ist jedenfalls der aufgrund der Zuordnung nach Z 7 gebührende Mindestmonatsbezug anzugeben.

(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. Im Falle der Verlängerung des Dienstverhältnisses für dieselbe Verwendung ist die Vereinbarung einer weiteren Probezeit unzulässig.³

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

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

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

(7)⁴ Bei einer länger als vier Wochen andauernden Verwendung im Ausland, sind der oder dem Vertragsbediensteten vor ihrer oder seiner Abreise ins Ausland zusätzlich zu den in Abs. 2 genannten Informationen zumindest folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. Staat, in dem die oder der Vertragsbedienstete verwendet wird und die voraussichtliche Dauer der Verwendung,
2. Währung, in der die Bezüge, Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen ausgezahlt werden,
3. gegebenenfalls mit der Verwendung im Ausland verbundene zusätzliche Besoldungsbestandteile,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

(8)⁴ Die Informationen nach Abs. 2 und 7 sind jedenfalls innerhalb von sieben Kalendertagen nach dem Beginn und spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstverhältnisses in Form des Dienstvertrages oder eines Nachtrages zum Dienstvertrag oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Zurverfügungstellung ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von der oder dem Vertragsbediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

(9)⁴ Ist der Dienstgeber seiner Informationspflicht nach den vorhergehenden Bestimmungen nicht nachgekommen, ist ein Verfahren vor Gericht nur zulässig, wenn die oder der Vertragsbedienstete den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist. In einem Verfahren vor Gericht hat die oder der Vertragsbedienstete die Verletzung der Informationspflicht durch den Dienstgeber lediglich glaubhaft zu machen. Der Dienstgeber hat zu beweisen, dass er der Informationspflicht nachgekommen ist.

¹ I.d.F. gem. Art 3 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

² Eingefügt gem. Art 3 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

³ Satz angefügt gem. Art 3 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁴ I.d.F. gem. Art 3 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 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 - BAG, BGBl. Nr. 142/1969⁴ vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen abgeschlossen wurde, zur Vertretung verlängert wird oder
- 3.¹ auf das Dienstverhältnis
 - a) der Landesumweltschwermetallexpertin oder des Landesumweltschwermetallexperten (§ 8 Abs. 3 des Gesetzes über die Burgenländische Landesumweltschwermetallexperten - Bgld. L-UAG, LGBl. Nr. 78/2002),
 - b) der Kinder- und Jugendanwältin oder des Kinder- und Jugendanwalts (§ 39 Abs. 1 des Burgenländischen Kinder- und Jugendhilfegesetzes - Bgld. KJHG, LGBl. Nr. 62/2013),
 - c) der Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwältin oder des Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwalts (§ 5 Abs. 1 des Gesetzes über die Burgenländische Gesundheits-, Patientinnen-, Patienten- und Behindertenanwaltschaft - Bgld. GPB-A-G, LGBl. Nr. 51/2000) oder
4. auf das Dienstverhältnis der in Berufsausbildung stehenden Ärztinnen und Ärzte (§§ 7 und 8 des Ärztegesetzes 1998).

(3) 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 eines oder mehrerer² mit einer oder einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken eingegangenen³ befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

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

² Wortfolge „eines oder mehrerer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019)

³ Entfall des Wortes „aufeinanderfolgend“ (vor dem Wort „eingegangenen“) gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019)

⁴ Zitat "- BAG, BGBl. Nr. 142/1969" eingefügt gem. Art 3 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 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)¹ Die Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf

1. Vertragsbedienstete, die im Wege eines Objektivierungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion gemäß § 12 Abs. 1 Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, betraut sind, oder
2. Vertragsbedienstete in den Kranken- und Pflegeanstalten.

¹ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021).

§ 10

Personalverzeichnis

(1)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 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.

¹ I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirksamkeit vom 25.5.2018) [Entfall der Wortfolge „und den Vertragsbediensteten möglichst in elektronischer Form zur Einsicht zur Verfügung zu stellen“ im ersten Satz].

§ 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 1 LBDG 1997 tritt die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gemäß § 44a als Genehmigungstatbestand hinzu.¹ 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.

(1a)² § 67a Abs. 2 und 3³ LBDG 1997 gilt auch für Personen in einem Lehrverhältnis gemäß § 1 Abs. 2 Z 2.

(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.

¹ Zweiter Satz eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. Juli 2021).

² Eingefügt gem. Art. 5 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 (mit Wirksamkeit vom 21.4.2022).

³ Wendung „und 3“ eingefügt gem. Art 3 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 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 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.¹

(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.

¹ 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.

(3a)² Wird trotz Anregung der oder des Vertragsbediensteten keine entsprechende Vereinbarung nach Abs. 1 geschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.

(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.

(6)¹ Zur Verfolgung öffentlicher Interessen darf Telearbeit durch den Dienstgeber zeitlich befristet angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und die erforderliche technische Ausstattung vorhanden ist.

¹ Angefügt gem. Art. 24 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft).

² Eingefügt gem. Art. 3 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 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 entgegengestanden sind.

§ 20

Bezüge

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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

§ 21

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I

Das Entlohnungsschema I umfasst die folgenden Entlohnungsgruppen:

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

§ 22

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

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

in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
	Euro				
1	2.818,60	2.296,10	2.076,30	2.006,00	1.933,70
2	2.876,90	2.340,10	2.114,30	2.035,40	1.950,30
3	2.935,30	2.384,60	2.151,80	2.064,90	1.967,00
4	2.993,70	2.430,60	2.189,60	2.094,10	1.983,10
5	3.062,30	2.478,10	2.227,20	2.123,50	1.999,70
6	3.161,70	2.528,30	2.265,10	2.152,90	2.016,50
7	3.261,90	2.579,50	2.302,70	2.182,10	2.033,00
8	3.361,70	2.646,90	2.340,60	2.211,20	2.049,40
9	3.460,80	2.721,60	2.378,30	2.240,60	2.066,20
10	3.560,00	2.814,80	2.417,40	2.269,80	2.082,70
11	3.659,10	2.914,30	2.458,20	2.299,00	2.099,20
12	3.759,00	3.013,80	2.500,20	2.328,20	2.115,60
13	3.858,70	3.113,00	2.543,60	2.357,50	2.132,20
14	3.965,40	3.212,30	2.587,80	2.387,30	2.148,60
15	4.095,80	3.311,90	2.632,40	2.417,70	2.165,30
16	4.226,70	3.411,90	2.676,90	2.449,40	2.181,80
17	4.357,90	3.511,00	2.723,20	2.481,20	2.198,50
18	4.488,90	3.610,90	2.768,80	2.514,50	2.215,30
19	4.587,30	3.710,30	2.814,90	2.548,90	2.231,80
20	-	3.734,80	2.860,60	2.583,10	2.248,30
21	-	-	2.883,30	2.600,50	2.256,40

¹ Tabelle i.d.F. gem. Art. 3 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 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 ¹:

in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
	Euro				
1	2.084,90	2.048,90	2.014,10	1.977,60	1.940,90
2	2.122,80	2.081,70	2.043,20	2.000,60	1.957,80
3	2.160,90	2.114,40	2.072,80	2.023,80	1.974,60
4	2.198,90	2.147,00	2.102,70	2.046,60	1.991,40
5	2.236,80	2.179,70	2.132,20	2.069,60	2.007,70
6	2.275,30	2.212,30	2.161,30	2.092,70	2.024,60
7	2.313,40	2.244,60	2.190,50	2.115,80	2.041,50
8	2.351,50	2.277,20	2.220,10	2.139,00	2.058,00
9	2.389,80	2.310,00	2.249,60	2.161,90	2.074,80
10	2.429,50	2.342,90	2.279,10	2.185,20	2.091,50
11	2.470,70	2.375,40	2.308,80	2.208,30	2.108,30
12	2.513,50	2.408,90	2.338,10	2.231,40	2.125,10
13	2.558,20	2.444,00	2.367,50	2.254,30	2.141,70
14	2.602,60	2.479,60	2.397,30	2.277,50	2.158,50
15	2.647,50	2.516,20	2.428,20	2.300,80	2.175,20
16	2.693,10	2.554,60	2.459,90	2.323,60	2.191,70
17	2.739,30	2.592,80	2.492,70	2.346,90	2.208,40
18	2.785,60	2.631,00	2.526,60	2.370,30	2.225,30
19	2.831,90	2.669,90	2.561,00	2.393,50	2.241,90
20	2.877,90	2.709,30	2.595,60	2.417,40	2.258,60
21	2.901,20	2.729,10	2.613,00	2.429,80	2.267,10

(2)² 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.

¹ Tabelle i.d.F. gem. Art. 3 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirkung vom 1.1.2023)

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

§ 25¹

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 Landesdienstverhältnis³ 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 Studienabschlusses² begrenzt.

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

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

2. zwei Jahren in den übrigen Fällen

beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

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

(7) Wurde bei einer oder einem Vertragsbediensteten nach Abs. 4 ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und wird sie oder er später in eine nicht akademische Entlohnungsgruppe überstellt, ist

ihr oder sein Besoldungsdienstalter um die zuvor nach Abs. 4 in Abzug gebrachten Zeiten zu verbessern.

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

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

³ 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)¹ Die Ergänzungszulage beträgt ¹

	in der Ergänzungszulagenstufe			
	1	2	3	4
	Euro			
a) in der Entlohnungsgruppe a	559,70	959,50	1.354,30	1.852,90
b) in der Entlohnungsgruppe b	150,90	499,80	800,50	1.000,40
c) in der Entlohnungsgruppe c	128,00	273,40	365,70	-
d) in der Entlohnungsgruppe d	59,80	133,20	203,70	-

(4)¹ 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)¹ 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)² 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)² 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.

¹ Tabelle i.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 (mit Wirkung vom 1.1.2022)

² 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 Wirkung 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 Jahren¹.

(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 Jahren²: 50%
 - b) ab dem Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 29 Jahren²: 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 Jahren²: 50%
 - b) ab dem Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 29 Jahren²: 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)³ § 120c Abs. 5 LBBG 2001 ist sinngemäß anzuwenden.

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

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

³ 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)¹ § 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.

¹ 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)¹ 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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

1.² Entlohnungsgruppe a

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
60	a/2	195,10
63	a/3	368,90
66	a/4	644,30
69	a/5	942,80
72	a/6	1.264,80
75	a/7	1.610,00
78	a/8	1.979,00
81	a/9	2.371,30
84	a/10	2.787,00
87	a/11	3.226,10
90	a/12	3.688,60

2.³ Entlohnungsgruppe b

Stellenwert bis	Bewertungsgruppe	Euro
57	b/1	333,70
60	b/2	585,50
63	b/3	860,60
66	b/4	1.159,20
69	b/5	1.481,20
72	b/6	1.967,40
75	b/7	2.341,80
78	b/8	2.740,10

(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.

(6)⁴ Abweichend von Abs. 5 gelten zeitliche Mehrleistungen, die nachweislich im Rahmen von vom Dienstgeber angeordneter Tätigkeit in einem Krisenstab erbracht werden, nicht als abgegolten. Von der in diesem Fall gebührenden Grundvergütung gemäß § 19 Abs. 3 LBBG 2001 iVm § 46 Abs. 1 LVVG 2013 ist jener Anteil in Abzug zu bringen, mit dem die zeitlichen Mehrleistungen abgegolten werden.

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

² Tabelle i.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 (mit Wirkung vom 1.1.2022)

³ Tabelle i.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 (mit Wirkung vom 1.1.2022)

⁴ I.d.F. gem. Art. 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 (mit Wirkung vom 1.11.2021)

§ 31a¹

Übergangsbestimmung

betreffend die Gewährung von Zulagen für Pflege- und Betreuungspersonal

Die Landesregierung hat den Vertragsbediensteten im Pflege- und Betreuungsbereich gemäß Entgeltserhöhungs-Zweckzuschussgesetz -EEZG, BGBl. I Nr. 104/2022, für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023 durch Verordnung Zulagen zu gewähren. In dieser Verordnung sind insbesondere nähere Bestimmungen über den Kreis der Anspruchsberechtigten, die Anspruchsvoraussetzungen sowie über die Höhe der Zulagen und deren Auszahlungsmodalitäten festzulegen. Eine solche Verordnung kann rückwirkend, frühestens jedoch mit 1. Jänner 2022 in Kraft gesetzt werden.

¹ Eingefügt gem. Art. 2 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023; diese Bestimmung tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

§ 32

Modellstellen, Modellfunktionen

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

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

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

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

(5) Die Landesregierung hat durch Verordnung einen 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, mit Ausnahme des § 31a,¹ sind auf Vertragsbedienstete, die einem vom Land verschiedenen Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen sind, auf die Dauer der Wirksamkeit der Dienstzuweisung nicht anzuwenden.

¹ Zitat "mit Ausnahme des § 31a," eingefügt gem. Art. 2 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023; dieses Zitat tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

§ 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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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 verjährten Anspruchs durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

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

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung oder

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

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

§ 41¹

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.

¹ 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 laufend 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 1997¹ mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 61, 62 oder 64a LBDG 1997² 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 1997³, 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 1997³ 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 1997³ dienstvertraglich befristete oder unbefristete Teilbeschäftigung zu vereinbaren.

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

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

³ 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 Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vereinbart werden, wenn

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

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

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

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

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

(6) Das Sabbatical endet bei

1. Karenzurlaub oder Karenz (mit Ausnahme des Frühkarenzurlaubs gemäß § 64)¹,
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.

¹ Klammerausdruck eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirkung vom 10.7.2021)

§ 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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

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

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

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

§ 44a¹

Wiedereingliederungsteilzeit

(1) Der Dienstgeber kann mit Vertragsbediensteten nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfall oder Krankheit (Anlassfall) schriftlich eine Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung im Sinne des ersten Satzes angetreten werden.

(2) Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden.

(3) Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte regelmäßige Wochendienstzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das der oder dem Vertragsbediensteten im Kalendermonat gebührende Monatsentgelt muss über dem im § 5 Abs. 2 ASVG genannten Betrag liegen.

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

1. eine Bestätigung über die Dienstfähigkeit der oder des Vertragsbediensteten für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
2. Beratung der oder des Vertragsbediensteten und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen der oder dem Vertragsbediensteten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Die Beratung kann entfallen, wenn die oder der Vertragsbedienstete, der Dienstgeber und die Arbeitsmedizinerin oder der Arbeitsmediziner nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

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

(5) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

(8) § 45 Abs. 1 ist anzuwenden. Wird eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 5 zweiter Satz getroffen, so ist der Monatsbezug entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, durchschnittlich vereinbarten Beschäftigungsausmaß zu leisten. Allfällige Übergenüsse, die sich aus einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ergeben, sind nicht zurückzufordern.

(9) Wird das Dienstverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so ist bei der Berechnung des Ersatzanspruches im Sinne des § 38 Abs. 3 das volle Monatsentgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 zugestanden wäre.

(10) Für die Dauer eines in die Wiedereingliederungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 4 und 7 Bgld. MVKG, einer Karenz nach dem Bgld. MVKG, eines Präsenzdienstes nach § 19 oder eines Ausbildungsdienstes nach § 37 Abs. 1 Wehrgesetz 2001 oder eines Zivildienstes nach § 6a Zivildienstgesetz 1986 ist die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit unwirksam.

¹ Eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirkung vom 10.7.2021)

§ 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 Endes 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. 6⁶ LBBG 2001 ist auf Vertragsbedienstete nicht anzuwenden.

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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

in der Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	Euro
p 1 bis p 5, e, d, c, b		187,20 ¹
a	1 bis 7 (2. Jahr 6. Monat) ⁴	164,40 ²
a	ab 7 (2. Jahr 7. Monat) ⁴	237,80 ³

(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)⁵ die höhere Pflegedienstzulage gebührt.

¹ Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

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

³ Betrag ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022)

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

⁵ 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).

⁶ Zitat „Abs. 6“ ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015)

§ 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, 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 höch-

stens 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 2001¹ zu gewähren, wenn

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

worden ist.

¹ 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).

§ 51¹

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;
- 3.³ in denen die oder der Vertragsbedienstete aufgrund des bis 30. Juni 2016 in Geltung gestandenen Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, oder des Heeresentschädigungsgesetzes - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, Anspruch auf eine Beschädigten- oder Versehrtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90% hatte, sowie

4.² 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 höch-

stens zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar. Eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum ist einschlägig, insoweit eine fachliche Erfahrung vermittelt wird, durch die

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

(4) Ausgeschlossen von einer Anrechnung sind die Zeiten

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

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

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

¹ 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).

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

³ I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirksamkeit vom 20.12.2018)

§ 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 ¹,
2. 33 Arbeitstage bei einem Dienstalter von 25 Jahren ¹.

(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)² 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.

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

² 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 Behinderung¹

(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 Kriegsofferversorgungsgesetzes 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.

¹ 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 angemessene 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.

(3)¹ Abweichend von Abs. 1 darf zur Verfolgung öffentlicher Interessen der Verbrauch von Erholungsurlaub vom Dienstgeber durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Interessen erforderlich ist, der Bedienstete dienstfähig ist und der Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktagen andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt ist. Diese Anordnung ist auch für den nicht verfallenen Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren zulässig, wobei insgesamt maximal zwei Wochen verbraucht werden müssen. Eine Woche an Urlaubsguthaben ist auf das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des Bediensteten gemäß § 42 zu beziehen. Für Bedienstete, denen in einem Kalenderjahr auf Grund von angeordneten Urlaubssperren oder aus anderen gerechtfertigten Gründen der Verbrauch des Erholungsurlaubs nicht möglich war, ist diese dienstgeberseitige Anordnung unzulässig. Bei der Anordnung ist auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

¹ Angefügt gem. Art. 24 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 (mit Wirksamkeit vom 1. Mai 2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft).

§ 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),

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie die oder der Vertragsbedienstete während der Tage ihrer oder seiner Erkrankung nach dem Dienstplan¹ 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 in Hinblick auf den Pflegebedarf der oder des Angehörigen zu erfolgen hat.

¹ Wortfolge „nach dem Dienstplan“ eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. 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.² 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.³ 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)³ 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 3⁴, 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.⁵ Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung.

(6) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG oder § 64a LBDG 1997¹ 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)⁶ Eine vor der Kundmachung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 28/2017 bemessene Urlaubersatzleistung, bei der die Beträge nach Abs. 2 Z 2 und 3 nicht in die Bemessungsbasis eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.

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

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

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

⁴ 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)

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

⁶ 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.

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

§ 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)¹ 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.

¹ Id.F. gem. Art. 7 Z 1 des Gesetzes LGBl.Nr. 44/2018 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

§ 64¹

Frühkarenzurlaub

(1) Einer Vertragsbediensteten oder einem Vertragsbediensteten ist auf ihr oder sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt eines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, mehrerer Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 7 Abs. 1 und 2 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 31 Tage² 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 mit seinem Partner in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt³, 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 31 Tage² 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 31 Tage² zu gewähren. Der Frühkarenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

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

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

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

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

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

² Ausdruck "31 Tage" ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 10.7.2021).

³ Wortfolge "der mit seinem Partner in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt" ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2019).

§ 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
- 2.¹ 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
- 3.² 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)³ 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 1⁴ 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)⁵ 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.

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

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

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

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

⁵I.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 Entwicklungshelfergesetzes 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 Karenzurlaubs- und Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechsmonatsfrist zusammenzuzählen.

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

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

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:

- 1.² wegen der notwendigen Pflege oder Unterstützung einer oder eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Abs. 2) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person 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 oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist¹.

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

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

(7) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.

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

(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Vertragsbedienstete oder jener Vertragsbediensteter Anspruch auf Pflegefreistellung nach ~~Abs. 1 Z 1~~³, Abs. 4 und 7, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

¹ Wortfolge "oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist." ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 10.7.2021).

² I.d.F. gem. Art 3 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023)

³ Entf. gem. Art 3 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 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. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerst-erkrankte Kind erfolgen soll.²

(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)¹ 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.

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

² Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirksamkeit vom 20.12.2018)

§ 71a¹

Sonstige Rechte

(1) Die oder der Vertragsbedienstete, die oder der eine zulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 70 LBDG 1997 in Verbindung mit § 11 Abs. 1 ausübt oder eine Telearbeit nach § 14, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42, eine Pflgeteilzeit nach § 64a LBDG 1997 in Verbindung mit § 42, einen Frühkarenzurlaub nach § 64 oder eine Pflegefreistellung nach § 69 beantragt oder in Anspruch nimmt, darf deswegen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht benachteiligt werden.

(2) Die oder der Vertragsbedienstete, die oder der eines der in Abs. 1 aufgezählten Rechte geltend macht, darf als Reaktion darauf nicht benachteiligt werden. Dasselbe gilt für das Recht auf Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 7 Abs. 2, 7 und 8.

¹ Eingefügt gem. Art 3 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 71b¹

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

(1) Hinsichtlich

1. der Rechtsfolgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 71a und
2. der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgl. L-GBG sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich

1. der Fristen und
2. der Beweislastumkehr

die §§ 19 und 19a des Bgl. L-GBG sinngemäß.

¹ Eingefügt gem. Art 3 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 71c¹

Benachteiligungsverbot

(1) Die oder der Vertragsbedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 71a nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

(2) Folgende Bestimmungen des Bgl. L-GBG sind sinngemäß anzuwenden:

1. hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 die §§ 11 bis 14, 16, 17 und § 18b,
2. hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 19 und
3. hinsichtlich der Beweislastumkehr § 19a Abs. 1.

¹ Eingefügt gem. Art 3 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 72

Verhalten bei Gefahr

Die oder der Vertragsbedienstete, die oder den keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgl. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, verbundene

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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
- 8.¹ 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 Achtundvierzigstel³. 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 2001² 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. MVKG, nicht zu berücksichtigen.

¹ 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“]

² 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).

³ 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 Zwanzigfache¹ 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.

¹ 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

LANDESVETRTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die oder der Vertragsbedienstete

1. ihre oder seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Gründen, die sie oder er zu vertreten hat oder die in ihrer oder seiner Person gelegen sind,
 - a) eine Grundausbildung nach § 9 Abs. 2 nicht innerhalb der in dieser Bestimmung festgelegten Frist erfolgreich absolviert oder
 - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
 - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
5. handlungsunfähig wird,
6. ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer oder seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung für männliche Versicherte¹ vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat,
8. das 65. Lebensjahr vollendet hat, und einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

(2a)³ Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter darf nicht aufgrund der in § 78 Abs. 7 aufgezählten Gründe entlassen werden. Ist die oder der Vertragsbedienstete der Ansicht, dass sie oder er aus einem dieser Gründe entlassen wurde, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Entlassung verlangen. Die Beweislastregel des § 78 Abs. 9 ist auch auf die Entlassung anwendbar.

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

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

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

(6)² Eine Kündigung nach Abs. 1 kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.²

(7)⁴ Eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter darf nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

1. einer Telearbeit nach § 14,
2. einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 62 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42,
3. einer Pfl egeteilzeit nach § 64a LBDG 1997 in Verbindung mit § 42,
4. einer zulässigen Nebenbeschäftigung nach § 70 LBDG 1997 in Verbindung mit § 11 Abs. 1,
5. eines Frühkarenzurlaubes nach § 64 oder
6. einer Pflegefreistellung nach § 69

gekündigt werden. Gleiches gilt für das Verlangen nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 7 Abs. 2, 7 und 8.

(8)⁴ Wird die oder der Vertragsbedienstete im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gekündigt und ist sie oder er der Ansicht aufgrund eines in Abs. 7 genannten Umstandes gekündigt worden zu sein, kann sie oder er eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen.

(9)⁴ Ist die oder der Vertragsbedienstete der Ansicht aufgrund eines in Abs. 7 Z 4 bis 6 genannten

Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 7 Abs. 2, 7 oder 8 gekündigt worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

¹ Wortfolge „für männliche Versicherte“ eingefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

² Angefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 10.7.2021).

³ Eingefügt gem. Art 3 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁴ Angefügt gem. Art 3 Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 79

Kündigungsfristen

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

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

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

§ 80

Sonderurlaub während der Kündigungsfrist

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

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

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

§ 81

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

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

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

1. wenn sich nachträglich herausstellt, dass die oder der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre oder seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
2. wenn die oder der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie oder er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt oder wenn sie oder er sich in ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;
3. wenn die oder der Vertragsbedienstete ihren oder seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. wenn die oder der Vertragsbedienstete sich weigert, ihre oder seine Dienstverrichtungen ord-

nungsgemäß 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.

(6)¹ Eine vorzeitige Auflösung kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.

¹ Angefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBI. Nr. 54/2021 (mit Wirksamkeit vom 10.7.2021).

§ 82

Abfertigung

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

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,

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

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

1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach ihrer oder seiner Eheschließung kündigt oder

2. das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) Annahme eines von ihr oder ihm allein oder gemeinsam mit ihrem Ehegatten oder seiner Ehegattin an Kindes statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 22 Abs. 1 Z 2 oder § 35 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
- 4.² während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 27 und 28 Bgld. MVKG oder nach § 35 Bgld. MVKG oder einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes gemäß § 62 Abs. 1 bis 5 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42 Abs. 1 und 2

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, Pflegeeltern) 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 1997¹ infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß der oder des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.

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

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

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht;
2. wenn das Dienstverhältnis

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

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

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

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

1. das Dienstverhältnis gekündigt oder

2. ihren oder seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt

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

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

¹ 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

² I.d.F. gem. Art 3 Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 [Wortfolge “oder einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes gemäß § 62 Abs. 1 bis 5 LBDG 1997 in Verbindung mit § 42 Abs. 1 und 2” eingefügt] (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 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 ¹

Verwaltungspraktikum

§ 83a¹

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.

§ 83b¹

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.

(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)¹ Die Verwaltungspraktikantin oder der Verwaltungspraktikant hat für ein Verwaltungspraktikum in der Dauer von zwölf Monaten Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 28 Arbeitstagen. §§

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

56 und 58 bis 60² 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.

¹ 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].

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

§ 83c¹

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.

§ 83d¹

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

§ 83e¹

Ausnahmen

Die §§ 83a bis 83d sind nicht anzuwenden

1. auf Personen, die im Rahmen von Umschulungs-, Nachschulungs- und sonstigen beruflichen Ausbildungslehrgängen des Arbeitsmarktservice, des Sozialministeriumservice², der Sozialversicherungsträger sowie der gesetzlichen beruflichen Vertretungen ein Praktikum im Landesdienst absolvieren,
2. auf Volontärinnen und Volontäre.

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

² 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 Primärärztinnen 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 2 LBBG 2001¹ - 50%;
3. der in der Sonn- und Feiertagsvergütung enthaltene Zuschlag beträgt - abweichend von § 21 Abs. 2 LBBG 2001 - 100%.

¹ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Art 3 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023)

§ 85

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas s

Das Entlohnungsschema s umfasst die folgenden Entlohnungsgruppen:

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

§ 86

Einreihungserfordernisse

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

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

§ 87

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas s

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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

in der Entlohnungs- stufe	in der Entlohnungsgruppe			
	s1	s2	s3	s4
	Euro			
1	4.733,30	3.659,50	3.511,50	3.446,90
2	4.733,30	3.659,50	3.577,10	3.512,10
3	4.733,30	3.676,10	3.642,90	3.578,10
4	4.733,30	3.742,60	3.708,40	3.644,30
5	4.733,30	3.820,10	3.785,30	3.720,70
6	4.733,30	3.933,10	3.897,30	3.827,90
7	4.762,00	4.061,10	4.023,90	3.901,30
8	4.877,20	4.217,30	4.178,20	-
9	5.001,00	4.330,90	4.290,70	-
10	5.151,80	4.444,70	4.403,10	-
11	5.302,20	4.558,20	4.487,40	-
12	5.463,50	4.672,50	-	-
13	5.648,60	4.786,60	-	-
14	5.801,20	4.908,90	-	-
15	5.953,10	5.057,50	-	-
16	6.110,20	5.205,80	-	-
17	6.301,40	5.355,10	-	-
18	6.539,80	5.503,80	-	-
19	6.677,00	5.615,40	-	-

(2) Soweit sich aus den Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter² keine bessere Einstufung ergibt, beginnt das Monatsentgelt

1. in der Entlohnungsgruppe s1 mit der Entlohnungsstufe 6⁴,
2. in der Entlohnungsgruppe s2 mit der Entlohnungsstufe 2⁵,
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 4⁶,
 - b) ohne Diplom-Allgemeinmedizin mit der Entlohnungsstufe 1 und
4. in der Entlohnungsgruppe s4 mit der Entlohnungsstufe 1.

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

¹ Tabelle i.d.F. gem. Art. 3 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023.

² Wortfolge „das Besoldungsdienstalter“ ersatzweise eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015).

³ I.d.F. gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. Oktober 2015).

⁴ Zahl ersatzweise eingefügt gem. Z 10 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

⁵ Zahl ersatzweise eingefügt gem. Z 10 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.11.2015).

⁶ 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 Besoldungsdienstalter¹ maßgebend.

(2)² 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)⁴ 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 Besoldungsdienstalter³ maßgebend, soweit dies für die Spitalsärztin oder den Spitalsarzt günstiger ist.

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

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

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

⁴ 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 6¹,
2. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe s2 zumindest die Entlohnungsstufe 2²,
3. bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe s3 zumindest die Entlohnungsstufe 4³.

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

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

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

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

89a

Ärztendienstzulage

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

(2)¹ 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%

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

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

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

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

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

(7)⁴ Vertragsbediensteten, die einer Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Rahmen des § 4 Abs. 4b und § 8 Abs. 1 letzter Satz KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997 idF BGBl. I Nr. 15/2022 im jeweiligen Durchrechnungszeitraum fristgerecht zugestimmt haben und am Ende des definierten Durchrechnungszeitraums mehr als durchschnittlich 48 Stunden gearbeitet haben, gebührt ab der 49. bis zur 55. Stunde je Kalenderwoche in der festgelegten Wochenarbeitszeitbetrachtung ein Zuschlag in der Höhe von 44,- Euro pro Stunde.

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

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

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

⁴ Eintrag eingefügt gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023)

§ 89b¹

Marktzulage für Ärztinnen und Ärzte

(1) Den Spitalsärztinnen und Spitalärzten gebührt, sofern sie eine Optionserklärung gemäß Abs. 8 abgegeben haben, eine Marktzulage, die durch die Entlohnungsgruppe und die Entlohnungsstufe bestimmt wird.

(2) Die Marktzulage beträgt monatlich

1. in der Entlohnungsgruppe s1

a) in den Entlohnungsstufen 6 bis 9 € 1.500

b) in den Entlohnungsstufen 10 bis 15 € 1.300

c) in den Entlohnungsstufen 16 bis 19 € 1.350

d) in der Entlohnungsstufe 19 nach Verweilen über einen Zeitraum von vier Jahren € 1.600

2. in der Entlohnungsgruppe s2 in allen Entlohnungsstufen € 1.000

3. in der Entlohnungsgruppe s3 in allen Entlohnungsstufen € 500

(3) Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, ist die Marktzulage - 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.

(4) 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 Marktzulage nicht zu berücksichtigen.

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

(6) Die Marktzulage gemäß Abs. 1 gebührt nur bei einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 20 Wochenstunden. Abweichend davon gebührt die Marktzulage aliquot, wenn ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG, auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Betreuung eines Kindes (§ 42 LVBG 2013 iVm § 62 LBDG 1997), Pflegeteilzeit (§ 42 LVBG 2013 iVm § 64a LBDG 1997) und Wiedereingliederungsteilzeit (§ 44a) besteht.

(7) Vertragsbedienstete die die Marktzulage gemäß Abs. 1 beziehen haben darüber hinaus bei Erfüllung der jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen ausschließlich Anspruch auf die Ärztedienstzulage (§ 89a), die Funktionszulage (§ 90), die Erschwerniszulage (§ 91) sowie die Kinderzulage (§ 27).

(8) Jede Spitalsärztin oder Spitalsarzt kann schriftlich unwiderruflich erklären, dass auf sie oder ihn die Vorschriften des § 89b anzuwenden sind. Allfällige bereits geleistete Zahlungen durch den Dienstgeber sind in der Folge zu berücksichtigen. Wird die Erklärung bis zum 30. Juni 2023 abgegeben, wird diese nach entsprechender Entscheidung der Bediensteten oder des Bediensteten entweder rückwirkend mit 1. Jänner 2023 oder mit dem Ersten des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats wirksam; wird die Erklärung nach dem 30. Juni 2023 abgegeben, wird sie mit dem Ersten des auf ihre Abgabe zweitfolgenden Monats wirksam.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023).

§ 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 5.¹

Diese beträgt monatlich 12,5% des Referenzbetrags gemäß § 4 Abs. 4 LBBG 2001.²

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

¹ 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]

² 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)¹ für die Bemessung der Erschwerniszulage nicht zuzuzählen.

¹ 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.

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

(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 entgegengehalten werden.

3. Abschnitt

Sonderbestimmungen für die

Lehrerinnen und Lehrer des Joseph Haydn-Konservatoriums

§ 94

Anwendungsbereich

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

(2) Auf Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer sind der 1., 6. und 7. Abschnitt anzuwenden, soweit der 3. Abschnitt dieses Gesetzes nicht anderes bestimmt. Nicht anzuwenden sind jedoch § 42, soweit er sich auf die §§ 50 bis 60 LBDG 1997 bezieht, § 46, soweit er sich auf § 33a LBBG 2001 bezieht, sowie jene Bestimmungen des 1. Abschnitts, die sich ausdrücklich auf Vertragsbedienstete anderer Entlohnungsschemata beziehen.¹ 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.

¹ Zweiter Satz ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2021)

§ 95

Ausmaß der Lehrverpflichtung

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

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

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

Lehrverpflichtung angerechnet.

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

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

§ 96

Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit

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

§ 97

Einreihung in das Entlohnungsschema II

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

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

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

getrennt festzulegen.

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

(4) Als nicht gesicherte Verwendung gelten

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

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

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

1. zur Gänze abwesend oder deren Lehrverpflichtung herabgesetzt oder ermäßigt ist oder diese Person eine Teilzeitbeschäftigung nach dem 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)¹ Das Monatsentgelt der Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer beträgt ¹:

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe II
	Euro
1	3.078,50
2	3.165,40
3	3.287,10
4	3.493,70
5	3.708,30
6	3.921,10

in der Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe 11
	Euro
7	4.130,50
8	4.347,90
9	4.563,70
10	4.764,40
11	4.979,10
12	5.193,90
13	5.408,60
14	5.621,80
15	5.846,10
16	6.049,30
17	6.151,20
18	6.456,20
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 1 058,20 Euro
2. ab einem Besoldungsdienstalter von 13 Jahren und sechs Monaten 1 130,70 Euro
3. ab einem Besoldungsdienstalter von 21 Jahren und sechs Monaten 1 200,80 Euro.²

(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).

¹ Tabelle i.d.F. gem. Art. 3 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirkung vom 1.1.2023)

² Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr.81/2022 (mit Wirkung vom 1.1.2022)

§ 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
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 40,50¹ €

(8)² Auf eine Vertragslehrerin oder einen Vertragslehrer, deren oder dessen Lehrverpflichtung nach § 95 in Verbindung mit §§ 61 oder 62 LBDG 1997 herabgesetzt worden ist oder die oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Bgld. MVKG in Anspruch nimmt, sind die Abs. 1 bis 7 mit der Abweichung anzuwenden, dass die herabgesetzte Lehrverpflichtung der Vertragslehrerin oder des Vertragslehrers als wöchentliche Lehrverpflichtung im Sinne des Abs. 1 gilt.

(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.

¹ Betrag ersatzweise eingefügt. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. 81/2022 (mit Wirkung vom 1.1.2022)
² I.d.F. gem. Art 3 Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 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.

§ 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:¹

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe I2a2
	Euro
1	2.828,10
2	2.898,80
3	2.969,70

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

in der Entlohnungsstufe	in der Entlohnungsgruppe l2a2
	Euro
4	3.058,80
5	3.211,20
6	3.385,80
7	3.565,90
8	3.766,50
9	3.967,80
10	4.171,60
11	4.375,80
12	4.579,50
13	4.783,50
14	4.982,00
15	5.165,50
16	5.359,40
17	5.557,70
18	5.697,10
19	-

¹ Tabelle i.d.F. gem. Art. 3 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 (mit Wirkung vom 1.1.2023)

§ 111

Verwendungsbezeichnung

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

4a. Abschnitt¹**Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in Kinderbetreuungseinrichtungen**

§ 111a

Anwendungsbereich

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

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

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

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

§ 111b

Zuweisung und Versetzung

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

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

¹ 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.

5a. Abschnitt ¹ Sonderbestimmungen für Landesbedienstete in der Bildungsdirektion für Burgenland

§ 112a

Anwendung des Bgld. Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997

Der 2. Abschnitt des 2. Hauptstücks des LBDG 1997 ist auch auf die Landesvertragsbediensteten nach § 1 dieses Gesetzes anzuwenden.

¹ Abschnitt eingefügt. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018 (mit Wirkung vom 1.1.2019)

5b. Abschnitt ¹ Verfall von Erholungsurlaub

§ 112b

Urlaubsverfall

Abweichend von § 59 tritt der Verfall von Erholungsurlaub, dessen Verbrauch aus den Gründen des § 56 bis 31. Dezember 2021 zulässig war, und der aus dienstlichen Gründen im Zusammenhang mit der COVID-19-Krisensituation nicht verbraucht werden konnte, erst mit 31. Dezember 2022 ein.

¹ Abschnitt eingefügt gem. Art. 2 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2022).

6. Abschnitt Übergangsbestimmungen

§ 113

Befristung von Dienstverhältnissen in besonderen Fällen

Für Vertragsbedienstete

1. deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2002 begonnen hat oder

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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 1¹ 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 1¹ auf eine Ergänzungszulage in der Höhe der Differenz zwischen dem jeweiligen Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe I 2a 2 oder I 2a 1¹ und dem Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe II erlischt mit Ablauf des 31. Dezember 2013.

¹ 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

§ 121a¹

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 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 I2b1 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 II,
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
- 13.² 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 II 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 Vorrückungsstichtag 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 Vorrückungsstichtag nach § 51 in der bis zum 31. Oktober 2015 geltenden Fassung festgesetzt und für die Entlohnung maßgebend, wird im Falle des Endens des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung und Verbleiben im Dienststand das Besoldungsdienstalter nach den Bestimmungen des § 51 wie bei erstmaliger Begründung eines Dienstverhältnisses festgesetzt.

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

(6)³ 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.

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

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

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

§ 121b¹

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.

¹ 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.

§ 124¹

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.

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

§ 125

Verweisung auf andere Landesgesetze

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

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

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

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

§ 126¹

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. 108/2022,
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
3. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021,
4. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2022,
5. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 78/2021,
6. Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2022,
7. Bundespflegegeldgesetz - BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 129/2022,
8. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2021 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 161/2017,
9. Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2018,
10. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2022,
11. Heeresentschädigungsgesetz - HEG, BGBl. I Nr. 162/2015, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018,
12. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 - KOVG 1957, BGBl. Nr. 152/1957, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 210/2021,
13. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 - LVG, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
14. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022,
15. Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2022,
16. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr.

- 210/2021,
 17. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/2022,
 18. Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/2022,
 19. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 243/2021
 20. Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 105/2019,
 21. Universitätsgesetz 2002 - UG, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 177/2021,
 22. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2019,
 23. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 131/2021 und der Kundmachungen BGBl. I Nr. 169/2021 sowie BGBl. I Nr. 144/2022,
 24. Zustellgesetz - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 42/2020.

¹ I.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 (mit Wirkung vom 28.10.2022).

§ 127

Anwendung von Bundesvorschriften

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

§ 128¹

Umsetzungshinweise

(1)³ 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 rechtmäßig 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.))
- 15.² 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,
- 16.⁵ Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019 S. 17;
- 17.⁶ Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
- 18.⁷ Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
- 19.⁷ Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.

(2)⁴ 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.

¹ 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)

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

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

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

⁵ Angefügt gem. Art. 5 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 (mit Wirksamkeit vom 21.4.2022).

⁶ Angefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. 81/2022 (mit Wirksamkeit vom 28.10.2022).

⁷ Angefügt gem. Art 3 Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 129

Inkrafttreten, Außerkrafttreten ⁴

(1)¹ Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

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

- 1.⁵ 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,
 - 3.⁶ 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)³ § 116 Abs. 13 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2015 tritt mit 11. November 2014 in Kraft.
- (4)⁷ § 28 Abs. 5 Z 2 lit. c in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2014 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.
- (5)⁷ 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 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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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, 128,⁹ 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,

5.¹⁰ §§ 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 LGBI. Nr. 47/2015 angeführten Monatsentgelte sind auf die am 1. November 2015 im Ausbildungsverhältnis befindlichen Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten anzuwenden.

(5a)¹¹ 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 Vorrückungstichtages
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)⁸ In der Fassung des Gesetzes LGBI. 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)¹² In der Fassung des Gesetzes LGBI. 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)¹³ § 63 Abs. 2 in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 44/2018 tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft.

(9)¹⁴ In der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 70/2018 treten in Kraft:

1. § 46 Abs. 1 mit 1. November 2015,
2. § 10 Abs. 1 mit 25. Mai 2018,
3. §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 102 Abs. 7, § 110 mit 1. Jänner 2018,
4. § 51 Abs. 2, § 71 Abs. 4 und § 126 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag,
5. das Inhaltsverzeichnis, § 8 Abs. 4 und der 5a. Abschnitt mit 1. Jänner 2019.

(10)¹⁵ §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 102 Abs. 7 und § 110 in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 37/2019 treten mit 1. Jänner 2019 in Kraft.

(11)¹⁶ Das Inhaltsverzeichnis, § 14 Abs. 6, § 56 Abs. 3 und der 5b. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 14 Abs. 6 und der 5b. Abschnitt treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft. § 56 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 tritt mit Ablauf des 30. April 2021 außer Kraft.

(12)¹⁷ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2020 treten in Kraft:

1. §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 102 Abs. 7 und § 110 mit 1. Jänner 2020,
2. § 126 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

(13)¹⁸ § 14 Abs. 6 und der 5b. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft. § 14 Abs. 6 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft. Der 5b. Abschnitt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 sowie der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft. § 56 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 tritt mit 1. Mai 2021 in Kraft und mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft.

(14)¹⁹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021 treten in Kraft:

1. § 64 Abs. 2 in der Fassung der Z 13 dieses Gesetzes mit 1. Jänner 2019,
2. §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 102 Abs. 7 und § 110 mit 1. Jänner 2021,
3. der § 44a betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis, § 9 Abs. 4, § 11 Abs. 1, § 43 Abs. 6 Z 1, §§ 44a, 64 Abs. 1, Abs. 2 in der Fassung der Z 12 dieses Gesetzes und Abs. 3, § 69 Abs. 4 Z 2, § 78 Abs. 6, § 81 Abs. 6 und § 126 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag.

(15)²⁰ § 31 Abs. 6 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 tritt rückwirkend mit 1. November 2021 in Kraft. Der 5b. Abschnitt sowie der entsprechende Eintrag im Inhaltsverzeichnis in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

(16)²¹ § 11 Abs. 1a und § 128 Abs. 1 Z 16 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(17)²² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022 treten in Kraft:

1. § 94 Abs. 2 mit 1. November 2021,
2. §§ 22, 24 Abs. 1, § 28 Abs. 3, § 31 Abs. 4, § 46 Abs. 2, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und 2, § 102 Abs. 7 und § 110 mit 1. Jänner 2022,
3. § 7 Abs. 2 sowie §§ 126 und 128 Abs. 1 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag.

(18)²³ Das Inhaltsverzeichnis und §§ 31a und 37 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023 treten rückwirkend mit 1. Jänner 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

(19)²⁴ §§ 22, 24 Abs. 1, § 87 Abs. 1, § 98 Abs. 1 und § 110 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(20)²⁵ Das Inhaltsverzeichnis, § 89a Abs. 7 und § 89b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023 treten rückwirkend mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(21)²⁶ Das Inhaltsverzeichnis, § 7 Abs. 1 bis 3, 7 bis 9, § 8 Abs. 2, § 11 Abs. 1a, § 14 Abs. 3a, § 69 Abs. 1 und 9, §§ 71a bis 71c, 78 Abs. 2a, 7 bis 9, § 82 Abs. 3, § 84 Abs. 4, § 102 Abs. 8 und § 128 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁴ I.d.F. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2018

¹⁵ Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2019.

¹⁶ Abschnitt eingefügt gem. Art. 331 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020.

¹⁷ Angefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2020.

¹⁸ Angefügt gem. Art. 24 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020

¹⁹ Angefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2021.

LANDESVETRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

- ²⁰ Angefügt gem. Art. 2 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 93/2021.
²¹ Angefügt gem. Art. 5 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2022.
²² Angefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 81/2022.
²³ Angefügt gem. Art. 2 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 16/2023.
²⁴ Angefügt gem. Art. 3 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2023.
²⁵ Angefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2023.
²⁶ Angefügt gem. Art 3 Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023.

§ 130

Aufhebung von Rechtsvorschriften

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

§ 131

Wahrung erworbener Rechte und Ansprüche

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

Anforderungsarten und Bewertungsaspekte

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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

**Textbausteine
zu den Bewertungsaspekten der Anforderungsarten**

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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

Textbausteine zur Anforderungsart Entscheidungskompetenz			
Handlungsspielraum	Anforderungsgrad		Selbständigkeit
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.
Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	30	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Vorgaben (Gesetze, Richtlinien, Erlässe, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	45	45	Weitergehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheidungen.
Bearbeitung eines umfassenden 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.

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

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 2013

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

Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz - Team/Fach			
Art der Team-/Fachführung	Anforderungsgrad		Wirkungsreichweite
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 konflikträchtigen 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 (konflikträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	100	100	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere Verwaltungsbereiche.

LANDESVERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 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 3

(Entf. gem. Z 63 des Gesetzes LGBl. Nr. 47/2015 (mit Wirkung vom 1. November 2015))

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 ¹
 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
 Kinderstimmgebung
 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
 Studiopraktikum²
 Tonsatz
 Vokalensemble

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

² I.d.F. gem. Z 40 lit. b des Gesetzes LGBI. 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

MODELLSTELLEN- UND EINREIHUNGSVERORDNUNG (2250/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 21. Juli 2008 über die Modellstellen und über die Einreihung der Modellfunktionen und Modellstellen (Modellstellen- und Einreihungsverordnung - MEV), LGBl. Nr. 70/2008

Auf Grund des § 3i Abs. 4 und 5 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGBl. Nr. 49, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 29/2008, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Allgemeines zu den Modellfunktionen

Die Aufgabenbereiche der in § 3h Abs. 1 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 angeführten Vertragsbediensteten werden durch die folgenden Bestimmungen als Modellfunktionen festgelegt. Jede Modellfunktion besteht aus einer Modellstelle oder aus mehreren Modellstellen.

§ 2

Allgemeines zu den Modellstellen

(1) Modellstellen sind abstrakte Stellen.

(2) Für die Festlegung der Modellstellen sind die in der Anlage 1 zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 angeführten Anforderungsarten heranzuziehen. Jede Anforderungsart ist gewichtet (Merkmalsgewicht) und gliedert sich in zwei ebenfalls gewichtete Bewertungsaspekte (Aspektgewicht).

(3) Die Bewertungsaspekte im Sinne der Anlage 1 zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 sind in Stufen unterteilt, die über Textbausteine definiert sind und denen je nach Anforderungsgrad ein Stufenwert zugeordnet ist. Die Textbausteine samt Anforderungsgrad sind in den Anlagen 2 und 3 zum Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 dargestellt.

(4) Die Summe der gewichteten Stufenwerte innerhalb einer Anforderungsart ergibt den Anforderungswert, die Summe der gewichteten Anforderungswerte ergibt den Stellenwert einer Modellstelle.

§ 3

Einreihungsplan

Die Modellfunktionen und die Zuordnung der Modellstellen zu den ihrem Stellenwert entsprechenden Bewertungsgruppen sind im Einreihungsplan (Anlage 1 zu dieser Verordnung) dargestellt.

2. Abschnitt Besondere Bestimmungen zu den einzelnen Modellfunktionen und Modellstellen

§ 4

Führung III, Führung II und Führung I

(1) Die Modellfunktionen Führung III, Führung II und Führung I umfassen fachbezogene Aufgaben direkter Personalführung in einer Vorgesetztenfunktion (Leiterin oder Leiter einer Organisationseinheit). Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus

1. der Fachausrichtung und der Wirkungsreichweite der zu leitenden Organisationseinheit. Diese reichen von einer spezialisierten Fachausrichtung über eine mehrdimensionale Fachausrichtung bis zu einer mehrdimensionalen und stark vernetzten Fachausrichtung mit Außenwirkung bzw. von einer regionalen bis zu einer landesweiten Wirkungsreichweite. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Wirkungsbereich, Entscheidungskompetenz und Kommunikation;
2. der Führungsebene und der Führungsspanne (Anspruchsniveau und Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Fachkompetenz und Führungskompetenz Linie.

(2) Die Modellfunktion Führung III besteht aus den folgenden Modellstellen:

Referatsleitung Bezirkshauptmannschaften 2
Referatsleitung Bezirkshauptmannschaften 1
Referatsleitung Amt 2
Referatsleitung Amt 1
Sonstige Verwaltungsleitungen

(3) Die Modellfunktion Führung II besteht aus den folgenden Modellstellen:
Bezirkshauptfrau- oder Bezirkshauptmann-Stellvertretung
Sonstige Dienststellenleitungen
Abteilungsleitung-Stellvertretung ohne Hauptreferat
Hauptreferatsleitung
Leitung - Bau- und Betriebsdienstleistungszentrum
Abteilungsleitung-Stellvertretung mit Hauptreferat

(4) Die Modellfunktion Führung I besteht aus den folgenden Modellstellen:
Stabsstellenleitung
Bezirkshauptfrau oder Bezirkshauptmann
Leitung Generalsekretariat
Abteilungsleitung

(5) Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts in der Anlage 2 festgelegt.

§ 5

Führungsposition Landesamtsdirektor-Stellvertretung

(1) Die Modellfunktion Führungsposition Landesamtsdirektor-Stellvertretung umfasst die mit der Funktion der Landesamtsdirektor-Stellvertreterin oder des Landesamtsdirektor-Stellvertreters verbundenen Führungsaufgaben.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:
Führungsposition Landesamtsdirektor-Stellvertretung

(3) Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts in der Anlage 2 festgelegt.

§ 6

Führungsposition Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor

(1) Die Modellfunktion Führungsposition Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor umfasst die mit der Funktion der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors verbundenen Führungsaufgaben.

(2) Sie besteht aus der folgenden Modellstelle:
Führungsposition Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor

(3) Das Stellenprofil dieser Modellstelle ist einschließlich des Stellenwerts in der Anlage 2 festgelegt.

§ 7

Expertin oder Experte

(1) Die Modellfunktion Expertin oder Experte umfasst die selbständige und eigenverantwortliche Bearbeitung von anspruchsvollen, vernetzten, komplexen und häufig auch kontroversiellen Problemstellungen im Rahmen der Führung von Verfahren, der Erledigung erteilter Aufträge und der Durchführung übertragener Projekte. Zu diesen Aufgaben gehören insbesondere die fachliche Analyse und Prüfung von Sachverhalten, die Entwicklung von Konzepten und die Vorbereitung und das Treffen von komplexen Entscheidungen, wobei Planungs- und Koordinationsaufgaben (Fachführung) regelmäßig mit umfasst sind. Dies erfordert abstraktes, analytisches Denken, genaue Kenntnisse der fachlichen und/oder gesetzlichen Grundlagen und die Übernahme von Verantwortung zu getroffenen Feststellungen, Entscheidungen und übertragenen Projekten. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich insbesondere aus

1. dem Einsatzspektrum. Dieses reicht von der Problembearbeitung in einer Disziplin und der Entwicklung von Teillösungen und -konzepten bis zu interdisziplinären und federführenden Aufgaben und zur Entwicklung von Gesamtlösungen und -konzepten. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Wirkungsbereich, Kommunikation und Führungskompetenz Team/Fach;
2. der Wirkungsweite der Konzepte, Entscheidungen und Problemlösungen. Diese reicht von fallbezogenen Konzepten, Entscheidungen und Lösungen bis zu umfassenden Konzepten, Entscheidungen und Lösungen mit darüber hinausgehender Tragweite und gegebenenfalls gesellschaftspolitischen Auswirkungen. Der Anforderungszuwachs erfolgt dabei primär in den Anforderungsarten Entscheidungskompetenz und Fachkompetenz.

(2) Die Modellfunktion Expertin oder Experte besteht aus den folgenden Modellstellen:

Expertin oder Experte 4
Expertin oder Experte 3
Expertin oder Experte 2
Expertin oder Experte 1

(3) Die Stellenprofile dieser Modellstellen sind einschließlich des Stellenwerts in der Anlage 3 festgelegt.

3. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 8
In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt mit 1. Juli 2008 in Kraft.

Anlage 1

Bewertungsgruppe	b/1	b/2,a/2	b/3,a/3	a/4	a/5	a/6	a/7	a/8	a/9	a/10	a/11	a/12
Stellenwertr bis	57	60	63	66	69	72	75	78	81	84	87	90
	Führung III			Führung II					Führung I		LAD-Stv,	LAD
	Expertin oder Experte											

Modellfunktion Führung III

Modellstelle Referatsleitung Bezirkshauptmannschaften 2		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	60,00	10,80

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60,00	
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	80,00	12,60

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	60,00	14,10

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität/Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	75,60	
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	60,00	14,10

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	30,00	
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 5 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	33,00	4,98

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	55,28
--	-------

Modellfunktion Führung III

Modellstelle Referatsleitung Bezirkshauptmannschaften 1		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	
<u>Wirkungsart (50 %)</u> Die eigenen Planungs- und Einteilungsaktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis I die Effizienz des eigenen Organisationsbereichs und anderer Stellen der Landesverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.	60,00	10,80

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60,00	
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	80,00	12,60

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	12,80

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität/Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	60,00	16,20

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	30,00	
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 5 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	33,00	4,98

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	57,38
--	-------

Modellfunktion Führung III

Modellstelle Referatsleitung Amt 2		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt	gewichteter Anforderungswert

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	12,60
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60,00	12,60
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	12,80
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Schule mit Zusatzausbildung.	75,00	14,10
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	60,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	50,00	6,98
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 5 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	33,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	59,08
--	-------

Modellfunktion Führung III

Modellstelle		
Referatsleitung Amt 1		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	12,60
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60,00	12,60
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	12,80
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	16,20
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	60,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	50,00	6,98
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 5 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	33,00	
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		61,18

Modellfunktion Führung III

**Modellstelle
Sonstige Verwaltungsleitungen**
*Anforderungsart samt Merkmalsgewicht,
Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht*
*Anforderungsgrad
pro Bewertungsaspekt*
*gewichteter
Anforderungswert*
Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	14,40
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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 oder -partner.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	14,40
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	12,80
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	60,00	13,20
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	80,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	30,00	7,02
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	67,00	
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		61,82

Modellfunktion Führung II

Modellstelle Bezirkshauptfrau- oder Bezirkshauptmann-Stellvertretung		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	10,80
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	60,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60,00	12,60
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	12,80
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	17,40
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	80,00	

Führungskompetenz - Team/Fach /16 %)

<u>Art der Team-/Fachführung (60 %)</u> Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen..	60,00	9,60
<u>Wirkungreichweite (40 %)</u> Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen, vernetzten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen	60,00	
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		63,20

Modellfunktion Führung II

Modellstelle Sonstige Dienststellenleitungen		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	14,40
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	14,40
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien und externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	12,80
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	16,20
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	60,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	70,00	13,00
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	100,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	70,80
--	-------

Modellfunktion Führung II

Modellstelle Abteilungsleitung-Stellvertretung ohne Hauptreferat		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	14,40
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	14,40
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	17,40
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	80,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	70,00	11,02
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	67,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	71,62
--	-------

Modellfunktion Führung II

Modellstelle Hauptreferatsleitung		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	14,40
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	14,40
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	17,40
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	80,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	70,00	11,02
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	67,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)

71,62

Modellfunktion Führung II

Modellstelle Leitung - Bau- und Betriebsdienstleistungszentrum		
Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht	Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt	gewichteter Anforderungswert

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	14,40
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	14,40
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	17,40
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	80,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	70,00	13,00
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	100,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)

73,60

Modellfunktion Führung II

Modellstelle		
Abteilungsleitung-Stellvertretung mit Hauptreferat		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	14,40
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	14,40
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	18,60
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.	100,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	70,00	13,00
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	100,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)

74,80

Modellfunktion Führung 1

Modellstelle Stabsstellenleitung		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>
Wirkungsbereich (18 %)		
<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100,00	
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	16,20
Entscheidungskompetenz (18 %)		
<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100,00	
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Weitläufige, vernetzte Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen oder -partnern in mehreren Themen- und Fachgebieten.	100,00	18,00
Kommunikation (16 %)		
<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	14,40
Fachkompetenz (20 %)		
<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u>	100,00	18,60
Führungskompetenz - Linie (16 %)		
<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	70,00	
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.		11,02
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		78,22

Modellfunktion Führung 1

Modellstelle Bezirkshauptfrau oder Bezirkshauptmann		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	14,40
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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 oder -partner.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100,00	16,20
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	18,60
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.	100,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne der Führung ganzer Bereiche der Landesverwaltung.	100,00	16,00
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	100,00	
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		79,60

Modellfunktion Führung 1

Modellstelle Leitung Generalsekretariat		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100,00	18,00
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	100,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100,00	18,00
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Weitläufige, vernetzte Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen oder -partnern in mehreren Themen- und Fachgebieten.	100,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts- oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung.	100,00	20,00
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.	100,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> 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.	70,00	11,02
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind ca. 11 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	67,00	
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		81,42

Modellfunktion Führung 1**Modellstelle
Abteilungsleitung**

<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>
---	--	---

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche - in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängerinnen oder -empfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80,00	16,20
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	100,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100,00	16,20
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Laufend fachliche Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Behörden, Verbände, etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts- oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung.	100,00	20,00
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von mehr als 5 Jahren.	100,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne der Führung ganzer Bereiche der Landesverwaltung.	100,00	16,00
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	100,00	
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		82,80

Modellfunktion Führung 1

Modellstelle Landesamtsdirektor-Stellvertretung		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100,00	18,00
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	100,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	16,20
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Weitläufige, vernetzte Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in mehreren Themen- und Fachgebieten.	100,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung..	100,00	14,40
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts- oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung.	100,00	20,00
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.	100,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne der Führung ganzer Bereiche der Landesverwaltung.	100,00	16,00
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	100,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	84,60
--	-------

Modellfunktion Führungsposition Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor

Modellstelle Landesamtsdirektorin oder Landesamtsdirektor		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereichs mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100,00	18,000
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	100,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100,00	18,00
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> Weitläufige, vernetzte Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in mehreren Themen- und Fachgebieten.	100,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind umfassend und betreffen die gesamte Landesverwaltung.	100,00	16,00
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt betreffen.	100,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise einen Universitäts- oder Hochschulabschluss mit Zusatzausbildung.	100,00	20,00
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von mehr als fünf Jahren.	100,00	

Führungskompetenz - Linie (16 %)

<u>Führungsebene (62,50 %)</u> Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne der Führung ganzer Bereiche der Landesverwaltung.	100,00	16,00
<u>Führungsspanne (37,50 %)</u> Es sind mehr als ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.	100,00	

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	88,00
--	-------

Modellfunktion Expertin oder Experte

Modellstelle Expertin oder Experte 4		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	12,60

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60,00	12,60
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	60,00	11,20

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule oder einer allgemeinen Matura bzw. Meisterprüfung mit Zusatzausbildung.	60,00	
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa fünf Jahren.	80,00	13,20

Führungskompetenz - Team/Fach (16 %)

<u>Art der Team-/Fachführung (60 %)</u> Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	45,00	
<u>Wirkungsreichweite (40 %)</u> Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	45,00	7,20
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		56,80

Modellfunktion Expertin oder Experte

Modellstelle Expertin oder Experte 3		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	12,60

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (zB fachliche und administrative) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60,00	
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	12,60

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Dabei geht es um Kontakte mit breiten Gruppen, wobei individuelle Erörterungen oder Abklärungen vorzunehmen sind und Bericht zu erstatten ist.	60,00	11,20

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.	45,00	15,30

Führungskompetenz - Team/Fach (16 %)

<u>Art der Team-/Fachführung (60 %)</u> Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugewiesenen Fachbereich.	45,00	
<u>Wirkungreichweite (40 %)</u> Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	45,00	7,20

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)	58,90
--	-------

Modellfunktion Expertin oder Experte

Modellstelle Expertin oder Experte 2		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	12,60

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	14,40

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	12,80

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa zwei Jahren.	45,00	15,30

Führungskompetenz - Team/Fach (16 %)

<u>Art der Team-/Fachführung (60 %)</u> Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	45,00	
<u>Wirkungsbereich (40 %)</u> Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	45,00	7,20

Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)

62,30

Modellfunktion Expertin oder Experte

Modellstelle Expertin oder Experte 1		
<i>Anforderungsart samt Merkmalsgewicht, Bewertungsaspekte samt Aspektgewicht</i>	<i>Anforderungsgrad pro Bewertungsaspekt</i>	<i>gewichteter Anforderungswert</i>

Wirkungsbereich (18 %)

<u>Wirkungsbreite (50 %)</u> Bearbeitung eines vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, zB fachlich und administrativ.	60,00	12,60
<u>Wirkungsart (50 %)</u> 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.	80,00	

Entscheidungskompetenz (18 %)

<u>Handlungsspielraum (50 %)</u> Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80,00	14,40
<u>Selbständigkeit (50 %)</u> 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.	80,00	

Kommunikation (16 %)

<u>Kommunikationszweck (50 %)</u> Gefordert sind Problemlösungen. Die Aufgabenstellungen sind thematisch auf den eigenen Fachbereich begrenzt.	80,00	12,80
<u>Anspruchsniveau (50 %)</u> Vertretung der Landesinteressen in Parteienverfahren im Rahmen des eigenen Fachbereichs. Verhandlungsführung.	80,00	

Fachkompetenz (20 %)

<u>Ausbildung (70 %)</u> Zur Erfüllung der Anforderungen braucht es üblicherweise den Abschluss einer Universität / Hochschule oder einer Fachhochschule mit Zusatzausbildung.	90,00	16,20
<u>Erfahrung in Funktion (30 %)</u> Praktische Erfahrung von etwa drei Jahren.	60,00	

Führungskompetenz - Team/Fach (16 %)

<u>Art der Team-/Fachführung (60 %)</u> Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	60,00	9,60
<u>Wirkungsreichweite (40 %)</u> Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen, vernetzten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.	60,00	
Stellenwert (§ 3h Abs. 4 Landesvertragsbedienstetengesetz 1985)		65,60

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ (2040)

Gesetz vom 10. November 2004 über den Mutterschutz und über die Karenz für Väter (Burgenländisches Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG), LGBI. Nr.16/2005, 9/2006, 62/2010, 61/2013, 65/2016, 10/2021, 57/2021, 13/2022 (Art. 1), 53/2022, 101/2022, 35/2023 (Art. 6).

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Anwendungsbereich

2. Abschnitt

Evaluierung

§ 2 Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

§ 3 Maßnahmen bei Gefährdung

3. Abschnitt

Beschäftigungsverbote

§ 4 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

§ 4a Sonderfreistellung COVID-19^{4,5}

§ 5 Verbotene Arbeiten

§ 6 Beschäftigungsverbot für stillende Mütter

§ 7 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

§ 8 Verbot der Nachtarbeit

§ 9 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 10 Verbot der Leistung von Überstunden

§ 11 Ruhemöglichkeit

§ 12 Stillzeit

4. Abschnitt

Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt

§ 13 Kündigungsschutz

§ 14 Sonderbestimmungen für provisorische öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 15 Befristete Dienstverhältnisse

§ 16 Entlassungsschutz

§ 17 Parteistellung

§ 18 Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

5. Abschnitt

Karenz für Dienstnehmerinnen

§ 19 Anspruch auf Karenz

§ 20 Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

§ 21 Aufgeschobene Karenz

§ 22 Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 23 Karenz bei Verhinderung des Vaters

§ 24 Beschäftigung während der Karenz

§ 25 Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 26 Recht auf Information

6. Abschnitt

Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit für Dienstnehmerinnen

§ 27 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 28 Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 29 Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 30 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

- § 31 Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 32 Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 33 Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 34 Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

7. Abschnitt

Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

- § 35 Anwendung der Bestimmungen für Dienstnehmerinnen
- § 36 Sonderbestimmungen
- § 37 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

8. Abschnitt (entfallen)³

- § 38 (entfallen)³

9. Abschnitt

Gemeinden und Gemeindeverbände

- § 39 Zuständigkeit
- § 40 Eigener Wirkungsbereich

10. Abschnitt

Übergangs- und Schlussbestimmungen

- § 41 Übergangsbestimmungen
- § 42 Auflegen des Gesetzes
- § 43 Verweisung
- § 44 Richtlinienumsetzung ¹
- § 45 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten ²

¹ Eintrag ersetzt gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Eintrag eingefügt gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

³ I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ Eintrag eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2021)

⁵ Eintrag § 4a" eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2022 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2021).

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt - soweit nicht ausdrücklich anderes angeordnet wird - für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen.

(2) Für die in Abs. 1 angeführten Dienstnehmerinnen, die in Betrieben tätig sind, gelten nur § 38 sowie die §§ 39 und 40, soweit sie sich auf die Bestimmung des § 38 beziehen.

(3) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist.

(4)¹ Auf freie Dienstnehmerinnen im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG sind § 4 sowie § 7 Abs.1 und 3 anzuwenden.

¹ Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

2. Abschnitt Evaluierung

§ 2

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetz 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(2) Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegungen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
3. Lärm;
4. ionisierende und nichtionisierende Strahlungen;
5. extreme Kälte und Hitze;
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung;
7. biologische Stoffe im Sinne des § 38 Abs. 4 Z 2 bis 4 Bgld. BSchG 2001 soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;¹
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;¹
- 9.² Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen zu berücksichtigen.

(3) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere zu erfolgen:

1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder
3. auf begründetes Verlangen der Bedienstetenschutzkommission oder einer Sicherheitsvertrauensperson.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Sachverständige heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner beauftragt werden.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 3 schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

¹ Interpunktion ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Ziffer 9 angefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 3

Maßnahmen bei Gefährdung

(1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit frei zu stellen.

(3) Abs. 1 und 2 sind für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Dienstnehmerin an einem ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz zu verwenden ist.

3. Abschnitt Beschäftigungsverbote

§ 4

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Acht-Wochen-Frist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) ist aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten fachärztlichen¹ Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Zeitpunktes der Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Dienstzeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

¹ Wort „fachärztlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2021 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2021)

§ 4a¹

Sonderfreistellung COVID-19

(1) Soweit dies nach der epidemiologischen Situation zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der werdenden Mutter und ihres ungeborenen Kindes erforderlich ist, kann die Landesregierung durch Verordnung festlegen, für welchen Zeitraum und unter welchen Voraussetzungen werdende Mütter ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis spätestens zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes nach § 4 mit Arbeiten nicht beschäftigt werden dürfen.

(2) Die Bewertung der epidemiologischen Situation hat insbesondere anhand der Kriterien in § 1 Abs. 7 Z 1, Z 4, Z 4a und Z 4b des COVID-19-Maßnahmegesetz, BGBl. I Nr. 12/2020, in der Fassung BGBl. I Nr. 6/2022, zu erfolgen. In die Bewertung kann als weiteres Kriterium ein bestehender immunologischer Schutz von werdenden Müttern einbezogen werden.

(3) Liegen die Voraussetzungen für eine Sonderfreistellung nach der Verordnung vor, ist von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu prüfen, ob eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen möglich ist. Dabei ist auch zu prüfen, ob die Dienstnehmerin ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben kann (Telearbeit). In beiden Fällen hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das bisherige Entgelt.

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

(4) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen gem. Abs. 3 nicht möglich, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Sonderfreistellung und Fortzahlung des bisherigen Entgelts. Beschäftigungsverbote nach § 4 gehen jedoch der Sonderfreistellung vor.

(5) § 4a Abs. 1 bis 4 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft. Auf zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Freistellungen gemäß § 4a MVKG idF LGBl. Nr. 53/2022 sind weiterhin die Bestimmungen idF des LGBl. Nr. 53/2022 anzuwenden.

¹ I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 101/2022 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2023)

§ 5

Verbotene Arbeiten für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, sind im Einzelfall von der Landesregierung auf Antrag der Dienstnehmerin oder der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen zu untersagen, wenn diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind;
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
11. Arbeiten mit biologischen Stoffen im Sinne des § 38 Abs. 4 Z 2 bis 4 Bgl. BSchG 2001, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;¹
- 12.² Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfall hat die Landesregierung auf Antrag der Dienstnehmerin oder der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen zu entscheiden, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Dienstnehmerin besonders belastigenden Geräten oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn auf Antrag der Dienstnehmerin oder der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen die Landesregierung entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Dienstes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

¹ Interpunktion ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Ziffer 12 angefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 6

Verbotene Arbeiten für stillende Mütter

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber mitzuteilen, dass sie stillen, und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) * Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 5 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9 und 12 beschäftigt werden.*

(3) Im Zweifelsfall hat die Landesregierung auf Antrag der Dienstnehmerin, der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen zu entscheiden, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

* I.d.F. gem. Art. 1 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 7

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Acht-Wochen-Frist (§ 4 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Dienstnehmerinnen dürfen nach ihrer Entbindung über die in Abs. 1 festgelegten Fristen hinaus zu Arbeiten nicht zugelassen werden, solange sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) * Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 5 Abs. 2 Z 1, 2, 3, 4, 8, 9 und 12 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Ist eine Dienstnehmerin in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nach dem Zeugnis eines Amtsarztes nicht voll leistungsfähig, so hat die Landesregierung über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus Maßnahmen zu treffen, die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

* I.d.F. gem. Art. 1 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 8

Verbot der Nacharbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen, wenn dies aufgrund der Eigenart der Verwendung oder

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

des Dienstbetriebes unbedingt erforderlich ist, bis 22.00 Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(3) Die Landesregierung kann im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter bis 23.00 Uhr bewilligen, wenn

1. dies aufgrund der Eigenart der Verwendung oder des Dienstbetriebes unbedingt notwendig ist,
2. es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt und
3. der Dienstnehmerin im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

(4) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Nachtarbeit für Dienstnehmerinnen nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 9

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

1. für die Beschäftigung in Dienststellen, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit;
2. für die Beschäftigung in Dienststellen, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn die Ersatzruhezeit für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dieser Dienststellen auf einen bestimmten Werktag fällt;
3. für die Beschäftigung in Dienststellen, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn in der Dienststelle insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind und außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer beschäftigt ist, die oder der gleichartig verwendet werden kann.

(3) Die Landesregierung kann im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus dienstlichen Gründen unerlässlich ist.

(4) Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden.

(5) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 10

Verbot der Leistung von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die regelmäßige Wochendienstzeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Dienstzeit neun Stunden, die wöchentliche Dienstzeit 40 Stunden übersteigen.

§ 11

Ruhemöglichkeit

Werdenden und stillenden Müttern, die in Arbeitsstätten oder auf Baustellen (§ 2 Abs. 6 und 7 Bgld. BSchG 2001) beschäftigt sind, ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

§ 12

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit frei zu geben. Diese Freizeit hat an Tagen, an denen die Dienstnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstaustausch eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

4. Abschnitt Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt

§ 13

Kündigungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist.

(1a)¹ Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtswirksam. Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtswirksam, wenn die Schwangerschaft bzw. Entbindung dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekannt gegeben wird. Im Fall der schriftlichen Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung ist diese rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünf-Tage-Frist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Schwangerschaft bzw. Entbindung innerhalb der Fünf-Tage-Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht innerhalb der Fünf-Tage-Frist bekannt geben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung eine Bescheinigung der Personalvertretung beigegeben sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Gesetz belehrt wurde.

(4)² Die Kündigung einer freien Dienstnehmerin im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbots bis vier Monate nach der Geburt ausgesprochen wird, kann bei Gericht binnen zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung angefochten werden. Die freie Dienstnehmerin hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Lässt die freie Dienstnehmerin die Kündigung gegen sich gelten, so ist § 1162b erster Satz ABGB anzuwenden. In einem Anfechtungsverfahren steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zu. Ansprüche auf Grund des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes bleiben unberührt.

¹ Eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

² Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

§ 14

Sonderbestimmungen für provisorische öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

(1) Während der Dauer des in den §§ 13, 19, 20, 22 und 23 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende dieses Schutzes sowie während der Dauer einer aufgeschobenen Karenz kann ein provisorisches öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis nicht definitiv werden.

(2) Die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Fristen wirkt auf den Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung gemäß Abs. 1 erfolgt wäre.

(3) Abweichend von Abs. 1 kann ein provisorisches öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 20 durch den anderen Elternteil definitiv werden.

§ 15

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 4 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 4 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt insbesondere vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Dienstleistung veränderter Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine über die gesetzliche Probezeit hinausgehende Erprobung notwendig ist.

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

§ 16

Entlassungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden. Ebenso darf eine Entlassung bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts erfolgen.¹

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

1. die ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
3. das Amtsgeheimnis verletzt oder einer dem Dienstbetrieb abträglichen Nebenbeschäftigung nachgeht und diese trotz Aufforderung des Dienstgebers nicht aufgibt;
4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt;
5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht;
6. die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGBl. Nr. 49, oder nach anderen Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätte.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung oder Fehlgeburt² der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Dienstnehmerin durch das rechtskräftige Erkenntnis einer aufgrund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarcommission verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

¹ Letzter Satz angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

² Wortfolge „oder Fehlgeburt“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

§ 17

Parteistellung

Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 16, 21 und 28 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 5 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und Abs. 5, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 4, § 8 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.

§ 18

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Macht die Anwendung der §§ 3, 5, 6, 7 Abs. 3 und 4 oder des § 8 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Diese Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 4 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die aufgrund der Vorschriften der §§ 3, 5, 6, 7 Abs. 3 und 4 oder des § 8 keine Beschäftigungsmöglichkeit in der Dienststelle besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist. Für Dienstnehmerinnen, die gemäß § 4 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, besteht dieser Anspruch nicht für Zeiten, während derer ein Anspruch nach § 15a LBBG 2001 oder § 48 Abs. 8 Bgld. LVVG 2013 besteht. *

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während derer Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuss des Dienstgebers

zum Krankengeld wird hierdurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartige Zeiten fallen.

* Satz angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

5. Abschnitt Karenz für Dienstnehmerinnen

§ 19

Anspruch auf Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 7 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a)¹ Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 20 Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate² betragen.

(3)³ Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 7 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 16 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.⁴

¹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

³ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

⁴ Letzter Satz angefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

§ 20

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate¹ betragen. Er ist in dem in § 19 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Dienstnehmerin gleichzeitig mit dem Vater Karenz für die Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei in diesem Fall der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in § 19 Abs. 3 bzw. § 21 Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

(3)² Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des Vaters Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 7 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 beginnt im Fall des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

¹ Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

² I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

§ 21

Aufgeschobene Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zur Vollendung des achten ¹ Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die dienstlichen Interessen und die Erfordernisse des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 19 oder 20 spätestens

1. mit der Vollendung des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit der Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.

(2) ~~Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und der Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach der Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden.~~² Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber spätestens bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Unbeschadet des Ablaufs der in Abs. 3 und Abs. 4 jeweils erster Satz genannten Fristen kann aufgeschobene Karenz gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(6) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

(7) Für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz nicht anzuwenden. Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis können die aufgeschobene Karenz zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen.

¹ Wort "achten" ersatzweise eingefügt gem. Art. 6 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023)

² Entf. gem. Art. 6 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 22

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter), und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 19 bis 21 sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. ¹ die Karenz nach den §§ 19 und 20 beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, im Falle des § 19 Abs. 3 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt;
2. beabsichtigt die Dienstnehmerin, ihre Karenz nach den §§ 19 und 20 unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch zu nehmen, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. ist der Zeitraum zwischen dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege und der Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes kürzer als drei Monate, so ist die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, dem Dienstgeber innerhalb von drei Monaten nach dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Vollendung des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des achten ² Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an

Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Diese Karenz kann entweder einmal mit dem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater geteilt (§ 20) oder es können drei Monate dieser Karenz aufgeschoben werden (§ 21). Im Übrigen ist Abs. 2 anzuwenden.

(4) Die §§ 13 und 16 Abs. 1, 2 und 4 sind auf die Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 13 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in unentgeltliche Pflege tritt. In beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

¹ I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

² Wort "achten" ersatzweise eingefügt gem. Art. 6 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023)

§ 23

Karenz bei Verhinderung des Vaters

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung Karenz zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine solche Karenz endet spätestens

1. mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes oder
2. wenn der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater verhindert ist, eine ihm nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes zustehende Karenz in Anspruch zu nehmen, mit dem Ende dieses Anspruches.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 nicht bereits aufgrund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 24

Beschäftigung während der Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Dienstpflichten bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann die Dienstnehmerin neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis mit ihrem Dienstgeber oder mit einem anderen Dienstgeber (Nebenbeschäftigung) für höchstens dreizehn Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Dienstnehmerinnen bedürfen für eine Nebenbeschäftigung im Sinne des Abs. 2 der Genehmigung durch die Dienstbehörde bzw. durch den Dienstgeber. § 70 Abs. 4 des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, ist anzuwenden.

§ 25

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß,

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

(2) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. dass sie keine Karenz in Anspruch nimmt oder
2. über Beginn und Dauer der Karenz.

(3) Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben, so endet die Karenz nach diesem Gesetz. Die Dienstnehmerin gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich nach diesem Gesetz gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurteilt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat die Dienstnehmerin vorzeitig den Dienst anzutreten.

§ 26

Recht auf Information

Während einer Karenz hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Geschehnisse im Landesdienst, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere organisatorische Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

6. Abschnitt Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit für Dienstnehmerinnen

§ 27

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zur Vollendung des achten ⁵ Lebensjahres ~~oder einem späteren Schuleintritt des Kindes~~ ⁶.

(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nicht zulässig, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach § 27 ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(5) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach Abs. 2 nicht verwirkt.⁴ Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate¹ dauern.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 7 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 7 Abs. 1 bekannt zu geben.

(7) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 7 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 7 Abs. 1 bekannt zu geben.

(8)² Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(9)² Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies

der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(9a)³ Eine Dienstnehmerin kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, deren oder dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen.

(12) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

¹ Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

² I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

³ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ Satz eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 [mit Wirksamkeit vom 1.10.2016 und gilt für Mütter (Adoptiv- und Pflege-mütter), deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.]

⁵ Wort „achten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 6 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023)

⁶ Entf. gem. Art. 6 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023)

§ 28

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Auf Verlangen der Dienstnehmerin ist den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung beizuziehen. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse die Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Dienstgebers nicht statt, wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erforder-

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

nisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

§ 29

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach § 27 zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 28 Abs. 3 statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 30

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach der Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach § 28.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach der Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

§ 31

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die §§ 27 bis 30 gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 32

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 27 bis 31 sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

§ 33

Spätere Geltendmachung der Karenz

(1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 34

Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen
in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Der 6. Abschnitt gilt mit den in den folgenden Absätzen enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

(2) § 27 Abs. 1 bis 3 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung
 - a) bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder
 - b) unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantrag-

te Dauer, während der die Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren.

2. Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochen- dienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit gemäß Z 1 lit. a
 - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochen- dienstzeit und
 - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen.
3. Lassen die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Aus- maßes an Stunden nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten, als es nötig ist, um seine Unter- schreitung zu vermeiden.
4. Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Dienstnehmerin Dienst zu verse- hen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Dienstnehmerin, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.
5. (Entf. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014))
 - (3) § 27 Abs. 8 und 9 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Dienstbehörde auf Antrag der Dienstnehmerin eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäfti- gung verfügen kann, wenn
 1. der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und
 2. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.
 - (4) § 29 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstbehörde gemäß § 27 Abs. 3 die Dienstnehmerin an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Entscheidung ¹ Karenz beanspruchen kann.² Wurde die Teilzeitbeschäftigung rechts- kräftig abgelehnt, kann die Beamtin binnen einer Woche nach Rechtskraft bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.³
 - (5)⁴ § 30 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bestimmungen über den Kündigungs- und Ent- lassungsschutz auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbe- schäftigung gelten.
 - (6) §§ 28 und 32 sind nicht anzuwenden.

¹ Wort „Entscheidung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

² Entfall der Wortfolge „oder für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verwaltungsgerichtshof oder dem Verfassungsgerichtshof“ gem. Z 5 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

³ Satz angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014) [Entfall der Wortfolge „und eines Verfahrens vor dem Verwaltungsgerichtshof oder dem Verfassungsgerichtshof“]

7. Abschnitt Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

§ 35

Anwendung der Bestimmungen für Dienstnehmerinnen

- (1)¹ § 14 sowie der 5. und 6. Abschnitt gelten mit den in diesem Abschnitt enthaltenen Abweichun- gen für Dienstnehmer sowie für Dienstnehmerinnen, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 ABGB Elternteil sind.
- (2) An die Stelle der Begriffe „Dienstnehmerin/Dienstnehmerinnen“, „Mutter“, „Adoptivmutter“ und „Pflegermutter“ treten die Begriffe „Dienstnehmer“, „Vater“, „Adoptivvater“ und „Pflegevater“ im jeweils grammatikalisch richtigen Zusammenhang.
- (3) An die Stelle der Begriffe „Dienstnehmer“, „Vater“, „Adoptivvater“ und „Pflegevater“ treten die Begriffe „Dienstnehmerin/Dienstnehmerinnen“, „Mutter“, „Adoptivmutter“ und „Pflegermutter“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang.

¹ I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

§ 36

Sonderbestimmungen

- (1) § 19 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1.* Dem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres sei-

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

nes Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 20 Abs. 2 nicht zulässig.

- 2.* Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 7 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).
- 3.¹ Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungs-gesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.
- 4.² Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, kann der Dienstnehmer Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat er seinem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
 - (2) § 20 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein Karenzteil zu dem im Abs. 1 Z 2 oder 3 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter beginnt.
 - (3) § 27 Abs. 6 gilt mit der Maßgabe, dass
 1. der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit den in Abs. 1 Z 2 und 3 genannten Zeitpunkten antreten kann und
 2. im Falle der Z 1 der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben hat.

¹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

§ 37

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

(1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 19, 20, 22 oder 23 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 2 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 16 Abs. 2, 4 und 5 und § 17 sind anzuwenden.

8. Abschnitt

(Entf. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014))

§ 38

(Entf. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014))

9. Abschnitt

Gemeinden und Gemeindeverbände

§ 39

Zuständigkeit

Dieses Gesetz ist auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass die der Landesregierung obliegenden Aufgaben vom Bürgermeister (Obmann des Gemeindeverbandsausschusses) und die der Bedienstetenschutzkommission obliegen-

den Aufgaben von den Sicherheitsvertrauenspersonen wahrzunehmen sind.

§ 40

Eigener Wirkungsbereich

Die nach diesem Gesetz den Gemeinden obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

10. Abschnitt

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 41

Übergangsbestimmungen

(1) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, ist dieses Gesetz ab dem Zeitpunkt seines Inkraft-Tretens auf die im § 1 angeführten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auch dann anzuwenden, wenn deren Kinder vor diesem Zeitpunkt geboren wurden. Aufgrund des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, jeweils in der für Landesbeamtinnen und Landesbeamte bis zum Ablauf des 31. Dezember 2004 geltenden Fassung, erlassene Bescheide oder getroffene Vereinbarungen gelten ab 1. Jänner 2005 als Bescheide und Vereinbarungen aufgrund der entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) § 34 Abs. 2 Z 1 ist auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis anzuwenden, deren Kinder nach dem 31. Oktober 2002 geboren wurden. Für andere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gelten weiterhin die Bestimmungen des § 23 Abs. 7 und Abs. 8 Z 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002, bzw. die Bestimmungen des § 10 Abs. 9 und Abs. 10 Z 1 und 2 des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002.

(3) Der 6. Abschnitt gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2004 geboren werden. Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder vor dem 1. Jänner 2005 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen des § 23 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004, bzw. die Bestimmungen des § 10 des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem 6. Abschnitt dieses Gesetzes verlangt werden von

1. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich am 1. Jänner 2005 in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befinden, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich am 1. Jänner 2005 in Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
3. Dienstnehmerinnen, die sich am 1. Jänner 2005 in einem Beschäftigungsverbot nach § 7 Abs. 1 und 2 befinden,
4. Dienstnehmer, wenn sich die Mutter des Kindes am 1. Jänner 2005 in einem Beschäftigungsverbot nach § 7 Abs. 1 und 2 dieses Gesetzes, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet,
5. Dienstnehmerinnen, die am 1. Jänner 2005 im Anschluss an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2 einen Gebührenurlaub verbrauchen oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert sind und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz bereits geltend gemacht haben, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
6. Dienstnehmer, wenn die Mutter des Kindes im Anschluss an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ

tigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

§ 42

Auflegen des Gesetzes

Dieses Gesetz ist in jeder Dienststelle des Landes, einer Gemeinde und eines Gemeindeverbandes an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

§ 43

Verweisung

(1) Verweisungen in den das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht der Landes- und Gemeindebediensteten regelnden Landesgesetzen auf Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 oder des Väter-Karenzgesetzes gelten ab dem in § 44 Abs. 1 angeführten Zeitpunkt als Verweisungen auf die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

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

(3)¹ Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden.

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2013,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2013,
3. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2013,
4. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2013,
5. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2013,
6. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002, BGBl. II Nr. 470/2001, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 448/2009,
7. Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/2012 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 26/2013.

¹ I.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 (mit Wirksamkeit vom 1.10.2016)

§ 44¹

Richtlinienumsetzung

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996 S. 4,
2. Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
3. Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.

¹ I.d.F. gem. Art. 6 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023)

§ 45¹

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

(2) Mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes treten das Landesbeamtengesetz 1985, LGBl. Nr. 48, und § 2 Abs. 1 Z 4 und 5 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGBl. Nr. 49, außer Kraft.

(3)² Das Inhaltsverzeichnis sowie § 18 Abs. 2, § 27 Abs. 9a, § 34 Abs. 4 und 5 und § 43 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft; gleichzeitig treten § 34 Abs. 2 Z 5 und der 8. Abschnitt außer Kraft.

(4)³ § 1 Abs. 4, § 13 Abs. 1a und 4, § 16 Abs. 1 und 3, § 19 Abs. 3 und 4, § 22 Abs. 2 Z 1, § 35 Abs. 1, § 36 Abs. 1 Z 4 und § 43 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 treten mit 1. Oktober 2016 in Kraft.

(5)³ § 27 Abs. 5 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016 mit 1. Oktober 2016 in Kraft und gilt für Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter), deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(6)⁴ § 4 Abs. 3 und § 4a in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 57/2021⁸ treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.⁵

(7) § 4a Abs. 1 und 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 13/2022 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.⁷

(8)⁹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2022 treten in Kraft:

1. das Inhaltsverzeichnis mit 10. März 2021,

2. § 4a Abs. 1 und 4 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

(9)¹⁰ § 21 Abs. 1 und 2, § 22 Abs. 3, § 27 Abs. 1 und § 44 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

¹ Paragrafenbezeichnung geändert gem. Art. 1 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2013.

³ I.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016.

⁴ Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2021

⁵ Das ist der 10. März 2021

⁶ Angefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 13/2022.

⁷ Das ist der 2. März 2022.

⁸ Wortfolge "in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 57/2021" eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2022 (mit Wirksamkeit vom 9. Juli 2022.

⁹ Angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2022.

¹⁰ Angefügt gem. Art. 6 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023.

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ (2270)

Gesetz vom 12. Juli 2001 über den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der in Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände beschäftigten Bediensteten (Burgenländisches Bedienstetenschutzgesetz 2001 - Bgld. BSchG 2001) LGBI. Nr. 37, 11/2017, 25/2020 (Art. 24), 83/2020 (Art. 17)

I n h a l t s v e r z e i c h n i s

1. Hauptstück: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 4 Koordination
- § 5 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 6 Information der Bediensteten über Gefahren und deren Verhütung
- § 7 Beteiligung der Personalvertretung und der Bediensteten
- § 8 Unterweisung der Bediensteten
- § 9 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 10 Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 11 Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Festlegung von Maßnahmen
- § 12 Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente
- § 13 Einsatz der Bediensteten
- § 14 Pflichten der Bediensteten
- § 15 Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle
- § 16 Instandhaltung, Reinigung und Prüfung
- § 17 Verordnungen

2. Hauptstück: Arbeitsstätten und Baustellen

- § 18 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen
- § 19 Arbeitsstätten in Gebäuden
- § 20 Arbeitsräume
- § 21 Sonstige Betriebsräume
- § 22 Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen
- § 23 Brand- und Explosionsschutz
- § 24 Erste Hilfe
- § 25 Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 26 Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 27 Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen
- § 28 Nichtraucherchutz
- § 29 Sonstige Einrichtungen
- § 30 Verordnungen

3. Hauptstück: Arbeitsmittel

- § 31 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel
- § 32 Aufstellung von Arbeitsmitteln
- § 33 Benutzung von Arbeitsmitteln
- § 34 Gefährliche Arbeitsmittel
- § 35 Prüfung von Arbeitsmitteln
- § 36 Wartung von Arbeitsmitteln
- § 37 Verordnungen

4. Hauptstück: Arbeitsstoffe

- § 38 Gefährliche Arbeitsstoffe
- § 39 Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

- § 40 Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 41 Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- § 42 Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von Arbeitsstoffen
- § 43 Grenzwerte
- § 44 Messungen
- § 45 Verzeichnis der Bediensteten
- § 46 Verordnungen

**5. Hauptstück:
Gesundheitsüberwachung**

- § 47 Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 48 Untersuchungen bei Lärmeinwirkung
- § 49 Sonstige besondere Untersuchungen
- § 50 Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 51 Feststellung der gesundheitlichen Eignung
- § 52 Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen
- § 53 Untersuchende Ärzte
- § 54 Kosten der Untersuchungen
- § 55 Pflichten des Dienstgebers
- § 56 Verordnungen

**6. Hauptstück:
Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze**

- § 57 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge
- § 58 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsplätze
- § 59 Fachkenntnisse und besondere Aufsicht
- § 60 Nachweis der Fachkenntnisse
- § 61 Handhabung von Lasten
- § 62 Lärm
- § 63 Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 64 Bildschirmarbeitsplätze
- § 65 Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit
- § 66 Persönliche Schutzausrüstungen
- § 67 Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen
- § 68 Dienstbekleidung
- § 69 Verordnungen

**7. Hauptstück:
Präventivdienste**

**1. Abschnitt
Arbeitsmedizinische Betreuung**

- § 70 Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung
- § 71 Organisation der arbeitsmedizinischen Betreuung
- § 72 Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunfts- und Beratungspflicht der arbeitsmedizinischen Betreuung
- § 73 Beziehung der arbeitsmedizinischen Betreuung
- § 74 Präventionszeit der arbeitsmedizinischen Betreuung ¹

**2. Abschnitt
Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) ²**

- § 75 Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte
- § 76 Organisation der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte
- § 77 Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunfts- und Beratungspflicht der Sicherheitsfachkräfte
- § 78 Beziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 79 Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte ³

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ

3. Abschnitt
Gemeinsame Bestimmungen für Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte
und sonstige Fachleute ⁴

- § 80 Allgemeines
- § 81 Aufzeichnungen und Berichte
- § 82 Meldung von Missständen
- § 83 Zusammenarbeit mit der Personalvertretung
- § 84 Abberufung von Präventivfachkräften
- § 85 Arbeitsschutzausschuss

8. Hauptstück
Kontrolle des Bedienstetenschutzes

1. Abschnitt
Kontrolle des Bedienstetenschutzes in Dienststellen des Landes

- § 86 Bedienstetenschutzkommission
- § 87 Geschäftsführung
- § 88 Überprüfung
- § 89 Rechte der Bedienstetenschutzkommission
- § 90 Sofortige Abhilfe
- § 91 Sonstige Maßnahmen
- § 92 Bericht und Unterrichtung ⁵

2. Abschnitt
Kontrolle des Bedienstetenschutzes in Dienststellen der Gemeinden und
Gemeindeverbände

- § 93 Behebung von Missständen

3. Abschnitt
Sonderbestimmungen für die Kontrolle des Bedienstetenschutzes der Landeslehrer
an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen und der Landeslehrer
an landwirtschaftlichen Fachschulen ⁶

- § 93a Bedienstetenschutzkommission für Landeslehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen
- § 93b Bedienstetenschutzkommission für Landeslehrer an landwirtschaftlichen Fachschulen
- § 93c Gemeinsame Bestimmungen für die Bedienstetenschutzkommission der Landeslehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen und an landwirtschaftlichen Fachschulen

9. Hauptstück
Schluss- und Übergangsbestimmungen

1. Abschnitt
Allgemeines

- § 94 Verordnungen
- § 95 Abweichende Durchführungsregelungen
- § 96 Auflage von Vorschriften
- § 97 Eigener Wirkungsbereich
- § 98 Geschlechtsspezifische Bezeichnungen

2. Abschnitt
Übergangsbestimmungen

- § 99 Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente
- § 100 Arbeitsstätten und Baustellen
- § 101 Präventivdienste
- § 102 Arbeitsmittel ⁷
- § 103 (entfallen) ⁸
- § 104 (entfallen) ⁹

§ 105 (entfallen)¹⁰

3. Abschnitt Geltungsbeginn

§ 106 Inkrafttreten; Außerkrafttreten

¹ Eintrag gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

² Eintrag gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

³ Eintrag gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁴ Eintrag gem. Z 1 lit. d des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁵ Eintrag gem. Z 1 lit. e des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁶ Eintrag gem. Z 1 lit. f des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁷ Eintrag gem. Z 1 lit. g des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁸ Eintrag gem. Z 1 lit. h des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁹ Eintrag gem. Z 1 lit. i des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

¹⁰ Eintrag gem. Z 1 lit. j des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

BEDIENTSTETENSCHUTZGESETZ

1. Hauptstück Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten in Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände bei der dienstlichen Tätigkeit.

(2) Bei Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen, können von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichende Anordnungen insoweit getroffen werden, als dies das weitergehende öffentliche Interesse erfordert. Bei solchen Anordnungen ist dafür zu sorgen, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten bestmöglich gewährleistet werden.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungsmäßige oder betriebstechnische Einheit bilden. Betriebe (Abs. 2) sind keine Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Betriebe im Sinne des Abs. 1 sind alle Einrichtungen des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes, die

1. nach privatwirtschaftlichen oder kaufmännischen Grundsätzen geführt werden und
2. auf Gewinnerzielung oder auf Kostendeckung ausgerichtet sind oder bei denen im Versorgungsinteresse der Öffentlichkeit auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung verzichtet wird.

(3) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Personen, ausgenommen die in Art. 14 Abs. 2 und Abs. 5 lit. c sowie in Art. 14a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b B-VG genannten Personen.

(4) Jugendliche Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(5) Dienstgeber im Sinne dieses Gesetzes sind das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände.

(6) Arbeitsstätten im Sinne dieses Gesetzes sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen, die zur Nutzung für Arbeitsplätze (Abs. 9) vorgesehen sind (Amtsgebäude), sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen und zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Zutritt haben, sowie
2. alle Orte auf dem eine räumliche Einheit mit einem Amtsgebäude bildenden Gelände, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Zutritt haben (Arbeitsstätten im Freien).

(7) Baustellen im Sinne dieses Gesetzes sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche, vom Land, von Gemeinden oder Gemeindeverbänden eingerichtete und betriebene Einrichtungen, an denen von Bediensteten Bauarbeiten durchgeführt werden.

(8) Auswärtige Arbeitsstellen sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen von Bediensteten andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

(9) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind jene räumlichen Bereiche, in denen sich Bedienstete bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Tätigkeit aufhalten.

(10) Arbeitsräume im Sinne dieses Gesetzes sind jene räumlichen Bereiche, in denen zumindest ein Bediensteter seinen ständigen Arbeitsplatz hat.

(11) Sonstige Betriebsräume sind räumliche Bereiche, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

(12) Arbeitsmittel im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur dienstlichen Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere

1. Beförderungsmittel zur Beförderung von Personen oder Gütern,
2. Aufzüge,
3. Leitern,

4. Gerüste,
5. Dampfkessel,
6. Druckbehälter,
7. Feuerungsanlagen,
8. Behälter,
9. Silos,
10. Förderleitungen,
11. kraftbetriebene Türen und Tore sowie
12. Hub-, Kipp- und Rolltore.

(13) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der dienstlichen Tätigkeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gemäß dem ersten Satz gilt insbesondere das

1. Gewinnen,
2. Erzeugen,
3. Anfallen,
4. Entstehen,
5. Gebrauchen,
6. Verbrauchen,
7. Bearbeiten,
8. Verarbeiten,
9. Abfüllen,
10. Umfüllen,
11. Mischen,
12. Beseitigen,
13. Lagern,
14. Aufbewahren,
15. Bereithalten zur Verwendung sowie
16. das innerbetriebliche Befördern.

(14) Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Gesetzes sind sämtliche Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung dienstbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(15) Stand der Technik im Sinne dieses Gesetzes ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen¹ ist. Bei der Bestimmung des Stands der Technik sind insbesondere sachlich vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

¹ Wortfolge „erprobt und erwiesen“ ersatzweise eingefügt gem. Eintrag gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

§ 3

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

(1)¹ Der Dienstgeber hat für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Bediensteten in Bezug auf alle Aspekte zu sorgen, die ihre dienstliche Tätigkeit betreffen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Bediensteten gehen. Der Dienstgeber hat die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde seiner Bediensteten erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Der Dienstgeber hat sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zweckdienlich zu informieren.

(3) Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen Vorsorge dafür zu treffen, dass die Bediensteten bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

1. ihre dienstlichen Tätigkeiten unverzüglich einstellen;
2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
3. - außer in begründeten Ausnahmefällen - ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Der Dienstgeber hat durch Anweisungen und sonstige² geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die Bediensteten bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Besei-

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

tigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Bediensteten und die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel zu berücksichtigen.

(5)³ Für eine Arbeitsstätte oder auswärtige Arbeitsstelle, in/auf der der Dienststellenleiter nicht im notwendigen Umfang selbst anwesend ist, ist eine geeignete Person zu beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

(6) Der Dienstgeber hat für eine geeignete Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

¹ I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

² Wortfolge „Anweisungen und sonstige“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

³ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

§ 4

Koordination

(1) Werden in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes neben Bediensteten des Landes auch Bedienstete anderer Dienstgeber oder Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber (externe Dienst- und Arbeitnehmer) beschäftigt, so haben die betroffenen Dienst- und Arbeitgeber bei der Durchführung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben dabei insbesondere

1. ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
2. einander sowie ihre Bediensteten und Arbeitnehmer und die zuständigen Organe der Bediensteten und der Arbeitnehmer über die Gefahren zu informieren.

Diese Verpflichtung zur Zusammenarbeit besteht auch zwischen den jeweiligen Dienststellenleitern, falls im betreffenden Bereich Dienstnehmer mehrerer Dienststellen beschäftigt werden.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte externe Dienst-(Arbeit-)nehmer (Abs. 1) beschäftigt, so haben die für den betreffenden Bereich dieser Arbeitsstätte zuständigen Dienststellenleiter

1. für die Information der externen Dienst-(Arbeit-)nehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen;
2. den Dienst-(Arbeit-)nehmern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten zu gewähren;
- 3.¹ die für die externen Dienst-(Arbeit-)nehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienst-(Arbeit-)gebern festzulegen und
- 4.¹ für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der externen Dienst-(Arbeit-)nehmer.

(3) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so haben die betroffenen Dienststellenleiter durch entsprechende Koordination der Arbeiten dafür zu sorgen, dass Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit der auf der Baustelle beschäftigten Bediensteten vermieden werden. Dies gilt, wenn auf einer Baustelle Bedienstete einer oder mehrerer Dienststellen beschäftigt sind, sinngemäß auch in Bezug auf externe Dienst-(Arbeit-)nehmer und Dienst-(Arbeit-)geber.

(4) Sind für eine Baustelle der in Abs. 3 genannten Art Personen mit Koordinationsaufgaben auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes beauftragt, so haben die betroffenen Dienststellenleiter bei der Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung die fachlichen Anordnungen und Hinweise dieser Personen zu berücksichtigen. Soweit dies zur Vermeidung von Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten und der externen Dienst-(Arbeit-)nehmer erforderlich ist, ist bei der Koordination, der Information und der Durchführung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzbestimmungen auch auf jene auf einer Baustelle tätigen Personen Bedacht zu nehmen, die keine Bediensteten oder externen Dienst-(Arbeit-)nehmer sind.

(5) Durch Abs. 2 bis 4 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienststellenleiter für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften hinsichtlich der ihnen unterstellten Bediensteten bzw. hinsichtlich ihres Wirkungsbereiches nicht eingeschränkt.

¹ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

§ 5

Grundsätze der Gefahrenverhütung

Der Dienstgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Bediensteten sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Bediensteten folgende Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
- 4a.¹ Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation;
5. Berücksichtigung des Stands der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
- 7.² Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz sowie
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Bediensteten.

¹ Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

² I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

§ 6

Information der Bediensteten über Gefahren und deren Verhütung

(1) Der Dienstgeber hat für eine ausreichende Information der Bediensteten über die Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss die Bediensteten in die Lage versetzen durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information hat während der Dienstzeit zu erfolgen.

(2) Die Information muss vor Aufnahme des Dienstes erfolgen. Sie muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere wenn dies aufgrund sich ändernder dienstlicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Bedienstetenschutzvorschriften und bei neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit.

(3) Der Dienstgeber hat alle Bediensteten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.

(4) Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Der Dienstgeber hat sich zu vergewissern, dass die Bediensteten die Informationen verstanden haben.

(5) Den Bediensteten sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Bediensteten jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen oder aufzulegen.

(6) Die Information der einzelnen Bediensteten gemäß den Abs. 1, 2 und 5 kann entfallen, wenn die Personalvertretung entsprechend informiert wurde und diese Information zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Dabei sind Inhalt und Zweck der Information sowie die bestehenden Gefahren und die dienststellenspezifischen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

§ 7

Beteiligung der Personalvertretung und der Bediensteten

(1) Der Dienstgeber hat die Personalvertretung in allen Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit anzuhören. Der Dienstgeber ist insbesondere verpflichtet die Personalvertretung

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

1. bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen anzuhören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Gesundheit und die Sicherheit betreffen;
2. bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen zu beteiligen und
3. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet

1. den Organen der Personalvertretung Zugang zu den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über die Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. der Personalvertretung die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen;
3. der Personalvertretung die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bedienstetenschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen;
4. die Personalvertretung über Grenzwertüberschreitungen nach Maßgabe dieses Gesetzes sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
5. die Personalvertretung über Ausnahmen gemäß § 95 Abs. 2 zu informieren.

(3) Der Dienstgeber hat die Personalvertretung betreffend die beabsichtigten Bestellungen und Abberufungen von Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften und von Personen anzuhören, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung zuständig sind.

(4) Der Dienstgeber hat die Bediensteten in allen Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit anzuhören, sofern für die betroffene Dienststelle eine Personalvertretung nicht eingerichtet ist und nicht aufgrund § 10 ein Mitwirkungsrecht von Sicherheitsvertrauenspersonen besteht. Die Bediensteten haben dann insbesondere das Recht bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen gehört zu werden, die die Auswahl der Arbeitsmittel, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten haben.

(5) Die Bediensteten haben jedenfalls das Recht

1. in allen Fragen betreffend den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz Vorschläge zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit zu unterbreiten;
2. sich an die Bedienstetenschutzkommission (die Gemeindeaufsichtsbehörde) zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sicherzustellen, sowie
3. auf Verlangen alle Informationen über die im Hinblick auf die Organisation der Ersten Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung getroffenen Maßnahmen zu erhalten.

§ 8

Unterweisung der Bediensteten

(1) Der Dienstgeber hat nachweislich für eine ausreichende Unterweisung der Bediensteten über Gesundheitsschutz und Sicherheit zu sorgen. Die Unterweisung muss während der Dienstzeit erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Eine Unterweisung hat jedenfalls zu erfolgen

1. vor Aufnahme des Dienstes;
2. bei einer Versetzung oder einer Veränderung des Aufgabenbereiches;
3. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln;
4. bei Einführung neuer Arbeitsstoffe;
5. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
6. nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.

(3) Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Bediensteten ausgerichtet sein. Sie muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung hat auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maß-

nahmen zu umfassen.

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepasst sein. Der Dienstgeber hat sich zu vergewissern, dass die Bediensteten die Unterweisung verstanden haben.

(5) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Bediensteten schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls in der Dienststelle auszuhängen oder aufzulegen.

§ 9

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) Der Dienstgeber hat nach Maßgabe der folgenden Absätze Sicherheitsvertrauenspersonen in ausreichender Anzahl - unter Berücksichtigung der Anzahl der Bediensteten sowie der bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und Belastungen - zu bestellen.

(2) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Bedienstete bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Der Dienstgeber hat den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die dienstlichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind - aufgrund eines Vorschlags des zuständigen Personalvertretungsorgans - jeweils aus dem Kreis der Bediensteten jener Dienststelle zu bestellen, auf die sich ihre Tätigkeit erstrecken soll.

(4) Ist für eine Dienststelle mehr als eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen, so kann der Dienstgeber nach Anhörung des zuständigen Organs der Personalvertretung deren Wirkungsbereich unter Bedachtnahme auf die organisatorischen, räumlichen und dienstlichen Gegebenheiten aufteilen. Ebenso kann der Dienstgeber nach Anhörung des zuständigen Organs der Personalvertretung Teile von Dienststellen dem Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson einer anderen Dienststelle zuordnen, wenn dies aus besonderen organisatorischen, räumlichen oder dienstlichen Gründen zweckmäßig ist.

(5) Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgt auf die Dauer von fünf Jahren. Eine Sicherheitsvertrauensperson ist vor Ablauf der Funktionsperiode von ihrer Funktion zu entheben, wenn die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr gegeben sind, sie aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben kann oder sie die ihr obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt. Wird eine Sicherheitsvertrauensperson enthoben, legt sie ihre Funktion zurück oder scheidet sie aus dem Aktivstand aus, ist binnen acht Wochen für den Rest ihrer Funktionsperiode an ihrer Stelle eine neue Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen.

(6) Der Bedienstetenschutzkommission sind unverzüglich Namen, Wirkungsbereich, Dienstort, Funktionsbeginn und Funktionsende der Sicherheitsvertrauenspersonen in den Dienststellen des Landes schriftlich mitzuteilen.

(7) Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Dienstzeit zur Verfügung steht. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(8) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann diese Verantwortlichkeit nicht rechtswirksam übertragen werden. Die Bestimmungen über die Pflichten der Bediensteten (§ 14) gelten auch für die Sicherheitsvertrauenspersonen.

§ 10

Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit

1. die Bediensteten zu informieren, zu beraten und zu unterstützen;
2. die Personalvertretung zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihr zusammenzuarbeiten;
3. in Abstimmung mit der Personalvertretung die Interessen der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten;
4. den Dienstgeber bei der Durchführung des Bedienstetenschutzes zu beraten;
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und den Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren;

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten sowie
7. mit anderen Sicherheitsvertrauenspersonen, die für dieselbe Arbeitsstätte (dieselben Arbeitsstätten) oder Teile davon zuständig sind, den Arbeitsmedizinern und den Sicherheitsfachkräften zusammenzuarbeiten.

(2) (Verfassungsbestimmung) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei der Besorgung der ihnen aufgrund dieses Gesetzes zukommenden Aufgaben an keine Weisungen gebunden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit beim Dienstgeber die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(4)¹ Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören. Er hat überdies das Recht, sich über alle Gegenstände der Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen jederzeit zu unterrichten.

(5)¹ Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind zur etwaigen Hinzuziehung externer Präventivdienste (§ 71 Abs. 2) im Voraus zu hören und vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn Personalvertretungsorgane errichtet sind.

(6)² Der Dienstgeber ist verpflichtet,

1. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 3 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bedienstetenschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm,
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,
4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Verschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören und
6. die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Arbeitgeber von betriebsfremden Arbeitnehmern über die in Z 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen im Voraus anzuhören.

¹ Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

² Angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

§ 11

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Festlegung von Maßnahmen

(1) Der Dienstgeber hat die für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte;
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze;
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken;
- 6.¹ die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation sowie
- 7.² der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Bediensteten.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Bedienstete sowie die Eignung der Bediensteten im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 13 Abs. 1) zu berücksichtigen.³ Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische

Gefahren für Bedienstete ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

(3) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 und 2 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten einbezogen werden. Die Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

(4) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen; dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

(5) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 4 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen;
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind;
- 2a.⁴ nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung;
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten schließen lassen;
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren;
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der Bedienstetenschutzkommission.

(6) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.⁵

¹ Eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017) [nach Ersatz des Wortes „sowie“ in Z 5 durch einen Strichpunkt].

² Ziffernbezeichnung gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

³ Erster Satz i.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁴ Eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

⁵ Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017).

§ 12

Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente

Der Dienstgeber hat - soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, arbeitsplatzbezogen - die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in einer der Anzahl der Bediensteten und den Gefahren entsprechenden Weise schriftlich festzuhalten (Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente).

§ 13

Einsatz der Bediensteten

(1) Der Dienstgeber hat bei der Übertragung von Aufgaben an Bedienstete deren Eignung in Bezug auf den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit zu berücksichtigen. Dabei ist besonders auf Konstitution, körperliche und geistige Eignung, Alter und Qualifikation Bedacht zu nehmen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass nur jene Bediensteten Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3)¹ Bedienstete, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Bedienstete gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewusstseinsstörungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

(4)² Weibliche Bedienstete dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

(5)² Bei Beschäftigung von behinderten Bediensteten ist auf deren gesundheitlichen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

¹ I.d.F. gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Angefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ

§ 14

Pflichten der Bediensteten

(1) Die Bediensteten haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit nach diesem Gesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen gemäß ihrer Information und Unterweisung sowie den Anweisungen des Dienstgebers anzuwenden. Sie haben sich so zu verhalten, dass sie - soweit als möglich - weder sich selbst noch andere Bedienstete gefährden.

(2)¹ Die Bediensteten sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen der Vorgesetzten die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern.

(3) Die Bediensteten dürfen Schutzeinrichtungen² nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Schutzeinrichtungen² ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Die Bediensteten dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtmittel in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

(5) Die Bediensteten haben jeden Dienstunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Schaden unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind die Bediensteten verpflichtet nach Maßgabe der Festlegungen in den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Bediensteten zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

(7) Die Bediensteten haben - nach Maßgabe der ihnen nach diesem Gesetz eingeräumten Befugnisse - gemeinsam mit dem Dienstgeber, den Präventivdiensten (7. Hauptstück), den Überprüfungsorganen (8. Hauptstück) und der Personalvertretung darauf hinzuwirken, dass die zum Schutz der Bediensteten vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und dass der Dienstgeber gewährleistet, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für Gesundheit und Sicherheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Bediensteten in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit berühren nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften.

¹ I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Wort „Schutzeinrichtungen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 15

Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle

(1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Dienstunfälle;
2. über alle Dienstunfälle, die eine Verletzung eines Bediensteten mit einem Dienstausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Dienstunfall geführt hätten, und die gemäß § 14 Abs. 5 vom Bediensteten gemeldet wurden.

(2) Die nach Abs. 1 geführten Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre lang aufzubewahren und berechtigten Personen (§ 10 Abs. 5 Z 2, § 72 Abs. 1, § 77 Abs. 1) auf Verlangen zugänglich zu machen.

(3) Der Bedienstetenschutzkommission sind tödliche oder sonstige schwere Dienstunfälle zu melden. Auf ihr Verlangen ist über bestimmte Dienstunfälle gesondert Bericht zu erstatten.

§ 16

Instandhaltung, Reinigung und Prüfung

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass

1. die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen;

2. die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie
3. die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung und zur Leistung der Ersten Hilfe sowie zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden.

(2) Der Dienstgeber hat - unbeschadet der in diesem Gesetz vorgesehenen besonderen Prüfpflichten - dafür zu sorgen, dass

1. die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie
2. die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Leistung der ersten Hilfe sowie zur Rettung aus Gefahr

in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden.

§ 17

Verordnungen

Die Landesregierung hat in Durchführung dieses Hauptstücks durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

1. die Erstellung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente unter Beachtung auf die Art der Tätigkeiten und die Größe der betroffenen Organisationseinheit;
2. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Bediensteten bei Nacht-, Schicht- und Wechseldienst;
3. Tätigkeiten, mit denen weibliche oder jugendliche Bedienstete nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen betraut werden dürfen, sowie
4. die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen und ihre notwendige fachliche Befähigung.

2. Hauptstück

Arbeitsstätten und Baustellen

§ 18

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

(1) Der Dienstgeber hat Arbeitsstätten (§ 2 Abs. 6) entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen einzurichten und zu betreiben.

(2) Befinden sich an einer Arbeitsstätte Gefahrenbereiche, in denen Absturzgefahr für die Bediensteten oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, so müssen diese Bereiche möglichst mit Vorrichtungen ausgestattet sein, die unbefugte Bedienstete am Betreten dieser Bereiche hindern. Dies gilt auch für sonstige Bereiche, in denen besondere Gefahren bestehen, insbesondere durch

1. elektrische Spannung;
2. radioaktive Stoffe;
3. ionisierende oder nichtionisierende Strahlung sowie
4. Lärm oder sonstige physikalische Einwirkungen.

Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(3) Elektrische Anlagen müssen so geplant und eingerichtet sein, dass von ihnen keine Brand- oder Explosionsgefahr ausgeht und dass Bedienstete bei direktem oder indirektem Kontakt angemessen vor Unfallgefahren geschützt sind.

(4) Lagerungen sind so vorzunehmen, dass Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten möglichst vermieden werden, wobei insbesondere die Beschaffenheit und die allfällige Gefährlichkeit der gelagerten Gegenstände zu berücksichtigen sind.

(5) Arbeitsstätten, in denen Bedienstete bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt wären, müssen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein.

(6) Abs. 1 bis 5 gelten auch für Baustellen (§ 2 Abs. 7).

§ 19

Arbeitsstätten in Gebäuden

(1) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festig-

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ

keit aufweisen.

(2) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit der Bediensteten angemessene künstliche Beleuchtung ausgestattet sein.

(3) Ausgänge und Verkehrswege müssen so beschaffen sein, dass sie - je nach ihrem Bestimmungszweck - leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Ausgänge, der Verkehrswege, der Türen und der Tore müssen der Art, der Nutzung und der Lage der Räume entsprechen. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore müssen so angelegt sein, dass in der Nähe beschäftigte Bedienstete nicht gefährdet werden können. Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten, falls ein Gebäude nur zum Teil für Arbeitsstätten genutzt wird, bloß für jene Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von Bediensteten benutzt werden.

(4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Bediensteten rasch und sicher verlassen werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Fluchtwege und der Notausgänge müssen der höchstmöglichen Anzahl der darauf angewiesenen Personen sowie der Nutzung, der Einrichtung und den Abmessungen der Arbeitsstätte angemessen sein. Die Verkehrswege zu Fluchtwegen und Notausgängen sowie die Fluchtwege und Notausgänge selbst müssen freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können. Fluchtwege und Notausgänge müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Arbeitsstätten in Gebäuden sind, falls sie regelmäßig von behinderten Bediensteten benutzt werden, behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für

1. Ausgänge,
2. Verkehrswege,
3. Türen und Tore sowie
4. sanitäre Vorkehrungen,

die von behinderten Bediensteten benutzt werden.

§ 20

Arbeitsräume

(1) Arbeitsräume (§ 2 Abs. 10) müssen für den Aufenthalt der jeweiligen Bediensteten geeignet sein und unter Berücksichtigung der maßgeblichen Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten entsprechen.

(2) In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der maßgeblichen Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Bediensteten ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein. Es müssen ferner raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(3) Bei der Konstruktion und Einrichtung der Arbeitsräume ist dafür zu sorgen, dass

1. Lärm,
2. elektrostatische Aufladung,
3. üble Gerüche,
4. Erschütterungen,
5. schädliche Strahlungen sowie
6. Nässe und Feuchtigkeit

möglichst vermieden werden.

(4) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodass die Bediensteten ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit, ihrer Sicherheit und ihres Wohlbefindens den ihnen obliegenden Dienst verrichten können.

(5) Soweit die Zweckbestimmung der Räume und die Art der Arbeitsvorgänge dies zulassen, müssen Arbeitsräume ausreichend natürlich belichtet sein und eine Sichtverbindung mit dem Freien aufweisen. Bei der Anordnung der Arbeitsplätze ist auf die Lage der Belichtungsflächen und der Sichtverbindung Bedacht zu nehmen.

(6) Arbeitsräume müssen während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge künstlich beleuchtet werden können.

(7) Die Fußböden der Arbeitsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Sie müssen befestigt, trittsicher und rutschfest sein. Sie müssen im Bereich der ortsbundenen Arbeitsplätze eine ausreichende Wärmeisolierung aufweisen, sofern dies nicht aus arbeits-technischen Gründen ausgeschlossen ist.

§ 21

Sonstige Betriebsräume

(1) Sonstige Betriebsräume (§ 2 Abs. 11) müssen für den Aufenthalt der jeweiligen Bediensteten geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten entsprechen.

(2) Soweit dies die Nutzung und die Zweckbestimmung der Räume zulassen, muss in sonstigen Betriebsräumen unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Bediensteten ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein. Es müssen ferner raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(3) Sonstige Betriebsräume müssen während der Zeit, in der Arbeiten durchgeführt werden, unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet werden können.

(4) Die Fußböden der sonstigen Betriebsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährliche Neigungen aufweisen. Soweit dies die Nutzung und die Zweckbestimmung der Räume zulassen, müssen die Fußböden befestigt, trittsicher und rutschfest sein.

§ 22

Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen

(1) Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen (§ 2 Abs. 6 und 7) müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

(2) In Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bediensteten bei Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können und ihnen unverzüglich Hilfe geleistet werden kann.

(3) Verkehrswege und sonstige Orte und Einrichtungen im Freien, die von Bediensteten im Rahmen ihrer Tätigkeit benutzt oder betreten werden müssen, sind so zu gestalten und zu erhalten, dass sie - je nach ihrem Bestimmungszweck - sicher begangen oder befahren werden können und dass in der Nähe beschäftigte Bedienstete nicht gefährdet werden.

(4) Für Gebäude auf Baustellen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind, ist § 19 anzuwenden.

(5) Für Räume auf Baustellen, in denen ständige Arbeitsplätze eingerichtet sind, wie Büros und Werkstätten, ist § 20 anzuwenden.

(6) Für Räume auf Baustellen, in denen zwar keine ständigen Arbeitsplätze eingerichtet sind, in denen aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden, ist § 21 anzuwenden.

§ 23

Brand- und Explosionsschutz

(1) Der Dienstgeber hat für Arbeitsstätten (§ 2 Abs. 6) geeignete Vorkehrungen zu treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten zu vermeiden.

(2) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und zur Evakuierung der Bediensteten erforderlich sind.

(3) Es müssen in der Arbeitsstätte geeignete Feuerlöscheinrichtungen in ausreichender Anzahl und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen vorhanden sein. Die Feuerlöscheinrichtungen müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(4) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung der Größe der Dienststelle und der darin bestehenden spezifischen Gefahren entsprechend ausgebildete Personen in ausreichender Anzahl zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Bediensteten zuständig sind.¹ Eine ausreichende Anzahl von Bediensteten muss mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein.

(5) Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Bediensteten erforderlich ist, hat der Dienstgeber eine besonders ausgebildete und zweckentsprechend ausgerüstete Brandschutzgruppe einzurichten.

(6) Der Dienstgeber hat geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Explosionen zu verhindern und die Folgen einer Explosion zu begrenzen.

(7) Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(8) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 7 sind

1. die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren;

BEDIENTSTETENSCHUTZGESETZ

2. die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel;
3. die Lage, die Abmessungen und die Nutzung der Arbeitsstätte sowie
4. die höchstmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

(9) Für Baustellen gelten Abs. 1 bis 4, 6 und 8 mit der Maßgabe, dass auch die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle sowie allfällige Unterkünfte und Behelfsbauten besonders zu berücksichtigen sind.

¹ Erster Satz i.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 24

Erste Hilfe

(1) Der Dienstgeber hat für Arbeitsstätten geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit Bediensteten bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann.

(2) Es müssen in der Arbeitsstätte geeignete und ausreichende Mittel sowie Einrichtungen für die Erste Hilfe samt Anleitungen vorhanden sein. Die Aufbewahrungsstellen der für die Erste Hilfe notwendigen Mittel müssen gut erreichbar, gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(3) Der Dienstgeber hat für jede Arbeitsstätte eine angemessene Anzahl von Bediensteten zu bestellen, die über eine ausreichende Ausbildung in Erster Hilfe verfügen und - unbeschadet der jedem Bediensteten zukommenden Hilfeleistungspflicht in Notfällen - vorrangig zur Leistung von Erster Hilfe herangezogen werden sollen.¹ Es ist dafür zu sorgen, dass während der Dienststunden entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte regelmäßig anwesenden Bediensteten gemäß dem ersten Satz bestellte Bedienstete in ausreichender Anzahl anwesend sind.

(4) Für die Erste Hilfe müssen Sanitätsräume vorgesehen sein, wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als 250 Bedienstete beschäftigt werden oder wenn dies wegen der besonderen Verhältnisse im Hinblick auf die dienstlichen Aufgaben für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist. Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 4 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, die Abmessungen und die Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Bediensteten zu berücksichtigen.

(6) Für Baustellen gelten Abs. 1 bis 3 und 5 mit der Maßgabe, dass die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle besonders zu berücksichtigen sind. Sanitätsräume oder vergleichbare Einrichtungen sind vorzusehen, wenn dies aufgrund der Lage einer Baustelle und der Anzahl der auf ihr beschäftigten Bediensteten notwendig ist. Für diese Sanitätseinrichtungen gilt Abs. 4 zweiter und dritter Satz.

¹ Erster Satz i.d.F. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017) [Entfall des Halbsatzes „... in der regelmäßig mindestens fünf Bedienstete beschäftigt werden.“]

§ 25

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

(1) Den Bediensteten sind geeignete Waschgelegenheiten in ausreichender Anzahl mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Waschräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn die Art der Dienstverrichtung, hygienische oder gesundheitliche Gründe eine Körperreinigung am Dienstort erfordern.

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn für eine Arbeitsstätte jedem Geschlecht mindestens fünf Bedienstete angehören. Sind gemeinsame Waschräume für männliche und weibliche Bedienstete eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(3) Den Bediensteten sind in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleideräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten zur Verfügung zu stellen. In Vorräumen von Toiletten muss eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet. Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf männliche und mindestens fünf weibliche Bedienstete beschäftigt, so

hat bei den Toiletten eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen.

(4) Jedem Bediensteten ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privatkleidung und Dienstbekleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wenn die Einrichtung von Umkleieräumen erforderlich ist oder wenn der Bedienstete dies verlangt. Sind keine versperrbaren Kleiderkästen oder sonstige geeignete versperrbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, muss für jeden Bediensteten jedenfalls eine Kleiderablage vorhanden sein. Erforderlichenfalls ist dafür vorzusorgen, dass die Privatkleidung von der Dienstkleidung getrennt verwahrt werden kann.

(5) Den Bediensteten sind geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen, wenn die Art der Dienstverrichtung das Tragen besonderer Arbeits- oder Schutzkleidung erfordert und es den Bediensteten aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen nicht zuzumuten ist, sich in einem anderen Raum umzukleiden.

(6) Sind nach Abs. 5 Umkleieräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Bedienstete angehören. Sind gemeinsame Umkleieräume eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(7) Waschräume müssen in der Nähe der Arbeitsplätze liegen, soweit nicht gesonderte Waschgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Waschräume und Umkleieräume müssen untereinander leicht erreichbar sein.

(8) Waschräume, Toiletten und Umkleieräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet sowie belichtet und beleuchtbar sein.

(9) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleieräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, dass der Dienstgeber zusammen mit Arbeitgebern anderer Arbeitnehmer gemeinsam für die Bediensteten und die anderen Arbeitnehmer Waschräume, Toiletten und Umkleieräume zur Verfügung stellt. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Umkleieräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 8 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Bediensteten und sonstigen Arbeitnehmer entsprechen.

(10) Den Bediensteten ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

§ 26

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

(1) Den Bediensteten sind für den Aufenthalt während allfälliger Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe dies erfordern, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmeinwirkung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie bei längerdauernden Arbeiten im Freien, oder
2. in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Bedienstete beschäftigt sind.

Die Bereitstellung von Aufenthaltsräumen kann entfallen, wenn die Bediensteten in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während allfälliger Pausen gegeben sind.

(2) Den Bediensteten sind in den Aufenthaltsräumen (wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen) Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

(3) Für jene Bediensteten, in deren Dienstzeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Dienstbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. sich diese Bediensteten während der Zeiten der Dienstbereitschaft nicht in Aufenthaltsräumen oder anderen geeigneten Räumen aufhalten dürfen und
2. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

und erforderlichenfalls beleuchtbar sowie gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

(6) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch in der Weise entsprochen werden, dass der Dienstgeber zusammen mit Arbeitgebern anderer Arbeitnehmer gemeinsam für die Bediensteten und die anderen Arbeitnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellt. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 2, 4 und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Bediensteten und Arbeitnehmer entsprechen.

(7) Räume, die den Bediensteten vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet sowie belichtet und erforderlichenfalls beleuchtbar sein. Den Bediensteten müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen.

(8) Abs. 7 gilt nicht für Dienst- und Naturalwohnungen.

§ 27

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen

(1) Den Bediensteten müssen auf Baustellen im erforderlichen Umfang entsprechende Waschgelegenheiten oder Waschräume, Toiletten, Aufenthaltsräume, Kleiderkästen oder sonstige geeignete Einrichtungen, Umkleidemöglichkeiten und Unterkünfte zur Verfügung stehen, soweit dies unter Berücksichtigung der Lage der Baustelle, der örtlichen Gegebenheiten, der Art und Dauer der Tätigkeiten und der Anzahl der Bediensteten erforderlich ist.

(2) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten, Aufenthaltsräumen und Unterkünften kann auch in der Weise entsprochen werden, dass der Dienstgeber zusammen mit Arbeitgebern anderer Arbeitnehmer gemeinsam für die Bediensteten und die anderen Arbeitnehmer solche Einrichtungen zur Verfügung stellt. In diesem Fall müssen diese Einrichtungen hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung der Gesamtzahl aller Bediensteten und anderen Arbeitnehmer entsprechen.

(3) Den Bediensteten ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

§ 28

Nichtraucherschutz

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art der Dienststelle (des Dienststellenteils) und der dienstlichen Tätigkeit möglich ist.

(2) Wenn aus dienstlichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten, sofern die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Be- und Entlüftung des Raums vor der Einwirkung von Tabakrauch ausreichend geschützt werden können.

(3) Durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in den Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitätsräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

§ 29

Sonstige Einrichtungen

(1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 9/1998, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 2 Abs. 6 vergleichbar sind, sind den §§ 18 bis 22 entsprechend einzurichten und zu betreiben, soweit dies nach Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Bediensteten erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen für den Brand- und Explosionsschutz, für die Erste Hilfe sowie für das rasche und sichere Verlassen dieser Einrichtungen im Notfall zu treffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Dabei sind die Art, die Größe und die Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und die Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe oder der transportierten Güter und Stoffe, die Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

(2) Abs.1 gilt auch für Einrichtungen in Verkehrsmitteln zum Transport auf dem Luftweg, dem Wasserweg sowie im Straßenbahn- oder Eisenbahnverkehr.

(3) In Einrichtungen gemäß Abs. 1 und 2, falls dies nicht möglich ist, in deren Nähe oder an sonstigen geeigneten Plätzen, sind den Bediensteten geeignete Waschgelegenheiten oder Waschräume, Toiletten, Kleiderkästen und Umkleieräume sowie für den Aufenthalt während der Arbeitspausen, der Bereitschaftszeiten und gegebenenfalls auch der Ruhezeiten Sozialeinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Auf diese Einrichtungen sind die §§ 25 und 26 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anzahl der Bediensteten, Art und Dauer der Arbeitsvorgänge, die Arbeitsbedingungen sowie Art und Zweckbestimmung der Einrichtung zu berücksichtigen sind. Den Bediensteten ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

(4) In Einrichtungen gemäß Abs. 1 und 2 ist für den Schutz der Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu sorgen.

(5) Für Einrichtungen nach Abs. 1 und 2 gelten die Bestimmungen des § 19 Abs. 5 sinngemäß, soweit Art und Zweckbestimmung der Einrichtung dem nicht entgegensteht.

§ 30

Verordnungen

Die Landesregierung hat zur Gewährleistung des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten durch Verordnung nähere Regelungen über die Ausgestaltung von

1. Amtsgebäuden,
2. Arbeitsräumen und Arbeitsstätten auf Baustellen sowie
3. Baustellenarbeitsplätzen innerhalb von Räumen

zu treffen.

3. Hauptstück Arbeitsmittel

§ 31

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

(1) Unter Benutzung von Arbeitsmitteln (§ 2 Abs. 12) sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten, wie insbesondere

1. In- und Außerbetriebnahme,
2. Gebrauch,
3. Transport,
4. Instandsetzung,
5. Umbau,
6. Instandhaltung,
7. Wartung und
8. Reinigung

zu verstehen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Hauptstücks und den dazu erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.

(3) Der Dienstgeber darf nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

1. für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit geeignet sind und
2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen entsprechen.

(4) Erwirbt der Dienstgeber Arbeitsmittel, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, kann der Dienstgeber, soweit er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen entsprechen.

(5) Der Dienstgeber hat bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten so gering wie möglich gefährden.

(6) Sofern es nicht möglich ist, die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren weitestgehend zu verringern sowie erforderlichenfalls Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen. Insbesondere hat der Dienstgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass Bedienstete die Zeit und die Möglichkeit haben, sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

§ 32

Aufstellung von Arbeitsmitteln

(1) Als Aufstellung im Sinne der folgenden Absätze gilt das

1. Montieren,
2. Installieren,
3. Aufbauen und
4. Anordnen

von Arbeitsmitteln.

(2) Der Dienstgeber hat bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten sowie die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

1. ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen oder mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist;
2. alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können;
3. den Bediensteten ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung steht und
4. Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten ist.

(3) Im Freien aufgestellte Arbeitsmittel sind erforderlichenfalls durch Vorrichtungen oder andere entsprechende Maßnahmen gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen.

(4) Werden Arbeitsmittel unter oder in der Nähe von elektrischen Freileitungen aufgestellt oder benutzt, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um jegliches gefahrbringende Annähern von Bediensteten und von Arbeitsmitteln an diese Leitungen sowie Stromschlag durch diese Leitungen zu verhindern.

(5) Arbeitsmittel und ihre Teile müssen durch Befestigung oder durch andere Maßnahmen stabilisiert werden, sofern dies für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Bediensteten erforderlich ist.

(6) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Bediensteten von den Arbeitsmitteln nicht erfasst werden.

(7) Die Arbeits- und Wartungsbereiche der Arbeitsmittel müssen entsprechend der Benutzung ausreichend belichtet und erforderlichenfalls beleuchtbar sein.

§ 33

Benutzung von Arbeitsmitteln

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen¹ benutzt werden.
4. Die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen¹ sind bestimmungsgemäß zu verwenden.
5. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen¹ nicht funk-

tionsfähig sind.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Gefahrenanalyse² durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen wurden.

(3) Der Dienstgeber hat durch entsprechende Informationen, Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass

1. die Bediensteten vor Benutzung der Arbeitsmittel prüfen, ob diese offenkundige Mängel aufweisen;
2. die Bediensteten sich bei Inbetriebnahme der Arbeitsmittel vergewissern, dass sie sich selbst und andere Bedienstete nicht in Gefahr bringen und
3. Bedienstete, die einander bei der Benutzung eines Arbeitsmittels ablösen, einander festgestellte Unregelmäßigkeiten bei der Ablösung verständlich bekanntgeben.

(4) Eine kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln, die nicht von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn

1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist;
2. eine Gefahrenanalyse² durchgeführt wurde und
3. die Benutzung auf den in der Risikoanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen aufgrund der Gefahrenanalyse² getroffen wurden.

(5) Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen¹ versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bauelemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

¹ Begriff „Schutz- und Sicherheitseinrichtungen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Begriff „Gefahrenanalyse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 34

Gefährliche Arbeitsmittel

(1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Bediensteten verbunden ist oder deren Benutzung aufgrund ihres Konzepts besondere Gefahren mit sich bringt.

(2) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte Bedienstete erfolgt und
2. Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten, speziell unterwiesenen Personen durchgeführt werden.

§ 35

Prüfung von Arbeitsmitteln

(1) Wenn es aufgrund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre richtige Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Kräne, Aufzüge, Hebebühnen sowie Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters bei Arbeitsmitteln durchzuführen, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, dass dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Bediensteten führen können.

(3) Arbeitsmittel, bei denen wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, sind außerdem nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen.

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

(4) Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen dürfen nur durch geeignete fachkundige Personen durchgeführt werden.

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Gefahrenanalyse¹ und nach Maßgabe der vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Plan für die Prüfung des Arbeitsmittels zu erstellen. Der Prüfplan hat zu enthalten:

1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung;
2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen;
3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen und
4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind vom Dienstgeber bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

(7) Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn die für sie erforderlichen Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel erst nach der Mängelbehebung benutzt werden.

(8) Werden bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel abweichend von Abs. 7 auch vor Mängelbehebung wieder benutzt werden, wenn

1. die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, im Prüfbefund schriftlich festhält, dass das Arbeitsmittel bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf, und
2. die betroffenen Bediensteten über die Mängel des Arbeitsmittels informiert wurden.

¹ Begriff „Gefahrenanalyse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 36

Wartung von Arbeitsmitteln

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

(2) Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

§ 37

Verordnungen

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen über

1. Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen für Arbeitsmittel sowie
2. die Prüfung von Arbeitsmitteln zu treffen sowie
3. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel zu erstellen.

(2) Die Landesregierung kann unter Berücksichtigung der Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten, unter Bedachtnahme auf Rechtsvorschriften über das Inverkehrbringen sowie auf internationale Übereinkommen durch Verordnung Arbeitsmittel bezeichnen, für die ein Wartungsbuch zu führen ist.

4. Hauptstück Arbeitsstoffe

§ 38¹

Gefährliche Arbeitsstoffe

(1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 39 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennba-

res Gesundheitsrisiko für die Bediensteten handelt. Soweit im Folgenden Gefahrenklassen oder -kategorien genannt sind, sind diese im Sinne der Kriterien nach Anhang I Teil 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung), ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008 S. 1, zu verstehen, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist.

(2) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

1. explosiven Stoffen/Gemischen und Erzeugnissen mit Explosivstoff (Gefahrenklasse 2.1),
2. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8), Typ A und B,
3. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ A und B.

(3) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die explosionsgefährliche Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 109/2015, aufweisen.

(4) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind

1. oxidierende (entzündende) Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

- a) oxidierenden Gasen (Gefahrenklasse 2.4),
- b) oxidierenden Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.13),
- c) oxidierenden Feststoffen (Gefahrenklasse 2.14);

2. extrem entzündbare, leicht entzündbare und entzündbare Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

- a) entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),
- b) entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3),
- c) entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6),
- d) entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),
- e) selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8) außer Typ A und B,
- f) pyrophoren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.9),
- g) pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.10),
- h) selbsterhitzungsfähigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),
- i) Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12),
- j) organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15) außer Typ A und B.

(5) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 109/2015, aufweisen.

(6) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

1. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1),
2. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2),
3. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3),
4. Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut (Gefahrenklasse 3.4),
5. Keimzellenmutagenität (Gefahrenklasse 3.5),
6. Karzinogenität (Gefahrenklasse 3.6),
7. Reproduktionstoxizität (Gefahrenklasse 3.7),
8. spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8),
9. spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9),
10. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10).

(7) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche (mindergiftige), ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder sensibilisierende Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 109/2015, aufweisen.

(8) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die eine der folgenden Eigenschaften aufweisen:

1. „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
2. „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlung aussenden;

BEDIENTSTETENSCHUTZGESETZ

3. „biologisch inert“, wenn sie als Stube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeintrachtung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

(9) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen können. Entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

1. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.
2. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Bedienstete darstellen können. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Bediensteten darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Bedienstete darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

(10) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten weiters Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

1. Gase unter Druck (Gefahrenklasse 2.5) oder
2. auf Metalle korrosiv wirkende Stoffe oder Gemische (Gefahrenklasse 2.16).

(11) Bestimmungen über gefährliche Arbeitsstoffe in zu diesem Gesetz erlassenen Verordnungen gelten mit folgenden Maßgaben:

1. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit brandfördernden Eigenschaften gelten auch für oxidierende Arbeitsstoffe im Sinne des Abs. 4 Z 1;
2. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können
 - a) entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 3,
 - b) entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3) Kategorie 1 sowie - wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (zB Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt - Kategorie 2,
 - c) organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ E und F;
3. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit leicht entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können
 - a) entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 2,
 - b) entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3) Kategorie 1 sowie - wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (zB Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt - Kategorie 2,
 - c) entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),
 - d) selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8), Typ C, D, E und F,
 - e) pyrophoren Flüssigkeiten oder pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.9 und 2.10),
 - f) selbsterhitzungsfahigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),
 - g) Stoffen oder Gemischen, die in Beruhung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12) Kategorie 2 und 3,
 - h) organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ C und D;
4. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit hochentzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können
 - a) entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),
 - b) entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3) Kategorie 1 sowie - wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (zB Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt - Kategorie 2,
 - c) entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 1,

- d) Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12) Kategorie 1;
5. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit giftigen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können
- akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 1 bis 3,
 - spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition (Gefahrenklasse 3.8 oder 3.9) jeweils Kategorie 1,
 - Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10);
6. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit gesundheitsschädlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können
- akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 4,
 - spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8) Kategorien 2 und 3,
 - spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9) Kategorie 2;
7. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit ätzenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können
- Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorien 1A, 1B und 1C,
 - schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 1;
8. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit reizenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können
- Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorie 2,
 - schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 2,
 - spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger Exposition (Gefahrenklasse 3.8) Kategorie 3;
9. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit sensibilisierenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.4 (Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut) zugeordnet werden können;
10. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit erbgutverändernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.5 (Keimzellmutagenität) zugeordnet werden können;
11. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit krebserzeugenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.6 (Karzinogenität) zugeordnet werden können;
12. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit fortpflanzungsgefährdenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.7 (Reproduktionstoxizität) zugeordnet werden können.

¹ I.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 39

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

(1) Der Dienstgeber hat sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe zu vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2)¹ Der Dienstgeber muss die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen aufgrund ihrer Eigenschaften oder aufgrund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten. Er muss dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel muss er Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(3)¹ Werden Arbeitsstoffe vom Dienstgeber erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 2 Folgendes:

- Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach
 - der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung), ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008 S. 1,
 - dem Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 109/2015,
 - dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 163/2015,
 - dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 163/2015, oder

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

e) dem Biozidproduktegesetz - BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 109/2015, gekennzeichnet oder deklariert ist, kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.

(4) (entf. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017))

(5) Der Dienstgeber hat in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 38 Abs. 4 auf die Bediensteten zu ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohörende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die dienstbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Der Dienstgeber hat in regelmäßigen Zeitabständen zu ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Bediensteten gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohörende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

¹ I.d.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 40

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

(1) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität)¹, erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)², fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)³ und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,
2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(3) Abs. 1 und 2 gelten auch für die in diesen Absätzen nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der mit den erforderlichen Maßnahmen verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet der Dienstgeber von Amts wegen oder auf Antrag des Dienststellenleiters oder auf Antrag der Bedienstetenschutzkommission, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 oder 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität)¹, erbgutverändernden (Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)² oder fortpflanzungsgefährdenden (Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)³ Arbeitsstoffen ist vom zuständigen Dienststellenleiter

1. hinsichtlich der Dienststellen des Landes der Bedienstetenschutzkommission und
2. hinsichtlich der Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände dem Gemeinderat im Wege des Bürgermeisters (der Verbandsversammlung, dem Gemeindeverbandsausschuss im Wege des Obmannes des Gemeindeverbandes) schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 ist vom zuständigen Dienststellenleiter

1. hinsichtlich der Dienststellen des Landes der Bedienstetenschutzkommission und
2. hinsichtlich der Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände dem Gemeinderat im Wege des Bürgermeisters (der Verbandsversammlung, dem Gemeindeverbandsausschuss im Wege des Obmannes des Gemeindeverbandes)

mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Nach Ablauf dieser Frist

kann der Dienstgeber davon ausgehen, dass die Verwendung zulässig ist, solange er über keine anderen Erkenntnisse verfügt. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Gesundheit oder die Sicherheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und aufgrund derer die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

(7) Auf Verlangen der Bedienstetenschutzkommission (der Gemeindeaufsichtsbehörde) hat der Dienstgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein in Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist.

¹ Klammersausdruck (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität) eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Klammersausdruck „(Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ Klammersausdruck „(Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 41

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

(1) Krebs erzeugende (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität)¹, erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)² und fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)³ Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art des Dienstes und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

(2) Werden gefährliche Arbeitsstoffe verwendet, so hat der Dienstgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art des Dienstes unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Bediensteten, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Bedienstete sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Bediensteten nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Bediensteten zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Bediensteten erreicht werden, ist dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten, wie zB Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Bediensteten oder einer Überschreitung eines Grenzwerts im Sinne des § 43 Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, muss der Dienstgeber

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen;
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Bediensteten auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen;
3. dafür sorgen, dass die Bediensteten während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
4. dafür sorgen, dass mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Bediensteten beschäftigt wird.

(4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe sind die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen zu treffen. Erforderlichenfalls sind den Bediensteten wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

¹ Klammersausdruck (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität) eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ

² Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 42

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von Arbeitsstoffen

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt werden, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Gesundheit oder Sicherheit der Bediensteten herbeigeführt werden kann.

(2)⁴ Der Dienstgeber muss dafür sorgen, dass Behälter (einschließlich sichtbar verlegter Rohrleitungen), die gefährliche Arbeitsstoffe enthalten, entsprechend den Eigenschaften dieser Arbeitsstoffe mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Bediensteten über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden.

(3)⁴ Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen muss der Dienstgeber dafür sorgen, dass alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Bediensteten vermieden werden. Räume oder Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung erheblicher Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe verwendet werden, müssen bei den Zugängen gut sichtbar gekennzeichnet sein, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.

(4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass unbefugte Bedienstete zu Bereichen, in denen krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität)¹, erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)² oder fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)³ Arbeitsstoffe oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 verwendet werden, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind möglichst mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Bedienstete am Betreten dieser Bereiche hindern, und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

¹ Klammerausdruck (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität) eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

⁴ I.d.F. gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 43

Grenzwerte

(1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im Allgemeinen die Gesundheit von Bediensteten nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

(2) Der TRK-Wert (Technische Richt-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhaltspunkt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte erstellt werden können.

(3) Wird ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, verwendet, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert nicht überschritten wird. Der Dienstgeber hat anzustreben, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(4) Wird ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, verwendet, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(5) Werden gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, verwendet, hat der Dienstgeber Maßnahmen festzulegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen aufgrund von Zwischenfällen hat der Dienstgeber weiters dafür zu sorgen, dass, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist,

1. nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Bediensteten beschäftigt werden;
2. die Dauer der Exposition für die betroffenen Bediensteten auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt wird und
3. diese Bediensteten während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.

(7) Wird ein gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff verwendet, für den kein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

§ 44

Messungen

(1) Wird ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, verwendet oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht auszuschließen, so hat der Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(2) Wird ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff verwendet und kann aufgrund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, dass eine für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, so hat der Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(3) Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und den übrigen maßgeblichen Bedingungen am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Bediensteten repräsentativen Messergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwerts wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten gefährlichen Konzentration und den übrigen maßgeblichen Bedingungen im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

(6) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1, dass der Grenzwert eines Arbeitsstoffes nicht überschritten wird, so ist die Messung in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen. Je näher die gemessene Konzentration am Grenzwert liegt, umso kürzer haben diese Zeitabstände zu sein. Ergeben wiederholte Messungen die langfristige Einhaltung des Grenzwerts, so können die Messungen in längeren Zeitabständen vorgenommen werden, sofern keine Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, die zu einer höheren Exposition der Bediensteten führen könnte.

(7) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwerts, so sind unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(8) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, dass eine für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, so hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

§ 45

Verzeichnis der Bediensteten

(1) Werden krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität)¹, erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)² oder fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)³ Arbeitsstoffe oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 3 oder 4 verwendet, so hat der Dienstgeber ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ

(2) Das Verzeichnis nach Abs. 1 muss für jeden betroffenen Bediensteten jedenfalls folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum und Geschlecht;
2. Bezeichnung der betreffenden Arbeitsstoffe;
3. Art der Gefährdung;
4. Art und Dauer der Tätigkeit;
5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich (soweit vorhanden);
6. Angaben zur Exposition sowie
7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat diese Verzeichnisse mindestens 40 Jahre lang aufzubewahren.

(4) Der Dienstgeber hat - unbeschadet insbesondere der §§ 6 und 7 - jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang zu gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

¹ Klammerausdruck (Gefahrenklasse 3.6 - Karzinogenität) eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.5 - Keimzellmutagenität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ Klammerausdruck „(Gefahrenklasse 3.7 - Reproduktionstoxizität)“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 46**Verordnungen**

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen zu treffen über:

- 1.¹ die Meldung biologischer Arbeitsstoffe;
- 2.¹ die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen;
3. die Grenzwerte;
4. die Anforderungen an die Fachkunde jener Personen und Einrichtungen, die Messungen durchführen dürfen;
5. die Messverfahren, die Verfahren der Probenahme, die Auswahl der Messorte, die Auswertung der Messungen und die Bewertung der Messergebnisse sowie
6. die Zeitabstände der Messungen.

(2) Die Landesregierung kann durch Verordnung bestimmen, dass die Bestimmungen des § 40 Abs. 1, 2, 5 und 7, des § 41 Abs. 1, des § 42 Abs. 4 und des § 45 auch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die andere gefährliche Eigenschaften als die in der jeweiligen Bestimmung genannten aufweisen, wenn dies unter Bedachtnahme auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse, auf den jeweiligen Stand der Technik oder auf internationale Abkommen erforderlich ist.

¹ I.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

5. Hauptstück

Gesundheitsüberwachung

§ 47**Eignungs- und Folgeuntersuchungen**

(1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
2. bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Die Regelungen des Abs. 1 gelten weiters

1. für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen;
2. für Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten sowie
3. für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze.

§ 48

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

(1) Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Für diese Untersuchung gelten die Bestimmungen über Eignungsuntersuchungen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Bedienstete, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit unterziehen.

§ 49

Sonstige besondere Untersuchungen

(1) Wenn im Hinblick auf die spezifische, mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass Bedienstete, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf ihr Verlangen oder von Amts wegen

1. vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie
 2. bei Fortdauer dieser Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer besonderen arbeitsmedizinischen Untersuchung unterziehen können.
- (2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind Tätigkeiten, bei denen Bedienstete
1. besonderen physikalischen Einwirkungen oder
 2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder
 3. deren Einsatz unter besonders belastenden Arbeitsbedingungen, insbesondere im Nacht-, Schicht- und Wechseldienst, erfolgt oder
 4. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Bedienstete eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann.

(3) Gelangt der Bedienstetenschutzkommission (dem Gemeinderat, der Verbandsversammlung, dem Gemeindeverbandsausschuss) zur Kenntnis, dass bei einem Bediensteten eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so können die zuständigen Überprüfungsorgane die Vornahme von besonderen Untersuchungen auch hinsichtlich anderer Bediensteter empfehlen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

§ 50

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

Die untersuchenden Ärzte haben bei der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“ oder „nicht geeignet“).
4. Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstands bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich der Bedienstetenschutzkommission (dem Bürgermeister, dem Obmann des Gemeindeverbandes) zu übermitteln.
6. Der Befund ist dem betroffenen Bediensteten auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.
7. Dem Dienstgeber ist schriftlich mitzuteilen, ob die Beurteilung auf „geeignet“ oder „nicht geeignet“ lautet.

BEDIENTSTETENSCHUTZGESETZ

§ 51

Feststellung der gesundheitlichen Eignung

(1) Der Dienstgeber hat auf Antrag der Bedienstetenschutzkommission, des betroffenen Bediensteten oder von Amts wegen mit Bescheid festzustellen, ob die gesundheitliche Eignung des Bediensteten gegeben ist.

(2) Die Feststellung der gesundheitlichen Eignung gemäß Abs. 1 kann erfolgen

1. unter Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung;
2. unter der Bedingung, dass der Dienstgeber bestimmte im Bescheid festzulegende Maßnahmen trifft, die die Gesundheitsgefährdung vermindern.

(3) Bei gesundheitlicher Nichteignung darf der Bedienstete mit den Tätigkeiten, für die dies im Befund festgestellt oder über die eine Feststellung gemäß Abs. 1 getroffen wurde, nicht mehr beschäftigt werden. Dies gilt im Falle des Abs. 5 bis zu einer Folgeuntersuchung, sonst bis zur Aufhebung des Beschäftigungsverbots gemäß Abs. 6.

(4) Im Bescheid gemäß Abs. 1 kann angeordnet werden, dass das Beschäftigungsverbot erst nach Ablauf einer bestimmten Frist wirksam wird, wenn dies aus arbeitsmedizinischen Gründen unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen vertretbar ist.

(5) Ist anzunehmen, das die gesundheitliche Eignung in absehbarer Zeit wieder gegeben ist, so ist im Bescheid gemäß Abs. 1 festzulegen, zu welchem Zeitpunkt eine neuerliche Untersuchung frühestens erfolgen soll. In diesem Fall darf der Bedienstete mit Tätigkeiten, für die dies im Befund festgestellt wurde oder über die eine Feststellung gemäß Abs. 1 erfolgt ist, wieder beschäftigt werden, wenn eine Folgeuntersuchung die Beurteilung „geeignet“ ergeben hat.

(6) Die Aufhebung des Beschäftigungsverbots hat von Amts wegen oder auf Antrag der Bedienstetenschutzkommission oder des Bediensteten zu erfolgen, wenn aufgrund einer Folgeuntersuchung festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

§ 52

Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen

Die untersuchenden Ärzte haben bei der Durchführung von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und bei sonstigen besonderen Untersuchungen wie folgt vorzugehen:

1. Sofern für die Durchführung von solchen Untersuchungen einheitliche Richtlinien erlassen wurden, sind die Untersuchungen nach diesen Richtlinien durchzuführen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Der Befund ist dem Bediensteten auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

§ 53

Untersuchende Ärzte

Die Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind durch vom Dienstgeber hiemit beauftragte, im Sinne des § 71 Abs. 1 dritter Satz qualifizierte Ärzte vorzunehmen.

§ 54

Kosten der Untersuchungen

(1) Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie von Untersuchungen bei Lärmeinwirkung und sonstigen besonderen Untersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen.

(2) Wenn Eignungs- und Folgeuntersuchungen oder sonstige besondere Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, durchgeführt werden, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Versicherungsträger den Ersatz der Kosten zu beanspruchen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

§ 55

Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber hat den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Bediensteten sowie zu allen für die Erstellung des Befundes notwendigen Informationen, wie zB zu Messergebnissen, zu gewähren.

(2) Werden Eignungs- und Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit

sowie sonstige besondere Untersuchungen während der Dienststunden durchgeführt, so ist den Bediensteten die erforderliche freie Zeit zu gewähren.

(3) In den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten sind jene Bereiche anzuführen, in denen Bedienstete mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen.

(4) Der Dienstgeber hat über jeden Bediensteten, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen zu führen, die Folgendes zu enthalten haben:

1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift;
2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet;
3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit;
4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit;
5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes;
6. Datum jeder Untersuchung.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Bescheide gemäß § 51 anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind aufzubewahren, bis der Bedienstete aus dem Aktivstand ausscheidet. Sodann sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat die Unterlagen mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(7) Der Dienstgeber hat - unbeschadet der §§ 6 und 7 - jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang zu gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

§ 56

Verordnungen

Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen zu treffen über:

1. die Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind;
2. die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind;
3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

6. Hauptstück

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 57

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten erreicht wird.

(2)¹ Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltung möglichst vermieden wird und Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastung, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass die Arbeit möglichst ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann.

¹ I.d.F. gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 58

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsplätze

(1) Arbeitsplätze müssen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Bedien-

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

steten ihren Dienst möglichst ohne Gefahr für ihre Gesundheit und ihre Sicherheit verrichten können.

(2) Arbeitsplätze müssen so beschaffen sein, dass sie nicht einstürzen, umkippen, einsinken, abrutschen oder ihre Lage auf andere Weise ungewollt verändern können.

(3) Arbeitsplätze und Zugänge zu den Arbeitsplätzen müssen erforderlichenfalls mit Einrichtungen zum Schutz gegen Absturz oder herabfallende Gegenstände versehen sein.

(4) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Bediensteten bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen Gründen nicht möglich, so muss den Bediensteten erforderlichenfalls in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.

(5) Kann der Dienst ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden, sind den Bediensteten geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Bediensteten sind ferner geeignete Arbeitstische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit möglich und zweckdienlich ist.

(6) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an abgelegenen Arbeitsplätzen darf ein Bediensteter nur dann allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt ist.

(7) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dürfen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn dies wegen der Art der Tätigkeiten oder aus sonstigen wichtigen dienststellenspezifischen Gründen erforderlich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgelassenen Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Bediensteten durch geeignete Einrichtungen gegen Witterungseinflüsse soweit wie möglich geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Bediensteten nicht ausgleiten oder abstürzen können.

§ 59

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

(1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Bedienstete verbunden sind, dürfen nur Bedienstete herangezogen werden, die hierfür geistig und körperlich geeignet sind sowie über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse und über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

(2) Abs. 1 gilt für das Führen von Kränen und Staplern, die Durchführung von Sprengarbeiten und Taucherarbeiten sowie sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.

(3) Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Bedienstete beschäftigt werden, die eine im Hinblick auf die Gefährlichkeit dieser Tätigkeit besondere Verlässlichkeit aufweisen.

(4) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung, Bühnentechnische und Beleuchtungstechnische Arbeiten sowie Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

(5)¹ Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Taucherarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.

(6) Abs. 2 bis 5 gelten auch für Dienststellenleiter, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten erforderlich ist.

(7) Der Dienstgeber hat ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die Tätigkeiten im Sinne des Abs. 2 bis 5, ausgenommen das Führen von Kranen und Staplern,² durchführen. Dieses Verzeichnis muss auch Angaben über den Nachweis der Fachkenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

¹ I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017) Entfall der Wortfolge “[, Arbeiten in Druckluft, besonders gefährliche Bauarbeiten]”

² Wortfolge „ausgenommen das Führen von Kranen und Staplern,“ eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 60

Nachweis der Fachkenntnisse

Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 59 ist durch ein Zeugnis einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu vom zuständigen Bundesminister ermächtigt wurde (§ 63 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999).

§ 61

Handhabung von Lasten

(1) Als manuelle Handhabung im Sinne der folgenden Absätze gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Bedienstete, insbesondere das

1. Heben,
2. Absetzen,
3. Schieben,
4. Ziehen,
5. Tragen und
6. Bewegen

einer Last, wenn dies aufgrund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Bediensteten eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparats, mit sich bringt.

(2) Der Dienstgeber hat geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen.

(3) Lässt es sich nicht vermeiden, dass Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der konkreten Aufgaben zu berücksichtigen. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass es bei den Bediensteten nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparats kommt oder dass solche Gefährdungen möglichst gering gehalten werden, indem er unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der konkreten Aufgaben geeignete Maßnahmen trifft.

(4) Bedienstete dürfen mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen.

(5) Bedienstete, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparats sowie möglichst auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Die Bediensteten müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

§ 62

Lärm

(1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung des Stands der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau abgesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschritts und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Bediensteten einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung des Dienstgebers fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Bediensteten repräsentativen Ergebnis führen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere folgende:

1. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

2. Die Bediensteten sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
3. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.
4. Den Bediensteten sind erforderlichenfalls geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
5. Die Bediensteten haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Der Dienstgeber hat jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang zu gewähren.

§ 63

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

(1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung des Stands der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Der Dienstgeber hat die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Bediensteten keinen erheblichen Beeinträchtigungen durch

1. blendendes Licht,
2. Wärmestrahlung,
3. Zugluft,
4. üblen Geruch,
5. Hitze,
6. Kälte,
7. Nässe,
8. Feuchtigkeit

oder vergleichbaren Einwirkungen ausgesetzt sind oder diese unumgänglichen Einwirkungen möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie

1. eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer;
2. Arbeitsunterbrechungen oder
3. die Einhaltung von Erholzeiten.

Dies gilt insbesondere für Druckluft- und Taucherarbeiten, für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, zB Arbeiten in Kühlräumen.

§ 64

Bildschirmarbeitsplätze

(1) Bildschirmgerät im Sinne der folgenden Bestimmungen ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne der folgenden Bestimmungen sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- und Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, dass Reflexionen und Blendungen vermieden werden.

(4) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte sind die Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn sie regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen und Geräten können die nach der Art oder der Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von den Bestimmungen der Abs. 2 und 3 gestattet werden:

1. Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen;
2. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels;
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind;
4. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Geräts erforderlich sind, sowie
5. Display-Schreibmaschinen.

(6) Abs. 1, 2 (mit Ausnahme des letzten Satzes) und 4 gelten auch für die vom Dienstgeber den Bediensteten zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- und Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte.

§ 65

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

(1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(2) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, sind folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. Die Software muss der auszuführenden Tätigkeit angepasst sein.
2. Die Software muss benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepasst werden können.
3. Die Systeme müssen den Bediensteten Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.
4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepasst ist.
5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

(3) Bei Beschäftigung von Bediensteten, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, gilt Folgendes:

1. Der Dienstgeber hat die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Bediensteten haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Bediensteten haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
4. Den Bediensteten sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.

(4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen zu keiner finanziellen Mehrbelastung der Bediensteten führen.

(5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.

(6) Auf die in § 64 Abs. 5 angeführten Einrichtungen und Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder die Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

(7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit, die Bedienstete im Rahmen des Dienstverhältnisses außerhalb der Arbeitsstätte leisten.

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ

§ 66

Persönliche Schutzausrüstungen

(1) Als persönliche Schutzausrüstung im Sinne der folgenden Bestimmungen gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Bediensteten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen sind vom Dienstgeber auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen, wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(3) Die Bediensteten sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Die Vorgesetzten haben dies streng zu überwachen.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Bediensteten bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(6) Der Dienstgeber hat durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

§ 67

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen

- (1) Der Dienstgeber darf nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die
1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen entsprechen;
 2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen;
 3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind;
 4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Bediensteten Rechnung tragen sowie
 5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Adaptierung, passen.
- (3) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 1 Z 3 zählen
1. die Dauer des Einsatzes;
 2. das Risiko der damit zusammenhängenden Tätigkeiten;
 3. die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko;
 4. die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Bediensteten und
 5. die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(3) Erwirbt der Dienstgeber persönliche Schutzausrüstungen, die nach den für diese geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, so kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen entsprechen.

(4) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung muss der Dienstgeber eine Bewertung der von ihm vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstungen vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Diese Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und die Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können;
2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen

sind, sowie

3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den in Z 2 genannten Eigenschaften.

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Der Dienstgeber hat diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Bedienstetenschutzkommission und den zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

§ 68

Dienstbekleidung

(1) Die Dienstbekleidung muss den Erfordernissen der Tätigkeit entsprechen und so beschaffen sein, dass durch die Bekleidung keine Gefährdung der Gesundheit und der Sicherheit bewirkt wird.

(2) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Bediensteten eine bestimmte Dienstbekleidung erfordert oder wenn die Dienstbekleidung durch gesundheitsgefährdende oder ekelerregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, ist der Dienstgeber verpflichtet auf seine Kosten den Bediensteten geeignete Dienstbekleidung zur Verfügung zu stellen und für deren ausreichende Reinigung zu sorgen.

§ 69

Verordnungen

Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen zu treffen über:

1. die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen;
2. die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 62 Abs. 4;
3. für sonstige physikalische Einwirkungen
 - a) Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen;
 - b) auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren und
 - c) die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen;
4. Bildschirmarbeitsplätze insbesondere hinsichtlich
 - a) deren Ausstattung und Einrichtung;
 - b) der bei der Bildschirmarbeit im Interesse der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten zu setzenden Maßnahmen und
 - c) der gegenüber den Bediensteten diesbezüglich bestehenden Unterweisungs-, Informations-, Anhörungs- und Beteiligungspflichten des Dienstgebers;
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen und
6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Dienstbekleidung zur Verfügung gestellt werden muss.

7. Hauptstück Präventivdienste

1. Abschnitt Arbeitsmedizinische Betreuung

§ 70

Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung

(1) Die arbeitsmedizinische Betreuung hat die Aufgabe den Dienstgeber, die Bediensteten, die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten sowie den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten in diesen Angelegenheiten zu unterstützen.

(2) Der Dienstgeber hat - unbeschadet nach diesem Gesetz erforderlicher besonderer medizinischer Untersuchungen - dafür zu sorgen, dass sich alle Bediensteten auf ihren Wunsch einer regelmäßigen

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch die arbeitsmedizinische Betreuung unterziehen können.

§ 71

Organisation der arbeitsmedizinischen Betreuung

(1) Der Dienstgeber hat für die in § 2 Abs. 1 genannten Dienststellen zur Erfüllung der arbeitsmedizinischen Betreuung gemäß § 70 obliegenden Aufgaben eine ausreichende Anzahl von Arbeitsmedizinern zu bestellen. Diese Personen müssen zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufs im Sinne des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2000, berechtigt sein und eine vom zuständigen Bundesminister anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben.

(2) Soweit geeignete Bedienstete, die die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, hat die arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme

1. anderer gemäß Abs. 1 qualifizierter Arbeitsmediziner, die gemäß § 56 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen ermächtigt wurden;
2. arbeitsmedizinischer Zentren im Sinne des § 80 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, oder
3. arbeitsmedizinischer Zentren eines Unfallversicherungsträgers im Sinne des § 78a des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes

zu erfolgen. Der Dienstgeber hat dabei eine möglichst einheitliche Betreuung seiner Bediensteten anzustreben.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle der arbeitsmedizinischen Betreuung durch in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannte Ärzte oder Einrichtungen diesen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse zur Verfügung zu stellen, soweit dies nicht durch diese Personen (Einrichtungen) selbst geschieht.

(4) Der Dienstgeber hat im Falle der arbeitsmedizinischen Betreuung durch geeignete Bedienstete über die Verpflichtung gemäß Abs. 3 hinaus diesen auch im Rahmen ihrer Dienstzeit die erforderliche Zeit zu gewähren. Diese Bediensteten dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

§ 72

Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunft- und Beratungspflicht der arbeitsmedizinischen Betreuung

(1) Der Dienstgeber hat den mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befassten Ärzten (Einrichtungen) alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend

1. die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
2. die Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle;
3. die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie
4. die Ergebnisse von sonstigen für die Gesundheit und die Sicherheit maßgebenden Messungen und Untersuchungen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befassten Ärzte (Einrichtungen)

1. den Bediensteten, den Sicherheitsvertrauenspersonen, der Personalvertretung und der Bedienstetenschutzkommission auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht;
2. die Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. die Personalvertretung auf Verlangen beraten.

§ 73

Beziehung der arbeitsmedizinischen Betreuung

Der Dienstgeber hat die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befassten Ärzte (Einrichtungen) und erforderlichenfalls sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, heranzuziehen:¹

- 1.² in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhin-

- derung arbeitsbedingter Erkrankungen;
2. bei der Planung von Arbeitsstätten;
 3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln;
 4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen;
 5. bei der Erprobung und der Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen;
 6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Dienstzeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes;
 7. bei der Organisation der Leistung der Ersten Hilfe;
 8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess;
 9. bei der Ermittlung und Beurteilung möglicher Gefahren für die Bediensteten;
 10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung;
 11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen sowie
 12. bei der Planung, Durchführung und Überwachung der für den Gesundheitsschutz jugendlicher Bediensteter und werdender Mütter geltenden Vorschriften.

¹ Erster Satz i.d.F. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

¹ I.d.F. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 74

Präventionszeit der arbeitsmedizinischen Betreuung ¹

(1)² Arbeitsmediziner sind mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit ³ richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle (in einem Dienststellenteil) beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten (Gefährdungspotential) gemäß der Zuordnung nach § 101. Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Anzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen.

(3) Die Präventionszeit ³ beträgt pro Bediensteten und Kalenderjahr an Dienststellen (Dienststellenteilen) mit einem

1. höheren Gefährdungspotential1,0 Stunden
2. mittleren Gefährdungspotential0,6 Stunden und einem
3. geringeren Gefährdungspotential0,3 Stunden.

Nach Maßgabe besonderer Gegebenheiten in bestimmten Dienststellen (Dienststellenteilen) kann die Landesregierung für diese mit Verordnung von den genannten Stundensätzen abweichende Sätze festlegen.

(4) In die Präventionszeit ³ darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 73;
2. die Beratung der Bediensteten, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorgans in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung;
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Überprüfungsorgane;
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von dienstbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung der Ermittlungen und Untersuchungen;
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 11 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Bediensteten bis zum Höchstausmaß von 20 % der Präventionszeit ³;
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Bediensteten im Zusammenhang stehen;
8. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der Präventionszeit ³ pro Kalenderjahr;
9. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und

BEDIENTSTETENSCHUTZGESETZ

10. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und

11.⁴ Die Tätigkeit von im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung beigezogenen sonstigen geeigneten Fachleuten gemäß § 73.

(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Bediensteten hat die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in Form von Begehungen durch einen Arbeitsmediziner und durch eine Sicherheitsfachkraft zu erfolgen. Regelmäßige Begehungen haben mindestens in folgenden Zeitabständen sowohl durch einen Arbeitsmediziner als auch durch eine Sicherheitsfachkraft - nach Möglichkeit gemeinsam - zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren;
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal in jedem Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten in der jeweiligen Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Baustellen und auswärtiger Arbeitsstellen, zu beziehen.

¹ Überschrift i.d.F. gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² I.d.F. gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ Wort „Präventionszeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

⁴ Angefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

2. Abschnitt

Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit)¹

¹ Überschrift i.d.F. gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017
(mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 75

Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte

Die Sicherheitsfachkräfte haben den Dienstgeber, die Bediensteten, die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten in diesen Angelegenheiten zu unterstützen.

§ 76

Organisation der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte

(1) Der Dienstgeber hat für die in § 2 Abs. 1 genannten Dienststellen zur Erfüllung der in § 75 genannten Aufgaben eine ausreichende Anzahl von Sicherheitsfachkräften zu bestellen. Diese Personen haben über den Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse in Form einer vom zuständigen Bundesminister gemäß § 74 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, anerkannten Fachausbildung zu verfügen.

(2) Soweit geeignete Bedienstete, die die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, ist diese Verpflichtung durch Inanspruchnahme

1. anderer gemäß Abs. 1 qualifizierter Sicherheitsfachkräfte;
2. eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne des § 75 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes oder
3. eines sicherheitstechnischen Zentrums eines Unfallversicherungsträgers im Sinne des § 89 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

zu erfüllen. Der Dienstgeber hat dabei eine möglichst einheitliche Betreuung seiner Bediensteten anzustreben.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle der Betreuung durch in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannte Sicherheitsfachkräfte oder Einrichtungen diesen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse zur Verfügung zu stellen, soweit dies nicht durch diese Personen (Einrichtungen) selbst geschieht.

(4) Der Dienstgeber hat im Falle der Betreuung durch geeignete Bedienstete über die Verpflichtung gemäß Abs. 3 hinaus diesen auch im Rahmen ihrer Dienstzeit die erforderliche Zeit zu gewähren. Diese Bediensteten dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

§ 77

Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunfts- und Beratungspflicht der Sicherheitsfachkräfte

(1) Der Dienstgeber hat den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend

1. die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
2. die Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle;
3. die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie
4. die Ergebnisse von sonstigen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit maßgebenden Messungen und Untersuchungen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

1. den Bediensteten, den Sicherheitsvertrauenspersonen, der Personalvertretung und der Bedienstetenschutzkommission auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen;
2. die Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. die Personalvertretung auf Verlangen beraten.

§ 78

Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls sonstige Fachleute ¹ heranzuziehen:

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung;
2. bei der Planung von Arbeitsstätten;
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln;
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen;
5. bei der Erprobung und der Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen;
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs;
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung;
8. bei der Ermittlung und Beurteilung möglicher Gefahren für die Bediensteten;
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung;
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen sowie
11. bei der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit jugendlicher Bediensteter geltenden Vorschriften.

¹ Wortfolge „sonstige Fachleute“ ersatzweise eingefügt gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 79

Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte ²

(1)³ Sicherheitsfachkräfte sind mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit ¹ richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle (in einem Dienststellenteil) beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten (Gefährdungspotential) gemäß der Zuordnung nach § 101. Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Anzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen.

(3) Die Präventionszeit ¹ beträgt pro Bediensteten und Kalenderjahr an Dienststellen (Dienststellenteilen) mit einem

1. höheren Gefährdungspotential1,3 Stunden
2. mittleren Gefährdungspotential0,8 Stunden und einem
3. geringeren Gefährdungspotential0,4 Stunden.

Nach Maßgabe besonderer Gegebenheiten in bestimmten Dienststellen (Dienststellenteilen) kann die Landesregierung für diese mit Verordnung von den genannten Stundensätzen abweichende Sätze festlegen.

(4) In die Präventionszeit ¹ darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 78;
2. die Beratung der Bediensteten, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorgans in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

- Arbeitsgestaltung;
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Überprüfungsorgane;
 4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von dienstbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung von Ermittlungen und Untersuchungen;
 5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 11 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
 6. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der Präventionszeit¹ pro Kalenderjahr;
 7. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses;
 8. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung sowie
 9. die Koordination der Tätigkeit mehrere Sicherheitsfachkräfte und
 - 10.⁴ die Tätigkeit von im Rahmen der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte beigezogenen sonstigen Fachleute gemäß § 78.

(5) § 74 Abs. 5 ist anzuwenden.

¹ Wort „Präventionszeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Überschrift gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ I.d.F. gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

⁴ Angefügt gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

3. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen für Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte und sonstige Fachleute

(Überschrift i.d.F. gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017
(mit Wirksamkeit vom 23. März 2017))

§ 80

Allgemeines

(1) Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte werden in den folgenden Bestimmungen als „Präventivfachkräfte“ bezeichnet.

(2) Das Land muss der Bedienstetenschutzkommission die Namen der Präventivfachkräfte mitteilen.

(3) Werden mehrere Bedienstete zu Präventivfachkräften bestellt, so ist jeweils einem dieser Bediensteten die Leitung der Durchführung der den jeweiligen Präventivfachkräften obliegenden Aufgaben zu übertragen. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben bediensteten oder externen Präventivfachkräften ist zudem für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

(4) Der Dienstgeber hat den bediensteten Präventivfachkräften Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse zu erweitern.

(5) Die Bestellung von Präventivfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen. Den Präventivfachkräften kann diese Verantwortlichkeit nicht rechtswirksam übertragen werden. Die Bestimmungen über die Pflichten der Bediensteten (§ 14) gelten auch für die Präventivfachkräfte.

(6)¹ Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten (§§ 73 und 78) alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Namen dieser Fachleute, die ebenfalls als Präventivfachkräfte gelten, sind der Bedienstetenschutzkommission bekannt zu geben.

¹ Angefügt gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 81

Aufzeichnungen und Berichte

(1) Die Präventivfachkräfte und sonstigen Fachleute¹ haben Aufzeichnungen über die geleistete Präventionszeit² und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Der Bedienstetenschutzkommission ist im Bereich der Dienststellen des Landes auf Verlangen Einsicht in

diese Unterlagen zu gewähren. Nach Beendigung ihrer Tätigkeit haben Präventivfachkräfte und sonstige Fachleute diese Unterlagen sowie Berichte gemäß Abs. 2 und 3 an ihre Nachfolger in der Dienststelle zu übergeben.³

(2) Besteht ein Arbeitsschutzausschuss, so haben die Präventivfachkräfte an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen, sofern der Teilnahme nicht wichtige Hinderungsgründe entgegenstehen. Gleichfalls sind sonstige Fachleute im Falle ihrer Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit zu Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses in diesem Zeitraum beizuziehen.⁴ Sind die Präventivfachkräfte oder sonstigen Fachleute an der Teilnahme verhindert, so haben sie dem Arbeitsschutzausschuss einen schriftlichen Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu übermitteln, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.⁴

(3) Besteht kein Arbeitsschutzausschuss, so haben die Präventivfachkräfte dem Dienstgeber jährlich, sonstige Fachleute, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, ansonsten jährlich, einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.⁵ Der Dienststellenleiter hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Bediensteten aufzulegen. Der Bericht ist ferner der Bedienstetenschutzkommission zu übermitteln.

(4) Die arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Zentren sind verpflichtet, der Bedienstetenschutzkommission auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen,

1. wer vom Zentrum als Präventivfachkraft beschäftigt wird;
2. welche Dienststellen (Dienststellenteile) vom Zentrum betreut werden und
3. welche Einsatzzeit in diesen Dienststellen (Dienststellenteilen) geleistet wird.

¹ Wortfolge „und sonstigen Fachleute“ eingefügt gem. Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Wort „Präventionszeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ Satz angefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

⁴ Satz angefügt gem. Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

⁵ Erster Satz ersatzweise eingefügt gem. Z 45 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 82

Meldung von Missständen

(1) Die Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit dem Dienstgeber und der Personalvertretung mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Bediensteten und die für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften verantwortlichen Personen sowie die Personalvertretung zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Die Präventivfachkräfte im Bereich der Dienststellen des Landes haben das Recht, sich an die Bedienstetenschutzkommission zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung der Missstände verlangt haben.

§ 83

Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

Die Präventivfachkräfte, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretung haben zusammenzuarbeiten. Insbesondere haben die Präventivfachkräfte gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten, der Baustellen und der auswärtigen Arbeitsstellen durchzuführen, denen die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretungsorgane beizuziehen sind.

§ 84

Abberufung von Präventivfachkräften

(1) Der Dienstgeber hat eine Präventivfachkraft abberufen, wenn sie

1. ihre Abberufung verlangt;
2. ihre Pflichten gröblich vernachlässigt oder
3. die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr erfüllt.

(2) Wenn nach Auffassung der Bedienstetenschutzkommission eine Präventivfachkraft im Bereich

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

der Dienststellen des Landes die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, sind die Beanstandungen von der Bedienstetenschutzkommission dem Dienstgeber mitzuteilen.

(3) Der Dienstgeber hat zu den Beanstandungen die betroffene Präventivfachkraft zu hören.

(4) Der Dienstgeber hat, falls das Ergebnis der Überprüfung der Beanstandungen dies erfordert, die betroffene Präventivfachkraft abzurufen. Findet der Dienstgeber keinen Grund zur Abberufung, so hat er gegenüber der Bedienstetenschutzkommission binnen vier Wochen nach Einlangen der Beanstandung zu deren Inhalt Stellung zu nehmen.

§ 85

Arbeitsschutzausschuss

(1) In Dienststellen, in denen mindestens 250 Bedienstete beschäftigt werden, ist ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten.

(2) Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination der Arbeitsschutzeinrichtungen im Wirkungsbereich der Dienststelle zu gewährleisten und auf eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung hinzuwirken. Der Arbeitsschutzausschuss hat sämtliche Anliegen des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Im Arbeitsschutzausschuss sind insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern.

(2) Dem Ausschuss gehören als Mitglieder an:

1. der Dienststellenleiter oder eine von ihm beauftragte Person;
2. die für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen;
3. die Sicherheitsfachkräfte;
4. die Arbeitsmediziner;
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen;
6. Vertreter der zuständigen Personalvertretungsorgane;
7. Störfallbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte und sonstige Personen mit besonderen Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Umweltschutzes.

(4) Den Vorsitz im Arbeitsschutzausschuss führt der Dienststellenleiter oder eine von ihm beauftragte Person. Die in Abs. 3 Z 3 bis 7 angeführten Personen dürfen nicht mit der Vorsitzführung beauftragt werden.

(5) Der Arbeitsschutzausschuss ist nach Erfordernis, mindestens aber zweimal pro Kalenderjahr, einzuberufen. Eine Einberufung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn es die besonderen Verhältnisse auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes in der Dienststelle erfordern oder wenn ein Drittel der Mitglieder eine Einberufung verlangt, weiters auf begründetes Verlangen des zuständigen Überprüfungsorgans.

(6) Den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses können Sachverständige beigezogen werden. Das zuständige Überprüfungsorgan ist auf sein Verlangen den Sitzungen beizuziehen.

(7) Entspricht der Dienststellenleiter nicht den Vorschlägen des Arbeitsschutzausschusses auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit, so sind die Mitglieder berechtigt, das zuständige Überprüfungsorgan zu informieren.

(8) Über die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sind Aufzeichnungen zu führen. Diese sind dem zuständigen Überprüfungsorgan auf Verlangen vorzulegen.

8. Hauptstück

Kontrolle des Bedienstetenschutzes

1. Abschnitt

Kontrolle des Bedienstetenschutzes in Dienststellen des Landes

§ 86

Bedienstetenschutzkommission

(1) Die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen obliegt hinsichtlich der Dienststellen des Landes einer beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichtenden Bedienstetenschutzkommission. Der Bedien-

stetenschutzkommission kommen insbesondere die in diesem Gesetz besonders vorgesehenen Mitwirkungsrechte und -pflichten zu.

(2) Die Bedienstetenschutzkommission besteht aus einem Vorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern. Die Mitglieder müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- 1.¹ der Vorsitzende muss das Universitätsstudium der Rechtswissenschaften, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften oder der Ingenieurwissenschaften abgeschlossen haben;
- 2.¹ ein Mitglied muss ein Universitätsstudium der Ingenieurwissenschaften mit dem Schwerpunkt Hochbau, Maschinenbau oder Elektrotechnik abgeschlossen haben. Für den Fall, dass der Vorsitzende dieses Studium aufweist, muss dieses Mitglied das Universitätsstudium der Rechtswissenschaften aufweisen;
3. ein weiteres Mitglied muss ein Arzt sein, der nach Möglichkeit eine Ausbildung oder Erfahrung auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin aufweist;
4. zwei weitere Mitglieder müssen der Personalvertretung angehören.

(3) Zu Mitgliedern der Bedienstetenschutzkommission dürfen nur Landesbedienstete des Dienststandes bestellt werden, die die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Präventivfachkräfte dürfen nicht zu Mitgliedern der Bedienstetenschutzkommission bestellt werden.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3² genannten Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission sind von der Landesregierung für die Funktionsperiode der Bedienstetenschutzkommission zu bestellen. Diese Funktionsperiode beträgt fünf Jahre. Die in Abs. 2 Z 4³ genannten Mitglieder sind vom Landespersonalausschuss auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen, wobei ein Mitglied der zweitstärksten im Landespersonalausschuss vertretenen Wählergruppe angehören muss. Übt der Landespersonalausschuss innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung sein Bestellungsrecht nicht aus, so hat die Landesregierung diese Mitglieder selbst zu bestellen. Eine (auch mehrmalige) Wiederbestellung von Mitgliedern ist zulässig.

(5) Für jedes Mitglied sind unter Bedachtnahme auf die Voraussetzungen der Abs. 2 und 3 in gleicher Weise zwei Ersatzmitglieder zu bestellen. Ist ein Mitglied verhindert oder ruht die Mitgliedschaft oder ist diese erloschen, so treten die Ersatzmitglieder in der Reihenfolge, in der sie bestellt wurden, an die Stelle des Mitglieds.

(6) Die Mitgliedschaft zur Bedienstetenschutzkommission ruht

1. bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss;
2. bei Suspendierung vom Dienst;
3. bei Außerdienststellung;
4. während eines Urlaubs von mehr als drei Monaten und
5. während der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(7) Ein Mitglied der Bedienstetenschutzkommission ist vor Ablauf ihrer Funktionsperiode von der Landesregierung abzurufen, wenn es

1. seine Abberufung verlangt;
2. trotz Aufforderung unentschuldig an drei Sitzungen der Bedienstetenschutzkommission nicht teilgenommen hat oder
3. die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr erfüllt.

(8) Die Mitgliedschaft erlischt

1. im Falle der Abberufung (Abs. 7)⁴;
2. im Falle der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe über das Mitglied oder
3. im Falle des Ausscheidens aus dem Dienststand.

(9) Scheidet ein Mitglied aus der Bedienstetenschutzkommission aus, so ist für den Rest ihrer Funktionsperiode ein neues Mitglied zu bestellen.

(10) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bedienstetenschutzkommission bleiben auch nach Ablauf ihrer Funktionsperiode solange im Amt, bis die neuen Mitglieder und ihre Ersatzmitglieder bestellt worden sind.

(11) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission sind bei der Besorgung der ihnen aufgrund dieses Gesetzes zukommenden Aufgaben an keine Weisungen gebunden.

¹ I.d.F. gem. Z 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Zitat „Abs. 2 Z 1 bis 3“ ersatzweise eingefügt gem. Z 47 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

³ Zitat „Abs. 2 Z 4“ ersatzweise eingefügt gem. Z 47 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

⁴ Klammerausdruck „(Abs. 7)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

§ 87

Geschäftsführung

(1) Die Sitzungen der Bedienstetenschutzkommission sind vom Vorsitzenden vorzubereiten, einzuberufen und zu leiten.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind verpflichtet, an den Sitzungen der Bedienstetenschutzkommission teilzunehmen, wenn sie nicht verhindert sind.

(3) Die Bedienstetenschutzkommission ist nur bei Anwesenheit aller Mitglieder (Ersatzmitglieder) beschlussfähig. Sie fasst ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit; der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.

(3a)¹ Sitzungen der Bedienstetenschutzkommission können auch in Form einer Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden. Dabei gelten die Bestimmungen über die Präsenzsitzungen sinngemäß.

(3b)¹ In dringenden Fällen kann die oder der Vorsitzende die Beratung und Beschlussfassung der Bedienstetenschutzkommission durch Einholung einer Erklärung der Mitglieder im Umlaufweg ersetzen. Betrifft der Beschluss im Umlaufweg den Tätigkeitsbericht (§ 92 Abs. 1), hat die oder der Vorsitzende als Grundlage einen Berichtsentwurf an die Mitglieder zu übermitteln. Im Übrigen gelten für die Beschlussfassung im Umlaufweg die Bestimmungen über die Präsenzsitzungen sinngemäß. Die oder der Vorsitzende hat das Ergebnis der Beschlussfassung schriftlich festzuhalten und darüber in der nächsten Sitzung der Bedienstetenschutzkommission zu berichten.

(4) Die Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission haben die ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben im Rahmen ihrer Dienstpflichten zu erfüllen.

¹ Eingefügt gem. Art. 17 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 31.12.2021 außer Kraft).

§ 88

Überprüfung

(1) Die Bedienstetenschutzkommission wird auf Verlangen eines ihrer Mitglieder, eines Dienststellenleiters, des Landespersonalausschusses oder eines Dienststellenausschusses tätig.

(2) Die Bedienstetenschutzkommission hat eine Überprüfung entweder selbst, durch einzelne ihrer Mitglieder oder geeignete Sachverständige durchzuführen. Für die Heranziehung von Sachverständigen ist § 52 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 29/2000, sinngemäß anzuwenden.

§ 89

Rechte der Bedienstetenschutzkommission

(1) Die Bedienstetenschutzkommission, einzelne ihrer Mitglieder und die gemäß § 88 Abs. 2¹ herangezogenen Sachverständigen sind berechtigt, die unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Dienststellen des Landes mit allen Nebenräumen jederzeit zu betreten und zu besichtigen.

(2) Der Dienststellenleiter oder sein Stellvertreter sowie der Obmann des Landespersonalausschusses und der Obmann des Dienststellenausschusses sind berechtigt, die Überprüfungsorgane bei der Überprüfung zu begleiten; auf Verlangen der Überprüfungsorgane ist der Dienststellenleiter oder sein Stellvertreter hiezu verpflichtet.

(3) Die Bedienstetenschutzkommission, einzelne ihrer Mitglieder und die gemäß § 88 Abs. 2¹ herangezogenen Sachverständigen sind befugt sowohl vom Dienststellenleiter oder seinem Stellvertreter als auch von allen sonstigen in der Dienststelle beschäftigten Bediensteten Auskunft über jene Umstände zu verlangen, die mit der Überprüfung in einem Zusammenhang stehen. Die Befragten sind verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

¹ Zitat „§ 88 Abs. 2“ ersatzweise eingefügt gem. Z 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 90

Sofortige Abhilfe

(1) Stellt die Bedienstetenschutzkommission das Vorliegen eines das Leben oder die Gesundheit der Bediensteten offenbar gefährdenden Missstandes fest, so hat sie den Dienststellenleiter oder dessen Stellvertreter unter Bekanntgabe der Beanstandungen aufzufordern, unverzüglich Maßnahmen zur Herstellung jenes Zustands zu treffen, der den Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen entspricht. Fällt die Beseitigung dieses Missstandes in den Aufgabenbereich einer anderen Dienststelle, so ist die Aufforderung auch an diese zu richten.

(2) Entspricht die zur Beseitigung des Missstandes zuständige Dienststelle einer Aufforderung gemäß Abs. 1 nicht, so hat die Bedienstetenschutzkommission den Missstand und die zu seiner Beseitigung erforderlichen Maßnahmen der Landesregierung schriftlich bekanntzugeben. Eine Ausfertigung dieser Bekanntgabe ist der betroffenen Dienststelle, dem Landespersonalausschuss und dem Dienststellenausschuss zu übermitteln.

§ 91

Sonstige Maßnahmen

Werden sonstige Mängel festgestellt, so hat die Bedienstetenschutzkommission diese dem Leiter der überprüften Dienststelle schriftlich bekanntzugeben. Der Dienststellenleiter hat hiezu innerhalb von sechs Wochen Stellung zu nehmen.

§ 92¹

Bericht und Unterrichtung

(1) Die Bedienstetenschutzkommission hat zu Jahresbeginn der Landesregierung einen Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen im vorangegangenen Jahr auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu erstatten. Der Bericht hat insbesondere

1. die Anzahl der überprüften Dienststellen;
2. die Anzahl der in den überprüften Dienststellen beschäftigten Bediensteten sowie
3. die Art der festgestellten Mängel und die empfohlenen Maßnahmen

zu enthalten.

(2) Die Landesregierung hat überdies das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Bedienstetenschutzkommission jederzeit zu unterrichten.

¹ I.d.F. gem. Z 50 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

2. Abschnitt

Kontrolle des Bedienstetenschutzes
in Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände

§ 93

Behebung von Missständen

(1) Jeder Bedienstete, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretung sind berechtigt, beim Bürgermeister (beim Obmann des Gemeindeverbandes) wegen behaupteter Missstände im Bereich des Bedienstetenschutzes Beschwerde zu erheben.

(2) Jede Beschwerde ist vom Bürgermeister (Obmann des Gemeindeverbandes) zu prüfen. Im Falle einer Feststellung eines Missstandes hat er unverzüglich das zuständige Organ der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) zur Behebung des Missstandes aufzufordern, sofern es ihm selbst nicht möglich ist, den gesetzmäßigen Zustand herzustellen. Dem Beschwerdeführer sind das Ergebnis der Prüfung sowie die allenfalls getroffenen Maßnahmen mitzuteilen.

(3) Ist der Beschwerdeführer durch die Maßnahme gemäß Abs. 2 nicht zufriedengestellt, so können er, die zuständige Sicherheitsvertrauensperson oder die Personalvertretung die Gemeindeaufsichtsbehörde über den behaupteten Missstand informieren.

3. Abschnitt¹Sonderbestimmungen für die Kontrolle des Bedienstetenschutzes
der Landeslehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen
und der Landeslehrer an landwirtschaftlichen Fachschulen§ 93a¹Bedienstetenschutzkommission für Landeslehrer
an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen

(1) Die Überprüfung der Einhaltung der nach dem 10. Abschnitt des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes - LDG 1984, BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 119/2016, sowie der nach § 2 Abs. 8 des Landesvertragslehrpersonengesetzes 1966, BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

des Gesetzes BGBl. I Nr. 119/2016, hinsichtlich der Landeslehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen des Landes anzuwendenden Bedienstetenschutzbestimmungen des Bundes obliegt der Bedienstetenschutzkommission (§ 86), wobei nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ein eigener Senat eingerichtet werden kann. Der Bedienstetenschutzkommission kommen die nach den Bedienstetenschutzbestimmungen des Bundes den Organen der Arbeitsinspektion vorgesehenen Kontroll- und Mitwirkungsrechte sowie -pflichten zu.

(2) Die Bedienstetenschutzkommission besteht aus einem Vorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern. Die Mitglieder müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. der Vorsitzende muss das Universitätsstudium der Rechtswissenschaften, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften oder der Ingenieurwissenschaften abgeschlossen haben;
2. ein Mitglied muss ein Universitätsstudium der Ingenieurwissenschaften mit dem Schwerpunkt Hochbau, Maschinenbau oder Elektrotechnik abgeschlossen haben. Für den Fall, dass der Vorsitzende dieses Studium aufweist, muss dieses Mitglied das Universitätsstudium der Rechtswissenschaften aufweisen;
3. ein weiteres Mitglied muss ein Arzt sein, der nach Möglichkeit eine Ausbildung oder Erfahrung auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin aufweist;
4. zwei weitere Mitglieder müssen der Personalvertretung der Landeslehrer für die allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen angehören.

(3) Zu Mitgliedern der Bedienstetenschutzkommission dürfen nur Landesbedienstete des Dienststandes bestellt werden, die die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission sind von der Landesregierung für die Funktionsperiode der Bedienstetenschutzkommission zu bestellen. Diese Funktionsperiode beträgt fünf Jahre. Die in Abs. 2 Z 4 genannten Mitglieder sind von dem für die Landeslehrer für die allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen eingerichteten Zentralorgan deren Personalvertretung im Land auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen, wobei ein Mitglied der zweitstärksten im Zentralorgan vertretenen Wählergruppe angehören muss. Übt das Zentralorgan innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung sein Bestellungsrecht nicht aus, so hat die Landesregierung diese Mitglieder selbst zu bestellen. Eine (auch mehrmalige) Wiederbestellung von Mitgliedern ist zulässig.

(5) § 86 Abs. 5 bis 11 sind anzuwenden.

¹ Eingefügt gem. Z 51 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 93b ¹

Bedienstetenschutzkommission für Landeslehrer an landwirtschaftlichen Fachschulen

(1) Die Überprüfung der Einhaltung der auf Grund des § 2 Abs. 8 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes - LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 64/2016, anzuwendenden Abschnittes 9a des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes - LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 119/2016, hinsichtlich der land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer anzuwendenden Bedienstetenschutzbestimmungen des Bundes obliegt der Bedienstetenschutzkommission (§ 86), wobei nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ein eigener Senat eingerichtet werden kann. Der Bedienstetenschutzkommission kommen die nach den Bedienstetenschutzbestimmungen des Bundes den Organen der Arbeitsinspektion vorgesehenen Kontroll- und Mitwirkungsrechte sowie -pflichten zu.

(2) Die Bedienstetenschutzkommission besteht aus einem Vorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern. Die Mitglieder müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. der Vorsitzende muss das Universitätsstudium der Rechtswissenschaften, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften oder der Ingenieurwissenschaften abgeschlossen haben;
2. ein Mitglied muss ein Universitätsstudium der Ingenieurwissenschaften mit dem Schwerpunkt Hochbau, Maschinenbau oder Elektrotechnik abgeschlossen haben. Für den Fall, dass der Vorsitzende dieses Studium aufweist, muss dieses Mitglied das Universitätsstudium der Rechtswissenschaften aufweisen;
3. ein weiteres Mitglied muss ein Arzt sein, der nach Möglichkeit eine Ausbildung oder Erfahrung auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin aufweist;
4. zwei weitere Mitglieder müssen der Personalvertretung der land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer angehören.

(3) Zu Mitgliedern der Bedienstetenschutzkommission dürfen nur Landesbedienstete des Dienst-

standes bestellt werden, die die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission sind von der Landesregierung für die Funktionsperiode der Bedienstetenschutzkommission zu bestellen. Diese Funktionsperiode beträgt fünf Jahre. Die in Abs. 2 Z 4 genannten Mitglieder sind von dem für die land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer eingerichteten Zentralorgan deren Personalvertretung im Land auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen, wobei ein Mitglied der zweitstärksten im Zentralorgan vertretenen Wählergruppe angehören muss. Übt das Zentralorgan innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung sein Bestellungsrecht nicht aus, so hat die Landesregierung diese Mitglieder selbst zu bestellen. Eine (auch mehrmalige) Wiederbestellung von Mitgliedern ist zulässig.

(5) § 86 Abs. 5 bis 11 sind anzuwenden.

¹ Eingefügt gem. Z 51 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 93c ¹

Gemeinsame Bestimmungen für die Bedienstetenschutzkommission der Landeslehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen und an landwirtschaftlichen Fachschulen

(1) Die Bedienstetenschutzkommission wird auf Verlangen eines ihrer Mitglieder, eines Schulleiters oder des zuständigen Organs der Personalvertretung an der Schule tätig.

(2) Der Schulleiter oder sein Stellvertreter sowie je ein Vertreter der Personalvertretung der überprüften Schule und des Zentralorgans der Personalvertretung sind berechtigt, die Überprüfungsorgane bei der Überprüfung zu begleiten; auf Verlangen der Überprüfungsorgane ist der Schulleiter oder sein Stellvertreter hiezu verpflichtet.

(3) Stellt die Bedienstetenschutzkommission das Vorliegen eines das Leben oder die Gesundheit der Bediensteten offenbar gefährdenden Missstandes fest, so hat sie den Schulleiter oder dessen Stellvertreter unter Bekanntgabe der Beanstandungen aufzufordern, unverzüglich Maßnahmen zur Herstellung jenes Zustandes zu treffen, der den Bedienstetenschutzbestimmungen des Bundes (§ 93a Abs. 1 und § 93b Abs. 1) entspricht. Fällt die Beseitigung dieses Missstandes in den Aufgabenbereich des Schulerhalters, so ist die Aufforderung auch an diesen zu richten. Entspricht die Schule oder der Schulerhalter einer solchen Aufforderung nicht, so hat die Bedienstetenschutzkommission den Missstand und die zu seiner Beseitigung erforderlichen Maßnahmen der Landesregierung schriftlich bekannt zu geben. Eine Ausfertigung dieser Bekanntgabe ist der betroffenen Schule und dem Zentralorgan der Personalvertretung zu übermitteln.

(4) Die §§ 87, 88 Abs. 2, § 89 Abs. 1 und 3, §§ 91 und 92 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Begriffe „Dienststelle“ und „Dienststellenleiter“ die Begriffe „Schule“ und „Schulleiter“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang treten.

¹ Eingefügt gem. Z 51 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

9. Hauptstück

Schluss- und Übergangsbestimmungen

1. Abschnitt

Allgemeines

§ 94

Verordnungen

Verordnungen aufgrund dieses Gesetzes können bereits ab dem seiner Verlautbarung folgenden Tag erlassen werden; sie dürfen jedoch frühestens mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in Wirksamkeit gesetzt werden.

§ 95

Abweichende Durchführungsregelungen

(1) Die zur Durchführung dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen dürfen von den für den Geltungsbereich des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2016 ¹, geltenden Regelungen nur insoweit abweichen, als dies in den Beson-

BEDIENTETENSCHUTZGESETZ

derheiten des öffentlichen Dienstes sachlich begründet ist und soweit dem zwingende Vorschriften nicht entgegenstehen.

(2) Die Landesregierung (der Gemeinderat, die Verbandsversammlung, der Gemeindeverbandsausschuss) darf im Einzelfall bei Vorliegen besonderer Umstände nach Anhörung der Bedienstetenschutzkommission (der Sicherheitsvertrauenspersonen) genehmigen, dass ausnahmsweise von einzelnen Bestimmungen der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen abgewichen wird. Es ist dabei zu sorgen, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten bestmöglich gewährleistet werden.

¹ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 96

Auflage von Vorschriften

In jeder Dienststelle sind an geeigneter, für die Bediensteten leicht zugänglicher Stelle folgende Vorschriften aufzulegen oder den Bediensteten durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen: ¹

1. das Burgenländische Bedienstetenschutzgesetz 2001;
2. die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie
3. die gemäß § 95 Abs. 2 erlassenen Ausnahmegenehmigungen, soweit sie für diese Dienststelle in Betracht kommen.

¹ Erster Satz ersatzweise eingefügt gem. Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 97

Eigener Wirkungsbereich

Die den Gemeinden und Gemeindeverbänden nach diesem Gesetz zukommenden Aufgaben sind im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

§ 98

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen

Die in diesem Gesetz verwendeten geschlechtsspezifischen Bezeichnungen gelten für Frauen in der jeweiligen weiblichen Form.

2. Abschnitt Übergangsbestimmungen

§ 99

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente

(1) Die erstmalige Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen gemäß § 11 sowie die Erstellung von Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten gemäß § 12 sind

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem höheren Gefährdungspotential (§ 101)¹ bis 31. Dezember 2002 und
2. für die übrigen Dienststellen (Dienststellenteile) bis 31. Dezember 2003 abzuschließen.

(2) Der Dienstgeber hat nach Anhörung der Bedienstetenschutzkommission (der Personalvertretung in Gemeinden und Gemeindeverbänden) für Maßnahmen, die aufgrund des Ergebnisses der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren erforderlich sind, unter Bedachtnahme auf § 100²

1. nach Maßgabe der bestehenden Gefahren eine Dringlichkeitsreihung vorzunehmen;
2. angemessene Umsetzungsfristen vorzugeben, sofern die Umsetzung nicht umgehend erfolgen kann, sowie
3. erforderlichenfalls die notwendigen Schutzmaßnahmen bis zur Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen festzulegen.

¹ Klammerausdruck ersatzweise eingefügt gem. Z 54 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

² Erster Halbsatz i.d.F. gem. Z 55 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 100

Arbeitsstätten und Baustellen

(1) Das 2. Hauptstück ist auf Zu- und Umbauten sowie sonstige bauliche Veränderungen von Arbeitsstätten und Baustellen insoweit nicht anzuwenden, als die Einhaltung seiner Bestimmungen

1. eine mit einem unverhältnismäßigen Kostenaufwand verbundene bauliche Veränderung erfordern oder
2. die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs durch längere Zeit nachhaltig gefährden würde, falls
 - a) die Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt wurden oder werden, zumindest den in Anhang I der Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. 1989 Nr. L 393, S 1, angeführten Mindestvorschriften hinsichtlich des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit sowie
 - b) die Arbeitsstätten, die erstmalig vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden, zumindest den in Anhang II dieser Richtlinie angeführten Mindestvorschriften hinsichtlich des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit entsprechen.

(2) Liegen Missstände vor, durch die das Leben oder die Gesundheit der Bediensteten offenbar gefährdet werden, so ist Abs. 1 insoweit nicht anzuwenden, als dies zur Beseitigung dieser Missstände erforderlich ist.

§ 101

Präventivdienste

(1) Die arbeitsmedizinische Betreuung gemäß § 71 und die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte gemäß § 76 sind

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem höheren Gefährdungspotential bis 31. Dezember 2001;
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem mittleren Gefährdungspotential bis 30. September 2002 und
3. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringeren Gefährdungspotential bis 30. Juni 2003 einzurichten.

(2) Die Zuordnung der Dienststellen (Dienststellenteile) zu den in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Kategorien hat

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) des Landes die Landesregierung;
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) von Gemeinden der Gemeinderat sowie
3. für Dienststellen (Dienststellenteile) von Gemeindeverbänden die Verbandsversammlung mit Verordnung vorzunehmen.

§ 102¹

Besondere Übergangsbestimmungen für Arbeitsmittel

(1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung zu diesem Gesetz, die den entsprechenden Gegenstand regelt, gelten § 41 Abs. 8, § 59 Abs. 1 bis 7, 8 mit Ausnahme des letzten Satzes, Abs. 9 bis 12, 14 und 15 sowie § 60 Abs. 1 bis 3 und 10 bis 12 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung - AAV, BGBl. Nr. 218/1983, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 392/2002, als Landesgesetz. An die Stelle des Begriffes „zuständige Behörde“ tritt in diesem Fall der Begriff „Dienstgeber“, an die Stelle der Begriffe „Betrieb“ oder „Unternehmen“ der Begriff „Dienststelle“ und an die Stelle der Begriffe „Dienstnehmer“, „Arbeitszeit“ und „Arbeit“ die Begriffe „Bedienstete/r“, „Dienstzeit“ und „Dienst“.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Gesetz über Einbau, Wartung, Inbetriebnahme und Prüfung von Aufzügen in Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände gelten der § 2 Abs. 1 und 2, der III. Abschnitt und die §§ 27 und 28 der Aufzüge-Sicherheitsverordnung 2015 - ASV 2015, BGBl. II Nr. 280/2015, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 198/2016, als Landesgesetz.

¹ I.d.F. gem. Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 (mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 103

Entf. gem. Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017
(mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

BEDIENSTETENSCHUTZGESETZ**§ 104**

Entf. gem. Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017
(mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

§ 105

Entf. gem. Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017
(mit Wirksamkeit vom 23. März 2017)

3. Abschnitt Geltungsbeginn

§ 106

Inkrafttreten; Außerkrafttreten
(Verfassungsbestimmung)

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem seiner Verlautbarung im Landesgesetzblatt folgenden Tag in Kraft.¹

(2) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Burgenländische Landesbedienstetenschutzgesetz, LGBl. Nr. 21/1987, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 50/1991, außer Kraft.

(3)² Die die §§ 74, 79, 92, 93a bis 93c, 102 bis 105 sowie die Überschriften zum 2. und 3. Abschnitt des 7. Hauptstückes und zum 3. Abschnitt des 8. Hauptstückes betreffenden Änderungen des Inhaltsverzeichnis, § 2 Abs. 15, § 3 Abs. 1, 4 und 5, § 4 Abs. 2, § 5 Z 4a und 7, § 10 Abs. 4 bis 6, § 11 Abs. 1, 2, 5 und 6, § 13 Abs. 3 bis 5, § 14 Abs. 2 und 3, § 23 Abs. 4, § 24 Abs. 3, § 33 Abs. 1, 2, 4 und 5, § 35 Abs. 5, § 38, § 39 Abs. 2 und 3, § 40 Abs. 1 und 5, § 41 Abs. 1, § 42 Abs. 2 bis 4, § 45 Abs. 1, § 46 Abs. 1, § 57 Abs. 2, § 59 Abs. 5 und 7, § 73 erster Satz und Z 1, die Überschrift zu § 74, § 74 Abs. 1 bis 4, die Überschrift zum 2. Abschnitt des 7. Hauptstückes, § 78 erster Satz, die Überschrift zu § 79, § 79 Abs. 1 bis 4, die Überschrift zum 3. Abschnitt des 7. Hauptstückes, § 80 Abs. 6, § 81 Abs. 1 bis 3, § 86 Abs. 2, 4 und 8, § 89 Abs. 1 und 3, § 92, der 3. Abschnitt des 8. Hauptstückes, § 95 Abs. 1, § 96 erster Satz, § 99 Abs. 1 und 2 sowie § 102 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017 treten mit dem der Kundmachung im Landesgesetzblatt folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfallen § 39 Abs. 4 sowie §§ 103 bis 105

(4)³ § 87 Abs. 3a und 3b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

(5)⁴ § 87 Abs. 3a und 3b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

¹ Das Bedienstetenschutzgesetz ist am 1. Oktober 2001 im Landesgesetzblatt verlautbart worden; es ist somit am 2. Oktober 2001 in Kraft getreten.

² Angefügt gem. Z 58 des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017

³ Angefügt gem. Art. 24 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 (mit Wirksamkeit vom 17. April 2020; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 31.12.2020 außer Kraft).

⁴ Angefügt gem. Art. 17 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020

LANDESBEDIENSTETENSCHUTZVERORDNUNG (2270/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 1. April 1992 betreffend allgemeine Regelungen des Landesbedienstetenschutzes (Allgemeine Landesbedienstetenschutzverordnung - ALSV), LGBl. Nr. 35/1992

Auf Grund des § 5 Absatz 1 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes, LGBl. Nr. 21/1987, in der Fassung LGBl. Nr. 50/1991, wird verordnet:

§ 1

(Gemäß § 104 des Bedienstetenschutzgesetzes LGBl. Nr. 37/2001 nicht mehr anzuwenden)

§ 2

Im Rahmen der Anwendung der Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung und Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung sind sinngemäß auch anzuwenden:

a) Verordnung vom 15. Juni 1943 über die Einrichtung und den Betrieb von Aufzügen, RMinBl. Seite 46 (§ 92 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung), soweit sie sich auf Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes bezieht;

b) Verordnung vom 5. Dezember 1984, mit der eine ÖNORM über Prüfvorschriften für Krane und Hebezeuge verbindlich erklärt wird, BGBl. Nr. 68/1985 (§ 93 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung);

c) Verordnung vom 24. September 1981 über die Verbindlicherklärung von ÖNORMEN über Bauvorschriften für Krane und Windwerke sowie über Betriebs- und Wartungsvorschriften für Krane, BGBl. Nr. 505 (§ 93 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung);

d) Verordnung vom 24. September 1981 über die Verbindlicherklärung einer ÖNORM für die Verwendung künstlicher Schleifkörper, BGBl. Nr. 506 (§ 83 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung).

Hinweis: Gemäß § 104 des Bedienstetenschutzgesetzes LGBl. Nr. 37/2001 ist § 2 nur bis zum Inkrafttreten von dieselben Sachverhalte regelnden Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes anzuwenden.

§ 3

(Gemäß § 104 des Bedienstetenschutzgesetzes LGBl. Nr. 37/2001 nicht mehr anzuwenden)

§ 4

(Gemäß § 104 des Bedienstetenschutzgesetzes LGBl. Nr. 37/2001 nicht mehr anzuwenden)

§ 5

(Gemäß § 104 des Bedienstetenschutzgesetzes LGBl. Nr. 37/2001 nicht mehr anzuwenden)

§ 6

(Gemäß § 104 des Bedienstetenschutzgesetzes LGBl. Nr. 37/2001 nicht mehr anzuwenden)

GEFAHRENKATEGORIEN - VERORDNUNG (2270/20)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 21. November 2017 über die Zuordnung von Dienststellen und Dienststellenteilen des Landes zu Gefahrenkategorien 2017 (GefKat-V 2017), LGBl. Nr. 66/2017

Auf Grund des § 101 Abs. 2 Z 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017, wird verordnet:

§ 1

Zuordnung zu Gefahrenkategorien

Die unter den Geltungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 11/2017, fallenden Dienststellen (Dienststellenteile) des Landes werden je nach den in diesen auftretenden Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten (Gefährdungspotential) nach Maßgabe folgender Bestimmungen den Gefahrenkategorien I bis III zugeordnet.

§ 2

Gefahrenkategorie I

Folgende Dienststellen und Dienststellenteile mit einem höheren Gefährdungspotential werden der Gefahrenkategorie I zugeordnet:

1. im Amt der Burgenländischen Landesregierung der Sachverständigendienst im Bereich Chemikalienwesen des Referats Gewerbe im Hauptreferat Sachverständigendienst sowie das Referat Gewässeraufsicht im Hauptreferat Umweltwirtschaft der Abteilung 5, das Referat Sanitätsdirektion und Gesundheitsmanagement, das Referat Veterinärdirektion und Tierschutz sowie das Referat Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Hauptreferat Gesundheit der Abteilung 6;
2. die Biologische Station Neusiedler See in Illmitz;
3. die Bau- und Betriebsdienstleistungszentren Nord in Eisenstadt (BBN) und Süd in Oberwart (BBS) samt ihren nachgeordneten Teilen;
4. der Forstgarten Weiden am See;
5. in den Bezirkshauptmannschaften des Landes die Gesundheitsabteilungen und Veterinärabteilungen.

§ 3

Gefahrenkategorie II

Folgende Dienststellen und Dienststellenteile mit einem mittleren Gefährdungspotential werden der Gefahrenkategorie II zugeordnet:

1. im Amt der Burgenländischen Landesregierung der Bereich der Luftgüteüberwachung im Referat Klimaschutz und Luftreinhaltung des Hauptreferates Natur-, Klima- und Umweltschutz der Abteilung 4 sowie die Kfz-Prüftätigkeit im Referat Kraftfahrwesen des Hauptreferates Sachverständigendienst der Abteilung 5;
2. die Landesberufsschulen in Eisenstadt und Pinkafeld und die Landesfachschole für Keramik und Ofenbau in Stoob;
3. die Landwirtschaftlichen Fachschulen in Eisenstadt und Güssing.

§ 4

Gefahrenkategorie III

Soweit Dienststellen und Dienststellenteile nicht der Gefahrenkategorie I oder II zugeordnet sind, werden diese der Gefahrenkategorie III (geringeres Gefährdungspotential) zugeordnet.

GEFAHRENKATEGORIEN - VERORDNUNG

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag * in Kraft. Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung tritt die Verordnung über die Zuordnung von Dienststellen und Dienststellenteilen des Landes zu Gefahrenkategorien 2011 (GefKat-V 2011), LGBI. Nr. 9/2012, außer Kraft.

* Das ist der 29. November 2017

GRENZWERTEVERORDNUNG (2270/30)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 24. Juli 2012 über Grenzwerte für Arbeitsstoffe sowie über krebserzeugende und fortpflanzungsgefährdende (reproduktionstoxische) Arbeitsstoffe (Landes-Grenzwerteverordnung 2012 - L-GWV 2012), LGBl. Nr. 57/2012, 56/2018, 57/2020, 64/2021.

Auf Grund des § 46 Abs. 1 Z 3 sowie auf Grund der §§ 6, 8, 38 Abs. 3, § 40 Abs. 1 und 2, § 41 Abs. 2, §§ 43, 69 Z 6 und § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

§ 1**Anwendungsbereich**

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 (Bgld. BSchG 2001).

§ 2**Anwendung von Bestimmungen der GKV**

(1) Die Bestimmungen des § 1 Abs. 2 bis 6, der Abschnitte 1 bis 5, des § 33 Abs. 1 bis 3, des § 34 Abs. 12 sowie der Anhänge I, III, V und VI der Verordnung über Grenzwerte für Arbeitsstoffe sowie über krebserzeugende und fortpflanzungsgefährdende (reproduktionstoxische) Arbeitsstoffe (Grenzwerteverordnung 2021 - GKV) ¹, BGBl. II Nr. 253/2001, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 156/2021 ², sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmerin“ oder „Arbeitnehmer/innen“ der Begriff „Bedienstete“ sowie an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmer“ der Begriff „Bediensteter“,
2. an die Stelle der Begriffe „Arbeitgeber“, „Arbeitgeberin“, „ArbeitgeberInnen“ oder „Arbeitgeber/innen“ der Begriff „Dienstgeber“, und
3. an die Stelle des in der jeweils angebrachten grammatikalischen Form verwendeten Begriffs „zuständiges Arbeitsinspektorat“ hinsichtlich der Dienststellen des Landes der Begriff „Bedienstetenschutzkommission“ und hinsichtlich der Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände der Begriff „Gemeinderat im Wege des Bürgermeisters (der Verbandsversammlung, dem Gemeindeverbandsausschuss im Wege des Obmannes des Gemeindeverbandes)“

in der jeweils grammatikalisch entsprechenden Form tritt.

(2) Gemäß § 95 Abs. 1 und 2 Bgld. BSchG 2001 darf die Landesregierung (der Gemeinderat, die Verbandsversammlung, der Gemeindeverbandsausschuss) von den Bestimmungen des 4. Abschnitts der GKV keine Ausnahmen zulassen.

(3)

Soweit im	auf Bestimmungen der	sind diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 2 Abs. 1	§ 45 Abs. 1	§ 43 Abs. 1
§ 3 Abs. 1	§ 45 Abs. 2	§ 43 Abs. 2
§ 4 Abs. 1	§ 45 Abs. 1 und 2	§ 43 Abs. 1 und 2
§ 5 Abs. 1	§ 40 Abs. 4 bis 4b	§ 38 Abs. 3
§ 6 Abs. 5	§ 45 Abs. 7	§ 43 Abs. 7
§ 11	§ 95 Abs. 2	§ 95 Abs. 1
§ 11 Z 1	§ 42 Abs. 3	§ 40 Abs. 3
	§ 42 Abs. 1 und 2	§ 40 Abs. 1 und 2
§ 11 Z 2	§ 42 Abs. 5 und 7	§ 40 Abs. 5 und 7
	§ 43 Abs. 1	§ 41 Abs. 1
	§ 44 Abs. 4	§ 42 Abs. 4
§ 13	§ 42 Abs. 5	§ 40 Abs. 5
	§ 43	§ 41
	§ 45 Abs. 5	§ 43 Abs. 5
§ 14 Abs. 1	§ 69	§ 66

GRENZWERTEVERORDNUNG

Soweit im	auf Bestimmungen der	sind diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 14 Abs. 1	§ 70	§ 67
	§ 71 Abs. 2	§ 68 Abs. 2
§ 22 Abs. 2	§ 4	§ 11
	§ 41	§ 39
§ 22 Abs. 4	§ 95 Abs. 2	§ 95 Abs. 1
	§ 47	§ 45
	§ 49	§ 47
§ 23 Abs. 1 Z 2	§ 69	§ 66
§ 25 Abs. 1	§ 12	§ 6
§ 25 Abs. 2	§ 14	§ 8
§§ 26, 27 und 28	§ 43	§ 41
§ 29 Abs. 1	§ 46 Abs. 6	§ 44 Abs. 6
§ 31 Abs. 3 und § 32 Abs. 4	§ 5	§ 12
GKV	ASchG verwiesen wird,	Bgl. BSchG 2001 zu verstehen.

(4) Soweit in § 10 Abs. 1 und § 10a Abs. 1 GKV

1. auf Bestimmungen des 4. Abschnitts des ASchG verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen des 4. Hauptstückes des Bgl. BSchG 2001 und
2. auf das Chemikaliengesetz 1996 verwiesen wird, tritt an dessen Stelle das Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 140/2020³, und
3. auf das Pflanzenschutzmittelgesetz 2011 verwiesen wird, tritt an dessen Stelle das Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 73/2020⁴.

(5) Soweit § 22 Abs. 1 GKV das Zitat „Bauarbeiten im Sinne der BauV“ enthält, tritt an dessen Stelle das Zitat „Bauarbeiten im Sinne der BauV, BGBl. Nr. 340/1994, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 241/2017“.

(6) Verweise auf die GKV beziehen sich auf die in Abs. 1 angeführte Fassung.

¹ Klammerausdruck ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 64/2021 (mit Wirksamkeit vom 15.9.2021).

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 64/2021 (mit Wirksamkeit vom 15.9.2021).

³ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 64/2021 (mit Wirksamkeit vom 15.9.2021).

⁴ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 64/2021 (mit Wirksamkeit vom 15.9.2021).

§ 3

Umsetzungshinweise

Durch diese Verordnung werden folgende Rechtsakte der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 263 vom 24.09.1983 S. 25, in der Fassung der Richtlinie 91/382/EWG, ABl. Nr. L 206 vom 29.07.1991 S. 16, Richtlinie 98/24/EG, ABl. Nr. L 131 vom 05.05.1998 S. 11, und Richtlinie 2003/18/EG, ABl. Nr. L 97 vom 15.04.2003 S. 48;
2. Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 196 vom 26.07.1990 S. 1, in der Fassung der Richtlinie 97/42/EG, ABl. Nr. L 179 vom 08.07.1997 S. 4, und Richtlinie 1999/38/EG, ABl. Nr. L 138 vom 04.06.1999 S. 66;
3. Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 05.07.1991 S. 22, in der Fassung der Richtlinie 2006/15/EG, ABl. Nr. L 38 vom 09.02.2006 S. 36;
4. Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 05.05.1998 S. 11;

GRENZWERTEVERORDNUNG

5. Richtlinie 2000/39/EG zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 142 vom 16.06.2000 S. 47;
6. Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 229 vom 29.06.2004 S. 23;
7. Richtlinie 2006/15/EG zur Festlegung einer zweiten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG und zur Änderung der Richtlinien 91/322/EWG und 2000/39/EG, ABl. Nr. L 38 vom 09.02.2006 S. 36;
8. Richtlinie 2009/161/EU zur Festlegung einer dritten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG, ABl. Nr. L 338 vom 19.12.2009 S. 87.
9. Richtlinie 2017/164/EU zur Festlegung einer vierten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinie 91/322/EWG, 2000/39/EG und 2009/161/EU der Kommission, ABl. Nr. L 27 vom 01.02.2017 S. 115;
10. Richtlinie 2017/2398/EU zur Änderung der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit, ABl. Nr. L 345 vom 27.12.2017 S. 87;
- 11.¹ Richtlinie 2019/130/EU zur Änderung der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit, ABl. Nr. L 30 vom 31.01.2019 S. 112;
- 12.¹ Richtlinie 2019/983/EU zur Änderung der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit, ABl. Nr. L 164 vom 20.06.2019 S. 123;
- 13.¹ Richtlinie 2019/1831/EU zur Festlegung einer fünften Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG der Kommission, ABl. Nr. L 279 vom 31.10.2019 S. 31.

¹ Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 64/2021 (mit Wirksamkeit vom 15.9.2021).

§ 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag ¹ in Kraft; gleichzeitig tritt die Landes-Grenzwerteverordnung, LGBl. Nr. 67/2007, außer Kraft.

(2) Die Änderungen der §§ 2 und 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 56/2018 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag ² in Kraft.

(3) Die Änderungen der §§ 2 und 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 57/2020 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. ³

(4)⁴ Die Änderungen der §§ 2 und 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 64/2021 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.⁵

¹ Das ist der 2. August 2012

² Das ist der 15. November 2018

³ Das ist der 17. Oktober 2020

⁴ Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 64/2021

⁵ Das ist der 15.9.2021

SICHERHEITSVERTRAUENSPERSONEN - VERORDNUNG (2270/40)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 25. November 2003 über die Sicherheitsvertrauenspersonen nach dem Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetz 2001 (L-SVP-VO), LGBl. Nr. 71

Auf Grund der §§ 9, 10 und 17 Z 4 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

§ 1

Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) In Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (§ 2 Abs. 1 Bgld. BSchG 2001) muss mindestens die in der Anlage angeführte Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen aus dem Kreis der Bediensteten dieser Dienststelle bestellt werden.

(2) Als Stichtag für die der Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen zu Grunde liegende Anzahl der Bediensteten einer Dienststelle gilt jeweils der erste Tag des Kalenderjahres.

(3) In Dienststellen, in denen Dienststellenteile verschiedenen Gefahrenkategorien (Verordnungen nach § 101 Abs. 2 Bgld. BSchG 2001) zugeordnet sind, ist für die Bestimmung der Mindestanzahl der zu bestellenden Sicherheitsvertrauenspersonen von jener Gefahrenkategorie auszugehen, der die Mehrheit der Bediensteten angehört.

(4) Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Bediensteten sind in die Anzahl der Bediensteten einer Dienststelle einzurechnen.

(5) In Dienststellen mit mehreren Arbeitsstätten sind erforderlichenfalls zusätzliche Sicherheitsvertrauenspersonen für einzelne Arbeitsstätten zu bestellen, wenn dies unter Berücksichtigung der bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und Belastungen zweckmäßig ist.

§ 2

Auswahl und Qualifikation

(1) Bei der Auswahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist nach Möglichkeit auf eine angemessene Vertretung der Verwendungsbereiche (zB handwerkliche Verwendung und Allgemeine Verwaltung) sowie auf eine dem Beschäftigtenstand entsprechende Vertretung von Frauen und Männern zu achten. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist darauf zu achten, dass nach Möglichkeit alle Schichten entsprechend betreut werden können.

(2) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Bedienstete bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes (Arbeitnehmerschutzes) im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat. Eine Unterrichtseinheit muss mindestens 50 Minuten umfassen.

(3) Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine Ausbildung nach Abs. 2 absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben.

§ 3

Bestellung und Wirkungsbereich

(1) Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Grund eines Vorschlages des zuständigen Personalvertretungsorgans auf die Dauer von fünf Jahren zu erfolgen. Nach Ablauf der vorangehenden Funktionsperiode ist die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen (Neu- oder Wiederbestellung) binnen acht Wochen vorzunehmen.

(2) Eine Sicherheitsvertrauensperson ist vor Ablauf der Funktionsperiode von ihrer Funktion zu entheben, wenn die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr gegeben sind, sie aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben kann oder sie die ihr obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt. Wird eine Sicherheitsvertrauensperson enthoben, legt sie ihre Funktion zurück oder scheidet sie aus dem Aktivstand aus, ist binnen acht Wochen für den Rest ihrer Funktionsperiode an ihrer Stelle eine neue Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen.

(3) Ist für eine Dienststelle mehr als eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen, so kann der Dienstgeber nach Anhörung des zuständigen Personalvertretungsorgans deren Wirkungsbereich unter Bedachtnahme auf die organisatorischen, räumlichen und dienstlichen Gegebenheiten aufteilen. Wird der Wirkungsbereich nicht aufgeteilt, sind alle Sicherheitsvertrauenspersonen für die gesamte Dienst-

stelle oder die gesamte Arbeitsstätte zuständig.

(4) Der Dienstgeber kann nach Anhörung des zuständigen Personalvertretungsorgans Teile von Dienststellen dem Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson einer anderen Dienststelle zuordnen, wenn dies aus besonderen organisatorischen, räumlichen oder dienstlichen Gründen zweckmäßig ist.

§ 4

Zusammenarbeit der Sicherheitsvertrauenspersonen

Die vom Dienstgeber bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen haben sich untereinander in wesentlichen Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches zu informieren und gegenseitig Erfahrungen auszutauschen. Sie sind berechtigt, an den Sitzungen allenfalls eingerichteter Arbeitsschutzausschüsse (§ 85 Bgl. BSchG 2001) teilzunehmen, auch wenn ein solcher für ihre Dienststelle nicht besteht.

§ 5

Meldung und Information

(1) Die Mitteilung an die Bedienstetenschutzkommission gemäß § 9 Abs. 6 Bgl. BSchG 2001 hat zu enthalten:

1. Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
2. Wirkungsbereich und Dienort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
3. Beginn und Ende der Funktionsperiode,
4. Angaben über die Bedienstetenzahl jeder Dienststelle,
5. die Unterschrift des Landesamtsdirektors oder dessen Bevollmächtigten,
6. die Unterschrift des Vertreters des zuständigen Personalvertretungsorgans.

(2) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind an Stelle der Mitteilung an die Bedienstetenschutzkommission die Angaben gemäß Abs. 1 sinngemäß zu dokumentieren und evident zu halten.

(3) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson beschäftigten Bediensteten sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson zu informieren. Die Information hat die in Abs. 1 vorgesehenen Angaben zu enthalten. Diese Information kann auch durch einen Aushang an einer für alle Bediensteten leicht zugänglichen Stelle oder in elektronischer Form erfolgen.

SICHERHEITSVERTRAUENSPERSONEN - VERORDNUNG

Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bei Gefahrenkategorie I

Bedienstetenzahl		Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen
von	bis	
11	100	1
101	200	2
201	300	3
301	400	4

Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bei Gefahrenkategorie II

Bedienstetenzahl		Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen
von	bis	
11	150	1
151	300	2
301	450	3
451	600	4

Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bei Gefahrenkategorie III

Bedienstetenzahl		Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen
von	bis	
11	200	1
201	400	2
401	600	3
601	900	4

BILDSCHIRMARBEITS - VERORDNUNG (2270/50)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 14. September 2004 über den Schutz der Bediensteten bei der Bildschirmarbeit (L-BS-V), LGBl. Nr. 57

Aufgrund der §§ 64, 65 und 69 Z 4 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

(1) Diese Verordnung gilt für die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Verordnung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden (§ 64 Abs. 1 zweiter Satz Bgld. BSchG 2001).

(2) Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an

1. Bedienerplätzen von Maschinen oder an Fahrerplätzen von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten;
2. Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln;
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind;
4. Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden;
5. Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Gerätes erforderlich ist, sowie
6. Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.

(3) Bildschirmarbeit im Sinne dieser Verordnung ist die Ausführung von Tätigkeiten, wie Datenerfassung, Datentransfer, Dialogverkehr, Textverarbeitung, Bildbearbeitung oder CAD/CAM-Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen unter Verwendung von Bildschirmgeräten.

(4) Ein nicht unwesentlicher Teil der normalen Arbeit im Sinne des § 65 Abs. 3 Bgld. BSchG 2001 liegt vor, wenn Bedienstete

1. durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder
2. durchschnittlich mehr als drei Stunden ihrer Tagesarbeitszeit mit Bildschirmarbeit beschäftigt werden.

§ 2

Bildschirmgerät und Arbeitsmittel

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Verordnung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens (§ 64 Abs. 1 erster Satz Bgld. BSchG 2001).

(2) Als Arbeitsmittel im Sinne dieser Verordnung gelten Bildschirmgeräte, Eingabe- und Datenerfassungsvorrichtungen sowie unbedingt erforderliche Zusatzgeräte.

2. Abschnitt Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

§ 3

Bildschirm und Tastatur

(1) Den Bediensteten dürfen nur Bildschirme zur Verfügung gestellt werden, die folgenden Anforderungen entsprechen:

1. Die Benützung des Geräts als solches darf keine Gefährdung der Bediensteten mit sich bringen.
2. Die auf dem Bildschirm angezeigten Zeichen müssen scharf und deutlich, ausreichend groß und mit angemessenem Zeichen- und Zeilenabstand dargestellt werden.
3. Die Wiedergabe der Zeichen als dunkle Zeichen auf hellem Untergrund (Positivdarstellung) muss möglich sein.
4. Das Bild muss stabil und frei von Flimmern sein. Das Bild darf auch keine Instabilitäten anderer Art aufweisen, wie störende Veränderungen von Zeichengestalt und Zeichenort.
5. Die Helligkeit und der Kontrast zwischen Zeichen und Bildschirmhintergrund müssen leicht von der Bediensteten oder dem Bediensteten eingestellt und den Umgebungsbedingungen angepasst

werden können.

6. Der Bildschirm muss zur Anpassung an die individuellen Bedürfnisse des Dienstnehmers leicht dreh- sowie neigbar sein und in angemessenem Sehabstand aufgestellt werden können. Stattdessen kann auch ein separater Ständer für den Bildschirm oder ein verstellbarer Tisch verwendet werden.
 7. Der Bildschirm muss eine reflexionsarme Oberfläche besitzen.
 8. Die Größe des Bildschirms muss der Arbeitsaufgabe entsprechen.
- (2) Den Bediensteten darf nur eine Tastatur zur Verfügung gestellt werden, die folgenden Anforderungen entspricht:
1. Die Tastatur muss neigbar sein und eine vom Bildschirm getrennte Einheit sein.
 2. Zur Vermeidung von Reflexionen muss die Tastatur eine matte Oberfläche haben.
 3. Die Tastenbeschriftung muss sich vom Untergrund deutlich abheben und auch bei leicht wechselnden Arbeitshaltungen ohne Schwierigkeiten lesbar sein.
 4. Die Anordnung der Tastatur und die Beschaffenheit der Tasten müssen die Bedienung der Tastatur erleichtern.

§ 4

Arbeitstisch und Arbeitsfläche

(1) Den Bediensteten sind geeignete Arbeitstische oder Arbeitsflächen zur Verfügung zu stellen, für die Folgendes gilt:

1. Sie müssen eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen.
2. Die Größe muss den Maßen der verwendeten Arbeitsmittel entsprechen.
3. Eine flexible Anordnung von Arbeitsmitteln und Arbeitsvorlagen muss möglich sein.
4. Sie müssen abgerundete Ecken und Kanten aufweisen.

(2) Bei häufiger Arbeit mit Arbeitsvorlagen sind auf Wunsch Vorlagehalter zur Verfügung zu stellen, für die Folgendes gilt:

1. Sie müssen ausreichend groß, stabil und verstellbar sein.
2. Sie müssen möglichst im gleichen Sehabstand zum Bildschirm anzuordnen sein.
3. Sie müssen so eingerichtet werden, dass unbequeme Kopf- und Augenbewegungen so weit wie möglich eingeschränkt werden.

(3) Die Fläche vor der Tastatur oder vor dem Tastenfeld der Tastatur muss ausreichend groß und ausreichend tief sein, um den Bediensteten das Auflegen der Hände und Arme zu ermöglichen.

(4) Der Beinfreiraum unter dem Arbeitstisch und der Arbeitsfläche ist so zu bemessen, dass ein unbehindertes und gefahrloses Erreichen und Bedienen der darauf angeordneten und häufig verwendeten Arbeitsmittel durch Verschieben oder Verdrehen des Arbeitsstuhls, unter Beibehaltung der Sitzposition, gewährleistet ist.

§ 5

Arbeitsstuhl

(1) Den Bediensteten sind Arbeitsstühle zur Verfügung zu stellen, die folgenden Anforderungen entsprechen müssen:

1. Arbeitsstühle dürfen die Bewegungsfreiheit nicht einschränken und müssen den Bediensteten die Einnahme ergonomisch günstiger Körperhaltungen ermöglichen.
2. Arbeitsstühle müssen als Drehstühle mit Rollen oder Gleitern ausgeführt und kippstabil sein, wobei Rollen beim unbelasteten Stuhl schwergängig sein müssen. Das Untergestell muss mindestens fünf Auflagepunkte aufweisen.
3. Die Sitzhöhe muss verstellbar sein.
4. Die Rückenlehne muss den Bediensteten eine gute Abstützung in verschiedenen Sitzhaltungen ermöglichen und in Höhe und Neigung verstellbar sein.

(2) Den Bediensteten sind Fußstützen zur Verfügung zu stellen, wenn dies auf Grund der Körpermaße oder fehlenden Tischhöhenverstellung erforderlich ist.

§ 6

Belichtung und Beleuchtung

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten, dass Blendungen und störende Reflexionen auf dem Bildschirm und anderen Arbeitsmitteln durch Lichtquellen auch bei leicht wechselnden Arbeitshaltungen vermieden werden. Bei der Aufstellung des Bildschirms ist darauf zu achten, dass die Blickrichtung annähernd parallel zu Fensterflächen gerichtet ist, wenn dies auf Grund der Raumanordnung möglich ist.

(2) Lichteintrittsöffnungen, die störende Reflexionen oder zu hohe Kontraste hervorrufen, müssen mit verstellbaren Lichtschutzvorrichtungen ausgestattet sein.

BILDSCHIRMARBEITS - VERORDNUNG

(3) Die Beleuchtung ist so zu dimensionieren und anzuordnen, dass ausreichende Lichtverhältnisse und ein ausgewogener Kontrast zwischen Bildschirm und Umgebung gewährleistet sind. Dabei sind die Art der Tätigkeit sowie die sehkraftbedingten Bedürfnisse der Bediensteten oder des Bediensteten zu berücksichtigen.

§ 7

Lärm, Wärme, Strahlung

(1) Dem Lärm, der durch die zum Arbeitsplatz gehörenden Bildschirmgeräte verursacht wird, ist bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes Rechnung zu tragen, insbesondere um eine Beeinträchtigung der Konzentration und der Sprachverständlichkeit zu vermeiden.

(2) Die zum Arbeitsplatz gehörenden Bildschirmgeräte dürfen nicht zu einer Wärmezunahme führen, die auf den Arbeitnehmer störend wirken könnte.

(3) Alle Strahlungen, die von den zum Arbeitsplatz gehörenden Bildschirmgeräten ausgehen, mit Ausnahme des sichtbaren Teils des elektromagnetischen Spektrums müssen auf Werte verringert werden, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten unerheblich sind.

3. Abschnitt Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

§ 8

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren

Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren im Sinne des § 65 Abs. 1 Bgl. BSchG 2001 ist insbesondere festzustellen, ob Bildschirmarbeit im Sinne des § 1 Abs. 4 vorliegt. Diese Feststellung ist im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument anzuführen.

§ 9

Unterlagen

Alle zur Programmbedienung notwendigen Informationen, wie Handbücher und Tastaturschablonen müssen, soweit sie für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendig sind, für die Bediensteten leicht erreichbar zur Verfügung stehen.

§ 10

Pausen und Tätigkeitswechsel

(1) Nach jeweils 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit muss eine Pause oder ein Tätigkeitswechsel im Ausmaß von jeweils mindestens zehn Minuten erfolgen.

(2) Abs. 1 gilt nicht, wenn täglich nicht mehr als zwei Stunden ununterbrochen Bildschirmarbeit geleistet wird.

(3) Eine nach 50 Minuten zustehende Pause oder der Tätigkeitswechsel kann jeweils in die anschließende zweite Stunde verlegt werden, sofern der Arbeitsablauf dies erfordert.

(4) Ein Tätigkeitswechsel im Sinne der Abs. 1 und 3 muss in Tätigkeiten bestehen, die geeignet sind, die durch die Arbeit am Bildschirmgerät auftretenden Belastungen zu verringern.

(5) Pausen gemäß Abs. 1 sind in die Arbeitszeit einzurechnen.

(6) Ist aus zwingenden technischen Gründen eine Pausenregelung oder ein Tätigkeitswechsel im Sinne der Abs. 1 und 3 nicht möglich, so ist eine gleichwertige andere Pausenregelung zu treffen oder ein gleichwertiger anderer Tätigkeitswechsel vorzusehen.

§ 11

Untersuchungen

(1) Der Dienstgeber hat Bediensteten bei Vorliegen von Bildschirmarbeit im Sinne des § 1 Abs. 4 eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (Überprüfungen der Sehschärfe und Untersuchung des sonstigen Sehvermögens) anzubieten, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in Abständen von drei Jahren und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

(2) Bedienstete können für Untersuchungen gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen:

1. Fachärztinnen und Fachärzte für Augenheilkunde und Optometrie,

2. Fachärztinnen und Fachärzte für Arbeits- und Betriebsmedizin,

3. Personen, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 91/2002, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben, oder

BILDSCHIRMARBEITS - VERORDNUNG

4. Personen, die die Meisterprüfung im Augentoptikerhandwerk (§ 98 Abs. 1 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 109/2003) erfolgreich abgelegt haben, zwecks Durchführung der Überprüfungen der Sehschärfe.

(3) Der Dienstgeber hat Bediensteten weiters eine augenfachärztliche Untersuchung zu ermöglichen, wenn sich diese aufgrund der Ergebnisse der Untersuchungen gemäß Abs. 1 als erforderlich erweist.

(4) Die Kosten für die Untersuchungen gemäß Abs. 1 und 3 sind vom Dienstgeber zu tragen, soweit diese nicht von den Trägern der Sozialversicherung übernommen werden.

§ 12

Sehhilfen

(1) Bediensteten sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach § 11 Abs. 1 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind, weil mit normalen Sehhilfen für die Bedürfnisse des betreffenden Arbeitsplatzes nicht das Auslangen gefunden werden kann. Spezielle Sehhilfen müssen folgenden Anforderungen entsprechen:

1. Abstimmung auf die Arbeitsdistanz zum Bildschirm und zu den Belegen,
2. Abstimmung auf die physiologischen Gegebenheiten und pathologischen Befunde der Bediensteten oder des Bediensteten,
3. die Gläser müssen entspiegelt, dürfen aber nicht getönt sein.

(2) Hinsichtlich der Brillenglasqualität sind unter Berücksichtigung des Abs. 1 Z 2 zu verwenden:

1. Einstärkengläser für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm,
2. Mehrstärkengläser, entweder hohe Bifokalgläser für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm und Beleg oder Trifokal- oder Multifokalgläser mit besonders breitem Korridor für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm.

(3) Die Anfertigung von Sehhilfen gemäß Abs. 1 und 2 ist durch vom Dienstgeber zu bestimmende Augentoptiker vorzunehmen. Der Dienstgeber kann Augentoptiker auch in der Weise bestimmen, dass er Wahl der Bediensteten oder des Bediensteten zustimmt.

(4) Die Kosten für Sehhilfen, die ausschließlich durch den notwendigen Schutz bei Bildschirmarbeit unter Beachtung der Abs. 1 und 2 entstehen, sind vom Dienstgeber zu tragen, sofern diese nicht von den Trägern der Sozialversicherung übernommen werden. Der Dienstgeber kann die Kosten für Sehhilfen auch in pauschalierter Form, unter Zugrundelegung eines Durchschnittswertes für Sehhilfen, bezahlen, wobei eine allfällige private Nutzung der Sehhilfe durch die Bedienstete oder den Bediensteten zu berücksichtigen ist.

§ 13

Unterweisung

Jede Bedienstete und jeder Bediensteter ist vor Aufnahme ihrer bzw. seiner Tätigkeit am Bildschirmgerät und bei jeder wesentlichen Veränderung der Organisation ihres bzw. seines Arbeitsplatzes im Umgang mit dem Gerät sowie hinsichtlich der ergonomisch richtigen Einstellung und Anordnung der Arbeitsmittel zu unterweisen.

§ 14

Information

(1) Die an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Bediensteten sind über Folgendes zu informieren:

1. ob an Arbeitsplätzen Bildschirmarbeit im Sinne des § 1 Abs. 4 vorliegt,
2. das Recht auf Untersuchungen gemäß § 11,
3. das Recht auf Zurverfügungstellung einer speziellen Sehhilfe bei Zutreffen der Voraussetzungen des § 65 Abs. 3 Z 4 Bgld. BSchG 2001 und
4. den Anspruch auf Pausen und Tätigkeitswechsel gemäß § 10.

(2) Die Information der einzelnen Bediensteten kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind und diese im Sinne des Abs. 1 informiert werden oder wenn die Organe der Personalvertretung im Sinne des Abs.1 informiert werden.

§ 15

Anhörung und Beteiligung

(1) Die an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Bediensteten sind zu den in dieser Verordnung geregelten Fragen anzuhören und an deren Behandlung zu beteiligen.

(2) Die Anhörung und Beteiligung der einzelnen Bediensteten kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind und diese im Sinne des Abs. 1 befasst werden oder wenn die Organe der Personalvertretung im Sinne des Abs.1 befasst werden.

BILDSCHIRMARBEITS - VERORDNUNG

**5. Abschnitt
Schlussbestimmungen**

§ 16

Ausnahmen

Auf Arbeitsvorgänge, die fallweise kurzdauernde Eingaben und Abfragen von Informationen am Bildschirm mit nachfolgendem Tätigkeitswechsel erfordern, sind die §§ 4 und 5 nicht anzuwenden.

§ 17

Bezugnahme auf Gemeinschaftsrecht

Durch diese Verordnung wird die Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 14, umgesetzt.

EXPLOSIONSFÄHIGE ATMOSPHÄREN - VERORDNUNG (2270/60)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 12. Juli 2005 über den Schutz der Bediensteten vor Gefährdungen durch explosionsfähige Atmosphären (L-VEXAT), LGBl. Nr. 53

Auf Grund der § 3 Abs. 6, §§ 4, 6, 8, 11, 12, 16, § 18 Abs. 3, § 19 Abs. 1, 3 und 4, § 23 Abs. 6 und 8, § 31 Abs. 3 und 5, § 32 Abs. 3 und 4, §§ 33 und 35, § 38 Abs. 1 und 2, § 39, § 40 Abs. 3, § 41, § 42 Abs. 3, § 44 Abs. 2, 3, 5 und 8, § 46 Abs. 1 Z 4, 5 und 6, § 57 Abs. 1, § 58 Abs. 1, §§ 67, 68 und 69 Z 6 sowie § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgl. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich, Beziehung zu Richtlinien der EU

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 (Bgl. BSchG 2001). Durch diese Verordnung wird die Richtlinie 1999/92/EG über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können, ABl. Nr. L 23 vom 28.01.2000 S. 57, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 134 vom 07.06.2000 S. 36, umgesetzt.

§ 2

Anwendung von Bestimmungen der VEXAT

(1) Die Bestimmungen der Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT), BGBl. II Nr. 309/2004, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle der Begriffe „ASchG“, „ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“ oder „Arbeitnehmerschutzgesetz“ der Begriff „Bgl. BSchG 2001“ tritt,
2. soweit in § 2 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, § 6 Abs. 1, 2 und 3, § 8 Abs. 5 sowie § 11 Abs. 2 VEXAT auf Bestimmungen der §§ 2 Abs. 5, 12, 14, 14 Abs. 5, 40 Abs. 2 sowie 46 Abs. 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) verwiesen wird, diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der §§ 2 Abs. 12, 6, 8, 8 Abs. 5, 38 Abs. 2 sowie 44 Abs. 3 Bgl. BSchG 2001 zu verstehen sind
3. an die Stelle des Begriffes „Arbeitnehmer/innen“ der Begriff „Bedienstete“ und an die Stelle des Begriffes „Arbeitgeber/innen“ der Begriff „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(2) Verweise auf die VEXAT beziehen sich auf die in Abs. 1 angeführte Fassung.

(3) Soweit in den durch diese Verordnung anwendbar erklärten Bestimmungen der VEXAT samt deren Anhang auf Bundesgesetze oder auf deren Grundlage erlassene Verordnungen verwiesen wird, sind diese in der am 1. Juni 2005 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 3

Ausnahmen und Schlussbestimmungen

(1) § 1 Abs. 2 Z 2 und Abs. 4, § 7 Abs. 2 Z 2 sowie die §§ 18, 19 und 22 VEXAT sind nicht anzuwenden. Die §§ 1 Abs. 1 und 21 Abs. 1 und 5 VEXAT sind ohne die Wendung „Baustellen“ anzuwenden.

(2) Gemäß § 95 Abs. 1 Bgl. BSchG 2001 wird festgestellt, dass in § 8 Abs. 2 und 3 VEXAT eine Abweichung von § 46 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. I Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, und in § 11 Abs. 4 VEXAT eine Abweichung von § 43 Abs. 2 Z 5 und 6 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. I Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, festgelegt werden.

(3) Diese Verordnung tritt mit dem ihrer Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.*

* Die Verordnung wurde am 22. Juli 2005 kundgemacht; sie tritt daher am 1. August 2005 in Kraft.

LÄRM- UND VIBRATIONEN - VERORDNUNG (2270/70)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 19. Oktober 2010 über den Schutz der Bediensteten vor der Gefährdung durch Lärm und Vibrationen (L-VOLV 2010), LGBl. Nr. 57/2010

Auf Grund der § 3 Abs. 6, §§ 4, 6, 7, 8, 11, 12, 16, 18 Abs. 2 Z 4, § 19 Abs. 1, 3 und 4, § 20 Abs. 1 und 3, § 21 Abs. 1, §§ 22, 31 Abs. 3 und 5, § 32 Abs. 2 und 5, §§ 33, 57 Abs. 1, § 58 Abs. 1, §§ 62, 63 Abs. 1 und 3, §§ 66, 67, 69 Z 2, 3 und 5 sowie § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich, Umsetzungshinweise

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 (Bgld. BSchG 2001). Durch diese Verordnung werden folgende Rechtsakte der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm), ABl. Nr. L 42 vom 15.02.2003 S. 38, in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG, ABl. Nr. L 165 vom 27.06.2007 S. 21, und
2. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen), ABl. Nr. L 177 vom 06.07.2002 S. 13, in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG, ABl. Nr. L 165 vom 27.06.2007 S. 21.

§ 2

Anwendung von Bestimmungen der VOLV

(1) Die Bestimmungen der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Gefährdung durch Lärm und Vibrationen mitsamt den Anhängen A und B (Verordnung Lärm und Vibrationen - VOLV), BGBl. II Nr. 22/2006, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 302/2009, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle der Begriffe „ASchG“, „ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“ oder „Arbeitnehmerschutzgesetz“ der Begriff „Bgld. BSchG 2001“ tritt,
- 2.

soweit im	auf Bestimmungen der	diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 6 Abs. 3 Z 4	§ 5	§ 12
§ 7 Abs. 4	§ 4 Abs. 4 und 5	§ 11 Abs. 4 und 5
§ 8 Abs. 1	§§ 12 und 14	§§ 6 und 8
§ 8 Abs. 2	§ 13	§ 7
§ 9 Abs. 2	§ 7	§ 5
§ 9 Abs. 3	§ 4 Abs. 3	§ 11 Abs. 3
§ 14 Abs. 5	§ 65 Abs. 4 Z 6	§ 62 Abs. 4 Z 6
VOLV	des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) verwiesen wird,	Bgld. BSchG 2001 zu verstehen sind und

3. an die Stelle des Begriffs „Arbeitnehmer/innen“ der Begriff „Bedienstete“ und an die Stelle des Begriffs „Arbeitgeber/innen“ der Begriff „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(2) Verweise auf die VOLV beziehen sich auf die im Abs. 1 angeführte Fassung.

§ 3

Gesundheitsüberwachung

(1) Der Dienstgeber hat in den Fällen, in denen das Ergebnis der Bewertung und Messung von Lärmeinwirkung oder von Vibrationen eine Gefährdung der Gesundheit der Bediensteten erkennen lässt, eine angemessene Gesundheitsüberwachung sicherzustellen.

(2) Die §§ 4 und 5 Abs. 1 Z 3 sowie die auf Untersuchungen bei Lärmeinwirkung oder bei Vibrationen Bezug nehmenden Teile der Anlagen 1 und 2 der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 224/2007, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. in § 4 Abs. 1 VGÜ an die Stelle des Gesetzeszitats „§ 50 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994“ das Gesetzeszitat „§ 48 Bgld. BSchG 2001“ und in § 4 Abs. 2 VGÜ an die Stelle des Gesetzeszitats „§ 50 Abs. 2 ASchG“ das Gesetzeszitat „§ 48 Abs. 2 Bgld. BSchG 2001“ tritt und in § 4 Abs. 3 VGÜ an die Stelle der Gesetzeszitate „§ 51 ASchG“ und „§ 79 Abs. 2 ASchG“ die Gesetzeszitate „§ 49 Bgld. BSchG 2001“ und „§ 71 Abs. 1 und 2 Bgld. BSchG 2001“ treten,

2. an die Stelle des Begriffs „Arbeitnehmer/innen“ der Begriff „Bedienstete“ und an die Stelle der Begriffe „Arbeitgeber/Arbeitgeberin“ und „Arbeitgeber/innen“ der Begriff „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(3) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass für die Bediensteten, die der Gesundheitsüberwachung nach Abs. 1 und 2 unterliegen, persönliche Gesundheitsakten geführt und auf dem neuesten Stand gehalten werden. Die Gesundheitsakten enthalten eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung. Die Akten sind so zu führen, dass eine Einsichtnahme zu einem späteren Zeitpunkt unter Wahrung des Arztgeheimnisses möglich ist. Die einzelnen Bediensteten erhalten auf Verlangen Einsicht in ihre persönlichen Gesundheitsakten.

(4) Wurde im Rahmen der Gesundheitsüberwachung nach Abs. 1 und 2 ärztlich festgestellt, dass eine Bedienstete oder ein Bediensteter an einer bestimmaren Gehörschädigung auf Grund der Einwirkung von Lärm bei der Arbeit oder an einer bestimmaren Krankheit oder sonst die Gesundheit schädigenden Auswirkung auf Grund der Einwirkung von Vibrationen bei der Arbeit leidet, gilt Folgendes:

1. Die oder der Bedienstete wird von der untersuchenden Person über die sie oder ihn persönlich betreffenden Ergebnisse unterrichtet.

2. Der Dienstgeber überprüft die nach § 6 VOLV vorgenommene Bewertung sowie die Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung der Gefährdung und führt die erforderlichen Änderungen durch, wozu auch die Möglichkeit zählt, der oder dem Bediensteten eine andere Tätigkeit zuzuweisen, bei der kein Risiko einer weiteren Exposition besteht. Er trifft auch Vorkehrungen für eine systematische Gesundheitsüberwachung und sorgt für eine Überprüfung des Gesundheitszustands aller anderen Bediensteten, die in ähnlicher Weise exponiert waren.

§ 4

Ausnahmen, Nichtanwendung und Außerkrafttreten von Rechtsvorschriften

(1) Ausnahmen gemäß § 95 Abs. 2 Bgld. BSchG 2001 von den Bestimmungen der VOLV sind nur im Falle der §§ 5, 9 Abs. 3 Z 3, § 10 Abs. 2 VOLV und im Falle des § 3 Abs. 1 VOLV hinsichtlich der Expositionsgrenzwerte für Vibrationen zuzulassen, wenn die Bediensteten Vibrationen ausgesetzt sind, die in der Regel unter den Auslösewerten liegen, aber von einem Arbeitstag zum anderen erheblich schwanken und gelegentlich den Expositionsgrenzwert überschreiten können. § 15 Abs. 3 und 4 VOLV sind sinngemäß anzuwenden.

(2) § 15 Abs. 1 und 2, §§ 16 und 17 Abs. 1 bis 4 und 8 bis 10 VOLV sind nicht anzuwenden.

(3) Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung tritt die Verordnung über den Schutz der Bediensteten vor der Gefährdung durch Lärm und Vibrationen (L-VOLV), LGBl. Nr. 48/2006, außer Kraft.

ARBEITSMITTEL - VERORDNUNG (2270/80)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 12. Juli 2011 über den Schutz der Bediensteten bei der Benutzung von Arbeitsmitteln 2011 (L-AM-V 2011), LGBl. Nr. 53/2011

Auf Grund der §§ 5, 6, 8, 11, § 13 Abs. 2, §§ 16, 37 Abs. 1 und 2 sowie § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich, Umsetzungshinweis

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 (Bgl. BSchG 2001). Durch diese Verordnung wird die Richtlinie 2009/104/EG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 260 vom 03.10.2009 S. 5, umgesetzt.

§ 2

Anwendung von Bestimmungen der AM-VO

(1) Die Abschnitte 1 bis 4 sowie die Anhänge A, B und C der Verordnung über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln (Arbeitsmittelverordnung - AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 21/2010, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle der Begriffe „ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)“ oder „ASchG“ der Begriff „Bgld. BSchG 2001“ tritt,

2.

soweit im	auf Bestimmungec	diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 3 Abs. 5	§ 5	§ 12
§ 4 Abs. 1 und 3	§ 12	§ 12
§ 5 Abs. 1	§ 14	§§ 6 und 8
§ 5 Abs. 2	§ 14 Abs. 2 Z 1 und 3	§ 7
§ 5 Abs. 4	§ 14 Abs. 2	§ 5
§ 11 Abs. 4	§ 37 Abs. 5	§ 11 Abs. 3
§ 14 Abs. 2 Z 1	§ 5	§ 62 Abs. 4 Z 6
§ 15 Abs. 1	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 15 Abs. 2	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 15 Abs. 4	§ 35 Abs. 1 Z 4 und 5	§ 33 Abs. 1 Z 4 und 5
§ 16 Abs. 1	§ 38 Abs. 1	§ 36 Abs. 1
§ 17 Abs. 2	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 18 Abs. 2	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 21 Abs. 5	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 22 Abs. 4 Z 9	§ 62 Abs. 2	§ 59 Abs. 2
§ 23 Abs. 7	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 24 Abs. 2	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 25 Abs. 1 bis 3	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2
§ 26 Abs. 4	§ 14	§ 8
§ 26 Abs. 4 Z 5	§ 35 Abs. 3 Z 1	§ 33 Abs. 3 Z 1
§ 31	§ 35 Abs. 1 Z 2	§ 33 Abs. 1 Z 2

3. in § 18 Abs. 1 AM-VO die Wortfolge „im Sinne des § 33 Abs. 3 Z 1 ASchG“ nicht anzuwenden ist

4. an die Stelle des Begriffes „ArbeitnehmerInnen“ der Begriff „Bedienstete“ und an die Stelle des Begriffes „ArbeitgeberInnen“ der Begriff „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(2) Verweisungen auf die AM-VO beziehen sich auf die im Abs. 1 angeführte Fassung.

§ 3

Verweisungen auf Bundesgesetze und Verordnungen auf Grund von Bundesgesetzen

Soweit in den durch diese Verordnung für anwendbar erklärten Bestimmungen der AM-VO samt deren Anhänge A, B und C auf Bundesgesetze oder auf deren Grundlage erlassene Verordnungen verwiesen wird, sind diese in der am 1. Februar 2010 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 4

Außerkräftreten von Rechtsvorschriften

Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung tritt die Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 12. September 2006 über den Schutz der Bediensteten bei der Benutzung von Arbeitsmitteln (L-AM-V), LGBl. Nr. 49/2006, außer Kraft.

LANDESBAUARBEITENSCHUTZVERORDNUNG (2270/90)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 19. Oktober 2010 über den Schutz der Bediensteten bei der Ausführung von Bauarbeiten (Burgenländische Landesbauarbeitenschutzverordnung 2010 - Bgld. L-Bau-V 2010), LGBl. Nr. 56/2010, 45/2022.

Auf Grund der §§ 17, 30, 37, 46, 69 Z 5 und § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 (Bgld. BSchG 2001).

§ 2

Anwendung der Bauarbeiterschutzverordnung

(1) Die Verordnung über Vorschriften zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer bei der Ausführung von Bauarbeiten (Bauarbeiterschutzverordnung - BauV), BGBl. Nr. 340/1994, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 241/2017, ist für die Beschäftigung von Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände bei der Ausführung von Bauarbeiten aller Art mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. folgende Bestimmungen der Bauarbeiterschutzverordnung nicht anzuwenden sind: §§ 3, 161, 162 Abs. 4, §§ 163 und 164,
2. an die Stelle des Wortes „Arbeitgeber“, „Arbeitgeberin“, „Arbeitgeber/in“ oder „Arbeitgeber/innen“ jeweils das Wort „Dienstgeber“, „Dienstgeberin“, „Dienstgeber/in“ oder „Dienstgeber/innen“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form tritt, an die Stelle des Wortes „Arbeitnehmer“, „Arbeitnehmerin“ oder „Arbeitnehmer/innen“ jeweils das Wort „Bedienstete“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form und an die Stelle des Wortes „Arbeitnehmerschutzvorschriften“ jeweils das Wort „Bedienstetenschutzvorschriften“ tritt,
3. im § 19 Abs. 2 BauV an die Stelle des Zitats „des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997“ das Zitat „des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2010“ und an die Stelle des Zitats „des Biozid-Produkte-Gesetzes - BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der jeweils geltenden Fassung“ das Zitat „des Biozidproduktegesetzes - BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2020“ treten,
4. im § 31 Abs. 6 Z 2 an die Stelle des Zitats „§ 6 der Führerscheingesetz-Durchführungsverordnung, BGBl. II Nr. 320/1997“ das Zitat „§ 6 der Führerscheingesetz-Durchführungsverordnung, BGBl. II Nr. 320/1997, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 570/2020“ tritt,
5. im § 31 Abs. 7 erster und zweiter Satz und § 41 Abs. 3 zweiter Satz BauV an die Stelle der Wortfolge „die zuständige Behörde“ jeweils die Wortfolge „die Dienstgeberin oder der Dienstgeber“ tritt,
6. im § 31 Abs. 7 erster Satz, § 33 Abs. 3, § 41 Abs. 3 erster und zweiter Satz, § 46 Abs. 1, 2 und 5 erster Satz BauV an die Stelle des Wortes „vorzuschreiben“ jeweils das Wort „anzuordnen“ tritt,
7. im § 33 Abs. 3, § 41 Abs. 3 erster Satz, § 46 Abs. 1, 2 und 5 erster Satz und § 96 Abs. 3 BauV an die Stelle der Wortfolge „die Behörde“ jeweils die Wortfolge „die Dienstgeberin oder der Dienstgeber“ tritt,
8. im § 39 Abs. 5 BauV an die Stelle des Wortes „Arbeitnehmerinnen“ die Wortfolge „Weibliche Bedienstete“ tritt,
9. im § 63 Abs. 2 Z 2 und § 73 Abs. 2 BauV an die Stelle der Zitate „Arbeitsmittelverordnung, AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000,“ und „AM-VO“ jeweils die Zitate „AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 21/2010,“ treten,
10. im § 94 BauV
 - a) im Abs. 1 an die Stelle der Wortfolge „muss dem Arbeitsinspektorat“ die Wortfolge „hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber“ und an die Stelle der Wortfolge „vorgelegt werden“ das Wort „einzuholen“ und
 - b) im Abs. 2 an die Stelle des Wortes „Übersendung“ das Wort „Einholung“ treten,
11. (entf.)
12. § 104 Abs. 7 BauV lautet: „(7) Förderanlagen, die für die Personenbeförderung verwendet werden, müssen zusätzlich zu den nach der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 21/2010, erforderlichen Prüfungen“

gen Sicht- und Funktionsprüfungen durch eine fachkundige Person unterzogen werden. Für diese Prüfungen ist von einer im § 7 Abs. 3 AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 21/2010, genannten Person oder einer oder einem Amt sachverständigen ein Zeitplan festzulegen.“,

13. (entf.)
 14. soweit im § 127 Abs. 2 und 3, § 128 Abs. 6 und § 132 Abs. 3 auf Bestimmungen der FGV verwiesen wird, diese Verweisungen als solche auf Bestimmungen der Flüssiggas-Verordnung 2002 - FGV, BGBl. II Nr. 446/2002, zu verstehen sind,
 15. soweit in den §§ 3a und 127 Abs. 5 und 6 BauV auf die Bestimmung des § 7 ASchG verwiesen wird, diese Verweisung als solche auf die Bestimmung des § 5 Bgld. BSchG 2001, in der jeweils geltenden Fassung, zu verstehen ist,
 16. § 151 Abs. 1 und 2 BauV mit der Maßgabe gilt, dass die dort vorgesehenen Prüfungen auch von Amt sachverständigen jeweils im Rahmen ihres Fachgebiets durchgeführt werden dürfen,
 17. im § 155 BauV der Abs. 1 lautet: „(1) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass den Bestimmungen des I., II. und III. Hauptstücks dieser Verordnung bei der Unterhaltung und Führung der Baustelle entsprochen wird.“,
 18. im § 156 Abs. 2 BauV die Wortfolge „oder entsprechend den dem Arbeitgeber von der Behörde vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen sowie den erteilten Aufträgen“ entfällt,
 19. im § 159 Abs. 1 BauV an die Stelle der Wortfolge „der mit Bescheid vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen sowie der erteilten Aufträge“ die Wortfolge „der von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber erteilten besonderen Anordnungen und Aufträge“ tritt.
- (2) Verweisungen auf die Bauarbeiterschutzverordnung beziehen sich auf die im Abs. 1 angeführte Fassung.

§ 3

Elektrische Anlagen und Betriebsmittel

(1) Unbeschadet der in der Bauarbeiterschutzverordnung enthaltenen Bestimmungen über elektrische Anlagen und Betriebsmittel müssen elektrische Anlagen so geplant und installiert sein, dass von ihnen keine Brand- oder Explosionsgefahr ausgeht und Bedienstete bei direktem oder indirektem Kontakt angemessen vor Unfallgefahren geschützt sind.

(2) Auf die Anforderungen an die Beschaffenheit elektrischer Anlagen und elektrischer Betriebsmittel in den Dienststellen, auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sind die §§ 2 bis 15 der Elektroschutzverordnung 2012 - ESV 2012, BGBl. II Nr. 33/2012, mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Wortes „Arbeitgeber/innen“ jeweils das Wort „Dienstgeberinnen oder Dienstgeber“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form und an die Stelle des Wortes „Arbeitnehmer/innen“ jeweils das Wort „Bedienstete“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form treten, und
2. in § 9 Abs. 3 und 4 an die Stelle der Wortfolge „die Behörde“ jeweils die Wortfolge „die Dienstgeberin oder der Dienstgeber“ und an die Stelle des Wortes „vorzuschreiben“ jeweils das Wort „anzuordnen“ treten..

§ 4

Umsetzungshinweise

Durch diese Verordnung werden folgende Rechtsakte der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 2009/148/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, ABl. Nr. L 330 vom 16.12.2009 S. 28,
2. Richtlinie 2009/104/EG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 260 vom 03.10.2009 S. 5,
3. Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989 S. 18, in der Fassung der Richtlinie 2019/1832/EU, ABl. Nr. L 279 vom 31.10.2019 S. 35, und
4. Richtlinie 92/57/EWG über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.08.1992 S. 6, in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG, ABl. Nr. L 165 vom 27.06.2007 S. 21.

LANDESBAUARBEITENSCHUTZVERORDNUNG

§ 5

Außerkräftreten

(1) Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung tritt die Burgenländische Landesbauarbeitenschutzverordnung - Bgld. L-Bau-V, LGBl. Nr. 66/2007, außer Kraft.

(2) § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 2 und § 4 Z 3 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 45/2022 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag* in Kraft.

* Das ist der 30. Juni 2022.

OPTISCHE STRALUNG - VERORDNUNG (2270/100)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 12. Juli 2011 über den Schutz der Bediensteten vor der Einwirkung durch optische Strahlung (L-VOPST), LGBl. Nr. 54/2011

Auf Grund der § 3 Abs. 6, §§ 6, 7, 8, 11, 12, 14, 18 Abs. 2 Z 4, § 20 Abs. 3, § 26 Abs. 5, § 31 Abs. 5, § 36 Abs. 1, §§ 63, 66, 67, 69 Z 3, 5 und 6 sowie § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, wird verordnet:

§ 1**Anwendungsbereich, Umsetzungshinweis**

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 (Bgl. BSchG 2001). Durch diese Verordnung wird die Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) (19. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 114 vom 27.04.2006 S. 38, umgesetzt.

§ 2**Anwendung von Bestimmungen der VOPST**

(1) Die Bestimmungen der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Einwirkung durch optische Strahlung mitsamt den Anhängen A und B (Verordnung optische Strahlung - VOPST), BGBl. II Nr. 221/2010, sind mit Ausnahme der §§ 11, 12 und 13 in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Begriffes „ASchG“ der Begriff „Bgl. BSchG 2001“ tritt,

2.	soweit im	auf Bestimmungen der	diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
	§ 4 Abs. 4 Z 3	§ 5	§ 12
	§ 5 Abs. 5	§ 4 Abs. 4 und 5	§ 11 Abs. 4 und 5
	§ 6 Abs. 1	§§ 12 und 14	§§ 6 und 8
	§ 6 Abs. 2	§ 13	§ 7
	§ 7 Abs. 2	§ 7	§ 5
	§ 7 Abs. 3	§ 4 Abs. 3	§ 11 Abs. 3
	§ 10	§§ 4, 5, 12 bis 15, 33 Abs. 5, 66, 69 und 70	§§ 11, 12, 6 bis 8, 14, 31 Abs. 5, §§ 63, 66 und 67
	VOPST	des ArbeitnehmerInnen - schutzgesetzes (ASchG) verwiesen wird,	Bgl. BSchG 2001 zu verstehen sind und

3. an die Stelle des Begriffes „Arbeitnehmer/innen“ der Begriff „Bedienstete“ und an die Stelle des Begriffes „Arbeitgeber/innen“ der Begriff „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(2) Verweise auf die VOPST beziehen sich auf die im Abs. 1 angeführte Fassung.

§ 3**Gesundheitsüberwachung**

(1) Der Dienstgeber hat in den Fällen, in denen das Ergebnis der Bewertung und Messung von künstlicher optischer Strahlung eine Gefährdung der Gesundheit der Bediensteten erkennen lässt, eine angemessene Gesundheitsüberwachung sicherzustellen.

(2) § 5 Abs. 1 Z 4 sowie die auf Untersuchungen bei Einwirkungen durch künstliche optische Strahlung Bezug nehmenden Teile der Anlagen 1 und 2 der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 221/2010, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffes „Arbeitnehmer/innen“ der Begriff „Bedienstete“ und an die Stelle des Begriffes „Arbeitgeber/innen“ der Begriff „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(3) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass für die Bediensteten, die der Gesundheitsüberwachung nach Abs. 1 und 2 unterliegen, persönliche Gesundheitsakten geführt und auf dem neuesten Stand gehalten werden. Die Gesundheitsakten enthalten eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung. Die Akten sind so zu führen, dass eine Einsichtnahme zu einem späteren Zeitpunkt unter Wahrung des Arztgeheimnisses möglich ist. Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass die arbeitsmedizinische Betreuung (§§ 70 bis 74 Bgld. BSchG 2001) Zugang zu den Ergebnissen der Risikobewertung (§§ 4 und 5 VOPST) hat. Die einzelnen Bediensteten erhalten auf Verlangen Einsicht in ihre persönlichen Gesundheitsakten.

(4) Wurde im Rahmen der Risikobewertung (§§ 4 und 5 VOPST) festgestellt, dass Bedienstete einer Exposition oberhalb der Expositionsgrenzwerte (§ 3 VOPST) ausgesetzt sind oder bei einzelnen oder mehreren von ihnen bestimmte gesundheitsschädliche Auswirkungen (einschließlich Krankheiten) auftreten, bei denen der begründete Verdacht besteht, dass sie auf eine Exposition gegenüber künstlicher optischer Strahlung zurückzuführen sind, hat der Dienstgeber eine ärztliche Untersuchung nach § 49 Bgld. BSchG 2001 sicherzustellen. Dabei ist zu gewährleisten, dass

1. die betroffenen Bediensteten durch die untersuchende Person über die sie persönlich betreffenden Ergebnisse unterrichtet werden und sie Informationen und Beratung über Gesundheitsüberwachungsmaßnahmen, denen sie sich nach Abschluss der Exposition unterziehen sollten, erhalten, und
2. der Dienstgeber über alle wichtigen Erkenntnisse der Gesundheitsüberwachung unterrichtet wird, wobei die möglichen Grade der ärztlichen Vertraulichkeit zu berücksichtigen sind.

Der Dienstgeber hat überdies alle anderen in ähnlicher Weise exponierten Bediensteten verstärkt über die Möglichkeit einer solchen Untersuchung zu informieren.

§ 4

Abweichungen von Bestimmungen der Verordnung

Es wird festgestellt, dass Abweichungen gemäß § 95 Abs. 2 Bgld. BSchG 2001 von den Bestimmungen der gegenständlichen Verordnung nicht zulässig sind.

HINWEIS: Diese Verordnung ist am 19. Juli 2011 in Kraft getreten.

BIOLOGISCHE ARBEITSTOFFE- UND NADELSTICH-VERORDNUNG (2270/101)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 18. Februar 2014 über den Schutz der Bediensteten gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe und zum Schutz vor Verletzungen durch scharfe oder spitze medizinische Instrumente (Burgenländische Biologische Arbeitsstoffe- und Nadelstich-Verordnung - Bgld. BANastV), LGBl. Nr. 3/2014, 12/2021, 5/2022

Auf Grund der § 2 Abs. 13, §§ 3 und 4 Abs. 2, §§ 5, 6, 8, 11, 12 und 14 Abs. 3, §§ 31 und 33, §§ 38 bis 42, § 57 Abs. 2, § 58 Abs. 1 sowie § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001.

§ 2

Anwendung von Bestimmungen der VbA und der NastV

(1) Die §§ 1 bis 13 sowie die Anhänge 1 und 2 der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe (Verordnung biologische Arbeitsstoffe - VbA), BGBl. II Nr. 237/1998, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 156/2021, und die § 1 Abs. 1 und 3 und §§ 2 bis 6 der Verordnung zum Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Verletzungen durch scharfe oder spitze medizinische Instrumente (Nadelstich-verordnung - NastV), BGBl. II Nr. 16/2013, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Wortes „ASchG“ die Wortfolge „Bgld. BSchG 2001“ tritt,

2.

soweit in	auf Bestimmungen der	diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 1 Abs. 1	§ 2 Abs. 6 und § 40 Abs. 5	§ 2 Abs. 13 und § 38 Abs. 9
§ 1 Abs. 2	§ 40 Abs. 5	§ 38 Abs. 9
§ 1 Abs. 4	§ 41	§ 39
§ 2	§ 40 Abs. 5 Z 1 bis 4	§ 38 Abs. 9 Z 1 bis 4
§ 3 Z 5	§ 41 Abs. 2	§ 39 Abs. 2
§ 11 Abs. 1	§ 42 Abs. 6	§ 40 Abs. 6
§ 12 Abs. 1	§ 12	§ 6
§ 12 Abs. 2	§ 14 Abs. 5	§ 8 Abs. 5
§ 12 Abs. 3	§ 43 Abs. 4	§ 41 Abs. 4
VbA	des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) verwiesen wird,	Bgld. BSchG 2001 zu verstehen sind,

3.

soweit in	auf Bestimmungen der	diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 3 Abs. 4	§ 7	§ 5
§ 5 Abs.1	§§ 12 und 14	§§ 6 und 8
§ 6 Abs. 1	§ 15 Abs. 5 und 6	§ 14 Abs. 5 und 6
VbA	des ArbeitnehmerInnenschutz-gesetzes (ASchG) verwiesen wird,	Bgld. BSchG 2001 zu verstehen sind,

4. an die Stelle des Wortes „Arbeitnehmer/innen“ das Wort „Bedienstete“ und an die Stelle des Wortes „Arbeitgeber/innen“ das Wort „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt,
 5. an die Stelle der Wortfolge „des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin“ in § 11 Abs. 1 Z 1 VbA die Wortfolge „der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes“ tritt und
 6. an die Stelle der Wortfolge „Arbeitgeber/innen haben dem Arbeitsinspektorat“ in § 11 Abs. 4 VbA die Wortfolge „Leiterinnen und Leiter von Dienststellen des Landes haben der Bedienstetenschutzkommission“ tritt.
- (2) Verweise auf die VbA und die NastV beziehen sich auf die im Abs. 1 angeführte Fassung.
- (3) Verweise auf § 363 ASVG beziehen sich auf das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 179/2021.

§ 3

Abweichungen von Bestimmungen der Verordnung

Es wird festgestellt, dass Abweichungen gemäß § 95 Abs. 2 Bgld. BSchG 2001 von den Bestimmungen der gegenständlichen Verordnung nicht zulässig sind.

§ 4

Umsetzungshinweise

Durch diese Verordnung werden folgende Rechtsakte der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000 S. 21, und
2. Richtlinie 2010/32/EU zur Durchführung der von HOSPEEM und EGÖD geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitssektor, ABl. Nr. L 134 vom 01.06.2010 S. 66;
3. Richtlinie 2020/739/EU zur Änderung des Anhangs III der Richtlinie 2000/54 im Hinblick auf die Aufnahme von SARS-CoV-2 in die Liste der biologischen Arbeitsstoffe, die bekanntermaßen Infektionskrankheiten beim Menschen hervorrufen, und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1833, ABl. Nr. L 175 vom 04.06.2020 S. 11-14;
4. Richtlinie 2019/1833/EU zur Änderung der Anhänge I, III, V und VI der Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich rein technischer Anpassungen, ABl. Nr. L 279 vom 24.10.2019 S. 54.

§ 5

Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.*
- (2) § 2 Abs. 1 und 3 sowie § 4 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 12/2021 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.**
- (3) § 2 Abs. 1 und 3 sowie § 4 in der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 5/2022 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.***

* Das ist der 28. Februar 2014

** Das ist der 16. März 2021

*** Das ist der 1. Feber 2022

**SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ-
KENNZEICHNUNGSVERORDNUNG (2270/102)**

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 18. Juli 2016 über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (Burgenländische Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnungsverordnung - Bgld. SGKennV), LGBl. Nr. 59/2016

Auf Grund § 3 Abs. 6 und § 18 Abs. 2 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001.

§ 2

Anwendung von Bestimmungen der KennV

(1) § 1 Abs. 1, 2 und 4 bis 6, §§ 1a bis 7 sowie die Anhänge 1 bis 3 der Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (Kennzeichnungsverordnung - KennV), BGBl. II Nr. 101/1997, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 184/2015, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Zitates „ASchG“ das Zitat „Bgld. BSchG 2001“ tritt,
- 2.

soweit im	auf Bestimmungen der	diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 1a Abs. 1	§ 40 Abs. 1 und § 44 Abs. 2	§ 38 Abs. 1 und § 42 Abs. 2
§ 1a Abs. 5 und 6	§ 14 Abs. 5 und § 44 Abs. 2	§ 8 Abs. 5 und § 42 Abs. 2
§ 1b Abs. 1 und 3	§ 40 Abs. 1 und § 44 Abs. 3	§ 38 Abs. 1 und § 42 Abs. 3
§ 7	§ 12 und § 14	§ 6 und § 8
	des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) verwiesen wird,	Bgld. BSchG 2001 zu verstehen sind,

3. an die Stelle des Wortes „Arbeitnehmer/innen“ das Wort „Bedienstete“ und an die Stelle des Wortes „Arbeitgeber/innen“ das Wort „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(2) Verweise auf die KennV beziehen sich auf die im Abs. 1 angeführte Fassung.

§ 3

Abweichungen von Bestimmungen der Verordnung

Es wird festgestellt, dass Abweichungen gemäß § 95 Abs. 2 Bgld. BSchG 2001 von den Bestimmungen der gegenständlichen Verordnung nicht zulässig sind.

§ 4

Verhältnis zu anderen Kennzeichnungsbestimmungen

Soweit nach anderen Bedienstetenschutz-Vorschriften eine Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung erforderlich ist, muss der Dienstgeber dafür sorgen, dass diese Kennzeichnung nach

den in § 2 bezeichneten Bestimmungen entsprechend gestaltet ist.

§ 5

Umsetzungshinweise

Durch diese Verordnung werden folgende Rechtsakte der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.08.1992 S. 23, in der Fassung der Richtlinie 2014/27/EU, ABl. Nr. L 65 vom 05.03.2014 S. 1,
2. Richtlinie 2014/27/EU zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. Nr. L 65 vom 05.03.2014 S. 1.

§ 6

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag* in Kraft.

* Das ist der 4. August 2016

**BEDIENSTETENSCHUTZ-VERORDNUNG -
ELEKTROMAGNETISCHE FELDER**

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 21. März 2017 über den Schutz der Bediensteten vor der Einwirkung durch elektromagnetische Felder - Bgld. VEMF, LGBl. Nr. 12/2017

Auf Grund der § 63 Abs. 1 und § 69 Z 3 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich

Diese Verordnung gilt für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, für Tätigkeiten, bei denen die Bediensteten während ihrer Arbeit einer Einwirkung durch elektromagnetische Felder ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können.

§ 2

Anwendung von Bestimmungen der VEMF

(1) Die §§ 2 bis 11 sowie die Anlagen 1 bis 3 der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Einwirkung durch elektromagnetische Felder (Verordnung elektromagnetische Felder - VEMF), BGBl. II Nr. 179/2016, sind in den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Zitates „ASchG“ das Zitat „Bgld. BSchG 2001“ tritt,
- 2.

soweit im	auf Bestimmungen der	diese Verweisungen als solche auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der
§ 3 Abs. 6 Z 2, § 7 Abs. 1 und	§ 7	§ 5
§ 6 Abs. 3 Z 3	§ 5	§ 12
§ 7 Abs. 4	§ 4 Abs. 4 und 5, § 3 DOK-VO	§ 11 Abs. 4 und 5
§ 8 Abs. 1	§ 12 und § 14	§ 6 und § 8
§ 8 Abs. 2	§ 13	§ 7 Abs. 4 und § 4 Abs. 1
§ 9 Abs. 3	§ 4	§ 11
§ 11 Abs. 1	§ 15 Abs. 2	§ 14
	des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) verwiesen wird,	Bgld. BSchG 2001 zu verstehen sind,

3. an die Stelle der Worte „Arbeitnehmer/in“ und „Arbeitnehmer/innen“ das Wort „Bedienstete“ und an die Stelle der Worte „Arbeitgeber/in“ und „Arbeitgeber/innen“ das Wort „Dienstgeber“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

(2) Verweise auf die VEMF beziehen sich auf die im Abs. 1 angeführte Fassung.

§ 3

Abweichungen von Bestimmungen der Verordnung

Es wird festgestellt, dass Abweichungen gemäß § 95 Abs. 2 Bgl. BSchG 2001 von den Bestimmungen der gegenständlichen Verordnung nicht zulässig sind.

§ 4

Umsetzungshinweise

Durch diese Verordnung wird die Richtlinie 2013/35/EU über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder) (20. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/40/EG, ABl. Nr. L 179 vom 29.06.2013 S. 1, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 120 vom 13.05.2015 S. 62, umgesetzt.

§ 5

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.*

* Das ist der 24. März 2017

ARBEITNEHMERSCHUTZVERORDNUNG (2270/104)

Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 11. März 1983 über allgemeine Vorschriften zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer (Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung - AAV), BGBl. Nr. 218/1983, i.d.F. BGBl. II Nr. 392/2002

HINWEIS:

Die folgenden Bestimmungen gelten bis zum Inkrafttreten einer Verordnung zum Bedienstetenschutzgesetz, die den entsprechenden Gegenstand regelt, als Landesgesetz.

Behälter

§ 41.

.....

(8) Offene Behälter, wie Sammelbecken, Pfannen, Wannen, Kessel oder Bottiche, die eine Tiefe von mehr als 1 m haben oder zur Aufnahme von giftigen, ätzenden oder heißen Arbeitsstoffen bestimmt sind, müssen, sofern ihr Rand begehbar ist oder weniger als 1 m über dem Fuß- oder Erdboden oder dem Standplatz der an den Behältern Arbeitenden liegt, tragfähig zugedeckt oder dem § 18 Abs. 2 entsprechend umwehrt sein. Sofern in Ausnahmefällen während des Arbeitsvorganges eine solche Maßnahme nicht möglich ist, müssen andere Schutzmaßnahmen getroffen sein. Wenn sich die an offenen Behältern Arbeitenden bei Ausübung ihrer Tätigkeit über den Behälterrand beugen müssen, sind Schutzmaßnahmen gegen Hineinfallen, wie Anseilen oder Anbringen von Anhaltebügeln, zu treffen, auch wenn der Behälterrand mehr als 1 m über dem Fuß- oder Erdboden oder dem Standort der an den Behältern Arbeitenden liegt.

Befahren von Behältern, Silos, Schächten, Gruben, Rohrleitungen und ähnlichen Betriebseinrichtungen

§ 59. (1) Wenn Betriebseinrichtungen, wie Behälter, Silos, Schächte, Gruben, Kanäle oder Rohrleitungen, befahren werden, ist eine geeignete, fachkundige Person zu bestellen, welche die notwendigen Schutzmaßnahmen für das Befahren schriftlich anordnet; das Befahren solcher Einrichtungen ist nur mit Zustimmung dieser Person gestattet. Die Einhaltung der Schutzmaßnahmen muß durch eine ständig anwesende Aufsichtsperson sichergestellt sein.

(2) Maßnahmen nach Abs. 1 sind nicht erforderlich, wenn sichergestellt ist, daß in den Betriebseinrichtungen weder Sauerstoffmangel auftreten kann noch gesundheitsgefährdende oder brandgefährliche Arbeitsstoffe vorhanden sind, die in diesen Einrichtungen enthalten waren, in diese Einrichtungen zur Durchführung von Arbeiten eingebracht wurden oder die sich sonst in diesen Einrichtungen ansammeln können.

(3) § 41 Abs. 3 ist auf Einstiegs- und Befahröffnungen von Schächten, Gruben, Kanälen und ähnlichen Betriebseinrichtungen anzuwenden.

(4) Betriebseinrichtungen, bei denen Maßnahmen nach Abs. 1 erforderlich sind, dürfen erst befahren werden, wenn die Aufsichtsperson eine schriftliche Befahrerlaubnis erteilt hat. Diese darf erst erteilt werden, wenn sich die Aufsichtsperson davon überzeugt hat, daß die angeordneten Schutzmaßnahmen durchgeführt sind.

(5) Vor dem Befahren von Einrichtungen nach Abs. 1 müssen die in diese führenden Leitungen oder sonstigen Beschickungsvorrichtungen sowie die Verbindung mit anderen Betriebseinrichtungen dicht und zuverlässig abgeschlossen sein. Es ist sicherzustellen, daß der Abschluß dieser Leitungen, sonstigen Beschickungsvorrichtungen oder Verbindungen während des Befahrens nicht geöffnet wird. In besonderen Fällen, insbesondere bei automatischen oder ferngesteuerten Absperrvorrichtungen, dürfen zum Abschluß der Zuleitungen nur Blindflansche verwendet werden, sofern die Rohrleitung nicht durch zwei hintereinander angeordnete Vorrichtungen mit einer dazwischenliegenden Öffnung abgesperrt werden kann, durch die das Entstehen eines Überdruckes sicher verhindert wird. Die Verwendung von Steckscheiben in dem im § 43 Abs. 4 angeführten Umfang ist zulässig.

(6) Vor dem Befahren von Einrichtungen nach Abs. 1, die sich bewegen lassen, wie rotierende Behälter, oder die im Inneren bewegliche Teile, wie Rühr-, Misch- oder Becherwerke, haben, müssen Maßnahmen gegen Ingangsetzen und Bewegen getroffen sein. Als solche Maßnahmen gelten insbesondere allpoliges Abschalten und Versperren des Schalters, erforderlichenfalls mit mehreren Schlössern, Ersatz der Sicherungen durch Sperrstöpsel, Verriegeln der beweglichen Teile oder Feststellen und Versperren vorhandener Bremseinrichtungen. An den Schalt-, Sperr- und Verriegelungsstellen müssen zusätzlich diesbezügliche Warntafeln angebracht sein, die nach Beendigung der Arbeiten zu entfernen sind. Schutzmaßnahmen dürfen nur von der Aufsichtsperson aufgehoben werden.

(7) Vor dem Befahren von Einrichtungen nach Abs. 1 sind diese nach Bedarf genügend abzukühlen oder zu erwärmen.

(8) Das Befahren von Einrichtungen, bei denen Maßnahmen nach Abs. 1 erforderlich sind, ist nur unter Anwendung entsprechender Schutzmaßnahmen zulässig. Als Schutzmaßnahmen sind insbesondere das Einblasen von Frischluft möglichst in die Nähe der Atmungsorgane, eine ausreichende, allenfalls mechanische Lüftung der Betriebseinrichtung und das Bereitstellen von geeigneten Atemschutzgeräten außerhalb der Betriebseinrichtung anzuwenden. Das Einblasen von Sauerstoff zur Belüftung ist verboten. Sofern nicht auszuschließen ist, daß in der Betriebseinrichtung ein Sauerstoffmangel oder eine Konzentration von Gasen, Dämpfen oder Schwebstoffen gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe im Sinne des § 16 Abs. 2 auftreten kann, darf das Befahren nur mit einem geeigneten Atemschutzgerät und erforderlichenfalls mit einer geeigneten Schutzkleidung erfolgen.

(9) An der Einstiegstelle in Einrichtungen, bei denen Maßnahmen nach Abs. 1 erforderlich sind, muß außerhalb der Einrichtung während der Dauer des Befahrens eine mit den Arbeiten vertraute und über die in Betracht kommenden Schutz- und Rettungsmaßnahmen unterrichtete Person ständig anwesend sein; diese Person muß in der Lage sein, den Eingefahrenen, wenn er angeseilt ist, allein zu bergen. Wenn der Einfahrende nicht angeseilt werden kann, wie bei Behinderungen durch Einbauten in der Betriebseinrichtung, muß die im ersten Satz genannte Person Hilfe herbeiholen können, ohne sich entfernen zu müssen; in diesem Fall muß, sofern eine Sichtverbindung mit dem Eingefahrenen nicht besteht und eine Verständigung durch Zuruf nicht möglich ist, durch technische Maßnahmen, wie Funk- oder Fernsprechverbindung, eine verlässliche Überwachung des Eingefahrenen möglich sein. Die Aufgaben der im ersten Satz genannten Person können auch von der Aufsichtsperson nach Abs. 1 wahrgenommen werden.

(10) Der Einfahrende ist, soweit nicht Befahreinrichtungen eingesetzt werden, unter Verwendung eines Sicherheitsgeschirres so anzuseilen, daß eine allenfalls erforderliche Bergung rasch erfolgen kann. Das Seilende ist außerhalb der Betriebseinrichtung derart zu befestigen, daß es nicht in diese hineinfallen kann; Schlaufseilbildung ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Muß die Bergung nach oben erfolgen, so müssen hiezu erforderlichenfalls geeignete Bergeeinrichtungen, wie Seilwinden oder Hubzüge, beigelegt sein. Sofern die Betriebseinrichtung brandgefährliche Arbeitsstoffe enthält, enthalten hat oder sich solche Arbeitsstoffe in der Betriebseinrichtung ansammeln können, dürfen nur kunststoffummüllte Stahlseile oder Seile mit zumindest gleichwertiger Hitzebeständigkeit verwendet werden. Befahr- und Bergeeinrichtungen müssen entsprechend § 44 Abs. 4 geprüft sein.

(11) Falls der Einfahrende nicht durch Anseilen gesichert werden kann, müssen geeignete Ausstiegseinrichtungen vorhanden sein, die ein Verlassen der Betriebseinrichtung auch ohne fremde Hilfe ermöglichen.

(12) Zur Bergung von Eingefahrenen dürfen weitere entsprechend gesicherte und ausgerüstete Personen in die Betriebseinrichtung erst dann einsteigen, wenn zur Sicherung dieser Eingefahrenen genügend Personen anwesend sind.

.....

(14) Bei den Einstiegen zu Schächten, Gruben, Kanälen oder ähnlichen engen Betriebseinrichtungen nach Abs. 13 müssen Warntafeln angebracht sein, die auf die Möglichkeit einer Gefährdung hinweisen und den unnötigen Aufenthalt verbieten. In Anlagen mit größeren Ausdehnungen müssen Wege zu den nächstgelegenen Ausstiegen entsprechend gekennzeichnet sein.

(15) Einrichtungen für die Lagerung von Schüttgütern, wie Silos oder Bunker, denen diese Güter

ARBEITNEHMERSCHUTZVERORDNUNG

seitlich oder von unten entnommen werden, dürfen, solange sie nicht entleert sind, nur befahren werden, wenn dies unumgänglich notwendig ist; für das Befahren dieser Behälter ist Abs. 1 anzuwenden. Während solche Einrichtungen befahren werden, darf aus ihnen kein Schüttgut entnommen werden; Entleerungsöffnungen müssen, soweit dies möglich ist, geschlossen gehalten sein.

Arbeiten in oder an Behältern, Silos, Schächten,
Gruben, Rohrleitungen und ähnlichen Betriebseinrichtungen

§ 60. (1) Wenn in Betriebseinrichtungen, wie Behältern, Silos, Schächten, Gruben, Kanälen oder Rohrleitungen, Arbeiten durchgeführt werden, ist eine geeignete, fachkundige Person zu bestellen, welche die notwendigen Schutzmaßnahmen für die Durchführung der Arbeiten schriftlich anordnet. Die Einhaltung dieser Schutzmaßnahmen muß durch eine ständig anwesende Aufsichtsperson sichergestellt sein.

(2) Maßnahmen nach Abs. 1 sind in den im § 59 Abs. 2 angeführten Fällen nicht erforderlich.

(3) Mit Arbeiten, bei denen Maßnahmen nach Abs. 1 erforderlich sind, darf erst begonnen werden, nachdem die Aufsichtsperson eine schriftliche Erlaubnis erteilt hat. Diese darf erst erteilt werden, wenn sich die Aufsichtsperson davon überzeugt hat, daß die angeordneten Schutzmaßnahmen durchgeführt sind.

.....

(10) Geschlossene Einrichtungen nach Abs. 1 dürfen nur dann erhitzt werden, wenn das Entstehen eines unzulässigen Überdruckes durch entsprechende Schutzmaßnahmen verhindert ist.

(11) Bei Arbeiten an unter Druck stehenden Behältern oder Leitungen hat die im Abs. 1 erster Satz angeführte Person jedenfalls auch festzulegen, unter Einhaltung welcher Bedingungen austretende Gase abgefackelt oder Schrauben nachgezogen oder ausgewechselt werden dürfen. Das Öffnen solcher Behälter ist nur in drucklosem Zustand zulässig.

(12) Sofern Schüttgut in Einrichtungen, wie Silos oder Bunkern, zur Bildung von Stauungen, Brücken oder Ansätzen neigt, müssen zum Beseitigen der Stauungen oder zum Lockern des Schüttgutes entsprechende Vorrichtungen vorhanden oder geeignete Geräte beigelegt sein; diese Vorrichtungen oder Geräte müssen in der Regel ein Beseitigen von Störungen von außen ermöglichen. Arbeitnehmer dürfen sich im Inneren von solchen Einrichtungen nicht unterhalb von anstehendem oder haftendem Schüttgut aufhalten; solches Schüttgut darf nur von oben her beseitigt werden.

AUFZÜGE-SICHERHEITSVERORDNUNG (2270/105)**HINWEIS:**

Die Bedienstetenschutzgesetz-Novelle 2017 normiert in ihrer Z 56 (nunmehr § 102 Abs. 2) Folgendes:

„(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Gesetz über Einbau, Wartung, Inbetriebnahme und Prüfung von Aufzügen in Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände gelten der § 2 Abs. 1 und 2, der III. Abschnitt und die §§ 27 und 28 der Aufzüge-Sicherheitsverordnung 2015 - ASV 2015, BGBl. II Nr. 280/2015, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 198/2016, als Landesgesetz.“

Offenkundig liegt eine fehlerhafte Verlautbarung vor, denn die im Abs. 2 zitierten Bestimmungen - die als Landesgesetz gelten sollen - finden in der zitierten Aufzüge-Sicherheitsverordnung 2015 keine normative Entsprechung. Vielmehr finden sich diese Bestimmungen in der Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten und des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheit von Aufzügen (Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 – ASV 1996), BGBl. Nr. 780/1996. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bedienstetenschutzgesetz-Novelle 2017 war diese Verordnung in Geltung; diese Verordnung ist allerdings in der Zwischenzeit aufgehoben worden.

Derzeit gilt die Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Sicherheit von Aufzügen und von Sicherheitsbauteilen für Aufzüge (Aufzüge-Sicherheitsverordnung 2008 – ASV 2008), BGBl. II Nr. 274/2008 i.d.F. BGBl. II Nr. 19/2016.

Infolge der offenkundig fehlerhaften Verlautbarung kann von keiner rechtsgültig bestehenden Verordnung ausgegangen werden (ein Abdruck erübrigt sich daher).

PERSONLICHE-SCHUTZAUSRÜSTUNGS-VERORDNUNG (2270/106)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 31. Mai 2022 betreffend den Schutz der in Dienststellen des Landes Burgenland beschäftigten Bediensteten durch persönliche Schutzausrüstung und Dienstbekleidung (Bgl. Persönliche-Schutzausrüstungs-Verordnung - Bgl. PSA-V), LGBl. Nr. 41/2022.

Auf Grund der §§ 17, 30, 37, 46, 69 Z 5 und § 95 Abs. 1 des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2021 - Bgl. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020, wird verordnet:

§ 1

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

(1) Diese Verordnung gilt für die Beschäftigung von Bediensteten in Arbeitsstätten, auf Baustellen und an auswärtigen Arbeitsstellen im Sinne des § 2 Abs. 6 bis 8 Bgl. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37/2001, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020.

(2) Persönliche Schutzausrüstung im Sinne dieser Verordnung sind Ausrüstungen und Zusatz-ausrüstungen einschließlich Hautschutz im Sinne des § 66 Abs. 1 Bgl. BSchG 2001, für die Verwendereinformationen der Hersteller oder Inverkehrbringer einschließlich harmonisierter Vorschriften der Europäischen Union gelten.

(3) Nicht zur persönlichen Schutzausrüstung zählen:

1. Berufskleidung und Uniformen, die nicht speziell dem Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten dienen,
2. Ausrüstungen wie Flucht- und Rettungsmittel,
3. Schutzausrüstungen für öffentliche Sicherheits- und Ordnungsdienste,
4. Schutzausrüstungen im Straßenverkehr, soweit für diese straßenverkehrsrechtliche Bestimmungen gelten,
5. Arbeitsmittel zur Sportausübung,
6. Selbstverteidigungs- und Abschreckungsmittel,
7. tragbare Geräte zur Feststellung und Signalisierung von Risiken und Schadstoffen,
8. Sehhilfen an Bildschirmarbeitsplätzen im Sinne der Bildschirmarbeitsverordnung - BS-V, BGBl. II Nr. 124/1998, soweit der Sehhilfe keine zusätzliche Schutzfunktion zukommt.

§ 2

Anforderungen

(1) Die persönliche Schutzausrüstung muss hinsichtlich ihrer Beschaffenheit, Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(2) Darüber hinaus muss sie

1. für die jeweilige Arbeit Schutz gegenüber den zu verhütenden Risiken bieten, ohne selbst ein größeres Risiko mit sich zu bringen,
2. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit geeignet sein,
3. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Bediensteten Rechnung tragen und
4. der Trägerin oder dem Träger passen.

Zu den Bedingungen im Sinne der Z 2 zählen die im Rahmen der Gefahrenbeurteilung festgestellte Gefährdungs- und Belastungssituation, insbesondere das Ausmaß der Gefährdung oder Belastung und ihre Häufigkeit, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes und der ausgeübten Tätigkeit sowie die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten so gering wie möglich gefährden.

(3) Beim Erwerb persönlicher Schutzausrüstungen durch den Dienstgeber, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, kann der Dienstgeber, sofern er über keine anderen

Kenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Erfordern verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

§ 3

Auswahl

(1) Der Dienstgeber hat vor der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Hierzu hat der Dienstgeber eine Bewertung der von ihm vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstungen vorzunehmen, um festzustellen, ob sie den im § 2 festgelegten Anforderungen entsprechen. Die Bewertung hat zu umfassen:

1. die Feststellung derjenigen Gefährdungen oder Belastungen, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können;
2. die Festlegung jener Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber den nach Z 1 festgestellten Gefährdungen oder Belastungen bieten, wobei allfällige Gefahren, die von den persönlichen Schutzausrüstungen selbst ausgehen können, zu berücksichtigen sind;
3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechend verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den nach Z 2 festgelegten Eigenschaften.

Bei der Durchführung dieser Bewertung und der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen sind hinsichtlich ihrer Beschaffenheit auch die besonderen Anforderungen nach § 5 zu berücksichtigen.

(2) Der Dienstgeber hat die Bewertung nach Abs. 1 bei einer Änderung der für sie maßgeblichen Kriterien zu wiederholen.

§ 4

Verwendung

(1) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen außer in begründeten Ausnahmefällen nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(2) Der Dienstgeber hat den Bediensteten für die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen erforderlichenfalls eine verständliche Bedienungsanleitung zur Verfügung zu stellen. Die Bediensteten haben die persönliche Schutzausrüstung gemäß der Bedienungsanleitung zu prüfen und an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern.

(3) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so hat der Dienstgeber dafür Vorsorge zu treffen, dass sich für die einzelnen Benutzerinnen und Benutzer dadurch keine Gesundheits- oder Hygieneprobleme ergeben.

(4) Der Dienstgeber hat durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstungen und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Informationen der Hersteller und der Inverkehrbringer über die Verwendung der persönlichen Schutzausrüstungen zu berücksichtigen.

§ 5

Anwendung der Verordnung persönliche Schutzausrüstung

(1) Hinsichtlich der Anforderungen an die zum Schutz der Augen und des Gesichts, des Gehörs, der Atmungsorgane, des Kopfes, der Gliedmaßen, des Körpers, zur Sicherung gegen Absturz und bei Arbeiten bei Gewässern vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen und ihre Benutzung sind die §§ 3 bis 16 der Verordnung Persönliche Schutzausrüstung - PSA-V,

PERSONLICHE-SCHUTZAUSRÜSTUNGS-VERORDNUNG

BGBI. II Nr. 77/2014, mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, dass an die Stelle des Wortes „Arbeitnehmer/innen“ jeweils das Wort „Bedienstete“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form und an die Stelle des Wortes „Arbeitgeber/innen“ jeweils das Wort „Dienstgeber“ in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, tritt.

(2) Die in § 2 Abs. 1, 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 5, 7 und 9 der Verordnung Persönliche Schutzausrüstung - PSA-V, BGBI. II Nr. 77/2014 enthaltenen Verweisungen auf §§ 4, 5, 7 Z 9, §§ 12, 13, 14, 69 und 70 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBI. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 100/2018, sind als Verweisungen auf die jeweils entsprechenden Bestimmungen der §§ 5 Z 9, 11, 12., §§ 6, 7, 8, 66 und 67 Bgl. BSchG 2001 zu verstehen.

§ 6**Umsetzungshinweis**

Durch diese Verordnung wird die Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989 S. 18, in der Fassung der Richtlinie 2019/1832/EU, ABl. Nr. L 279 vom 31.10.2019 S. 35, umgesetzt.

§ 7**Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag* in Kraft.

* Das ist der 8. Juni 2022

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (2280)

Gesetz vom 15. Juli 1997 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Landes und der Gemeinden (Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG) ¹

Stammfassung: LGBl. Nr. 59/1997 (XVII.Gp. RV 181 AB 195)

i.d.F.: LGBl. Nr. 70/2000 (XVII.Gp. RV 978 AB 983) ²

LGBl. Nr. 32/2001 (XVIII.Gp. RV 111 AB 127)

LGBl. Nr. 27/2002 (XVIII.Gp. RV 228 AB 236)

LGBl. Nr. 27/2003 (XVIII.Gp. RV 497 AB 509)

LGBl. Nr. 10/2006 (XIX.Gp. RV 19 AB 28)

LGBl. Nr. 18/2010 (XIX.Gp. RV 1321 B 1354)

LGBl. Nr. 82/2011 (XX.Gp. RV 265 AB 329)

LGBl. Nr. 23/2013 (XX.Gp. RV 402 AB 675)

LGBl. Nr. 79/2013 (Art.38) XX.Gp. RV 783 AB 799)

LGBl. Nr. 25/2020 [Art. 27] (XXII.Gp. IA 34 AB 43;44)

LGBl. Nr. 83/2020 (Art. 20) (XXII. Gp. IA 412 AB 427)

LGBl. Nr. 35/2023 (Art. 7) (XXII. Gp. RV 1873 AB 1906)

¹ Gesetzestitel ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind gem. Art. II am 1. Dezember 2000 in Kraft getreten

I n h a l t s v e r z e i c h n i s

(eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 - mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

1. HAUPTSTÜCK ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmungen

2. HAUPTSTÜCK GLEICHBEHANDLUNG IM LANDES- UND GEMEINDEDIENST

1. Abschnitt Gleichbehandlungsgebot

§ 3 Allgemeine Bestimmungen

§ 3a Diskriminierung

§ 4 Auswahlkriterien

§ 5 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 6 Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

§ 7 Sexuelle Belästigung

§ 7a Belästigung

§ 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 9 Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 10 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 11 Festsetzung des Entgelts

§ 12 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 13 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 14 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

§ 15 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 16 Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 17 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 18 Sexuelle Belästigung und Belästigung

- § 18a Mehrfachdiskriminierung
- § 18b Erlittene persönliche Beeinträchtigung ¹

3. Abschnitt Geltendmachung von Ansprüchen

- § 19 Fristen
- § 19a Beweislast
- § 19b Benachteiligungsverbot
- § 19c Beteiligung am Verfahren

2a. HAUPTSTÜCK GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN BEIM ZUGANG ZU UND BEI DER VERSORGUNG MIT GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN

- § 19d Geltungsbereich, Gleichbehandlungsgebot
- § 19e Diskriminierung
- § 19f Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 19g Ausnahmebestimmungen
- § 19h Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 19i Beweislast ²
- § 19j Benachteiligungsverbot

3. HAUPTSTÜCK MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN

1. Abschnitt

- § 20 Einteilung

2. Abschnitt Gleichbehandlungskommission

- § 21 Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 22 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 23 Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 23a (entfällt)
- § 24 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 25 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

3. Abschnitt Gleichbehandlungsbeauftragte

- § 26 Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 27 Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

4. Abschnitt Kontaktfrauen

- § 28 Bestellung der Kontaktfrauen
- § 29 Aufgaben der Kontaktfrauen

5. Abschnitt Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen

- § 30 Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme
- § 31 Verschwiegenheitspflicht
- § 32 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

4. HAUPTSTÜCK BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

- § 33 Frauenförderungsgebot
- § 34 Frauenförderprogramm

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

- § 35 Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst
- § 36 Vorrangige Aufnahme in den Gemeindedienst
- § 37 Vorrang beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst
- § 38 Aus- und Fortbildung im Landes- und Gemeindedienst

5. HAUPTSTÜCK EIGENER WIRKUNGSBEREICH

§ 39

6. HAUPTSTÜCK ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- § 39a Sozialer Dialog
- § 39b Bestimmungen in Zusammenhang mit COVID-19³
- § 40 Übergangsbestimmungen
- § 41 Inkrafttreten
- § 42 Richtlinienumsetzung

¹ Eintrag eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

² Eintrag gem. Art. 38 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

³ Angefügt gem. Art. 20 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 31.12.2021 außer Kraft). Dauert die COVID-19-Krisensituation über den 28. Februar 2021 hinaus an, so hat die Landesregierung durch Verordnung den im § 39b festgesetzten Endtermin 28. Februar 2021 zu verlängern, nicht jedoch über den 31. Dezember 2021 hinaus.

1. HAUPTSTÜCK ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1¹

Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz - mit Ausnahme des 2a. Hauptstücks - regelt die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied auf Grund des Geschlechts im Landes- und Gemeindedienst und gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
2. Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände,
3. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

(2) Auf Bedienstete, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie auf Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben, ist nur das 3. Hauptstück dieses Gesetzes mit Ausnahme des § 22 Abs. 1 und 2 und der §§ 23, 25, 27, 28 und 29 anzuwenden.

(3) Das 2. und 4. Hauptstück dieses Gesetzes ist auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(4) Das 2a. Hauptstück regelt die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied auf Grund des Geschlechts in folgenden Angelegenheiten:

1. Gesundheit,
2. Soziales,
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
4. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- 5.² Bedingungen für den Zugang zu und die Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit,
6. Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.

¹ Id.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 2¹

Begriffsbestimmungen

- (1) Rechtsträger im Sinne dieses Gesetzes - mit Ausnahme des 2a. Hauptstücks - ² sind
1. das Land,
 2. die Gemeinden,
 3. die Gemeindeverbände,
 4. die Burgenländische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (im Folgenden KRAGES genannt) sowie
 5. die juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und die Personengesellschaften des Handelsrechts, soweit ihnen Landesbedienstete zur Dienstleistung zugewiesen sind.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe der in Abs. 1 genannten Rechtsträger.
- (3) Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers im Sinne dieses Gesetzes ist
1. die Landesregierung,
 2. das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ,
 3. jede Dienststellenleiterin oder jeder Dienststellenleiter,
 4. jede oder jeder Vorgesetzte,
 5. jede und jeder Bedienstete,
 6. hinsichtlich der in Abs. 1 Z 4 und 5 genannten Einrichtungen insbesondere die Geschäftsführung und die Vorgesetzten,
- soweit das betreffende Organ oder die betreffende Person auf Seiten der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder auf Seiten einer in Abs. 1 Z 4 und 5 genannten Einrichtung maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.
- (4) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete und Lehrlinge
1. des Landes,
 2. der Gemeinden und
 3. der Gemeindeverbände, auch wenn sie einer in Abs. 1 Z 4 oder 5 genannten Einrichtung zur Dienstleistung zugewiesen sind.

¹ I.d.F. der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Wortfolge „-“ mit Ausnahme des 2a. Hauptstücks -“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

2. HAUPTSTÜCK GLEICHBEHANDLUNG IM LANDES- UND GEMEINDEDIENST ¹

1. Abschnitt Gleichbehandlungsgebot

§ 3

Allgemeine Bestimmungen

- (1)² Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß §1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht
1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
 2. bei der Festsetzung des Entgeltes,
 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
 4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
 7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.
- (2)³ Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 gilt auch in Bezug auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.

¹ Wortfolge „im Landes- und Gemeindedienst“ eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Absatzbezeichnung gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

³ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

§ 3a¹

Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(1a)² Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Frau im Zusammenhang mit

1. einer Schwangerschaft oder
2. einem Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 1 und 3 sowie § 7 Abs. 1 und 2 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väterkarenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, ~~in der jeweils geltenden Fassung,~~⁴

eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Maßnahmen Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Maßnahmen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(4)³ Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

¹ Ld.F. der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

³ Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012).

⁴ Entf. gem. Art 7 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 4

Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. eine bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder
 - b) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit
2. Lebensalter und Familienstand
- 3.¹ eigene Einkünfte der Ehegattin/des Ehegatten oder eingetragenen Partnerin/eingetragenen Partners oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

¹ Ld.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 5

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen können.

§ 6¹

Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

(1) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Soweit Frauen unterrepräsentiert sind (§ 33 Abs. 3), hat die Ausschreibung von Planstellen oder Funktionen - unbeschadet des Abs. 1 - den Hinweis zu enthalten, dass der Rechtsträger eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

(4)² In Ausschreibungen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz mindestens gebührende

monatliche Entgelt oder das mindestens gebührende monatliche Gehalt, einschließlich einer allenfalls gebührenden Verwaltungsdienstzulage und Personalzulage, bekannt zu geben. Darüber hinaus ist anzugeben, ob sich dieses Entgelt oder dieses Gehalt allenfalls auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten, aufgrund besonders bedeutsamer Berufserfahrung, besonderer Qualifikationen oder sonstiger mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundenen Bezugs- oder Entlohnungsbestandteile erhöhen kann.

¹ Eingefügt gem. der Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Angefügt gem. Z 4 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 7¹

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, dass sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2)² Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3)³ Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4)⁴ Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechtes sexuell belästigt wird.

¹ I.d.F. der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 - mit Wirksamkeit vom 1.3.2010 - (an Stelle der bisherigen Abs. 2 und 3)

³ Absatzbezeichnung gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

⁴ Angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 7a¹

Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, dass sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2)² Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

(3)³ Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

(4)⁴ Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts belästigt wird.

¹ Eingefügt gem. der Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 - mit Wirksamkeit vom 1.3.2010 - (an Stelle der bisherigen Abs. 2 und 3)

³ Absatzbezeichnung gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010

⁴ Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 8

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 und 4 bis 7a * durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

* Ausdruck “§§ 3 und 4 bis 7a“ ersatzweise eingefügt gem. der Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 9

Vertretung von Frauen in Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht. *

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

* Letzter Satz angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

2. Abschnitt *

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 10

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so hat die Bewerberin oder der Bewerber gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

* 2. Abschnitt (§§ 10 - 18) ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 11

Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 12

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf

Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 13

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 14

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bedienstete oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgelt Differenz bis zu drei Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

§ 15

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 16

Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 17 *

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis wegen eines im § 3 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären, und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis wegen eines im § 3 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Wird das unbefristete Beste-

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

hen des Dienstverhältnisses festgestellt, so ist eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.

(3) Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

* I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 18

Sexuelle Belästigung und Belästigung

(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 7 und 7a im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach §§ 7 Abs. 1 Z 2 und 7a Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Rechtsträger, der die Diskriminierung zu vertreten hat.

(3)¹ Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 000 Euro.

¹ I.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 18a¹

Mehrfachdiskriminierung

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung nach diesem Gesetz und nach dem Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBl. Nr. 84/2005, ~~in der jeweils geltenden Fassung,~~² vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

¹ I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Entf. gem. Art 7 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 18b *

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

* Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

3. Abschnitt * Geltendmachung von Ansprüchen

§ 19

Fristen¹

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 14 sind binnen sechs Monaten im ordentlichen Rechtsweg² geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 18 infolge Belästigung nach § 7a sind binnen einem Jahr im ordentlichen Rechtsweg² geltend zu machen. Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probedienstverhältnisses der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers gemäß § 17 Abs. 1 oder § 19b sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 17 Abs. 2 oder § 19b hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim ordentlichen Gericht³ zu erfolgen. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 17 Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses oder der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Zeitablauf im ordentlichen Rechtsweg² geltend zu machen. Für Ansprüche nach §§ 11 bis 13 und 16 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 18 infolge sexueller Belästigung nach § 7 sind binnen drei Jahren im ordentlichen Rechtsweg² geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 18 infolge sexueller Belästigung nach § 7 sind binnen drei Jahren mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche

von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 infolge sexueller Belästigung nach § 7 sind binnen drei Jahren im ordentlichen Rechtsweg² geltend zu machen.

(3) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 15 gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 18 infolge Belästigung nach § 7a binnen einem Jahr mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 infolge Belästigung nach § 7a sind binnen einem Jahr im ordentlichen Rechtsweg² geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruchs nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(4) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 Abs. 1 oder § 19b ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 Abs. 3 ist binnen sechs Monaten bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(5) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(6) Die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 4.

¹ I.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Wortfolge „im ordentlichen Rechtsweg“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 38 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013

³ Wortfolge „beim ordentlichen Gericht“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 38 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013

§ 19a

Beweislast

(1) Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 7 oder 7a beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen.

(2) Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 3 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass

1. ein anderes als das von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
2. das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder
3. ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 3a Abs. 2 vorliegt.

(3) Bei Berufung auf § 7 oder 7a obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 19b

Benachteiligungsverbot

Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 19a * ist anzuwenden.

* Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 19c *

Beteiligung am Verfahren

Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbots haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Hauptstück als Nebenintervenient nach den zivilprozessrechtlichen Bestimmungen beitreten.

* Eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

**2a. HAUPTSTÜCK
GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN BEIM ZUGANG ZU
UND BEI DER VERSORGUNG MIT GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN ***

§ 19d *

Geltungsbereich, Gleichbehandlungsgebot

(1) Den Organen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper ist in Bezug auf Maßnahmen insbesondere in den im § 1 Abs. 4 genannten Angelegenheiten jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung verboten.

(2) Das Gleichbehandlungsgebot gemäß Abs. 1 gilt auch

1. für die Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes in den im § 1 Abs. 2 angeführten Angelegenheiten unterliegen und
2. für ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land, von einer Gemeinde oder von einem Gemeindeverband mit der Besorgung von öffentlichen Aufgaben beauftragt wurden.

(3) Abs. 1 ist in jenen Angelegenheiten nicht anzuwenden, in denen die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen durch entsprechende bundesrechtliche Regelungen auszuführen ist. Insbesondere ist Abs. 1 nicht anzuwenden auf Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses in den im § 1 Abs. 4 genannten Angelegenheiten, sofern dies in die unmittelbare Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

(4) Abs. 1 ist weiters nicht anzuwenden auf Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses, die

1. in den Anwendungsbereich des 2. Hauptstücks fallen,
2. in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen,
3. den Inhalt von Medien und Werbung betreffen.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 19e ¹

Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn eine Diskriminierung der diesen zugehörigen natürlichen Personen aus einem der Gründe des § 1 Abs. 2 im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person vorliegt.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(5) Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

(6)² Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

¹ Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 19f ¹

Belästigung und sexuelle Belästigung

(1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person stehen oder der sexuellen Sphäre zugehörig sind, und bezwecken oder bewirken,

1. dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird, gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur Belästigung oder sexuellen Belästigung oder

2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer diese Person berührenden Entscheidung gemacht wird.

(3)² Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts (sexuell) belästigt wird.

¹ Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Angefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/201

§ 19g *

Ausnahmebestimmungen

(1) Die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht ist keine Diskriminierung, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(2) Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Hauptstücks.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 19h ¹

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist einer betroffenen Person bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 19d nicht schon aufgrund der Bestimmungen des Amtshaftungsrechts der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu gewähren, entstehen diese Ansprüche aufgrund dieses Gesetzes.

(2) Bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung nach § 19f hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 000 Euro.²

(3) Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbots haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Hauptstück als Nebenintervenient nach den zivilprozessrechtlichen Bestimmungen beitreten.

(4)³ Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

¹ Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

³ Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

§ 19i ¹

Beweislast ²

(1) Wer vor einem ordentlichen ³ Gericht eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 19d oder 19f behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen.

(2) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 19d glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 19g vorliegt.

(3) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 19f glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass die von der Klägerin oder dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

¹ Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Überschrift gem. Art. 38 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013

³ Wortfolge „einem ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 38 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 19j *

Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf die oder der Einzelne nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeugin oder Zeuge oder als Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden. Die §§ 19h und 19i gelten sinngemäß.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

3. HAUPTSTÜCK MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN

1. Abschnitt

§ 20 *

Einteilung

Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne dieses Gesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission (§§ 21 - 25),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 26 und 27) und
3. die Kontaktfrauen (§§ 28 und 29).

* I.d.F. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010) [Entfall der Wortfolge „des 2. und des 4. Hauptstückes“ vor der Wendung „im Sinne des Gesetzes“]

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

§ 21 ¹

Einrichtung und Mitgliedschaft

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung (im Folgenden „Kommission“ genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an

1. eine rechtskundige Landesbedienstete oder ein rechtskundiger Landesbediensteter, die oder der die Grundausbildung für den rechtskundigen Verwaltungsdienst erfolgreich abgeschlossen hat,
2. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter, sofern diese oder dieser Erfahrungen in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung hat oder mit diesen Fragen betraut ist,
3. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter,
4. ein Mitglied der Personalvertretung und
5. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, Landessektion Landesverwaltung.

(3) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder mit einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband befasst, so gehören ihr anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitglieds eine auf Grund eines unverbindlichen gemeinsamen Vorschlags der Interessenvertretungen gemäß Art. 115 Abs. 3 B-VG von der Landesregierung bestellte Bürgermeisterin oder ein auf die gleiche Weise bestellter Bürgermeister an.

(4) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder mit einem Dienstverhältnis im Bereich der Landeskrankenanstalten und -betriebe oder der KRAGES befasst, so gehören ihr anstelle des in Abs. 2 Z 4 genannten Mitglieds ein Mitglied des Zentralbetriebsrats der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe oder ein Mitglied eines Betriebsrats einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt und anstelle des in Abs. 2 Z 5 genannten Mitglieds eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, Landessektion Landesanstalten und -betriebe, an.

(5) Ist die Kommission mit einer Angelegenheit aus dem Lehrerinnen- oder Lehrerbereich (§ 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, ~~in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2011~~) ² befasst, so gehören ihr anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitglieds eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesschulrates für das Burgenland, anstelle des in Abs. 2 Z 4 genannten Mitglieds ein vom jeweils zuständigen Zentralausschuss zu bestellendes Mitglied der Perso-

nalvertretung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer und anstelle des in Abs. 2 Z 5 genannten Mitglieds eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, Landessektion Landeslehrerinnen und Landeslehrer, an.

(6) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder sowie die in Abs. 3 angeführte Bürgermeisterin oder der in Abs. 3 angeführte Bürgermeister sind von der Landesregierung, das in Abs. 2 Z 4 genannte Mitglied ist vom Landespersonalausschuss, das in Abs. 2 Z 5 genannte Mitglied sowie die in den Abs. 4 und 5 genannten Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst sind von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, das in Abs. 4 genannte Mitglied des Zentralbetriebsrats oder Betriebsrats ist vom Zentralbetriebsrat der burgenländischen Landeskrankenhäusern und -betriebe und die weiteren Mitglieder sind von den in Abs. 3 bis 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(7) Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen. Die die Mitglieder der Kommission betreffenden Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für die Ersatzmitglieder.

(8) Die Landesregierung hat je ein Mitglied der Kommission

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter

zu bestellen.

(9) Üben die in Abs. 3 bis 6 genannten Institutionen ihr Beststellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Landesregierung die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus dem Kreis der Landesbediensteten selbst zu bestellen. Das Vorschlagsrecht der im Abs. 3 genannten Institutionen erlischt, wenn es nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung ausgeübt wird.

(10) Im Bedarfsfall ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

¹ I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Entf. gem. Art 7 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 22

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

(1)² Die Kommission hat nach Maßgabe des § 23 Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes sowie Gutachten betreffend die Verletzung des Diskriminierungsverbotes von Eltern und pflegenden Angehörigen nach den dienstrechtlichen Vorschriften für Landes- und Gemeindedienstete zu erstatten.

(1a)¹ Betrifft ein von der Kommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern oder die Frauenförderung als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, so ist die Gleichbehandlungskommission nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zuständig. Die Kommission wird dabei um das in § 29b Abs. 1 Z 2 Bgld. ADG genannte Mitglied ergänzt. Für die Gutachtenserstellung sind die entsprechenden Bestimmungen des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes, beziehungsweise im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer die entsprechenden bundesrechtlichen Bestimmungen mit anzuwenden.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie den Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen³ im Landes- und Gemeindedienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

¹ Eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² I.d.F. gem. Art 7 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

³ Wortfolge "sowie den Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen" eingefügt gem. Art 7 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 23

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

(1) Auf Antrag einer der im Abs. 2 genannten Personen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 und 4 bis 7a oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 oder
- 3.⁴ eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 - LBDG 1997, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013 oder

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

§ 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014

vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 3 oder
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 und 4 bis 7a ¹ oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 oder
 - c) ^{1a} eine Benachteiligung nach § 19b oder
 - d) ⁵ eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 1 Z 3. behauptet oder
3. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig. Abweichend davon ist ein Antrag wegen Belästigung nach § 7a binnen eines Jahres und wegen sexueller Belästigung nach § 7 binnen drei Jahren zulässig. ^{1b}

(4a) ^{1c} Die Antragstellerin oder der Antragsteller nach Abs. 2 Z 1 oder 2 hat das Recht, sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist, im Verfahren vor der Kommission vertreten zu lassen. Das Vertretungsrecht besteht nicht, wenn das persönliche Erscheinen der Antragstellerin oder des Antragstellers erforderlich ist. Die Kommission hat auf Antrag der von der Diskriminierung betroffenen Person eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson gemäß § 24 Abs. 4a beizuziehen.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen:

1. bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens die betroffene Person im Sinne des § 1 Abs. 1 und
2. die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder ² des Dienstgebers, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird.

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller oder bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens der betroffenen Person im Sinne des § 1 Abs. 1 und
2. ³ entsprechend dem Rechtsträger, dem die beschuldigte Vertreterin oder der beschuldigte Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers angehört, der Landesregierung, dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständigen Organ, der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der KRA-GES oder dem vergleichbaren zuständigen Organ des Rechtsträgers im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5

zu erstatten.

(7) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. den in Abs. 6 Z 2 genannten Organen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. sie aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(8) Kommen die in Abs. 6 Z 2 genannten Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, so ist dieser Umstand dem Gemeinderat der betreffenden Gemeinde bzw. dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbandes zu berichten.

(9) Die Kommission hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2000, über die Tätigkeit der Kommission im Landesbereich und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich in den jeweils vorangegangenen drei Kalenderjahren zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu

erstatten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

- ¹ Ausdruck „nach den §§ 3 und 4 bis 7a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006
^{1a} eingefügt gem. Z 19 des des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 [nach Einfügung des Wortes „oder“ nach dem Zitat „§§ 33 - 38“] (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)
^{1b} Zweiter Satz eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)
^{1c} eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)
² Ausdruck „der Dienstgeberin oder“ ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006
³ Ziffer 2 i.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006
⁴ eingefügt gem. Art 7 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).
⁵ eingefügt gem. Art 7 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 23a

(Entf. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010))

§ 24

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Die oder der Vorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

(2) Die Kommissionsmitglieder sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(4a)¹ Die oder der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission Fachleute mit beratender Stimme beiziehen.

(4b)² Sitzungen der Kommission können auch in Form einer Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden. Dabei gelten die Bestimmungen über die Präsenzsitzungen sinngemäß.

(4c)² In dringenden Fällen kann die oder der Vorsitzende eine Beschlussfassung auf schriftlichem Weg veranlassen (Umlaufbeschluss). Der Beschlussfassung bedarf es der nachweislichen Verständigung sämtlicher Mitglieder. Die Zustimmung hat durch Beisetzung der Unterschrift auf dem Geschäftsstück oder auf geeignete elektronische Weise zu erfolgen. Im Übrigen gelten für die Beschlussfassung im Umlaufweg die Bestimmungen über die Präsenzsitzungen sinngemäß. Die oder der Vorsitzende hat das Ergebnis der Beschlussfassung schriftlich festzuhalten und darüber in der nächsten Sitzung der Kommission zu berichten.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung sind von der Kommission festzulegen. Die Geschäftsordnung ist im Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen.

¹ eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² angefügt gem. Art. 20 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 31.12.2021 außer Kraft).

§ 25

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

(1)¹ Auf das Verfahren vor der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG^{1a} anzuwenden.

(2)¹ Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 und 35 bis 38 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 3 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist,
2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter der Dienstgeberin oder ² des Dienstgebers ist verpflichtet,

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Der Kommission ist die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) in die für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

(5) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Kommission

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder
2. den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(6) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig.

(7) Im Verfahren vor der Kommission sind die Vertreterinnen oder die Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers³ sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission nach dem Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, ~~in der jeweils geltenden Fassung~~⁴ von der Amtsverschwiegenheit entbunden.

¹ I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

^{1a} Wortfolge „, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 10/2004,“ nach dem Wort „AVG“ entf. gem. Z 24

des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Ausdruck „der Dienstgeberin oder“ eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

³ Ausdruck „die Vertreterinnen oder die Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers“ ersatzweise eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁴ Entf. gem. Art 7 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

3. Abschnitt Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 26

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Landesregierung hat

1. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten Personen mit Ausnahme der in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden * Personen und
2. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten und in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden * Personen

für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, daß die oder der Bedienstete

1. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist,
2. über Erfahrung in der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten oder in der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personal- oder Betriebsratsorganen verfügt und
3. ihrer oder seiner Bestellung zustimmt.

(3) In gleicher Weise und unter den gleichen Voraussetzungen ist von der Landesregierung für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten im Sinne des Abs. 1 eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten gehen für die Dauer ihrer oder seiner Verhinderung auf ihre oder seine Stellvertreterin oder ihren oder seinen Stellvertreter über. Die die Gleichbehandlungsbeauftragten betreffenden Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für ihre Stellvertreter oder Stellvertreterinnen.

* Ausdruck „oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden“ eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 27

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2., 2a. und 4. Hauptstücks¹ dieses Gesetzes sowie Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen⁷ zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder

Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereichs oder von Personen, die sich gemäß § 19d oder § 19f sowie im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen⁸ diskriminiert fühlen, zu Fragen der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung⁹ entgegenzunehmen, zu beantworten oder mit nachweislicher Zustimmung der oder des Bediensteten der Gleichbehandlungskommission weiterzugeben.² Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(2a)³ Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben die Bediensteten sowie Personen, die sich gemäß § 19d oder § 19f oder hinsichtlich des Schutzes von Eltern und pflegenden Angehörigen¹⁰ diskriminiert fühlen, über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Gesetz zu informieren und sie bei der Geltendmachung ihrer Rechte zu unterstützen. Sie oder er kann bei Diskriminierungen gemäß § 19d oder § 19f sowie bei Diskriminierungen nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LBedG 2020, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz LBDG 1997, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LVBG 2013 oder § 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. GemBG 2014¹¹ unabhängige Untersuchungen durchführen, Berichte veröffentlichen und den betroffenen Stellen Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit Diskriminierungen nach § 19d oder § 19f in Zusammenhang stehen.

(3)⁴ Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 und 4 bis 7a⁵ durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Wurde eine Disziplinaranzeige auf Grund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

(4) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 3 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarkommission als Zeuginnen oder als Zeugen zu vernehmen.

(5) Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(6)⁶ Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 hat an den von der oder von dem Antidiskriminierungsbeauftragten durchzuführenden Schlichtungsverfahren gemäß § 30a Abs. 2 Bgld. ADG teilzunehmen.

¹ Wortfolge „des 2., 2a. und 4. Hauptstücks“ ersatzweise eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Erster Satz i.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

³ Eingefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

⁴ In der Fassung des Art. 1 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2000 (Anfügung des letzten Satzes)

⁵ Ausdruck „nach den §§ 3 und 4 bis 7a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁶ Angefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

⁷ Wortfolge „sowie Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen“ eingefügt gem. Art 7 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁸ Wortfolge „sowie im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen“ eingefügt gem. Art 7 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

⁹ Wortfolge „und Antidiskriminierung“ eingefügt gem. Art 7 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

¹⁰ Wortfolge „oder hinsichtlich des Schutzes von Eltern und pflegenden Angehörigen“ eingefügt gem. Art 7 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

¹¹ Wortfolge „owie bei Diskriminierungen nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LBedG 2020, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz LBDG 1997, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LVBG 2013 oder § 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. GemBG 2014“ eingefügt gem. Art 7 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

4. Abschnitt Kontaktfrauen

§ 28

Bestellung der Kontaktfrauen

(1) In jeder Dienststelle, in der mehr als fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau bestellt werden, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 33 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen desselben Rechtsträgers kann eine gemeinsame Kontaktfrau bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung am besten entspricht und wenn jede dieser Dienststellen die Voraussetzungen des ersten Satzes erfüllt.

(2) Die Kontaktfrauen in den Dienststellen des Landes und der KRAGES sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung von der Landesregierung auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Jahre zu bestellen. Die Kontaktfrauen in den Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung vom Gemeinderat bzw. von den vergleichbaren Organstellungen in Gemeindeverbänden auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) Als Kontaktfrauen sind nach Möglichkeit gewählte Personalvertreterinnen heranzuziehen. Finden sich aus dem Kreis der gewählten Personalvertreterinnen jedoch keine geeigneten Kontaktfrauen, so können auch andere Dienstnehmerinnen vorgeschlagen werden.

§ 29

Aufgaben der Kontaktfrauen

(1) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes sowie Fragen im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen¹ zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und die Dienstnehmerinnen zu beraten und zu unterstützen.

(3) Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs. 2 ist

1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Gesetz und
3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 2. und dem 4. Hauptstück dieses Gesetzes.

¹ Wortfolge "sowie Fragen im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen" eingefügt gem. Art 7 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

5. Abschnitt

Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen

§ 30

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

(1a) Die Landesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten.

(2) Die Tätigkeit als Mitglied der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter und als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt. Die Mitglieder der Kommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben jedoch Anspruch auf Reisegebühren nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001, LGBl. Nr. 67, ~~in der jeweils geltenden Fassung~~². Bei Mitgliedern der Kommission, die nicht Bedienstete einer Gebietskörperschaft sind, ist die Reisezulage nach der Gebührenstufe 2b zu bemessen.

(3) Den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission und den³ Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Kontaktfrauen haben ihr Amt neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(5) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die⁴ Gleichbehandlungsbeauftragten und die⁵ Kontaktfrauen dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grunde auch nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(6) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, den⁷ Gleichbehandlungsbeauftragten und den⁷ Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

¹ Eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Entf. gem. Art 7 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

³ Wortfolge „Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission und den“ eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁴ Wortfolge „Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die“ eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁵ Ausdruck „die“ eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁶ Wortfolge „Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, den“ eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁷ Ausdruck „den“ eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 31

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Mitglied der Gleichbehandlungskommission,¹ Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau fort.

(4)² Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen können, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach Abs. 1 bis 3 nicht entgegenstehen, mit anderen Einrichtungen des Landes, die sich mit Fragen des Diskriminierungsschutzes befassen sowie mit in diesem Bereich tätigen Einrichtungen des Bundes, der anderen Bundesländer und der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung und Frauenförderung Informationen austauschen.

¹ Wortfolge „Mitglied der Gleichbehandlungskommission,“ eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Angefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 32

Ruhe und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

(1) Die Mitgliedschaft zur Kommission und die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß und
2. während der Zeit
 - a) der (vorläufigen)¹ Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) eines Urlaubes von mehr als drei Monaten und
 - d)² der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
5. durch Verzicht,
6. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich und
- 7.³ bei Enthebung aus wichtigem Grund.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen von ihrer Funktion aus wichtigem Grund³ zu entheben, insbesondere⁴ wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

¹ Klammerausdruck eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

² In der Fassung des Art. I Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2000

³ Angefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010) [nach Ersatz des Wortes „und“ in der Z 5 durch einen Beistrich und des Satzpunktes am Ende der Z 6 durch das Wort „und“]

³ Wortfolge „aus wichtigem Grund“ eingefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

⁴ Wort „insbesondere“ eingefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

**4. HAUPTSTÜCK
BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN**

§ 33

Frauenförderungsgebot

- (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Landes und der KRAGES¹ sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderprogrammes auf eine Beseitigung
1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
 2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Landesdienst).
- (2) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes sind verpflichtet, auf eine Beseitigung
1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernden Beschäftigten sowie
 2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Gemeindedienst).
- (3) Frauen sind unterrepräsentiert, solange nicht ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) in der jeweiligen Dienststelle² und in den einzelnen auf eine Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich (§ 34 Abs. 1) erreicht ist.
- (4) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 3³ genannten Verwendungen anzuwenden.
- (5)⁴ Funktionen im Sinne dieses Hauptstückes sind
1. im Frauenförderbereich Land die Funktion
 - a) der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
 - b) der Abteilungsvorständin oder des Abteilungsvorstandes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
 - c) der Hauptreferatsleiterin oder des Hauptreferatsleiters,
 - d) der Referatsleiterin oder des Referatsleiters im Amt der Landesregierung,
 - e) der Bezirkshauptfrau oder des Bezirkshauptmannes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
 - f) der Leiterin oder des Leiters einer dem Amt der Landesregierung sonst nachgeordneten Dienststelle oder Anstalt,
 - g) der Leiterin oder des Leiters einer Außenstelle des Amtes der Landesregierung,
 - h)⁶ der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesverwaltungsgerichtes,
 - i) der Direktorin oder des Direktors des Landes-Rechnungshofes,
 - j)⁵ der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs und
 - k)⁵ der Stabsstellenleiterin oder des Stabsstellenleiters;
 2. im Frauenförderbereich KRAGES die Funktion
 - a) der ärztlichen Leiterin oder des ärztlichen Leiters einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
 - b) der Primarärztin oder des Primararztes,
 - c) der Leiterin oder des Leiters des Pflegedienstes in einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
 - d) der Leiterin oder des Leiters der Verwaltung in einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
 - e) der medizinischwissenschaftlichen Leiterin oder des medizinischwissenschaftlichen Leiters einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule und
 - f) der fachlichorganisatorischen Leiterin oder des fachlichorganisatorischen Leiters einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule.

¹ Wortfolge „und der KRAGES“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Wortfolge „in der jeweiligen Dienststelle“ eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

³ Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁴ Absatz 5 i.d.F. gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁵ Angefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010) [nach Ersatz des Wortes „und“ am Ende der lit. h und des Strichpunktes am Ende der lit. i jeweils durch einen Beistrich]

⁶ I.d.F. gem. Art. 38 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 mit Wirksamkeit vom 1.1.2014

§ 34

Frauenförderprogramm

(1) Nach Einholung eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission haben die Landesregierung ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfaßten Dienststellen (Frauenförderbereich Land) und die KRAGES ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen ihres Wirkungsbereiches (Frauenförderbereich KRAGES) zu erlassen. Das Frauenförderprogramm der Landesregierung ist als Verordnung im Landesgesetzblatt zu verlautbaren.¹

(2) Die Frauenförderprogramme sind auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes dritten Jahres zu

ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im jeweiligen Frauenförderbereich getrennt nach Dienststellen, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Verwendungszweigen,² sowie der zu erwartenden Fluktuationen für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils drei Jahren sind sie an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) In den Frauenförderprogrammen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen im jeweiligen Frauenförderbereich beseitigt werden sollen. Dabei sind jeweils für drei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles in den in Betracht kommenden Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle³ sowie in den in Betracht kommenden auf eine Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich⁴ festzulegen.

¹ Satz angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012).

² Wortfolge „getrennt nach Dienststellen, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Verwendungszweigen,“ eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

³ Wortfolge „im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle“ eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁴ Wortfolge „im jeweiligen Frauenförderbereich“ eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 35¹

Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 3² sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

¹ In der Fassung der Z. 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2003

² Gesetzeszitat ersetzt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 36¹

Vorrangige Aufnahme in den Gemeindedienst

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe in der jeweiligen Gemeinde erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 3² sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

¹ In der Fassung der Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2003

² Gesetzeszitat ersetzt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 37 *

Vorrang beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst

Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig zu bestellen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den auf eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich (§ 34 Abs. 1) erreicht ist. § 35 Abs. 1 zweiter und dritter Satz und § 35 Abs. 2 sind anzuwenden.

* In der Fassung der Z. 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2003

§ 38

Aus- und Fortbildung im Landes- und Gemeindedienst

Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, - im Landesdienst nach Maßgabe der Frauenförderprogramme - bevorzugt zuzulassen.

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

**5. HAUPTSTÜCK
EIGENER WIRKUNGSBEREICH**

§ 39

Die Gemeinden und Gemeindeverbände haben ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

**6. HAUPTSTÜCK
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

§ 39a *

Sozialer Dialog

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

1. hat das Land den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,
2. haben die Gemeinden und Gemeindeverbände den Dialog mit ihren Bediensteten zu fördern,
3. hat das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und Gemeindeverbänden, den zuständigen Organen der Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmervertretung, den zuständigen Organen gemäß dem 3. Hauptstück dieses Gesetzes sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

* Eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 39b¹

Bestimmungen in Zusammenhang mit COVID-19

Der Fortlauf einer am 1. Jänner 2021 laufenden oder nach diesem Tag zu laufen beginnenden 14-tägigen Frist nach § 19 Abs. 1 oder 4 wird bis 28. Februar 2021 gehemmt.

¹ Angefügt gem. Art. 20 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vo1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 31.12.2021 außer Kraft). Dauert die COVID-19-Krisensituation über den 28. Februar 2021 hinaus an, so hat die Landesregierung durch Verordnung den im § 39b festgesetzten Endtermin 28. Februar 2021 zu verlängern, nicht jedoch über den 31. Dezember 2021 hinaus.

§ 40¹

Verweise

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

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

1. Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020,
2. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020.

¹ I.d.F. gem. Art 7 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 (mit Wirksamkeit vom 5.5.2023).

§ 41

Inkrafttreten

(1) (Verfassungsbestimmung) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Dieses Gesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem der Kundmachung im Landesgesetzblatt folgenden Monatsersten verwirklicht wurden.

(3)¹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 treten der Titel, das Inhaltsverzeichnis, §§ 1 und 2 Abs. 1, die Überschrift zum 2. Hauptstück, § 3 Abs. 1 und 2, § 3a Abs. 1a, § 7 Abs. 2 und 3, § 7a Abs. 2 und 3, §§ 17, 18a, 19, 19b, 19c, das 2a. Hauptstück, §§ 20, 21, 22 Abs. 1a, § 23 Abs. 2 Z 2 lit. b und c, § 23 Abs. 4 und 4a, § 24 Abs. 4a, § 25 Abs. 1, § 27 Abs. 1, 2, 2a und 6, § 30 Abs. 1a, § 31 Abs. 4, § 32 Abs. 2 Z 5, 6 und 7, § 32 Abs. 3, § 33 Abs. 5 Z 1, §§ 39a und 40 Abs. 1 und 2, § 42 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten in Kraft; gleichzeitig tritt der Entfall des § 23a in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006 in Kraft.

(4)² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2011 treten § 3a Abs. 4, § 18 Abs. 3 und § 34 Abs. 1 mit 1. Jänner 2012 in Kraft.

(5)³ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013 treten das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 4 Z 5, § 4

Z 3, § 6 Abs. 4, § 7 Abs. 4, § 7a Abs. 4, § 18 Abs. 3, §§ 18b und 19e Abs. 6, § 19f Abs. 3, § 19h Abs. 2, § 19h Abs. 4, § 21 Abs. 5, § 32 Abs. 1 Z 2 lit. a und § 42 Z 3 bis 5 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(6)⁴ Das Inhaltsverzeichnis, § 19 Abs. 1 bis 3, die Überschrift zu § 19i, § 19i Abs. 1 und § 33 Abs. 5 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(7)⁵ Hinsichtlich des Inkrafttretens des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 wird Folgendes festgelegt:

1. Der den § 39b betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 39b treten mit 16. März 2020 in Kraft. Dauert die COVID-19-Krisensituation über den 30. April 2020 hinaus an, so hat die Landesregierung durch Verordnung den im § 39b festgesetzten Endtermin 30. April 2020 zu verlängern, nicht jedoch über den 31. Dezember 2020 hinaus; der den § 39b betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 39b treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft;
2. § 24 Abs. 4b und 4c treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

(8)⁶ Hinsichtlich des Inkrafttretens des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 wird Folgendes festgelegt:

1. Der den § 39b betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 39b treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft. Dauert die COVID-19-Krisensituation über den 28. Februar 2021 hinaus an, so hat die Landesregierung durch Verordnung den im § 39b festgesetzten Endtermin 28. Februar 2021 zu verlängern, nicht jedoch über den 31. Dezember 2021 hinaus; der den § 39b betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 39b treten mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft;
2. § 24 Abs. 4b und 4c tritt mit 1. Jänner 2021 und mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

(9)⁷ § 3 Abs. 1, § 3a Abs. 1a, §§ 18a und 21 Abs. 5, § 22 Abs. 1 und 2, § 23 Abs. 1 und 2, § 25 Abs. 7, § 27 Abs. 1, 2 und 2a, § 29 Abs. 1, § 30 Abs. 2, §§ 40 und 42 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

¹ Angefügt gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010.

² Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011

³ Angefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

⁴ Angefügt gem. Art. 38 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013

⁵ Angefügt gem. Art. 27 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020

⁶ Angefügt gem. Art. 20 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020

⁷ Angefügt gem. Art 7 Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023..

§ 42¹

Richtlinienumsetzung

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. die Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 039 vom 14.02.1976 S 40,
2. die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 269 vom 05.10.2002 S 15,
3. die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21.12.2004 S 37,
4. die 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,
5. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, ABl. Nr. L 180 vom 15.07.2010 S. 1,
- 6.³ Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
- 7.³ Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79.

¹ Eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Angefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 23/2013

³ Angefügt gem. Art 7 Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG (2280/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 27. Juli 1999 betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfassten Dienststellen (Frauenförderprogramm), LGBl. Nr. 48/1999, 98/2002, 112/2002, 12/2006, 1/2009, 31/2016

Auf Grund des § 34 Abs. 1 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, wird verordnet:

1. ABSCHNITT ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung ist auf alle Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfassten Dienststellen (Frauenförderbereich Land) anzuwenden.

(2) Diese Verordnung ist auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Frauen sind unterrepräsentiert, solange nicht ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern

1. in den einzelnen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) und

2. in den einzelnen auf eine Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) entfallende Funktionen im Frauenförderbereich Land erreicht ist.

(2) Dienststellen im Sinne dieser Verordnung sind Behörden, Ämter und andere Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(3) Aus der der Anlage zu dieser Verordnung angeschlossenen Statistik ergibt sich eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des Abs. 1.

§ 3

Ziel des Frauenförderprogrammes

(1) Ziel des Frauenförderprogrammes ist es, den Anteil der weiblichen Bediensteten

1. in allen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) im Wirkungsbereich jeder Dienststelle des Frauenförderbereiches Land und

2. in allen auf die einzelnen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) entfallenden Funktionen im gesamten Frauenförderbereich Land

soweit zu erhöhen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern erreicht ist. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation. Eines der vorrangigen Ziele sind insbesondere die bevorzugten Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in leitende Funktionen.

(2) Fördermaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) sowie den Funktionen jeweils bestehende Frauenquote (Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in den einzelnen Verwendungsgruppen [Entlohnungsgruppen] im Wirkungsbereich einer Dienststelle sowie den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Träger darauf eine Verwendungsgruppe [Entlohnungsgruppe] entfallenden Funktionen im Frauenförderbereich Land) innerhalb der nächsten drei Jahre (Förderziel 1) bzw. sechs Jahre (Förderziel 2) ab Inkrafttreten dieser Verordnung auf den in der Anlage festgelegten Frauenanteil zu erhöhen.

§ 4

Frauenförderungsgebot

- (1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Landes (§ 2 Abs. 2 L-GBG) sind verpflichtet,
1. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
 2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken,
 3. ein bereits erreichtes Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern jedenfalls zu wahren,
 4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, auf die Ziele gemäß § 3 Bedacht zu nehmen.
- (2) Bei der Aufnahme in den Landesdienst ist darauf Bedacht zu nehmen, dass ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich einer zum Frauenförderbereich Land gehörenden Dienststelle gegeben ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.
- (3) Beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst ist darauf Bedacht zu nehmen, dass ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktionen im Frauenförderbereich Land gegeben ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.
- (4) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

2. ABSCHNITT FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

§ 5

Öffentlichkeitsarbeit

Der Dienstgeber hat im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit die Frauenförderungsmaßnahmen im Landesdienst besonders zu berücksichtigen, um Frauen vermehrt zu Bewerbungen zu motivieren.

§ 6

Ausschreibung

- (1) In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (2) Der Ausschreibungstext hat bei einer Unterrepräsentation von Frauen (§ 2 Abs. 1) in einer bestimmten Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) folgenden Zusatz zu enthalten: "Die Dienstbehörde strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf."

§ 7

Auswahlverfahren

- (1) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (2) Als besonders geeignete Maßnahme zur Erreichung der Ziele des § 3 und der Zielquote der Anlage sowie zur Erfüllung der Verpflichtungen des § 4 wird die Bevorzugung von Frauen bei der Aufnahme in den Landesdienst und bei der Zuweisung von Funktionen gegenüber männlichen Mitbewerbern angesehen. Lediglich bei Überwiegen von in der Person des männlichen Mitbewerbers liegen-

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

den Gründen (persönliche und fachliche Eignung sowie soziale Kriterien) hat eine Bevorzugung zu unterbleiben. Soziale Kriterien dürfen allerdings nur soweit beachtet werden, als dem § 4 L-GBG nicht entgegensteht.

(3) Je geringer der Frauenanteil in einem Verwendungszweig ist, umso stärker sind Frauen in diesem Verwendungszweig zu bevorzugen, um die Ziele des § 3 zu erreichen.

§ 8

Aus- und Weiterbildung

(1) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte und für Führungskräftenachwuchs informiert und darauf hingewiesen werden, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden. Sie haben geeigneten Dienstnehmerinnen auf Wunsch die Teilnahme an Fortbildungs- und Schulungsseminaren zu ermöglichen. Während eines Karenzurlaubes können weibliche Bedienstete an Aus- und Fortbildungskursen teilnehmen (auf freiwilliger Basis ohne Anspruch auf Bezüge und Reisekosten).

(2) Zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, sind bis zur Erreichung eines Verhältnisses der Ausgewogenheit Frauen bevorzugt zuzulassen. Ein bereits erreichtes Verhältnis der Ausgewogenheit ist jedenfalls zu wahren.

(3) Jede Dienststelle hat eine Liste der im Abs. 1 genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zugänglich regelmäßig aktualisiert kund zu machen.

§ 9

Zusammensetzung von Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

§ 10

Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrauen und Gleichbehandlungskommission

Der Dienstgeber hat bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrau oder als Mitglied der Gleichbehandlungskommission Rücksicht zu nehmen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

§ 11

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

(1) Das Amt der Landesregierung hat jeder Dienststellenleiterin / jedem Dienststellenleiter, der Gleichbehandlungsbeauftragten und Gleichbehandlungskommission alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und Informationen zu übermitteln. Die Dienststellenleiterin / der Dienststellenleiter hat diese nachweislich zur Kenntnis zu nehmen.

(2) Die Dienststellenleiterin / der Dienststellenleiter hat die ihr / ihm zugegangenen für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs. 1 an der Dienststelle öffentlich aufzulegen und an die Kontaktfrauen in Kopie zu übermitteln.

**3. ABSCHNITT
UMSETZUNG DER FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN****§ 12****Zuständigkeit**

Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt allen jenen Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich jener personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten, auf die sich die in dieser Verordnung genannten Frauenförderungsmaßnahmen beziehen, zu treffen haben.

§ 13**Berichtspflichten**

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2000, über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich in den jeweils vorangegangenen drei Kalenderjahren zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

(2) Die Berichte mit den Zielvorgaben für die nächsten drei Folgejahre sind im Dienstweg den zur Umsetzung dieser Verordnung verpflichteten Organen zur Kenntnis zu bringen.

(3) Wird die durch diese Verordnung festgelegte Erhöhung der Frauenquote nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe sowie die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderprogrammes von den nach § 12 zuständigen Organwaltern ausführlich darzulegen.

§ 14**Dienstplichten**

Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür jeweils zuständigen Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

ANLAGE A

(In der Fassung der Verordnung LGBl. Nr. 31/2016)

Stand 01.01.2014

1. Kopffzahlen pro Dienststelle

1.1. Amt der Burgenländischen Landesregierung

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	36	41	77				
Höh.Ärzte	1	2	3				
Höh.TÄrzte	2	4	6				
Höh.Forstt.	4	0	4				
Höh.Wissen.	17	16	33				
Höh.Agrart.	0	0	8				
Höh.techn.	38	4	42				
Höh.Wirtsch.	14	10	24				
Höh.Klubsk.	1	0	1				
Summe	121	77	198	79	2	81	4
	61,11%	38,89%	100%	39,90 %		40,91 %	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Klubsk.	1	0	1				
Geh.RVerw.	75	93	168				
GehA.Verw.	5	10	15				
Geh.Forst.	3	0	3				
Geh.Archiv.	1	1	2				
Geh.Agrart.	4	2	6				
GehA.Agrart.	1	0	1				
Geh.technD.	60	4	64				
GehA.techn.	0	1	1				
Geh.Jugend.	1	0	1				
Geh.Sozial.	1	4	5				
GehA.Sozial.	0	1	1				
Geh.LBMRev.	7	1	8				
Summe	159	117	276	119	2	121	4
	57,61%	42,39%	100%	43,12%		43,84%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	33	143	176				
Fach.Agrar.	2	0	2				
Fach.technD.	36	2	38				
Fach.GarWe.	1	0	1				
Fach.Sozial.	1	0	1				
Summe	73	145	218				
	33,49%	66,51%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	8	63	71				
Mittl.technD.	1	0	1				
Mittl.Hilfs.	2	0	2				
Summe	11	63	74				
	14,86%	85,14%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe E/e

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allge.	10	10	20				
Hilf.Natur.	4	0	4				
Summe	14	10	24	11	1	11	1
	58,33%	41,67%	100%	45,83%		45,83%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P1/p1

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauWas.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%			Pensionierung	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P2/p2

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Natur	1	0	1				
Arb.KFZ-Le.	14	0	14				
Arb.HausWe.	10	0	10				
Arb.BauWas.	1	0	1				
Summe	26	0	26	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	3,85%		7,69%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.KFZ-Le.	4	0	4				
Arb.HausWe.	6	0	6				
Arb.BauFor.	2	0	2				
Summe	12	0	12	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	8,33%		16,67%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P4/p4

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausWe.	1	2	3				
Arb.BauFor.	3	2	5				
Summe	4	4	8				
	50,00%	50,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	20	20				
Summe	0	20	20				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

1.2. Außenstelle Oberwart (Abt. 4b)

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Forstt.	1	0	1				
Höh.Agrart.	2	0	2				
Summe	3	0	3	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100,00%	33,33%		33,33%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
GehA.Verw.	0	1	1				
Geh.Agrart.	1	0	1				
GehA.Agrart.	3	0	3				
Geh.techn.D.	1	0	1				
Summe	5	1	6	2	1	2	1
	83,33%	16,67%	100%	33,33%		33,33%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.Agrar.	2	0	2				
Fach.technD.	2	0	2				
Summe	4	0	4	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100,00%	25,00%		25,00%	

1.3. Außenstelle Oberwart (Abt. 9)

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.techn.	4	0	4				
Summe	4	0	4	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100,00%	25,00%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	1	0	1				
Geh.technD.	2	1	3				
GehA.techn.	2	0	2				
Summe	5	1	6	2	1	2	1
	83,33%	16,67%	100%	33,33%		33,33%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	2	2				
Fach.technD.	1	0	1				
Summe	1	2	3				
	33,33%	66,67%	100%			Quote bereits erreicht	

1.4. Bezirkshauptmannschaft Eisenstadt-Umgebung

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	0	3	3				
Höh.Ärzte	0	1	1				
Höh.Tärzte	1	0	1				
Höh.Forstt.	1	0	1				
Summe	2	4	6				
	33,33%	66,67%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **B/b**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	9	4	13				
GehA.Verw.	0	2	2				
Geh.Jugend.	0	1	1				
Geh.Sozial.	0	7	7				
Summe	9	14	23				
	39,13%	60,87%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	14	14				
Fach.Sozial.	0	1	1				
Summe	0	15	15				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	1	8	9				
Summe	1	8	9				
	11,11%	88,89%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P3/p3**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.KFZ-Le.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierung			

1.5. Bezirkshauptmannschaft GüssingVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **A/a**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	1	1	2				
Höh.Ärzte	0	1	1				
Höh.Tärzte	0	1	1				
Höh.Wissen.	0	1	1				
Summe	1	4	5				
	20,00%	80,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **B/b**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	4	5	9				
Geh.Sozial	0	3	3				
Summe	4	8	12				
	33,33%	66,67%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	9	9				
Summe	0	9	9				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	2	2	4				
Summe	2	2	4				
	50,00%	50,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **E/e**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allg.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P3/p3**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.KFZ-Le.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P5/p5**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	2	2				
Summe	0	2	2				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

1.6. Bezirkshauptmannschaft Jennersdorf

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	2	0	2				
Höh.Ärzte	0	1	1				
Höh.Tärzte	1	0	1				
Summe	3	1	4	2	1	2	1
	75,00%	25,00%	100%	50,00%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	2	2	4				
GehA.Verw.	0	2	2				
Geh.Forst.	1	0	1				
Geh.Sozial.	0	2	2				
GehA.Sozial.	0	2	2				
Summe	3	8	11				
	27,27%	72,73%	100%	50,00%		Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	9	9				
Summe	0	9	9				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	1	2	3				
Summe	1	2	3				
	33,33%	66,67%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.KFZ-Le.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%			keine Pensionierung	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	2	2				
Summe	0	2	2				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

1.7. Bezirkshauptmannschaft MattersburgVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **A/a**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	2	1	3				
Höh.Ärzte	1	0	1				
Höh.Tärzte	1	0	1				
Summe	4	1	5			2	1
	80,00%	20,00%	100%	keine Pensionierung		40,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **B/b**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	5	7	12				
Geh.Jugend.	0	1	1				
Geh.Sozial	0	5	5				
Summe	5	13	18				
	27,78%	72,22%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	4	20	24				
Fach.Sozial.	0	1	1				
Summe	4	21	25				
	16,00%	84,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	0	4	4				
Summe	0	4	4				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **E/e**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allg.	1	1	2				
Summe	1	1	2				
	50,00%	50,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P3/p3**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.KFZ-Le.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P5/p5**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

1.8. Bezirkshauptmannschaft Neusiedl am See

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	1	3	4				
Höh.Ärzte	1	0	1				
Höh.Tärzte	1	0	1				
Summe	3	3	6				
	50,00%	50,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	4	13	17				
GehA.Verw.	0	6	6				
Geh.Forst.	1	0	1				
Geh.Sozial.	0	12	12				
Summe	5	31	36				
	13,89%	86,11%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	6	14	20				
Summe	6	14	20				
	30,00%	70,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	2	14	16				
Summe	2	14	16				
	12,50%	87,50%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe E/e

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allg.	1	2	3				
Summe	1	2	3				
	33,33%	66,67%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

1.9. Bezirkshauptmannschaft Oberpullendorf**Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	3	3	6				
Höh.Ärzte	0	1	1				
Höh.Tärzte	0	1	1				
Summe	3	5	8				
	37,50%	62,50%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	3	9	12				
Geh.Forst.	2	0	2				
Geh.Jugend.	1	0	1				
Geh.Sozial.	0	5	5				
Summe	6	14	20				
	30,00%	70,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	3	14	17				
Summe	3	14	17				
	17,65%	82,35%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	0	7	7				
Summe	0	7	7				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe E/e

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allg.	1	1	2				
Summe	1	1	2				
	50,00%	50,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.KFZ-Le.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

1.10. Bezirkshauptmannschaft Oberwart Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Rechts.	4	1	5				
Höh.Ärzte	1	0	1				
Höh.Tärzte	1	0	1				
Höh.Forstt.	1	0	1				
Höh.Wissen.	1	0	1				
Summe	8	1	9	2	1	3	2
	88,89%	11,11%	100%	22,22%		33,33%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	4	8	12				
GehA.Verw.	1	0	1				
Geh.Jugend.	1	0	1				
Geh.Sozial.	1	10	11				
Summe	7	18	25				
	28,00%	72,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	7	13	20				
Summe	7	13	20				
	35,00%	65,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	1	7	8				
Summe	1	7	8				
	12,50%	87,50%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe E/e

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allg.	2	0	2				
Summe	2	0	2				
	100,00%	0,00%	100%			keine Pensionierung	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P2/p2

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.KFZ-Le.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%			keine Pensionierung	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	2	2				
Summe	0	2	2				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

1.11. Bau- und Betriebsdienstleistungszentrum NordVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **A/a**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.techn.	2	0	2				
Summe	2	0	2				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **B/b**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.technD.	4	0	4				
Summe	4	0	4	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	25,00%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	4	4				
Fach.technD.	4	0	4				
Fach.StrBr.	6	0	6				
Fach.GarWe.	2	0	2				
Summe	12	4	16	5	1	6	2
	75,00%	25,00%	100%	31,25%		37,50%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **E/e**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allge.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100%	100%		Quote bereits erreicht		

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P1/p1**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	14	0	14				
Arb.BauWas.	2	0	2				
Arb.BauGüt.	4	0	4				
Summe	20	0	20	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	5,00%		10,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P2/p2**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausWe.	1	0	1				
Arb.BauStr.	76	0	76				
Arb.BauWas.	3	0	3				
Arb.BauGüt.	8	0	8				
Summe	88	0	88	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	1,14%		2,27%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausWe.	1	0	1				
Arb.BauStr.	89	0	89				
Arb.BauWas.	5	0	5				
Arb.BauGüt.	10	0	10				
Arb.BauAgr.	1	0	1				
Behind.	1	0	1				
Summe	107	0	107	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	0,93%		1,87%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P4/p4

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	5	0	5				
Arb.BauGüt.	1	0	1				
Summe	6	0	6	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100%	16,67%		16,67%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

1.12. Bau- und Betriebsdienstleistungszentrum Süd

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.techn.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.RVerw.	1	1	2				
Geh.technD.	6	0	6				
Summe	7	1	8	2	1	3	2
	87,50%	12,50%	100%	25,00%		37,50%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	1	4	5				
Fach.technD.	5	0	5				
Fach.StrBr.	8	0	8				
Fach.Garte.	1	0	1				
Summe	15	4	19	5	1	5	1
	78,95%	21,05%	100%	26,32%		26,32%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe E/e

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allge.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P1/p1

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	19	0	19				
Arb.BauWas.	1	0	1				
Arb.BauGüt.	3	0	3				
Summe	23	0	23	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	4,35%		8,70%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P2/p

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	52	0	52				
Arb.BauWas.	11	0	11				
Arb.BauGüt.	8	0	8				
Summe	71	0	71	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	1,41%		2,82%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	99	0	99				
Arb.BauWas.	12	0	12				
Arb.BauGüt.	11	0	11				
Summe	122	0	122	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100,00%	0,82%		1,64%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P4/p4**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	1	0	1				
Arb.BauWas.	1	0	1				
Arb.BauGüt.	2	0	2				
Summe	4	0	4	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100%	25,00%		25,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P5/p5**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.BauStr.	0	9	9				
Summe	0	9	9				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

1.13. Burgenländische Landesmuseen

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **A/a**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Wissen.	5	2	7				
Summe	5	2	7	3	1	3	1
	71,43%	28,57%	100%	42,86%		42,86%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **B/b**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	1	1	2				
GehA.Verw.	0	1	1				
Geh.Archiv.	1	0	1				
Summe	2	2	4				
	50,00%	50,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	1	4	5				
Summe	1	4	5				
	20,00%	80,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe E/e

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Hilf.Allge.	1	1	2				
Arb.HiPers.	1	0	1				
Summe	2	1	3				
	66,67%	33,33%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P2/p2

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Handwe.	2	0	2				
Summe	2	0	2	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100%	50,00%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Handwe.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Reinig.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100,00%		Quote bereits erreicht		

1.14. Biologische Station Neusiedlersee

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Höh.Wissen.	3	0	3				
Höh.techn.	1	0	1				
Summe	4	0	4	1	1	2	2
	100,00%	0,00%	100%	25,00%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.Archiv.	1	0	1				
Geh.technD.	1	5	6				
Summe	2	5	7				
	28,57%	71,43%	100%		Quote bereits erreicht		

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	1	3	4				
Fach.technD.	0	1	1				
Summe	1	4	5				
	20,00%	80,00%	100%		Quote bereits erreicht		

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P3/p3**

Verwendungszeitung	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HiPers.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahre			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P4/p4**

Verwendungszeitung	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HiPers.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahre			

1.15. J.H. Konservatorium

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszeitung	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	1	2	3				
Summe	1	2	3				
	33,33%	66,67%	100%		Quote bereits erreicht		

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L1/l1**

Verwendungszeitung	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
L1	1	0	1				
IL/l1	0	1	1				
Summe	1	1	2				
	50,00%	50,00%	100%		Quote bereits erreicht		

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P5/p5**

Verwendungszeitung	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Rein.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%		Quote bereits erreicht		

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L2a1/l2a1**

Verwendungszeitung	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
IL/l2a1	5	1	6				
Summe	5	1	6	2	1	3	2
	83,33%	16,67%	100%	33,33%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L2a2/l2a2**

Verwendungszeitung	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
IL/l2a2	17	14	31				
IL/l2a1	1	0	1				
Summe	18	14	32	15	1	16	2
	56,25%	43,75%	100%	46,88%		50,00%	

1.16. Landesberufsschule EisenstadtVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **B/b**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	2	2				
Summe	0	2	2				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P2/p2**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	3	0	3				
Arb.HiPers.	2	0	2				
Summe	5	0	5	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100%	20,00%		20,00%	

Verwendungsgruppe /Entlohnungsgruppe **P4/p4**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P5/p5**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Rein.	0	1	1				
Arb.HausKü.	0	6	6				
Summe	0	7	7				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

1.17. Landesberufsschule Pinkafeld

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	2	2				
Summe	0	2	2				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P2/p2

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	2	0	2				
Summe	2	0	2	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100%	50,00%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Freistellungen LBS Pinkafeld

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P4/p4

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P5/p5

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

1.18. Landesfachschule StoobVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **B/b**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.RVerw.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **E/e**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HiPers.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P3/p3**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P4/p4**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P5/p5**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	2	2				
Summe	0	2	2				
	0,00%	100,00%	100%			Quote bereits erreicht	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

1.19. Landwirtschaftliche Fachschule Eisenstadt

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Geh.Agrart.	2	0	2				
Summe	2	0	2	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100%	50,00%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	1	1	2				
Summe	1	1	2				
	50,00%	50,00%	100%		Quote bereits erreicht		

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe D/d

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe L1/l1

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
IL/l1	3	0	3				
Summe	3	0	3				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe L2a2/l2a2

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
IL/l2a2	6	1	7				
Summe	6	1	7	2	1	3	2
	85,71%%	14,29%	100%	28,57%		42,86%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe L2b1/l2b1

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
IL/l2b1	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P1/p1

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Handwe.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P2/p2

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Handwe.	4	0	4				
Summe	4	0	4	1	1	1	1
	100,00%	0,00%	100%	25,00%		25,00%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P3/p3**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Handwe.	2	0	2				
Summe	2	0	2				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P4/p4**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	2	2				
Arb.Handwe.	1	0	1				
Summe	1	2	3				
	33,33%	66,67%	100%	Quote bereits erreicht			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P5/p5**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%	Quote bereits erreicht			

1.20. Landwirtschaftliche Fachschule GüssingVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **C/c**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	1	1	2				
Summe	1	1	2				
	50,00%	50,00%	100%	Quote bereits erreicht			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **D/d**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Mittl.Kanzl.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%	Quote bereits erreicht			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L1/l1**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
IL/l1	1	5	6				
Summe	1	5	6				
	16,67%	83,33%	100%	Quote bereits erreicht			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L2a2/l2a2**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
L2a2	2	0	2				
IL/l2a2	3	2	5				
Summe	5	2	7	3	1	4	2
	71,43%	28,57%	100%	42,86%		57,14%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe L2b1/l2b1

Verwendungsweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
L2b1	1	2	3				
Summe	1	2	3				
	33,33%	66,67%	100%			Quote bereits erreicht	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P1/p1

Verwendungsweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P2/p2

Verwendungsweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Handwe.	2	0	2				
Summe	2	0	2				
	100,00%	0,00%	100%	keine Pensionierungen i.d. nächsten 6 Jahren			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P3/p3

Verwendungsweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	3	3				
Summe	0	3	3				
	0,00%	100,00%	100%	Quote bereits erreicht			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe P4/p4

Verwendungsweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	4	4				
Arb.Handwe.	2	0	2				
Summe	2	4	6				
	33,33%	66,67%	100%	Quote bereits erreicht			

1.21. Landwirtschaftliche Fachschule Neusiedl/See

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe C/c

Verwendungsweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Fach.RVerw.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%	Dienststelle schließt			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe L1/l1

Verwendungsweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
IL/l1	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%	Dienststelle schließt			

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L2a2/12a2**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
L2a2	0	2	2				
IL/12a2	0	2	2				
Summe	0	4	4				
	0,00%	100,00%	100%	Dienststelle schließt			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P3/p3**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.Handwe.	1	0	1				
Summe	1	0	1				
	100,00%	0,00%	100%	Dienststelle schließt			

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **P4/p4**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Arb.HausKü.	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	100,00%	0,00%	100%	Dienststelle schließt			

1.22. KindergartenaufsichtVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L2a1/12a1**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
L2A2	0	1	1				
Summe	0	1	1				
	0,00%	100,00%	100%	Quote bereits erreicht			

1.23. AssistenzkindergärtnerinnenVerwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe **L2b1/12b1**

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
L2B1	0	4	4				
Summe	0	4	4				
	0,00%	100,00%	100%	Quote bereits erreicht			

1.24. Lehrlinge

Verwendungszweig	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
	9	2	11				
Summe	9	2	11	3	1	4	2
	81,82%	18,18%	100%	27,27%		36,36%	

FRAUENFÖRDERPROGRAMM - VERORDNUNG

2. Funktionen

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A/a

Funktion	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
LAD-Direktor/in	1	0	1				
LAD-Stellvertr./in	1	0	1				
Abt.Vorstand(ständin	7	2	9				
Abt.Vorst.Stellv./in	5	3	8				
Generalsekretär/in	0	1	1				
Hauptref.Leiter/in	19	5	24				
Stabsstellenleiter/in	3	0	3				
Referatsleiter/in	42	19	61				
Bez.hauptmann/frau	4	1	5				
Bez.hauptm./fr. Stv.	1	3	4				
Leiter/in nachg.DSt.	3	0	3				
Leiter/in Außenst.	2	0	2				
Präs. LVwG	1	0	1				
Dir./in LRH	1	0	1				
Summe	90	34	124	37	3	40	6
	72,58%	27,42%	100%	29,84%		32,26%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe B/b

Funktion	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Leiter/in nachg.DSt.	0	2	2				
Hauptref.Leiter/in	1	1	2				
Stabsstellenleiter/in	1	0	1				
Referatsleiter/in	20	13	33				
Summe	22	16	38	18	2	19	3
	57,89%	42,11%	100%	47,37%		50,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe L1

Funktion	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Leiter/in nachg.DSt.	1	0	1				
Summe	1	0	1	0	0	0	0
	100,00%	0,00%	100%	0,00%		0,00%	

Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe L2a2/l2a2

Funktion	männlich	weiblich	gesamt	Ziel: 3 Jahre	+	Ziel: 6 Jahre	+
Leiter/in nachg.DSt.	2	1	3				
Summe	2	1	3	2	1	2	1
	67%	33%	100%	66,67%		66,67%	

Anmerkung: Beinhaltet endgültige Leitungsfunktionen (Stand 01.01.2014) - provisorische, vorübergehend mit der Leitung betraute od. geschäftsführende LeiterInnen sind nicht inkludiert.

OBJEKTIVIERUNGSGESETZ (2260)

Gesetz vom 19. Mai 1988, mit dem Bestimmungen über die Aufnahme von Bediensteten in den Landesdienst und die Besetzung bestimmter leitender Funktionen getroffen werden (Objektivierungsgesetz)

Stammfassung:	LGBI. Nr. 56/1988 (XV.Gp. RV 14 AB 47)
i.d.F.:	LGBI. Nr. 29/1994 (XVI.Gp. RV 450 AB 456)
	LGBI. Nr. 54/1995 (DFB)
	LGBI. Nr. 57/1997 (XVII.Gp. RV 182 AB 196)
	LGBI. Nr. 32/2001 (XVIII.Gp. RV 111 AB 127)
	LGBI. Nr. 28/2008 (5. Novelle) (XIX.Gp. RV 702 AB 713)
	LGBI. Nr. 32/2009 (6. Novelle) (XIX. Gp. RV 1043 AB 1076)
	LGBI. Nr. 52/2015 (7. Novelle) (XXI.Gp. RV 63 AB 106)
	LGBI. Nr. 25/2020 [Art. 29] (XXII.Gp. IA 34 AB 43;44)
	LGBI. Nr. 83/2020 (Art. 22) (XXII. Gp. IA 412 AB 427)
	LGBI. Nr. 19/2023 (Art. 1) XXII. Gp. RV 1755 AB 1793

§ 1¹

(1)⁹ Jeder Erstaufnahme einer oder eines vom Geltungsbereich des Burgenländischen Landesbedienstetengesetzes 2020 - Bgld. LBedG 2020, LGBI. Nr. 95/2019, in der jeweils geltenden Fassung, des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBI. Nr. 57/2013, in der jeweils geltenden Fassung, oder des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997, LGBI. Nr. 17/1998, in der jeweils geltenden Fassung, erfassten Bediensteten in den Landesdienst hat eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen.

(2) Eine Ausschreibung ist nicht einzuleiten:

1. für die Begründung eines befristeten Dienstverhältnisses, wenn Gegenstand eine Verwendung im Büro eines Mitgliedes der Landesregierung oder im Büro eines Landtagsklubs ist,
- 2.⁴ bei Besetzung einer Planstelle mit einer oder einem geeigneten Bediensteten einer inländischen Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes oder mit einer oder einem geeigneten Bediensteten einer juristischen Person des privaten oder öffentlichen Rechts, deren Anteile überwiegend im Eigentum des Landes Burgenland stehen, oder
3. wenn nach einer Ausschreibung weniger Bewerberinnen oder⁵ Bewerber, die die Ausschreibungsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 und 2 erfüllen, vorhanden sind, als Planstellen zu besetzen sind; dies gilt für die Besetzung einer solchen Planstelle und für die Dauer eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Ablaufes der Bewerbungsfrist oder
- 4.⁶ für die Begründung eines befristeten, die Dauer von einem Jahr nicht übersteigenden Dienstverhältnisses im Falle eines dringenden Personalbedarfs zur Vermeidung von Beeinträchtigungen im Dienstbetrieb oder
- 5.⁸ bei Besetzung einer Planstelle mit einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer an einem Verwaltungspraktikum nach Abschnitt 1a des Bgld. LVBG 2013, LGBI. Nr. 57/2013, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach dem 12. Abschnitt des Bgld. LBedG 2020, LGBI. Nr. 95/2029, in der jeweils geltenden Fassung, oder
- 6.¹⁰ bei Besetzung einer Planstelle mit einer oder einem Bediensteten im Anschluss an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz - BAG, BGBl. Nr. 142/1969, vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen mit dem Land Burgenland abgeschlossen wurde.

¹ Fassung gem. Art. 1 Z. 1 des Gesetzes LGBI. Nr. 29/1994

² Wortfolge „einer oder“ eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBI. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

³ Wortfolge „des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997, LGBI. Nr. 17/1998,“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBI. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁴ In der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBI. Nr. 32/2009 (mit Wirksamkeit vom 18. April 2009).

⁵ Wortfolge „Bewerberinnen oder“ eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBI. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁶ Angefügt (unter Ersatz des Punktes in der Z 3 durch das Wort „oder“) gem. Z 4 des Gesetzes LGBI. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁷ Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBI. Nr. 52/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

⁸ I.d.F. gem. Art. 1 Z 2

des Gesetzes LGBI. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

⁹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBI. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

¹⁰ Angefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBI. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

§ 2¹

(1) Die Ausschreibung ist von der Landesregierung durchzuführen und hat folgende Angaben zu enthalten:

1. die vorgesehene Beschäftigungsart und eine Aufgabenbeschreibung;
2. die von der Bewerberin oder² vom Bewerber zu erbringenden fachlichen und persönlichen Anstellungserfordernisse;
3. die von der Bewerberin oder² vom Bewerber zum Nachweis der Erfüllung der Anstellungserfordernisse beizubringenden Unterlagen;
4. die Adresse der Stelle, an die die Bewerbung zu richten ist.

(2) Betrifft eine Planstelle einen Arbeitsplatz mit behindertengerechter Ausstattung oder kann für diesen Arbeitsplatz eine behindertengerechte Ausstattung vorgesehen werden, kann die Ausschreibung auf Bewerberinnen und³ Bewerber beschränkt werden, die die entsprechenden Behinderungen aufweisen.

(3) Die Ausschreibung ist im Landesamtsblatt für das Burgenland und allenfalls in sonstiger geeigneter Form kundzumachen. Für die Überreichung der schriftlich einzubringenden Bewerbungsgesuche ist eine Frist zu setzen, die nicht weniger als zwei⁴ Wochen ab dem Tag, der der Herausgabe und Versendung des Landesamtsblattes für das Burgenland folgt, betragen darf.

¹ Fassung gem. Art. I Z. 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1994

² Wortfolge „von der Bewerberin oder“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

³ Wortfolge „Bewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁴ Ausdruck „zwei“ ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

§ 3¹

(1) Dem nachfolgenden Verfahren zur Feststellung der Eignung sind jene Bewerberinnen und² Bewerber zu unterziehen, die

1. sich im Rahmen einer Ausschreibung beworben haben, die Tätigkeiten zum Inhalt hat, deren Dauer drei Monate übersteigt, und die die im § 2 Abs. 1 Z. 2 und 3 angeführten Erfordernisse für die angestrebte Verwendung erfüllen sowie sich spätestens am letzten Tag der in der Ausschreibung angeführten Bewerbungsfrist beworben haben oder
2. als Bedienstete gemäß § 1 Abs. 2 Z. 1 ein unbefristetes Dienstverhältnis oder eine Verwendung, die in der genannten Bestimmung nicht angeführt ist, anstreben, oder
3. sich gemäß § 1 Abs. 2 Z. 3 außerhalb einer Ausschreibung bewerben oder
- 4.³ als Bedienstete gemäß § 1 Abs. 2 Z 4 eine befristete oder unbefristete Verlängerung ihres Dienstverhältnisses anstreben oder
- 5.⁵ sich in einem Verwaltungspraktikum nach Abschnitt 1a des Bgld. LVBG 2013, LGBl. Nr. 57/2013, in der jeweils geltenden Fassung oder nach dem 12. Abschnitt des Bgld. LBedG 2020, LGBl. Nr. 59/2019, in der jeweils geltenden Fassung, befinden, ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis anstreben und sich auf Grund einer öffentlichen Bekanntmachung für das Ausbildungsverhältnis beworben haben.

(2) Zur Feststellung der Eignung von Bewerberinnen und⁴ Bewerbern ist beim Amt der Burgenländischen Landesregierung eine Kommission einzurichten (Objektivierungskommission).

¹ Fassung gem. Art. I Z. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1994

² Wortfolge „Bewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

³ Angefügt (unter Ersatz des Punktes in Z 3 durch das Wort „oder“) gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁴ Ausdruck „Bewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁵ I.d.F. gem. Art. I Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

§ 4

(1) Die Objektivierungskommission setzt sich aus drei Dienstgebervertreterinnen oder -vertretern¹ und drei Dienstnehmervertreterinnen oder -vertretern¹ zusammen.

(2)² Dienstgebervertreterinnen oder -vertreter sind eine Richterin oder ein Richter, die oder der von der Präsidentin oder vom Präsidenten des Landesgerichts Eisenstadt nach Anhörung des Personalsenats entsendet worden ist, die Landesamtsdirektorin oder der Landesamtsdirektor und die oder der mit der Leitung der Abteilung für Personalangelegenheiten betraute Bedienstete.

(3) Dienstnehmervertreterinnen oder -vertreter³ sind zwei vom Landespersonalausschuss⁸ zu entsendende Mitglieder der Personalvertretung, wobei ein Mitglied der stärksten und ein Mitglied der zweitstärk-

OBJEKTIVIERUNGSGESETZ

sten im Landespersonalausschuß vertretenen Wählergruppe angehören muss⁹, sowie ein weiteres vom Landespersonalausschuß zu entsendendes Mitglied der Personalvertretung. Wird eine Planstelle in einem Bereich besetzt, auf den das Landespersonalvertretungsgesetz nicht anzuwenden ist, so tritt an die Stelle der letztgenannten Dienstnehmervertreterin oder des letztgenannten Dienstnehmervertreters⁴ ein vom demjenigen Betriebsrat, in dessen Bereich die Stelle besetzt werden soll, zu entsendendes Betriebsratsmitglied.

(4) Übt die entsendungsberechtigte Stelle innerhalb eines Monates nach Aufforderung durch die Landesregierung ihr Entscheidungsrecht nicht aus, so hat die Landesregierung die erforderliche Anzahl der nichtrichterlichen Mitglieder aus dem Bereich der Landesbediensteten zu entsenden.

(5) Die Funktionsdauer der Objektivierungskommission fällt mit jener des Landtages zusammen. Die entsendungsberechtigte Stelle hat binnen einem Monat nach der Neuwahl des Landtages die Mitglieder in die Objektivierungskommission zu entsenden.

(6) Die Funktionsdauer des richterlichen Mitgliedes beträgt zwei Jahre.

(7) Für jedes entsendete Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(7a)⁵ Eine von der Landesregierung zu bestellende Landesbedienstete, die der für Frauenfragen zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung zur Dienstleistung zugewiesen ist, sowie die Leiterin oder der Leiter der beim Amt der Landesregierung eingerichteten Antidiskriminierungsstelle haben das Recht, an den Sitzungen der Objektivierungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.⁶ Diese Tätigkeit ist ein unbesoldetes Ehrenamt. § 5 Abs. 1, 2 lit. c, 3 und 4, § 7 Abs. 6 zweiter Satz und § 9 Abs. 6 sind anzuwenden.

(8)⁷ (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Kommission und die nach Abs. 7a bestellte Dienstnehmerin sind bei der Ausübung der Funktion an keine Weisungen gebunden

¹ Wortteil „vertreterinnen oder -vertretern“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

² I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

³ Ausdruck „Dienstnehmervertreterinnen oder -vertreter“ eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁴ Ausdruck „der letztgenannten Dienstnehmervertreterin oder des letztgenannten Dienstnehmervertreters“ eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁵ Eingefügt gem. Art. 1 Z. 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 57/1997

⁶ Erster Satz i.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁷ In der Fassung des Art. I Z. 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 57/1997

⁸ Wort „Landespersonalausschuß“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

⁹ Wort „muss“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

§ 5

(1) Die Mitgliedschaft in der Objektivierungskommission ruht bei Suspendierung vom Dienst, bei Außerdienststellung, während einesurlaubes von mehr als drei Monaten und während der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes*.

(2) Ein entsendetes Mitglied der Objektivierungskommission ist von der Landesregierung abzuberufen, wenn das Mitglied

a) seine Abberufung verlangt,

b) trotz Aufforderung unentschuldig an drei Sitzungen der Objektivierungskommission nicht teilgenommen hat oder

c) die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr erfüllt.

(3) Die Mitgliedschaft erlischt, wenn das Mitglied aus dem Dienststand ausscheidet, von der entsendungsberechtigten Stelle abberufen wird oder mit Ablauf der Funktionsperiode.

(4) Die entsendeten Mitglieder und Ersatzmitglieder der Objektivierungskommission bleiben solange im Amt, bis die neuen Mitglieder und ihre Ersatzmitglieder entsendet werden.

* Ausdruck „Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

§ 6

Die Objektivierungskommission kann bei Bedarf Sachverständige oder Auskunftspersonen zur mündlichen Anhörung oder zur Abgabe eines schriftlichen Gutachtens einladen, soweit es sich dabei um Landesbedienstete handelt, sind sie verpflichtet, diesem Ersuchen zu entsprechen. Sie haben nach ihrer Anhörung bzw. Erstattung ihres Gutachtens den Sitzungsraum zu verlassen, wenn die Kommission nicht etwas anderes beschließt. Die Bestimmung des § 9 Abs. 6 gilt für Sachverständige und Auskunftspersonen sinngemäß.

§ 7

(1) Bei der Aufnahme von Bewerberinnen oder¹ Bewerbern für eine Planstelle im höheren Dienst ist eine Stellungnahme eines entsprechend geeigneten Managements- und Personalberatungsunternehmens einzuholen und der Objektivierungskommission vorzulegen.

(2)² Bei der Aufnahme von Bediensteten für eine Planstelle im gehobenen Dienst, im Fachdienst oder im mittleren Dienst ist durch eine beim Amt der Landesregierung einzurichtende Beurteilungskommission, die aus zwei von der Landesregierung aus dem Personalstand der Landesbediensteten zu bestellenden Mitgliedern besteht, ein Aufnahmetest durchzuführen.

(3)³ Die gemäß Abs. 2 durchzuführenden Tests sind von der Beurteilungskommission erforderlichenfalls unter Mitwirkung eines entsprechend geeigneten Management- und Personalberatungsunternehmens in einer solchen Zahl von Varianten (Testbatterien) zu erstellen, dass⁹ eine Vorhersehbarkeit der zu erfüllenden Aufgaben ausgeschlossen ist.

(4)³ Die oder der Vorsitzende⁵ der Objektivierungskommission hat unmittelbar vor der Durchführung des Aufnahmetests zu bestimmen, welche Testbatterie anzuwenden ist.

(5)³ Das Ergebnis des Aufnahmetests und die von den Bewerberinnen oder⁶ Bewerbern vorgelegten Unterlagen sind der Objektivierungskommission vorzulegen. § 6 gilt sinngemäß.

(6)⁴ Die Objektivierungskommission hat auf Grund der Stellungnahmen gemäß Abs. 1 oder der Testergebnisse gemäß Abs. 2 sowie des Objektivierungskataloges (§ 10) die Aufnahmewerberinnen und⁷ Aufnahmewerber zu beurteilen. Zur Beurteilung der Eignung der Aufnahmewerberinnen und⁷ Aufnahmewerber sind der Objektivierungskommission die Bewerbungsunterlagen sowie allfällige weitere Beurteilungsgrundlagen, den einzelnen Kommissionsmitgliedern die Liste der Bewerberinnen und⁸ Bewerber, ohne unnötigen Aufschub zu übermitteln. Die Aufnahmewerberinnen und⁷ Aufnahmewerber können von der Objektivierungskommission auch zu einer persönlichen Aussprache eingeladen werden.

¹ Ausdruck „Bewerberinnen oder“ eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

² Abs. 2 in der Fassung gem. Art. I Z. 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1994

³ Absatz 3, 4 und 5 eingefügt gem. Art. I Z. 5 (zweiter Halbsatz) des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1994

⁴ Absatzbezeichnung geändert gem. Art. I Z. 5 (erster Halbsatz) des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1994

⁵ Wortfolge „Die oder der Vorsitzende“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁶ Ausdruck „Bewerberinnen oder“ eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁷ Ausdruck „Aufnahmewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁸ Ausdruck „Bewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁹ Wort „dass“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

§ 8

(1)¹ Die Kommission hat die Eignung der vorhandenen Bewerberinnen und² Bewerber zu prüfen und auf Grund dieser Prüfung eine Aufnahmeempfehlung abzugeben. Die Empfehlung hat zum Ausdruck zu bringen, ob eine Bewerberin oder³ ein Bewerber geeignet erscheint, die mit der in Aussicht genommenen Planstelle verbundenen Anforderungen zu erfüllen. Sind mehrere Bewerberinnen und² Bewerber vorhanden, hat die Kommission in der Aufnahmeempfehlung eine Reihung vorzunehmen.

(2)⁴ Die Objektivierungskommission hat bei der Erstellung des Reihungsvorschlages auf die Vorgaben des Frauenförderprogrammes soweit Bedacht zu nehmen, als dem nicht fachliche, persönliche oder soziale Auswahlkriterien (§ 10 Abs. 2) entgegenstehen.

(3)⁴ Die Aufnahmeempfehlung und der Reihungsvorschlag sind zu begründen. Im Reihungsvorschlag ist insbesondere anzugeben, ob für die Reihung fachliche, persönliche oder soziale Kriterien oder Kriterien der Frauenförderung maßgebend⁵ waren.

¹ Absatzbezeichnung eingefügt gem. Art. I Z. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 57/1997

² Ausdruck „Bewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

³ Ausdruck „eine Bewerberin oder“ eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁴ Absatz eingefügt gem. Art. I Z. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 57/1997

⁵ Wort „maßgebend“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

§ 9

(1)⁶ Die Sitzungen der Kommission sind von der oder dem¹ Vorsitzenden vorzubereiten, rechtzeitig einzuberufen und zu leiten; den Vorsitz führt die entsendete Richterin oder der entsendete Richter². Die Abhaltung von Sitzungen in Form von Videokonferenzen ist zulässig.⁵

OBJEKTIVIERUNGSGESETZ

(2) Zur Beschlussfähigkeit⁶ der Kommission ist die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder erforderlich.

(3) Die Objektivierungskommission hat ihre Beschlüsse einstimmig zu fassen; die oder³ der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Kommt ein einstimmiger Beschluss⁷ nicht zustande, ist die Stellungnahme des Managements- und Personalberatungsunternehmens oder der Beurteilungskommission an die Landesregierung weiterzuleiten. Den Mitgliedern der Objektivierungskommission steht es frei, eine gesonderte Aufnahmeempfehlung (§ 8) abzugeben.

(4) Die Aufnahmeempfehlung ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Zeitpunkt, in dem die Bewerbungsunterlagen bei der Kommission eingelangt sind, zu erstatten.

(5) Die Tätigkeit der Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission ist ehrenamtlich. Die Mitglieder haben jedoch Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten sowie für jeden Sitzungstag auf eine Aufwandsentschädigung. Die Höhe dieser Gebühren wird von der Landesregierung durch Verordnung bestimmt, wobei das Sitzungsgeld für den Sitzungstag 69 Euro⁴ nicht übersteigen darf und innerhalb dieser Grenze nach der Dauer der Dienstverrichtung abzustufen ist.

(6) Die Bewerbungsgesuche und deren Auswertung sind vertraulich zu behandeln. Über sie ist gegen jedermann, demgegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht, strengstens Stillschweigen zu beobachten.

¹ Ausdruck „von der oder dem“ ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

² Zweiter Halbsatz i.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

³ Ausdruck „die oder“ eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁴ Ausdruck „69 Euro“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁵ Angefügt gem. Art. 22 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2021; diese Bestimmung tritt mit Ablauf des 31.12.2021 außer Kraft).

⁶ Wort „Beschlussfähigkeit“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

⁷ Wort „Beschluss“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

§ 10

(1) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Objektivierungskommission (Geschäftsordnung) sind nach Anhörung der Kommission durch Verordnung der Landesregierung festzulegen. Der Katalog von objektiven Kriterien (Objektivierungskatalog), nach denen die Aufnahmewerberinnen und¹ Aufnahmewerber zu beurteilen sind, wird über gemeinsamen Vorschlag der Objektivierungskommission und eines entsprechend geeigneten Managements- und Personalberatungsunternehmens durch Verordnung der Landesregierung erlassen.

(2) Als objektive Kriterien haben insbesondere fachliche Qualifikation und Persönlichkeitsmerkmale wie Verlässlichkeit², Eigenständigkeit und Leistungsfähigkeit in Bezug³ auf die zu erwartende Erfüllung dienstlicher Aufgaben und, soweit dem nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, soziale Bedürftigkeit zu gelten.

¹ Ausdruck „Aufnahmewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

² Wort „Verlässlichkeit“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

³ Wort „Bezug“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

§ 11

(1)¹ Den Bewerberinnen und Bewerbern erwächst durch die Einbringung des Bewerbungsgesuchs kein Rechtsanspruch auf Betrauung mit der von ihnen angestrebten Funktion. Sie haben keine Parteistellung.

(2)² Nach der Entscheidung über die Besetzung der Planstelle hat die Landesregierung alle Bewerberinnen und³ Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, formlos zu verständigen.

¹ I.d.F. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

² Absatz 2 in der Fassung gem. Art. I Z.6 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1994

³ Ausdruck „Bewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

§ 12¹

(1)² Der Bestellung der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors, ihrer oder seiner Stellvertreterin oder ihres oder seines Stellvertreters, der Bestellung der Gruppenvorständinnen oder -

vorstände, Abteilungsvorständinnen oder -vorstände des Amtes der Landesregierung, Bezirkshauptfrauen oder -männer sowie Leiterinnen oder Leiter der dem Amt der Landesregierung sonst nachgeordneten Dienststellen und Anstalten des Landes hat eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen. § 2 gilt sinngemäß.

(2) Ein geeignetes Management- und Personalberatungsunternehmen hat die Eignung der vorhandenen Bewerberinnen und ³ Bewerber zu prüfen und auf Grund dieser Prüfung eine Empfehlung an die Landesregierung abzugeben.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind auch auf die Bestellung von in den Landesdienst neu aufzunehmende ⁵ Funktionsträgerinnen und -trägern ⁴ anzuwenden.

¹ Fassung gem. Art. I Z. 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1994

² I.d.F. gem. Art. 1 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

³ Wortfolge „Bewerberinnen und“ eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁴ Ausdruck „Funktionsträgerinnen und -trägern“ ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

⁵ Wort „aufzunehmende“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

§ 13¹

(1) Die Landesregierung hat aufgrund besonderer, im einzelnen darzulegender Gründe, die die Annahme rechtfertigen, dass eine erfolgreiche Verwendung in der Leitungsfunktion nicht mehr gegeben ist, eine Überprüfung durchzuführen.

(2) Die Bestimmungen des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997, LGBl. Nr. 17/1998, in der jeweils geltenden Fassung, über die Leistungsfeststellung werden hierdurch nicht berührt.

(3) Zur Überprüfung und Feststellung des Erfolges in der Verwendung in einer Leitungsfunktion ist die Objektivierungskommission unter Mitwirkung eines entsprechend geeigneten Management- und Personalberatungsunternehmens berufen. Das Management- und Personalberatungsunternehmen hat hierbei ein Gutachten zu erstellen.

(4) Im Verfahren zur Überprüfung des Erfolges der Verwendung der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors sowie der oder des mit der Leitung der Abteilung für Personalangelegenheiten betrauten Bediensteten (§ 4 Abs. 2) ist die jeweils betroffene Person von der Teilnahme an den Sitzungen der Objektivierungskommission ausgeschlossen und die Landesregierung kann aus dem Kreis der Landesbediensteten ein Ersatzmitglied benennen. Im Verfahren zur Überprüfung des Erfolges der Verwendung der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors ist dem Landeshauptmann Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

¹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

§ 13a¹

Der Beurteilung des Erfolges in der Verwendung in einer Leitungsfunktion sind jedenfalls folgende Kriterien zugrunde zu legen:

1. die Aufgabenbeschreibung (§ 2 Abs. 1 Z 1);
2. die mit der Leitungsfunktion verbundenen Aufgaben;
3. Umfang und Qualität der Leistungen;
4. reibungsloser Ablauf der Geschäfte;
5. zweckentsprechende und angemessene Beschäftigung der zugeteilten Bediensteten.

¹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

§ 13b¹

(1) Ergibt die Überprüfung anhand der Beurteilungskriterien nach § 13a eine erfolgreiche Verwendung in der Leitungsfunktion, hat dies die Landesregierung festzustellen.

(2) Ergibt die Überprüfung anhand der Beurteilungskriterien nach § 13a, dass eine erfolgreiche Verwendung in der Leitungsfunktion nicht gegeben ist, hat die Landesregierung die Abberufung aus der Leitungsfunktion zu verfügen.

¹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023)

OBJEKTIVIERUNGSGESETZ

§ 14¹

Die Landesregierung hat dem Landtag jährlich über die auf Grund dieses Gesetzes unter Befassung der Objektivierungskommission getätigten Erstaufnahmen, über Erstaufnahmen gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 und über Bestellungen gemäß § 12 und Abberufungen gemäß § 13b Abs. 2² zu berichten. Insbesondere³ sind in diesem Bericht, im Fall der Abweichung von der durch die Objektivierungskommission vorgenommenen Reihung (§ 8), oder im Falle der Abweichung von dem von der Objektivierungskommission erstatteten Gutachten (§ 13a Abs. 2) die hierfür maßgebenden Gründe anzuführen.

¹ I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 (gem. dessen Z 29 - nunmehr § 15 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2008).

² Wortfolge "über Bestellungen gemäß § 12 und Abberufungen gemäß § 13b Abs. 2" ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

³ Wort "Insbesondere" ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 (mit Wirksamkeit vom 10. März 2023).

§ 15¹

(1)² § 1 Abs. 1 und Abs. 2 Z 2, 3 und 4, § 2 Abs. 1 Z 2 und 3, Abs. 2 und Abs. 3, § 3 Abs. 1 Z 3 und 4 und Abs. 2, § 4 Abs. 1, 2, 3 und 7a, § 5 Abs. 1, § 7 Abs. 1, 4, 5 und 6, § 8 Abs. 1, § 9 Abs. 1, 3 und 5, § 10 Abs. 1, §§ 11 und 12 Abs. 1 und 3 und §§ 13, 13a, 13b und 14 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008 treten mit 1. März 2008 in Kraft.

(2)³ § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2015 treten mit 1. November 2015 in Kraft.

(3) § 9 Abs. 1 in der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020, tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft. § 9 Abs. 1 in der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(4)⁵ § 9 Abs. 1 in der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft. § 9 Abs. 1 in der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020 tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

(5)⁶ § 1 Abs. 1 und 2, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 3, § 7 Abs. 3, § 8 Abs. 3, § 9 Abs. 2 und 3, § 10 Abs. 2, § 12 Abs. 1 und 3, §§ 13 bis 13b und § 14 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023 befristet bestehende Verwendungen in Leitungsfunktionen sind ab diesem Zeitpunkt als unbefristete Bestellungen rechtswirksam.

¹ Eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2008.

² Absatzbezeichnung gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2015 (mit Wirksamkeit vom 1. November 2015).

³ Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 52/2015.

⁴ Angefügt gem. Art. 29 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 25/2020.

⁵ Angefügt gem. Art. 22 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 83/2020

⁶ Angefügt gem. Art. 1 Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2023.

OBJEKTIVIERUNGSKOMMISSION - REISEKOSTEN UND AUFWANDENTSCHÄDIGUNG (2260/10)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 17. Jänner 1990 über die Regelung der Reisekosten und der Aufwandsentschädigung der Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission, LGBl. Nr. 14/1990, 46/2001, 18/2006, 45/2008

Auf Grund des § 9 Abs. 5 des Objektivierungsgesetzes, LGBl. Nr. 56/1988, wird verordnet:

§ 1

Den Mitgliedern der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission gebührt der Ersatz der Reisekosten für die Beförderung mit einem Massenbeförderungsmittel. Bei mehreren Wagenklassen wird die niedrigste Wagenklasse vergütet. Bei Benützung eines Kraftfahrzeuges gebührt eine Entschädigung in der Höhe von 0,376 ¹ Euro je Fahrkilometer und, bei Mitbeförderung eines anderen Kommissionsmitgliedes, ein Zuschlag von 0,045 Euro ² je Fahrkilometer.

§ 2

(1) Die Höhe des Sitzungsgeldes für die Mitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission beträgt

- a) bei einer Dauer der Sitzung bis zu zwei Stunden 18 ³ Euro und
- b) bei einer Dauer der Sitzung über zwei Stunden 26 ⁴ Euro.

(2) Dem Vorsitzenden der Objektivierungskommission gebühren im Falle des Absatzes 1 lit. a 53 Euro ⁵, im Falle des Absatzes 2 lit. b 69 Euro ⁶ als Sitzungsgeld.

¹ Betrag (vormals S 4,00) ersetzt gem. Art. I Z. 1 der Verordnung LGBl. Nr. 46/2001 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2002) und geändert gem. Art. I der Verordnung, LGBl. Nr. 18/2006, mit Wirksamkeit vom 28. Oktober 2005

² Betrag (vormals S 0,50) ersetzt gem. Art. I Z. 1 der Verordnung LGBl. Nr. 46/2001 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2002) und geändert gem. Art. I der Verordnung, LGBl. Nr. 18/2006, mit Wirksamkeit vom 28. Oktober 2005

³ Betrag ersetzt gem. der Verordnung LGBl. Nr. 45/2008 (mit Wirksamkeit vom 3. Mai 2008)

⁴ Betrag ersetzt gem. der Verordnung LGBl. Nr. 45/2008 (mit Wirksamkeit vom 3. Mai 2008)

⁵ Betrag ersetzt gem. der Verordnung LGBl. Nr. 45/2008 (mit Wirksamkeit vom 3. Mai 2008)

⁶ Betrag ersetzt gem. der Verordnung LGBl. Nr. 45/2008 (mit Wirksamkeit vom 3. Mai 2008)

OBJEKTIVIERUNGSKATALOG (2260/20)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 28. Feber 1990, mit der ein Katalog von objektiven Kriterien für die Aufnahme von Bediensteten in den Landesdienst und für die Besetzung bestimmter leitender Funktionen (Objektivierungskatalog) erlassen wird, LGBl. Nr. 20/1990

Aufgrund des § 10 Abs. 1 des Objektivierungsgesetzes, LGBl. Nr. 56/1988, wird verordnet:

§ 1

Allgemeine Kriterien

Als objektive Kriterien, nach denen die Bewerber zu beurteilen sind, haben je nach der Art der zu besetzenden Planstellen oder der zu besetzenden Leitungsfunktion zu gelten:

1. fachliche Qualifikation;
2. Persönlichkeitsmerkmale, wie insbesondere Verlässlichkeit, Eigenständigkeit und Leistungsfähigkeit in bezug auf die zu erwartende Erfüllung dienstlicher Aufgaben;
3. soweit dem nicht dienstliche Interessen entgegenstehen auch die soziale Bedürftigkeit.

§ 2

Fachliche Qualifikation

Für die Beurteilung der fachlichen Qualifikation sind je nach der vorgesehenen Verwendungsart folgende Kriterien maßgebend:

1. Schul- und Berufsausbildungserfolg;
2. Berufserfahrung insbesondere im öffentlichen Dienst;
3. praktische Fertigkeiten;
4. zusätzliche besondere Kenntnisse.

§ 3

Persönlichkeitsmerkmale

Als Grundlage für die Beurteilung im Sinne des § 1 Z 2 sind, soweit es für die vorgesehene Verwendung von Bedeutung ist, folgende Persönlichkeitsmerkmale zu untersuchen:

1. intellektuelle Fähigkeiten: verbale Leistungen, logischschlußfolgerndes Denken, analytisches Denken, Gedächtnis, allgemeines Wissen;
2. schöpferisches Denken: Kreativität, geistige Flexibilität;
3. Arbeitsstil: Zielorientiertheit, Planung, Organisation, Produktivität, vernetztes Denken, Selbsteinschätzung der eigenen Leistung, Leistungsbereitschaft, problembezogenes Entscheidungsverhalten;
4. Lernfähigkeit: Erfassen von Fakten, Erkennen von Zusammenhängen;
5. Belastbarkeit: allgemeine und inhaltsbezogene Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit, Ausdauer, Genauigkeit, Stresstoleranz, Frustrationstoleranz, emotionale Stabilität;
6. soziale Komponenten: Kommunikation, verbales Ausdrucksvermögen, Selbstkontrolle, Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen und mit Gruppen, Service-Orientierung, Kontaktbereitschaft;
7. Führungsverhalten: Initiative, Entscheidungsfreudigkeit, Führungsstil, Verantwortungsbereitschaft, Delegieren und Koordinieren, Durchsetzungsvermögen.

§ 4

Soziale Bedürftigkeit

Soweit dem nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, sind im Rahmen der sozialen Bedürftigkeit insbesondere die Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie die Unterhalts- und Sorgepflichten zu berücksichtigen.

§ 5

Auswahl und Gewichtung

(1) Bei der Beurteilung der fachlichen Qualifikation und bei der Auswahl und Gewichtung der Persönlichkeitsmerkmale nach § 2 ist auf die Verwendungsart und die Wertigkeit der Verwendung Bedacht zu nehmen.

(2) Bei männlichen Bewerbern ist bei gleicher Eignung nach Tunlichkeit jenem Bewerber der Vorzug zu geben, der den Grundwehrdienst oder den Grundzivildienst geleistet hat oder der zur Leistung dieser Dienste nicht herangezogen werden kann.

OBJEKTIVIERUNGSKOMMISSION - GESCHÄFTSORDNUNG (2260/30)

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 24. Mai 1989, mit der eine Geschäftsordnung für die Objektivierungskommission erlassen wird, LGBl. Nr. 30/1989

Auf Grund des § 10 Abs. 1 des Objektivierungsgesetzes, LGBl. Nr. 56/1988, wird verordnet:

§ 1

Einberufung der Sitzungen

(1) Die Sitzungen der gemäß § 3 Abs. 1 des Objektivierungsgesetzes einzurichtenden Kommission (im folgenden "Kommission" genannt) sind unter Angabe von Zeit und Ort sowie der Tagesordnung vom Vorsitzenden schriftlich und so rechtzeitig einzuberufen, daß die Mitglieder der Kommission die Verständigung spätestens am achten Tag vor der Sitzung erhalten.

(2) Ohne Einhaltung der im Abs. 1 genannten Frist schriftlich, mündlich oder fernmündlich einberufene Sitzungen der Kommission gelten als ordnungsgemäß einberufen, wenn der Einberufung sämtliche Kommissionsmitglieder (Ersatzmitglieder) Folge leisten oder die Abwesenden die Zustimmung zur Abhaltung der Sitzung nachweisbar erklärt haben.

(3) Jedes Mitglied der Kommission hat das Recht, schriftlich die Einberufung der Kommission unter Angabe von Gründen zu verlangen. Der Vorsitzende hat die Kommission so rechtzeitig einzuberufen, daß sie spätestens vier Wochen nach Einlangen des Verlangens zusammentreten kann.

§ 2

Beschlußfähigkeit

(1) Zur Beschlußfähigkeit der Kommission ist die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) erforderlich.

(2) Durch die Beschlußunfähigkeit der Kommission tritt keine Verlängerung der im § 9 Abs. 4 des Objektivierungsgesetzes festgelegten Frist ein.

(3) Ist ein nichtrichterliches Kommissionsmitglied verhindert, an einer Sitzung der Kommission teilzunehmen, so hat es das jeweilige Ersatzmitglied unter Anschluß der schriftlichen Verständigung von der Sitzung in Kenntnis zu setzen und aufzufordern, an seiner Stelle an der Sitzung teilzunehmen.

(4) Tritt bei einem nichtrichterlichen Kommissionsmitglied einer der im § 5 Abs. 1 des Objektivierungsgesetzes genannten, das Ruhen der Mitgliedschaft bewirkenden Umstände ein, so hat das Mitglied unverzüglich den Vorsitzenden der Kommission zu verständigen. Dieser hat für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft die Einladungen zur Teilnahme an den Sitzungen der Kommission dem Ersatzmitglied zuzustellen.

(5) Ist der vom Präsidenten des Landesgerichtes Eisenstadt als Kommissionsmitglied entsendete Richter an der Ausübung seines Amtes verhindert oder tritt bei ihm einer der im § 5 Abs. 1 des Objektivierungsgesetzes genannten, das Ruhen der Mitgliedschaft bewirkenden Umstände ein, so hat er unverzüglich den vom Präsidenten des Landesgerichtes Eisenstadt als Ersatzmitglied entsendeten Richter zu verständigen; dieser führt für die Dauer der Verhinderung bzw. des Ruhens der Mitgliedschaft den Vorsitz in Sitzungen der Kommission.

(6) Im Falle der Befangenheit eines Kommissionsmitgliedes finden Abs. 3 und Abs. 5 sinngemäße Anwendung.

§ 3

Beschlüsse

Die Kommission hat ihre Beschlüsse einstimmig zu fassen; der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Kommt ein einstimmiger Beschluß nicht zustande, ist die Stellungnahme des Managements- und Personalberatungsunternehmens oder der Beurteilungskommission an die Landesregierung weiterzuleiten. Den Mitgliedern der Kommission steht es frei, eine gesonderte Aufnahmeempfehlung (§ 8) abzugeben.

§ 4

Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder

Die Bewerbungsgesuche und deren Auswertung sind vertraulich zu behandeln. Über sie ist gegen jedermann, demgegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht, strengstes Stillschweigen zu beobachten. Dies gilt in gleicher Weise in Ansehung der Aufnahmeempfehlungen und der gesonderten Aufnahmeempfehlungen.

§ 5

Tagesordnung und Vorsitz

(1) Dem Vorsitzenden obliegt die Festlegung der Tagesordnung und die Leitung der Sitzung der

Kommission. Jedes Mitglied ist berechtigt, Punkte auf die Tagesordnung setzen zu lassen. Die Erweiterung der Tagesordnung ist dann zulässig, wenn dies die Kommission zu Beginn der Sitzung einstimmig beschließt.

(2) Die Tagesordnung ist vom Vorsitzenden nach Eröffnung der Sitzung und Feststellung der Beschlußfähigkeit der Kommission zu verlesen. Nach der Verlesung der Tagesordnung und nach der Genehmigung der Niederschrift der letzten Sitzung (§ 10 Abs. 2) ist der Kommission der seit der letzten Sitzung geführte Schriftverkehr zur Kenntnis zu bringen.

§ 6

Beratung und Abstimmung

(1) Jedes Kommissionsmitglied ist berechtigt, zu den einzelnen Punkten der Tagesordnung das Wort zu ergreifen und Anträge zu stellen.

(2) Der Vorsitzende hat den Kommissionsmitgliedern in der Reihenfolge ihrer Wortmeldungen das Wort zu erteilen. Das Schlußwort steht jenem Kommissionsmitglied zu, über dessen Antrag der Punkt auf die Tagesordnung gesetzt worden ist.

(3) Die Abstimmung gemäß den Bestimmungen des § 9 Abs. 3 des Objektivierungsgesetzes ist durch Handheben durchzuführen. Eine geheime Abstimmung ist unzulässig.

(4) Eine Abstimmung über Angelegenheiten, die nicht Gegenstand der Tagesordnung sind, ist unzulässig.

(5) Jeder Antrag ist vor der Abstimmung zu verlesen.

(6) Die Feststellung des Abstimmungsergebnisses obliegt dem Vorsitzenden.

§ 7

Niederschrift

(1) Über jede Kommissionssitzung ist eine Niederschrift zu führen. Die Führung der Niederschrift obliegt dem Vorsitzenden, der sich hiebei eines vom Amt der Bgld. Landesregierung beizustellenden Bediensteten bedienen kann.

(2) Die Niederschrift hat zu enthalten:

a) Ort, Tag und Dauer der Sitzung;

b) die Namen der anwesenden Kommissionsmitglieder (Ersatzmitglieder);

c) die Tagesordnung;

d) den seit der letzten Sitzung geführten Schriftverkehr;

e) den wesentlichen Inhalt der der Beschlußfassung vorangegangenen Beratungen;

f) die Anträge in wörtlicher Fassung;

g) die Beschlüsse in wörtlicher Fassung;

h) das ziffermäßige Ergebnis der Abstimmung;

i) die abzugebende Aufnahmeempfehlung (§ 8 des Objektivierungsgesetzes) in wörtlicher Fassung oder gesonderte Aufnahmeempfehlungen von Kommissionsmitgliedern (§ 9 Abs. 3 des Objektivierungsgesetzes).

(3) Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden zu unterfertigen.

(4) Die Niederschrift, die den Mitgliedern der Kommission unverzüglich zuzustellen ist, ist bei der nächsten Sitzung der Kommission vor dem Bericht über den seit der letzten Sitzung geführten Schriftverkehr (§ 5) zu verlesen. Anträge auf Berichtigung oder Ergänzung der Niederschrift sind unmittelbar nach Verlesung der Niederschrift zu stellen. Über sie ist sogleich abzustimmen.

§ 8

Ausfertigungen

Schriftstücke, die namens der Kommission ausgefertigt werden, sind vom Vorsitzenden zu unterzeichnen.

PERSONALZUWEISUNGS- UND BETRIEBSÜBERGANGSGESETZ (2235)

Gesetz vom 11. Dezember 2003 über die Zuweisung von Landesbediensteten an Dritte und den Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband (Burgenländisches Personalzuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz - Bgld. PBÜ-G), LGBl. Nr. 27/2004 (XVIII. Gp. RV 647 AB 655), 75/2005 (XVIII. Gp. RV 1109 AB 1119), 88/2020 (XXII. Gp. RV 415 AB 428)

§ 1

Regelungsgegenstand

Dieses Gesetz regelt

1. die Voraussetzungen, unter denen Landesbedienstete einem vom Land verschiedenen Rechtsträger zugewiesen werden können (§ 3),
2. die Voraussetzungen für einen Widerruf der Zuweisung (§ 4),
3. die Ansprüche der zugewiesenen Landesbediensteten (§ 5),
4. Diensthöhe und Dienstaufsicht (§ 6),
5. die Rechtsbeziehungen zwischen dem Land und dem Rechtsträger (§ 7),
6. das Optionsrecht (§ 8),
7. den Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband (§ 9).

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) „Zuweisung“ im Sinne dieses Gesetzes ist die Zur-Verfügung-Stellung von Landesbediensteten zur Dienstleistung an einen vom Land verschiedenen Rechtsträger.

(2) „Rechtsträger“ im Sinne dieses Gesetzes sind juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sowie Personengesellschaften des Handelsrechts. Die vom Land verschiedenen Rechtsträger werden in den folgenden Bestimmungen kurz als „Rechtsträger“ bezeichnet.

(3) „Zugewiesene Landesbedienstete“ im Sinne dieses Gesetzes sind die im Dienststand stehenden Landesbeamtinnen, Landesbeamten und Landesvertragsbediensteten, die einem Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen werden.

(4) „Betriebsübergang“ im Sinne dieses Gesetzes ist der Übergang eines Betriebs, eines Unternehmens oder eines Betriebs- oder Unternehmensteils von einer Veräußerin oder einem Veräußerer auf eine Erwerberin oder einen Erwerber im Sinne des Art. 1 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, Abl. Nr. L082 vom 22. März 2001, S. 16 (§ 10 dieses Gesetzes).

§ 3

Voraussetzungen der Zuweisung, Vorgangsweise

(1) Landesbedienstete können unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten einem Rechtsträger dauernd oder vorübergehend zugewiesen werden, wenn

1. a) Tätigkeiten, die bisher in einer beim Land eingerichteten Organisationseinheit besorgt worden sind, von einem Rechtsträger besorgt werden sollen oder
- b) ein Rechtsträger auf Grund der besonderen Qualifikation einer oder eines Landesbediensteten die Zuweisung beantragt,

2. die oder der Landesbedienstete der Zuweisung schriftlich zustimmt und

3. keine wichtigen dienstlichen Gründe gegen die Zuweisung sprechen.

(2) Abweichend von Abs. 1 Z 2 ist eine Zustimmung der oder des Landesbediensteten nicht erforderlich, wenn durch eine Maßnahme nach Abs. 1 Z 1 lit. a die mit dem Arbeitsplatz der oder des jeweiligen Landesbediensteten verbundenen Aufgaben ganz oder überwiegend wegfallen.

(3) Die Zuweisung einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten ist mit Bescheid zu verfügen.

(4)* Die betroffenen Landesbediensteten sind von der beabsichtigten Zuweisung unter Bekanntgabe des Grundes der Maßnahme, des Rechtsträgers, des neuen Dienstortes, der neuen Dienststelle, der dienst- und besoldungsrechtlichen Auswirkungen der Maßnahme und des Optionsrechts (§ 8) schriftlich zu verständigen. Einer Verständigung bedarf es nicht, wenn die oder der Landesbedienstete der Zuweisung schriftlich zustimmt. Die Zuweisung darf frühestens verfügt werden

1. im Falle der schriftlichen Zustimmung der oder des Landesbediensteten mit dem auf das Einlangen der Zustimmung folgenden Tag,
2. ansonsten nach Ablauf von vier Wochen nach der Zustellung der schriftlichen Verständigung.

Die Zuweisung wird mit dem in der Zuweisungsverfügung bestimmten Tag, frühestens jedoch drei

Monate vor der Zustellung der Zuweisungsverfügung wirksam.

(5) Die Gewährung eines Sonderurlaubes für die Ausübung von Tätigkeiten nach Abs. 1 Z 1 ist nicht zulässig.

* In der Fassung des Art. I Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 75/2005

§ 4

Voraussetzungen für einen Widerruf der Zuweisung

(1) Die Landesregierung hat eine dauernde Zuweisung zu widerrufen oder eine vorübergehende Zuweisung vorzeitig zu widerrufen, wenn

1. die oder der zugewiesene Landesbedienstete dem Widerruf schriftlich zustimmt und
2. a) im Falle des § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a die vom Rechtsträger wahrgenommenen Aufgaben wieder vom Land wahrgenommen werden, oder
b) ein sonstiges wichtiges dienstliches Interesse daran besteht.

(2) Der Widerruf der Zuweisung einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten ist mit Bescheid zu verfügen.

(3) § 3 Abs. 4 ist anzuwenden.

§ 5

Ansprüche der zugewiesenen Landesbediensteten

(1) Die zugewiesenen Landesbediensteten verbleiben für die Dauer der Zuweisung im Dienststand. Durch die Zuweisung tritt keine Änderung in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung dieser Landesbediensteten ein.

(2) Die Zeit der Dienstleistung beim Rechtsträger ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nach Maßgabe der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften voll zu berücksichtigen.

(3) Zugewiesene Landesbedienstete haben gegenüber dem Land Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge. Dienst- und besoldungsrechtliche Maßnahmen, wie Vorrückung, Beförderung, Nebengebühren und Reisegebühren, richten sich nach den für die Landesbediensteten geltenden dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften.*

(4) Sollte der Rechtsträger den zugewiesenen Landesbediensteten für die Dauer der Zuweisung über die besoldungsrechtlichen Ansprüche hinaus finanzielle Zuwendungen gewähren, so begründen diese keinen Anspruch gegenüber dem Land.

(5) Dienstort der zugewiesenen Landesbediensteten im Sinne der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften ist die Gemeinde, in der die Arbeitsstätte des Rechtsträgers liegt, in der diese Landesbediensteten verwendet werden. Diese Arbeitsstätte gilt als Dienststelle der zugewiesenen Landesbediensteten im Sinne der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften.

* Zweiter Satz in der Fassung des Art. I Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 75/2005

§ 6

Diensthoeheit und Dienstaufsicht

(1) Die Diensthoeheit gegenüber den dem Rechtsträger zugewiesenen Landesbediensteten wird von der Landesregierung ausgeübt.

(2)¹ Die Landesregierung ist gegenüber den zugewiesenen Landesbeamtinnen und Landesbeamten Dienstbehörde und gegenüber den zugewiesenen Landesvertragsbediensteten mit der Vertretung des Landes als Dienstgeber betraut.

(3)¹ Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Vorstandes oder der Geschäftsführung des Rechtsträgers ist fachlich und innerdienstlich Vorgesetzte oder Vorgesetzter der oder des zugewiesenen Landesbediensteten. Er ist in diesen Angelegenheiten an die Weisungen der Landesregierung gebunden.²

¹ Absatzbezeichnung (unter Entfall der bisherigen Absätze 2, 3 und 6) geändert gem. Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 75/2005 (und Entfall der Wendung „nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b“ im neuen Abs. 2)

² Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 75/2005

§ 7

Rechtsbeziehungen zwischen dem Land und dem Rechtsträger

Über die Zuweisung ist zwischen dem Land und dem Rechtsträger eine vertragliche Vereinbarung zu treffen. Diese Vereinbarung hat insbesondere zu enthalten:

1. den Zweck der Zuweisung,
2. die Dauer der Zuweisung,
3. die Voraussetzungen für den Widerruf der Zuweisung,

PERSONALZUWEISUNGS- UND BETRIEBSÜBERGANGSGESETZ

4. ob und in welchem Ausmaß der Rechtsträger dem Land den während der Zuweisung entstehenden Aktivitätsaufwand samt Nebenkosten zu ersetzen und einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes (Deckungsbeitrag) zu leisten hat.

§ 8

Optionsrecht

(1) Die von einer Maßnahme nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a betroffenen Landesbediensteten haben das Recht, innerhalb von einem Jahr ab Wirksamkeit der Zuweisung den Übergang ihres Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger zu verlangen (Optionsrecht). Im Falle der Wahrnehmung des Optionsrechtes gehen die Rechte und Pflichten des Landes aus dem Dienstverhältnis auf den Rechtsträger über.

(2) Der Übergang des Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger wird mit dem von der oder dem Landesbediensteten in der Optionserklärung bestimmten Zeitpunkt, frühestens jedoch mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten und spätestens mit dem Ablauf eines Jahres nach der Wirksamkeit der Zuweisung wirksam. Wird in der Optionserklärung kein Wirksamkeitstermin bestimmt, so geht das Dienstverhältnis mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten auf den Rechtsträger über. Wird die Optionserklärung vor dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a abgegeben, so wird sie frühestens mit dem Inkrafttreten dieser Maßnahme wirksam. Mit dem Übergang des Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger endet die Zuweisung.

(3) Bei Landesbeamtinnen und Landesbeamten gilt die Wahrnehmung des Optionsrechtes als Austrittserklärung im Sinne des § 22 LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Landesvertragsbedienstete sind berechtigt, bei einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auf Grund des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem die Verschlechterung erkannt wurde oder erkannt hätte werden müssen, ihr Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu lösen. Den Landesvertragsbediensteten stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 finden keine Anwendung, wenn durch eine Maßnahme nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a hoheitliche Aufgaben auf einen Rechtsträger übertragen werden.

(6) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für die oder den Landesbediensteten nichts Günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Land, das vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurde, das Land und der Rechtsträger zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich deren Haftung § 1409 ABGB anzuwenden ist.

(7) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Übergang des Dienstverhältnisses entstehen, haftet das Land fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Überganges des Dienstverhältnisses entspricht. Eine Vereinbarung zwischen dem Land und der oder dem Landesvertragsbediensteten über die Ausbezahlung einer Zwischenabfertigung aus Anlass des Überganges des Dienstverhältnisses wird hiedurch nicht ausgeschlossen.

§ 9

Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband

(1) Im Falle eines Betriebsüberganges auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, aus dem er infolge des Betriebsüberganges ausscheidet, auf das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband über. *Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen oder Arbeit- oder Dienstnehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach dem Burgenländischen Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020, LGBl. Nr. 95/2019, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach dem Burgenländischen Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014, LGBl. Nr. 42/2014, in der jeweils geltenden Fassung.*²

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Pflichten des Veräußerers gegenüber seinen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen oder Arbeit- oder Dienstnehmern auf Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit.

(3) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers. Im Fall eines nicht auf die Auflösung des Vermögens des Veräußerers abzielenden Insolvenzverfahrens gehen abweichend von Abs. 1 auf das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband die Pflichten des Veräußerers nur insoweit über, als es sich nicht um

1. bereits vor dem Betriebsübergang fällige Verbindlichkeiten aufgrund des Arbeits- oder Dienstverhältnisses oder
2. Arbeitsbedingungen handelt, für die zwischen dem Land oder dem Veräußerer oder der seine

Befugnisse ausübenden Person einerseits und den Vertretern *der*¹ Arbeit- oder Dienstnehmerinnen oder Arbeit- oder Dienstnehmer andererseits einvernehmlich solche Änderungen vereinbart wurden, die dem Fortbestand des Unternehmens, Betriebes, Unternehmens- oder Betriebsteiles des Veräußerers und dadurch der Erhaltung von Arbeitsplätzen dienen.

(4)³ *Soweit die gemäß Abs. 1 oder 3 übergegangenen Rechte und Pflichten zum Vorteil der oder des betroffenen Vertragsbediensteten abweichen, gelten sie als gemäß § 7 des Bgl. LBedG 2020 oder § 14 des Bgl. GemBG 2014 in der jeweils geltenden Fassung, getroffene Regelungen, die frühestens nach dem Ablauf eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges einvernehmlich abgeändert werden können.*

(5)⁴ *Ein Betriebsübergang gilt nicht als Kündigungsgrund gemäß § 107 Abs. 3 des Bgl. LBedG 2020 oder § 127 Abs. 3 des Bgl. GemBG 2014 in der jeweils geltenden Fassung.*

¹ Das Wort „der“ wurde red. eingefügt.

² Letzter Satz angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBI. Nr. 88/2020 mit Wirksamkeit vom 19.12.2020

³ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBI. Nr. 88/2020 mit Wirksamkeit vom 19.12.2020

⁴ I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBI. Nr. 88/2020 mit Wirksamkeit vom 19.12.2020

§ 10

Gemeinschaftsrecht

Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, Abl. Nr. L 082 vom 22. März 2001, S. 16, umgesetzt.

§ 11

In-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem der Verlautbarung im Landesgesetzblatt für das Burgenland nachfolgenden Monatsersten in Kraft.¹

(2) Dieses Gesetz ist auf Landesbedienstete, die vor dem im Abs. 1 genannten Wirksamkeitsbeginn einem vom Land verschiedenen Rechtsträger nach dienstrechtlichen Bestimmungen zur Dienstleistung zugewiesen wurden, nicht anzuwenden.

(3) Durch dieses Gesetz werden das Gesetz über die Zuweisung von Landesbediensteten und die Übertragung von Aufgaben an die Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Burgenland, LGBI. Nr. 1/1993, sowie § 41 LBDG 1997 nicht berührt.

(4)² § 9 Abs. 1, 4 und 5 in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 88/2020 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

¹ Das Gesetz ist am 25. Februar 2004 verlautbart worden; es tritt demnach am 1. März 2004 in Kraft.

² I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBI. Nr. 88/2020.

* * * * *

Artikel II des Gesetzes LGBI. Nr. 75/2005

Dieses Gesetz tritt mit dem der Verlautbarung * im Landesgesetzblatt für das Burgenland nachfolgenden Monatsersten in Kraft. Im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bei einem Organ eines Rechtsträgers anhängige Dienstrechtsverfahren sind von der Landesregierung als Dienstbehörde weiterzuführen.

* Das Gesetz ist am 13. September 2005 verlautbart worden; es tritt demnach am 1. Oktober 2005 in Kraft.

PERSONALZUWEISUNGSGESETZ - KRANKENANSTALTEN (9450)

Gesetz über die Zuweisung von Landesbediensteten im Krankenanstaltenbereich (Burgenländisches Personalzuweisungsgesetz-Krankenanstalten - Bgld. PG-K) *, LGBl. Nr. 1/1993 (XVI.GP. RV 212 AB 226), 10/2009 (XIX.GP. RV 913 AB 957), 54/2015 (XXI.Gp. RV 81 AB 100)

* Titel i.d.F. der Z 1 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

§ 1

Zuweisung von Landesbediensteten an die KRAGES; Dienstaufsicht ¹

(1) Landesbedienstete, deren Dienststelle eine Landeskranken- oder Pflegeanstalt ist, werden mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1993 unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten als Landesbedienstete der Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Burgenland (KRAGES) ² zur Dienstleistung zugewiesen.

(2) Sonstige Landesbedienstete können mit ihrer Zustimmung unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten als Landesbedienstete jederzeit der KRAGES ³ zur Dienstleistung zugewiesen werden.

(3) ⁴ Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer der KRAGES ist Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter im Sinne der dienst- und organisationsrechtlichen Vorschriften und damit Vorgesetzte oder Vorgesetzter aller Landesbediensteten, die bei der KRAGES ihren Dienst versehen.

¹ Überschrift eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

² Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

³ Wort „KRAGES“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

⁴ In der Fassung gem. Z 5 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

§ 2

Vertretung des Dienstgebers; Dienstbehörde ¹

(1) Die KRAGES ² hat, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, sämtliche Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes der Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen und bei der KRAGES ² ihren Dienst versehen, selbständig zu erledigen und zu entscheiden. Dazu gehören insbesondere die Aufnahme, die Kündigung und die Entlassung von Landesvertragsbediensteten und sämtliche sich aus dem laufenden Dienstverhältnis bzw. aus Anlaß des Endes des Dienstverhältnisses ergebenden Erledigungen und Entscheidungen. Auf die Aufnahme von Landesvertragsbediensteten durch die KRAGES ² ist das Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, nicht anzuwenden.

(2) Von der Zuständigkeit nach Abs. 1 ausgenommen ist die Entscheidung über

- a) allgemeine Bezugs erhöhungen,
- b) allgemeine Leistungen des Landes nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wegen Erreichens des in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgesehenen Anfallsalters, Berufsunfähigkeit oder Invalidität (Pensionszuschüsse),
- c) einzelvertragliche Regelungen von Leistungen des Landes nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus den in der lit. b genannten Gründen,
- d) allgemeine Sozialleistungen des Landes im Rahmen des Dienstverhältnisses, die im Wege der Dienstnehmervertretung gewährt werden,
- e) allgemeine Anwendungs- und Auslegungsfragen der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften zur Sicherung eines einheitlichen Rechtsvollzuges.

(3) ³ Unbeschadet der Bestimmung des § 2a Abs. 3 letzter Satz ist die Landesregierung gegenüber den der KRAGES zugewiesenen Landesbeamtinnen und Landesbeamten Dienstbehörde.

¹ Überschrift eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

² Wort „KRAGES“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

³ Angefügt gem. Z 7 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

§ 2a ¹

Zuweisung von Landesbediensteten an einen von der KRAGES verschiedenen Rechtsträger

(1) Landesbedienstete, deren Dienststelle eine Landeskranken- oder -pflegeanstalt ist, können ohne ihre Zustimmung unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten als Landesbedienstete von der Geschäftsführerin oder vom Geschäftsführer der KRAGES einem von der KRAGES verschiedenen Rechtsträger

(im Folgenden als Rechtsträger bezeichnet) zur Dienstleistung zugewiesen werden, wenn

1. Aufgaben, die bisher in einer der KRAGES organisatorisch eingegliederten Kranken- oder Pflegeanstalt besorgt worden sind, von einem Rechtsträger besorgt werden sollen (Ausgliederung) und
2. die Aufgaben der oder des jeweiligen Landesbediensteten durch die Ausgliederung ganz oder überwiegend wegfallen.

(2) Sonstige Landesbedienstete können mit ihrer Zustimmung unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten als Landesbedienstete einem Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen werden.

(3)² Auf die Zuweisung sind die für die Landesvertragsbediensteten und für die Landesbeamtinnen und -beamten geltenden Versetzungsbestimmungen anzuwenden. Im Sinne dieser Bestimmungen besteht bei Vorliegen der Zuweisungsvoraussetzungen (Abs. 1 Z 1 und 2) jedenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse an der Zuweisung. Die Zuweisung ist hinsichtlich jener Landesbediensteten, deren Dienststelle eine Landeskranken- oder -pflegeanstalt ist, von der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der KRAGES, hinsichtlich der übrigen Landesbediensteten von der Landesregierung zu verfügen. Der die Zuweisung einer Beamtin oder eines Beamten verfügende Bescheid ist von der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der KRAGES als Dienstbehörde zu erlassen.²

(4) Die Zuständigkeit zur Vertretung des Landes Burgenland als Dienstgeber gegenüber den einem Rechtsträger zugewiesenen Landesvertragsbediensteten richtet sich nach § 2. Hievon unberührt bleibt das Recht des Rechtsträgers, eigenes Personal außerhalb des Anwendungsbereichs des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985 aufzunehmen.

(5) Die Landesregierung ist gegenüber den einem Rechtsträger zugewiesenen Landesbeamtinnen und Landesbeamten Dienstbehörde.

(6) Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Vorstands oder der Geschäftsführung des Rechtsträgers ist fachlich und innerdienstlich Vorgesetzte oder Vorgesetzter der oder des zugewiesenen Landesbediensteten.

^c Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

² I.d.F. gem Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2015 - letzter Satz ersatzweise eingefügt - (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014).

§ 2b*

Weisungszusammenhang

Die mit den Aufgaben der Dienstbehörde oder des Dienstgebers sowie mit den Aufgaben der oder des Vorgesetzten betrauten Organe der KRAGES und die mit den Aufgaben der oder des Vorgesetzten betrauten Organe des Rechtsträgers sind in diesen Angelegenheiten an die Weisungen der Landesregierung gebunden. Wird eine Weisung im Sinne des ersten Satzes von einem Organ der KRAGES oder eines Rechtsträgers nicht befolgt, so geht die Zuständigkeit in dieser konkreten Angelegenheit auf die Landesregierung über. Die vom Zuständigkeitsübergang betroffenen Bediensteten sowie das im zweiten Satz angeführte Organ der KRAGES oder des Rechtsträgers sind vom Zuständigkeitsübergang unverzüglich schriftlich zu verständigen.

* Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

§ 3¹

In-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

(2) Der Titel und §§ 1, 2, 2a und 2b in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2009 treten mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

(3)² § 2a Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2015 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

¹ In der Fassung gem. Z 9 des Gesetzes GBl. Nr. 10/2009

² Angefügt. gem Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 54/2015