Gesamte Rechtsvorschrift für Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, Fassung vom 21.12.2016

Langtitel

Gesetz vom 10. November 1999 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 – L-VBG)
StF: LGBl Nr 4/2000 (Blg LT 12. GP: RV 59, AB 147, jeweils 2. Sess)

Änderung

LGBl Nr 17/2001 (Blg LT 12. GP: RV 53, AB 310, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 26/2001 (Blg LT 12. GP: RV 253, AB 319, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 116/2001 (Blg LT 12. GP: RV 921, 3. Sess; AB 163, 4. Sess)
LGBl Nr 36/2003 (Blg LT 12. GP: RV 274, AB 317, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 5/2005 (Blg LT 13. GP: RV 136, AB 226, jeweils 2. Sess)
LGBl Nr 89/2005 (Blg LT 13. GP: RV 86, AB 125, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 95/2005 (Blg LT 13. GP: RV 83, AB 124, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 66/2006 (Blg LT 13. GP: RV 523, AB 567, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 43/2007 (Blg LT 13. GP: RV 349, AB 419, jeweils 4. Sess)
LGBl Nr 91/2007 (Blg LT 13. GP: RV 85, AB 125, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 47/2008 (Blg LT 13. GP: RV 305, AB 414, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 48/2008 (Blg LT 13. GP: RV 306, AB 415, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 65/2008 (Blg LT 13. GP: RV 543, AB 584, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 94/2008 (Blg LT 13. GP: RV 686, AB 25, jeweils 6. Sess)
LGBl Nr 44/2009 (Blg LT 13. GP: RV 220, AB 256, jeweils 6. Sess)
LGBl Nr 116/2009 (Blg LT 14. GP: RV 158, AB 193, jeweils 2. Sess)
LGBl Nr 50/2010 (Blg LT 14. GP: RV 384, AB 478, jeweils 2. Sess)
LGBl Nr 51/2010 (Blg LT 14. GP: RV 615, AB 652, jeweils 2. Sess)
LGBl Nr 53/2011 (Blg LT 14. GP: RV 285, AB 393, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 99/2012 (Blg LT 14. GP: RV 585, AB 182, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 12/2013 (Blg LT 14. GP: RV 167, AB 268, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 38/2013 (Blg LT 14. GP: RV 366, AB 411, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 39/2013 (Blg LT 14. GP: RV 367, AB 412, jeweils 5. Sess)
LGBl Nr 106/2013 (Blg LT 15. GP: RV 80, AB 142, jeweils 2. Sess)
LGBl Nr 28/2014 (Blg LT 15. GP: RV 296, AB 418, jeweils 2. Sess)
LGBl Nr 49/2014 (Blg LT 15. GP: RV 609, AB 715, jeweils 2. Sess)
LGBl Nr 17/2015 (Blg LT 15. GP: RV 504, AB 578, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 44/2015 (Blg LT 15. GP: RV 600, AB 724, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 60/2015 (DFB)
LGBl Nr 66/2015 (Blg LT 15. GP: RV 924, AB 1001, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 67/2015 (Blg LT 15. GP: RV 925, AB 1002, jeweils 3. Sess)
LGBl Nr 94/2015 (Blg LT 15. GP: RV 63, AB 87, jeweils 4. Sess)
LGBl Nr 115/2015 (Blg LT 15. GP: RV 157, AB 185, jeweils 4. Sess)

Präambel/Promulgationsklausel

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Anwendungsbereich
§ 2 Einschränkung und Erweiterung des Anwendungsbereiches durch Verordnung

§ 3 Begriffsbestimmungen
§ 4 Dienstpostenplan und Planstellen
§ 4a Funktionsbezeichnungen

2. Abschnitt
Eignungsausbildung

§ 5 Inhalt und Zulassung
§ 6 Rechte der Teilnehmer
§ 7 Bestimmungen über Mutterschutz

3. Abschnitt
Aufnahme als Vertragsbedienstete

§ 8 Voraussetzungen
§ 9 (entfallen auf Grund LGBl Nr 44/2015)!
§ 10 Dienstvertrag
§ 11 Befristung von Dienstverhältnissen

4. Abschnitt

§ 12 Dienstliche Aus- und Fortbildung

5. Abschnitt
Verwendung des Vertragsbediensteten

§ 13 Versetzung an einen anderen Dienstort
§ 14 Dienstzuteilung
§ 15 Entsendung
§ 16 Verwendungsbeschränkungen

6. Abschnitt
Pflichten des Vertragsbediensteten

§ 17 Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung
§ 18 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
§ 19 Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters
§ 20 Weitere Dienstpflichten
§ 20a Schutz vor Benachteiligung
§ 21 Dienstverhinderung

6a. Abschnitt
Leistungsfeststellung

§ 21a Allgemeine Bestimmungen
§ 21b Bericht aus besonderem Anlass
§ 21c Befassung des Vertragsbediensteten
§ 21d Antrag des Vertragsbediensteten auf Leistungsfeststellung
§ 21e Leistungsfeststellung durch den Dienstgeber
§ 21f Senatsentscheidungen des Landesverwaltungsgerichts in Leistungsfeststellungverfahren
§ 21g (entfallen auf Grund LGBl Nr 106/2013)!
§ 21h (entfallen auf Grund LGBl Nr 106/2013)!

7. Abschnitt
Dienstzeit, Urlaub und Dienstfreistellung

§ 22 Dienstzeit
§ 22a Bildungsteilzeit
§ 23 Ausmaß des Erholungsurlaubes
§ 24 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Vertragsbedienstete mit Behinderung
§ 25 Änderung des Urlaubsausmaßes
§ 26 (entfallen auf Grund LGBl Nr 99/2012)!
§ 27 Verbrauch des Erholungsurlaubes
§ 28 Verfall des Erholungsurlaubes
§ 29 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche
§ 30 Erkrankung oder Unfall während des Erholungsurlaubes
§ 31 Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes
§ 32 Entschädigung für den Erholungsurlaub
§ 33 Verlust des Anspruches auf Erholungsurlaub und auf Urlaubsentschädigung
§ 34 Sonderurlaub
§ 35 Karenzurlaub
§ 35a Bildungskarenz
§ 35b Frühkarenzurlaub für Väter
§ 36 Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte
§ 37 Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz
§ 38 Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder eines pflegebedürftigen Angehörigen
§ 39 Pflegefreistellung
§ 40 Dienstfreistellung für Kuraufenthalte und Aufenthalte in Genesungsheimen
§ 41 Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung politischer Funktionen
§ 41a Freistellung unter Festlegung einer Rahmenzeit
§ 41b Familienhospizfreistellung

8. Abschnitt

Bezüge der nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegenden Vertragsbediensteten

§ 41c Anwendungsbereich des 8. Abschnittes
§ 42 Bezüge
§ 42a Berechnung bestimmter Zulagen ab dem Jahr 2013
§ 43 Entlohnungsgruppen und Dienstzweige
§ 44 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I
§ 45 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I
§ 46 Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II
§ 47 Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II
§ 47a Entlohnungsgruppe und Monatsentgelt des Entlohnungsschemas kp
§ 48 Überstellung
§ 49 Kinderzulage
§ 50 Anfall, Kürzung und Einstellung des Entgeltes
§ 51 Auszahlung
§ 52 Verjährung
§ 53 Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen und Beförderung
§ 54 Beförderungsstichtag und Vorrückungsstichtag
§ 55 Entlohnung der nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten
§ 56 Nebengebühren und Zulagen
§ 56a Nebengebühren im Entlohnungsschema kp
§ 57 Verordnungsermächtigung
§ 58 Sachleistungen
§ 59 Weitere besoldungsrechtliche Maßnahmen
§ 60 Ansprüche bei Dienstverhinderung
§ 61 Präsenzdienst, Fortzahlung der Bezüge
§ 62 Vorschuss und Geldaushilfe
§ 63 Erhöhung von Bezügen

9. Abschnitt
Enden des Dienstverhältnisses

§ 64 Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses
§ 65 Zeugnis
§ 66 Kündigung
§ 67 Kündigungsfristen
§ 68 Sonderurlaub während der Kündigungsfrist
§ 69 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses
§ 70 Abfertigung
§ 70a Betriebliche Mitarbeitervorsorge
§ 70b Pensionskassenregelung

10. Abschnitt

§ 71 Sonderverträge

11. Abschnitt
Schlussbestimmungen

§ 72 Bestimmungen über Mutterschutz, Karenz und Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Mutter- oder Vaterschaft
§ 73 Arbeitsplatzsicherung
§ 74 Ermächtigung zur automationsunterstützten Datenverarbeitung; Kontrollmaßnahmen
§ 75 Rückwirkung von Verordnungen
§ 76 Verweisungen auf Bundesgesetze
§ 76a Umsetzungshinweis
§ 77 In- und Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen
§ 78ff Inkrafttreten novellierter Bestimmungen und Übergangsbestimmungen dazu
§ 85 (entfallen auf Grund LGBl Nr 66/2015)!

Text

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

§ 1

(1) Dieses Gesetz ist, soweit die Abs 2 und 3 nicht etwas anderes bestimmen, auf Personen anzuwenden, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen.

(2) Auf die in den §§ 5 bis 7 geregelten Ausbildungsverhältnisse sind die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anzuwenden, soweit nicht § 6 anderes anordnet .

(3) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, findet dieses Gesetz keine Anwendung:

1. auf Personen, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrergesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz, das Gehaltskassengesetz 1959, das Theaterarbeitsgesetz oder das Hausbesorgergesetz geregelt ist;
2. auf Bauarbeiter im Sinn des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes;
3. auf Bedienstete, die im Landestheater Salzburg oder im Mozarteum-Orchester Salzburg verwendet werden;
4. auf Lehrlinge;
5. 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.

Einschränkung und Erweiterung des Anwendungsbereiches durch Verordnung

§ 2

(1) Durch Verordnung der Landesregierung können nicht im § 1 genannte Gruppen von Vertragsbediensteten des Landes von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen und von der Anwendung ausgenommene Gruppen der Anwendung dieses Gesetzes unterstellt werden.

(2) Werden Gruppen von Vertragsbediensteten durch Verordnung von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen, bleibt dieses Gesetz bis zu dem Tag rechtsverbindlich, an dem für diese Gruppen ein Kollektivvertrag oder eine Satzung im Sinn des Arbeitsverfassungsgesetzes rechtswirksam wird.

(3) Werden Gruppen von Vertragsbediensteten durch Verordnung der Anwendung dieses Gesetzes unterstellt, erlöschen die Rechtswirkungen eines für sie geltenden oder nach § 13 des Arbeitsverfassungsgesetzes weiter wirkenden Kollektivvertrages, einer für sie geltenden Satzung (§ 18 des Arbeitsverfassungsgesetzes) oder der sonst für sie geltenden Bestimmungen in dem Zeitpunkt, in dem für sie die Bestimmungen dieses Gesetzes wirksam werden.

Begriffsbestimmungen

§ 3

Im Sinn dieses Gesetzes gelten als:

1. Dienststellen: die in der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung vorgesehenen Abteilungen, die Bezirkshauptmannschaften, jede Straßenmeisterei, das Landesverwaltungsgericht, der Landesrechnungshof, die Landtagsdirektion, das Landesabgabenamt, die Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH und alle weiteren Einrichtungen, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit bilden.
2. Betriebe des Landes: Dienststellen, die
   a) nach privatwirtschaftlichen oder kaufmännischen Gesichtspunkten geführt werden und
   b) auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung ausgerichtet sind oder bei denen im Versorgungsinteresse der Öffentlichkeit auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung verzichtet wird.

Ein Betrieb ist jedenfalls die Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH.

Dienstpostenplan und Planstellen

§ 4

(1) Der Dienstpostenplan ist jener Teil des jährlichen Landesvoranschlages, der durch die Festlegung von Planstellen die höchstzulässige Personalkapazität des Landes für das betreffende Jahr bestimmt. Im Dienstpostenplan sind die Planstellen nach dienstrechtlichen Merkmalen auszuweisen.

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

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

Funktionsbezeichnungen

§ 4a

Vertragsbedienstete, die eine der im I. Teil lit. B der Anlage zum L-BG angeführten Funktionen ausüben, sind berechtigt, die dort jeweils angeführten besonderen Amtstitel als Funktionsbezeichnung zu führen. § 16 Abs. 2 L-BG findet sinngemäß Anwendung.

2. Abschnitt
Eignungsausbildung

Inhalt und Zulassung

§ 5

(1) Zur fachlichen Vorbereitung und Feststellung der Eignung von Bewerbern für Verwendungen des Gehobenen und des Mittleren Dienstes kann die Landesregierung eine Eignungsausbildung einrichten. Sie hat die Anzahl der jährlich zur Eignungsausbildung zuzulassenden Teilnehmer im Voraus festzulegen.

(2) Die Eignungsausbildung umfasst eine Einführung in die einschlägige Verwaltungstätigkeit, nach Möglichkeit eine ergänzende kursmäßige Ausbildung mit abschließender Kontrolle des Teilnahmeerfolges, sowie die praktische Erprobung auf einem Arbeitsplatz. Die Eignungsausbildung endet spätestens nach einer Gesamtdauer von zwölf Monaten.

(3) Zu dieser Eignungsausbildung kann die Landesregierung nur Bewerber zulassen, die ein Dienstverhältnis zum Land im Gehobenen oder im Mittleren Dienst anstreben und

1. bei Tätigkeiten, die den im § 16 genannten Verwendungen entsprechen, die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen;

2. bei sonstigen Tätigkeiten die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Staatsangehörigkeit eines vom § 8 Abs. 1 Z 1 lit. b erfassten Landes besitzen.

(4) Voraussetzung für die Zulassung ist ferner die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Bei Tätigkeiten, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist ihre Beherrschung in dem für diese Tätigkeit erforderlichen Ausmaß nachzuweisen.

(5) Die Landesregierung kann einen Teilnehmer jederzeit ohne Begründung von der weiteren Teilnahme an der Eignungsausbildung ausschließen.

Rechte der Teilnehmer

§ 6

(1) Durch die Teilnahme an der Eignungsausbildung wird kein Dienstverhältnis begründet.

(2) Dem Teilnehmer an der Eignungsausbildung gebührt für die Dauer der ordnungsgemäßen Teilnahme ein Ausbildungsbeitrag. Dieser Ausbildungsbeitrag beträgt monatlich in der Ausbildung

1. für den Mittleren Dienst 651,2 €,
2. für den Gehobenen Dienst 770,2 €.

Auf den Ausbildungsbeitrag findet § 63 sinngemäß Anwendung.

(3) Außer dem monatlichen Ausbildungsbeitrag gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des für den Monat der Auszahlung zustehenden Ausbildungsbeitrages. Steht der Teilnehmer während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Ausbildungsbeitrages, gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil.

(4) Für die Auszahlung des Ausbildungsbeitrages und der Sonderzahlung ist § 52 sinngemäß anzuwenden.

(5) Einem Teilnehmer, der

1. nach Monatsbeginn mit der Eignungsausbildung beginnt,
2. vor dem Monatsende aus der Eignungsausbildung ausscheidet oder
3. der Eignungsausbildung fernbleibt,

ist der auf die tatsächliche Teilnahme an der Eignungsausbildung entfallende verhältnismäßige Teil des Ausbildungsbeitrages auszuzahlen.

(6) Ist der Teilnehmer nach Beginn der Eignungsausbildung durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Beginn der Eignungsausbildung durch Krankheit an der Teilnahme verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, behält er abweichend von Abs. 5 Z 3 den Anspruch auf den Ausbildungsbeitrag bis zur Dauer von insgesamt 42 Kalendertagen ungekürzt.

(7) Der Leiter der Dienststelle, in der die Eignungsausbildung stattfindet, kann dem Teilnehmer aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen eine Abwesenheit von bis zu drei Werktagen genehmigen.

(8) Ist der Teilnehmer verhindert, an der Eignungsausbildung teilzunehmen, hat er den Hinderungsgrund dem Leiter der Dienststelle, in der die Eignungsausbildung stattfindet, unverzüglich mitzuteilen und auf dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen.

(9) Für die pflichtgemäße Teilnahme an Kursen besteht Anspruch auf Reisegebühren.

(10) Der Teilnehmer hat Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 30 Werktagen. In den ersten sechs Monaten der Eignungsausbildung darf der Verbrauch der Freistellung ein Zwölftel dieses Ausmaßes für jeden begonnenen Monat der Eignungsausbildung nicht übersteigen. Die Freistellung hat unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Ausbildung durch den Leiter der Dienststelle, bei der die Eignungsausbildung stattfindet, zu erfolgen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Teilnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen ist.

(11) Die §§ 25 und 26 gelten sinngemäß. Bei ihrer Anwendung ist vom Ausmaß der Freistellung nach Abs. 10 auszugehen.

Bestimmungen über Mutterschutz

§ 7

(1) Die §§ 3 bis 9 MSchG gelten für Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung sinngemäß.

(2) Teilnehmerinnen gebührt für die Zeit, während der sie in sinngemäßer Anwendung des § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 MSchG an der Eignungsausbildung nicht teilnehmen können, kein Ausbildungsbeitrag, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe des vollen Ausbildungsbeitrages erreichen; ist dies nicht der Fall, gebührt ihnen eine Ergänzung auf den vollen Ausbildungsbeitrag.

3. Abschnitt
Aufnahme als Vertragsbedienstete

Voraussetzungen

§ 8

(1) Als Vertragsbedienstete dürfen nur Personen aufgenommen werden, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. a) bei Verwendungen gemäß § 16 Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft,
   b) bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder das Recht auf unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt;
2. die volle Handlungsfähigkeit, ausgenommen ihre Beschränkung wegen Minderjährigkeit;
3. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, sowie die nach besonderen Vorschriften bestehenden Erfordernisse; und
4. ein Lebensalter von mindestens 18 Jahren.

(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 Bewerber, die das betreffende Erfordernis erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, kann die Landesregierung von den Voraussetzungen des Abs 1 Z 2 bis 4 in begründeten Ausnahmefällen absehen.

(4) Abweichend von Abs 1 Z 4 gilt für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppen e und d, p 5 und p 4 ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht. Ein Absehen von diesem Erfordernis ist nicht zulässig.

(5) Der Dienstgeber ist ermächtigt, vor der Anstellung von Vertragsbediensteten, die mit Tätigkeiten in Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen betraut werden sollen, Auskünfte gemäß § 9a Abs 2 des Strafregistergesetzes 1968 einzuholen. Diese Ermächtigung gilt sinngemäß, wenn Personen, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht den Bestimmungen dieses Gesetzes unterliegt, zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden sollen.

Dienstvertrag

§ 10

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

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls Bestimmungen über folgende Punkte zu enthalten:

1. an welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt;
2. ob der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird;
3. ob und für welche Person der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird;
4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird;
5. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses;
6. für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen wird, welcher Modellfunktion oder Modellstelle seine Aufgaben zugeordnet werden und in welches Einkommensband und in welche Einkommensstufe er daher eingestuft wird oder ob die Aufnahme in eine der im § 5 Abs 3 LB-GG genannten Funktionen erfolgt.

7. in welchem Ausmaß der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung);
8. dass dieses Gesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

Befristung von Dienstverhältnissen

§ 11

(1) 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.

(2) 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, wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

(3) Im Fall eines befristeten Dienstverhältnisses, das im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Rahmen des Kabinetts des Landeshauptmannes oder des Büros eines Landeshauptmann-Stellvertreters, eines Landesrates, des Präsidenten des Landtages oder eines Landtagsklubs eingegangen wurde, gilt eine befristete Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht als eine Verlängerung der Dienstverhältnisse nach Abs. 2.

(4) Abs. 2 gilt ferner nicht, wenn

1. der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen worden ist oder
2. das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten im Anschluss an ein Dienstverhältnis, das zum Zweck der im Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen abgeschlossen worden ist, zur Vertretung verlängert wird.

Übersteigt jedoch die gesamte Dienstzeit der mit einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinander folgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

(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 den Vertragsbediensteten leicht zugänglichen Stelle im Bereich der Dienststelle erfolgen.

4. Abschnitt
Dienstliche Aus- und Fortbildung

§ 12

Auf die dienstliche Aus- und Fortbildung der Vertragsbediensteten sind die §§ 5 bis 6d des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 (L-BG) sinngemäß anzuwenden.

5. Abschnitt
Verwendung des Vertragsbediensteten

Versetzung an einen anderen Dienstort

§ 13

(1) Eine Versetzung an einen anderen Dienstort ist ohne Zustimmung 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 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.

Dienstzuteilung

§ 14

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

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

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung oder Verkürzung des Zeitraumes, 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 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, bei 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.

Entsendung

§ 15

Auf die Entsendung von Vertragsbediensteten ist § 7d L-BG sinngemäß anzuwenden.

Verwendungsbeschränkungen

§ 16

(1) Vertragsbedienstete, die jene Erfordernisse nicht aufweisen, die für die Ausübung einer Tätigkeit vorgeschrieben sind, dürfen 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) Vertragsbedienstete, die mit einem anderen Landesbediensteten verheiratet sind, eine eingetragene Partnerschaft begründet haben oder in Lebensgemeinschaft leben, die zu einem Landesbediensteten in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder mit einem Landesbediensteten 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 gegenüber dem anderen Landesbediensteten,
2. Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

(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 Vertragsbediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Eine solche Verwendung ist insbesondere die Verwendung als Führungskraft (§ 3 Abs 1 des Salzburger Objektivierungsgesetzes) einer solchen Organisationseinheit, die mit der Besorgung hoheitlicher Aufgaben betraut ist.

6. Abschnitt

Pflichten des Vertragsbediensteten

Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtenangelobung

§ 17

(1) Der Vertragsbedienstete ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können zu vollziehen. Er hat sich sowohl im Dienst

wie auch außerhalb des Dienstes seiner Stellung angemessen und ehrenhaft zu betragen. Er hat die Dienststunden genau einzuhalten, nötigenfalls seine Tätigkeit auch über die Dienststunden auszudehnen und vorübergehend außerhalb des ihm zugewiesenen Pflichtenkreises andere dienstliche Arbeiten auszuführen. Ihm können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen dienstlichen Aufgaben noch weitere Tätigkeiten für das Land in einem anderen Wirkungsbereich übertragen werden (Nebentätigkeiten).

(2) Die vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel (zB auch Dienstkraftwagen für Dienstreisen) sind zu verwenden.

(3) Die für bestimmte Verwaltungszweige erlassenen Sondervorschriften binden auch die dort verwendeten Vertragsbediensteten.

(3a) Vertragsbedienstete haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern und als 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, Kollegen sowie Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

(4) Der Vertragsbedienstete hat beim Dienstantritt durch Handschlag zu geloben, die Gesetze der Republik Österreich zu befolgen und alle mit seinem Dienst verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen.

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzen

§ 18

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

(2) Der Vertragsbedienstete hat die Befolgung einer Weisung abzulehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der Vertragsbedienstete die Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, hat er vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzen schriftlich mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat in diesem Fall die Weisung schriftlich zu erteilen. Wird die Weisung nicht schriftlich erteilt, gilt sie als zurückgezogen.

(4) Abs. 3 ist nicht bei Maßnahmen anzuwenden, die wegen Gefahr im Verzug unaufschiebbar sind.

**Dienstpflichten des Vorgesetzten
und des Dienststellenleiters**

§ 19

(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.

(2) Der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zweck der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Aufgabenerfüllung 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, hat er dies unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn er selbst dazu berufen ist, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 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 schadensbereinigende Maßnahmen entfallen.

Weitere Dienstpflichten

§ 20

Für Vertragsbedienstete gelten folgende Bestimmungen des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 sinngemäß:

1. § 4h Verbot der Folgebeschäftigung,
2. § 9c (Mitarbeitergespräche),
3. § 9d Abs 1 bis 4 (Amtsverschwiegenheit),
4. § 9e (Befangenheit),
5. § 10b (Meldepflichten),
6. § 10c (Dienstweg),
7. § 11a (Nebenbeschäftigung),
8. § 11b (Gutachten),
9. § 11c (Geschenkannahme).

Schutz vor Benachteiligung

§ 20a

Der Vertragsbedienstete, der im guten Glauben den begründeten Verdacht einer im § 4 Abs 1 des Gesetzes über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung genannten strafbaren Handlung meldet, darf durch den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden.

Dienstverhinderung

§ 21

(1) Ist ein Vertragsbediensteter durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, seinen Dienst zu versehen, hat er dies ohne Verzug seinem Vorgesetzten anzuzeigen und auf dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen.

(2) Ein wegen Krankheit vom Dienst abwesender Vertragsbediensteter ist verpflichtet, sich auf Anordnung seines Vorgesetzten der amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(3) Kommt der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf seine Bezüge bzw sein Monatseinkommen, es sei denn, er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegen gestanden sind.

6a. Abschnitt

Leistungsfeststellung

Allgemeine Bestimmungen

§ 21a

(1) Die dienstlichen Leistungen der Vertragsbediensteten sind nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen einer Beurteilung zu unterziehen (Leistungsfeststellung).

(2) Der Vorgesetzte des Vertragsbediensteten hat dem Dienstgeber über die dienstlichen Leistungen des Vertragsbediensteten zu berichten, wenn ein Bericht vom Dienstgeber verlangt wird oder er es im Sinn des § 21b Abs 1 für erforderlich erachtet. Der Bericht ist im Dienstweg zu erstatten. Die im Dienstweg befassten Vorgesetzten haben sich im Fall einer abweichenden Meinung zum Bericht zu äußern.

(3) Vorgesetzter im Sinn des Abs 2 ist jeder Organwalter, der nach den organisationsrechtlichen Vorschriften mit der Dienstaufsicht über den Vertragsbediensteten im Beurteilungszeitraum betraut war oder im Hinblick auf die besonderen Kenntnisse der Leistungen des Vertragsbediensteten vom Dienstgeber dazu bestimmt ist.

(4) Für die Leistungsfeststellung sind der Umfang und die Wertigkeit der Leistungen des Vertragsbediensteten maßgebend. Je nach der Verwendung des Vertragsbediensteten vorhandene vergleichbare, dem allgemein erzielten Durchschnitt entsprechende Leistungen sind bei der Beurteilung heranzuziehen.

Bericht aus besonderem Anlass

§ 21b

(1) Der Vorgesetzte hat über den Vertragsbediensteten bis spätestens 31. Oktober eines Kalenderjahres zu berichten, wenn er der Meinung ist, dass der Vertragsbedienstete im vorangegangenen Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat (Übernorm). Der Vorgesetzte hat über den Vertragsbediensteten unverzüglich zu berichten, wenn er der Meinung ist, dass der Vertragsbedienstete während der vergangenen sechs Monate den zu erwartenden Arbeitserfolg trotz nachweislicher Ermahnung nicht aufgewiesen hat (Unternorm).

(2) Über den Vertragsbediensteten darf im Sinn des Abs 1 nur dann berichtet werden, wenn er im Jahr vor der Erstattung des Berichtes mindestens während 13 Wochen oder an 65 Arbeitstagen Dienst versehen hat. Ein Bericht ist nicht zu erstatten, wenn der Vertragsbedienstete den zu erwartenden Arbeitserfolg ohne sein Verschulden vorübergehend nicht aufweist.

(3) Für Vertragsbedienstete gemäß § 21d Abs 1 letzter Satz kommt ein Bericht gemäß Abs 1 nur in Betracht, wenn die Leistungsfeststellung für die Verwendung oder Laufbahn des Vertragsbediensteten von Bedeutung ist.

Befassung des Vertragsbediensteten

§ 21c

(1) Die Absicht, einen Bericht gemäß § 21b Abs 1 zweiter Satz zu erstatten, hat der Vorgesetzte im Einvernehmen mit seinem Vorgesetzten dem Vertragsbediensteten mitzuteilen und mit diesem die Gründe seines Vorhabens zu besprechen. Hält der Vorgesetzte an seiner Absicht fest, einen Bericht zu erstatten, hat er vor Weiterleitung dem Vertragsbediensteten Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen zum Bericht schriftlich Stellung zu nehmen.

(2) Berichte nach Abs 1 sind unter Anschluss einer allfälligen Stellungnahme des Vertragsbediensteten im Dienstweg dem Dienstgeber zu übermitteln.

Antrag des Vertragsbediensteten auf Leistungsfeststellung

§ 21d

(1) Vertragsbedienstete, die der Ansicht sind, dass sie im vorangegangenen Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten haben, können bis spätestens 31. Oktober eines Kalenderjahres eine Leistungsfeststellung über das vorangegangene Kalenderjahr beantragen. Dies gilt nicht für Vertragsbedienstete, die auf Grund der Bestimmungen der Beförderungsrichtlinien gemäß § 53 Abs 4 nicht mehr befördert werden können und nur mehr gemäß § 53 Abs 1 vorrücken.

(2) Der Vorgesetzte hat zu dem Antrag unverzüglich, längstens aber binnen vier Wochen, Stellung zu nehmen, dem Vertragsbediensteten Gelegenheit zu geben, sich dazu binnen zwei Wochen schriftlich zu äußern und den Antrag mit seiner Stellungnahme sowie einer allfälligen Äußerung des Vertragsbediensteten im Dienstweg dem Vertreter des Dienstgebers (§ 21e Abs 1) zu übermitteln. § 21a Abs 2 letzter Satz findet Anwendung.

Leistungsfeststellung durch den Dienstgeber

§ 21e

(1) Der Dienstgeber hat aufgrund der ihm vorliegenden Unterlagen und sonstiger Ermittlungen schriftlich zu erklären, dass der Vertragsbedienstete im Beobachtungszeitraum (§ 21b Abs 1) den zu erwartenden Arbeitserfolg

1. durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat oder
2. trotz nachweislicher Ermahnung nicht aufgewiesen hat.

(2) Die Leistungsfeststellung ist binnen drei Monaten zu treffen. Der Lauf dieser Frist beginnt im Fall der Einleitung des Verfahrens durch Berichterstattung des Vorgesetzten mit dem Tag des Einlangens des Berichtes und im Fall der Antragstellung durch den Vertragsbediensteten mit dem Tag des Einlangens des Antrages.

(3) Wurde über den Vertragsbediensteten eine Leistungsfeststellung gemäß Abs 1 Z 2 getroffen und ist der Vorgesetzte der Meinung, dass diese Leistungsfeststellung nicht mehr zutrifft, hat er über den Vertragsbediensteten neuerlich Bericht zu erstatten. Trifft die Meinung des Vorgesetzten zu, hat eine dementsprechende Leistungsfeststellung zu erfolgen. Auf die Berichterstattung findet § 21c sinngemäß Anwendung.

(4) Nach einem Zeitraum von sechs Monaten ab Zustellung der Dienstgebererklärung nach Abs 1 Z 2 (Beobachtungszeitraum) ist jedenfalls vom Vorgesetzten über den Vertragsbediensteten zu berichten und eine neuerliche Leistungsfeststellung durchzuführen.

(5) Die Leistungsfeststellung hat sich mit Ausnahme von Berichten nach § 21b Abs 1 zweiter Fall auf das vorangegangene Kalenderjahr zu beziehen. Die Wirkung der Leistungsfeststellung endet drei Jahre ab Abgabe der Dienstgebererklärung, wenn nichts Abweichendes bestimmt ist. Eine Leistungsfeststellung gemäß Abs 1 Z 1 kann auch noch für eine Beförderung zu dem Vorrückungstermin berücksichtigt werden, der auf den Ablauf dieser Frist folgt. Während einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG wird der Ablauf der Frist gehemmt. Innerhalb der Frist kann ein Bericht nach § 21b Abs 1 erster Fall nicht erstattet und ein Antrag nach § 21d nicht gestellt werden.

(6) Vor der Abgabe einer Dienstgebererklärung gemäß Abs 1 Z 2 und vor Einstellung eines Verfahrens gemäß Abs 8 hat der Dienstgeber die Stellungnahme eines Beirates einzuholen, der aus einem Landesbediensteten als Vorsitzendem, einem weiteren Landesbediensteten und einem in diese Funktion vom zuständigen Personalvertretungsorgan entsendeten Bediensteten besteht.

(7) Zur Überprüfung der Dienstgebererklärung kann sich der Vertragsbedienstete binnen vier Wochen an das Landesverwaltungsgericht wenden. Auf das Verfahren des Landesverwaltungsgerichtes finden die für Beschwerden gemäß Art 130 Abs 1 Z 1 B-VG geltenden Bestimmungen sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass die Dienstgebererklärung an die Stelle des Bescheides tritt.

(8) Findet der Dienstgeber im Fall eines Verfahrens auf Grund eines Berichtes gemäß § 21b Abs 1 erster Fall oder eines Antrags des Vertragsbediensteten gemäß § 21d, dass eine Feststellung gemäß Abs 1 Z 1 nicht in Betracht kommt, ist das Verfahren einzustellen und der Vertragsbedienstete davon schriftlich zu verständigen. Der Dienstgeber hat dem Vertragsbediensteten vorausgehend Gelegenheit zur Stellungnahme zu den vorliegenden Unterlagen und Ergebnissen sonstiger Ermittlungen, insbesondere zu dem vom Vorgesetzten erstatteten Bericht und zu allfälligen Äußerungen weiterer Vorgesetzter dazu, zu geben. Abs 7 gilt für diese schriftliche Verständigung sinngemäß.

Senatsentscheidungen des Landesverwaltungsgerichts in Leistungsfeststellungsverfahren

§ 21f

(1) Über Anträge gemäß § 21e Abs 7 entscheidet das Landesverwaltungsgericht in Senaten, die aus einem Richter als Vorsitzendem und Berichterstatter sowie zwei fachkundigen Laienrichtern (§ 7 S.LVwGG) bestehen. Zu fachkundigen Laienrichtern sind von der Landesregierung Landesbedienstete in der erforderlichen Anzahl zu bestellen, wobei die Hälfte der Bestellungen auf Grund von Vorschlägen der zuständigen Personalvertretungsorgane zu erfolgen hat. Jedem Senat muss ein fachkundiger Laienrichter aus dem Kreis der auf Grund dieser Vorschläge bestellten Personen angehören.

(2) Zu fachkundigen Laienrichtern dürfen nur Landesbedienstete des Dienststandes bestellt werden, gegen die, wenn sie Landesbeamte sind, kein Disziplinarverfahren anhängig ist. Sie haben der Bestellung zum fachkundigen Laienrichter Folge zu leisten.

7. Abschnitt
Dienstzeit, Urlaub und Dienstfreistellung

Dienstzeit

§ 22

Auf die Dienstzeit der Vertragsbediensteten sind die §§ 12 bis 12k L-BG sinngemäß anzuwenden.

Bildungsteilzeit

§ 22a

(1) Vertragsbedienstete können schriftlich eine Herabsetzung der Wochendienstzeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte des für Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren (Bildungsteilzeit), wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Bei Vertragsbediensteten, die in den Krankenanstalten der SALK verwendet werden und eine im Dienstgeberinteresse gelegene Ausbildung zu einem Mangelberuf anstreben, kann eine Bildungsteilzeit bereits nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens sechs Monaten vereinbart werden.

(2) Die gemäß Abs 1 vereinbarte regelmäßige Wochendienstzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart

werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb von vier Jahren ab Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(3) Die Vereinbarung nach Abs 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilbeschäftigung zu enthalten, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen sind. Auf Verlangen des Vertragsbediensteten ist die zuständige Dienstnehmervertretung den Verhandlungen beizuziehen.

(4) Innerhalb von vier Jahren ab Antritt der Bildungsteilzeit (Abs 1) ist nur ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach folgender Maßgabe zulässig: Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der vierjährigen Frist eine Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nicht-ausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(5) § 35a Abs 2 gilt sinngemäß.

Ausmaß des Erholungsurlaubes

§ 23

(1) Der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

(2) Das Urlaubsausmaß beträgt bei Vollbeschäftigung in jedem Kalenderjahr 200 Stunden. Das Urlaubsausmaß erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in dem der 43. Geburtstag vor dem 1. Juli liegt, auf 240 Stunden. Liegt der 43. Geburtstag in diesem Kalenderjahr nach dem 30. Juni, erhöht sich das Urlaubsausmaß ab dem 30. Juni um 20 Stunden und ab dem darauf folgenden Kalenderjahr um weitere 20 Stunden.

(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubs, einer Karenz oder einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um diese Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Die Änderung des Urlaubsausmaßes wird im Fall einer Karenz oder eines Karenzurlaubs mit dem Zeitpunkt der Gewährung und im Fall der ungerechtfertigten Abwesenheit mit dem Zeitpunkt des Wiederantrittes des Dienstes wirksam.

(5) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Stunden, sind diese auf die nächste halbe Stunde aufzurunden.

(6) (entfallen auf Grund LGBl Nr 17/2015)!

(7) (entfallen auf Grund LGBl Nr 17/2015)!

(8) Ist dem Dienstverhältnis eine Eignungsausbildung im Sinn der §§ 5 bis 7 unmittelbar vorangegangen, ist bei der Anwendung des Abs 2 so vorzugehen, als ob das Dienstverhältnis mit dem ersten Tag der Eignungsausbildung begonnen hätte. Die Zahl der Tage, die der Vertragsbedienstete während der Eignungsausbildung im Sinn des § 6 Abs 10 freigestellt gewesen ist, ist in diesem Fall vom gesamten Urlaubsanspruch abzuziehen.

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Vertragsbedienstete mit Behinderung

§ 24

(1) Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf Erhöhung des ihm gemäß § 23 gebührenden Urlaubsausmaßes um 16 Stunden, wenn am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Opferfürsorgegesetzes oder des Heeresversorgungsgesetzes wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienst- oder Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit;
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, BGBl Nr 22/1970, in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl Nr 329/1973.

(2) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs 1 beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

40 % 32 Stunden,

50 % 40 Stunden,

60 % 48 Stunden.

(3) Ein blinder Vertragsbediensteter hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 48 Stunden.

Änderung des Urlaubsausmaßes

§ 25

(1) Das Urlaubsausmaß gemäß den §§ 23 und 24 ändert sich, wenn

1. die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten geändert wird;
2. der Vertragsbedienstete
   a) eine Dienstfreistellung nach § 41b,
   b) eine Außerdienststellung,
   c) eine Teilbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG

   in Anspruch nimmt oder
3. das aktive Dienstverhältnis endet.

(2) Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinn des Abs 1 Z 1 und 2 ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Bei Maßnahmen gemäß Abs 1 Z 2 lit a und b sowie Z 3 und 4 ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes aliquot zu kürzen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt.

Verbrauch des Erholungsurlaubes

§ 27

(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 des Vertragsbediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der Vertragsbedienstete Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

(2) Dem Vertragsbediensteten sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(3) 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.

Verfall des Erholungsurlaubes

§ 28

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn 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, auf Grund einer Krankheit, eines Unfalls oder eines Gebrechens, jeweils ärztlich bescheinigt, oder auf Grund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem MSchG oder der Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

§ 29

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

Erkrankung, Unfall oder Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubs

§ 30

(1) Erkrankt ein Vertragsbediensteter während eines Erholungsurlaubes, sind die auf Arbeitstage fallenden Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Krankheit länger als drei Kalendertage gedauert hat und weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden ist.

(2) Für jeden Arbeitstag sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Vertragsbedienstete während der Tage der Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(3) 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 vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat der Vertragsbedienstete ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Vertragsbedienstete während eines Erholungsurlaubes im Ausland, 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 darüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, ist Abs 1 nicht anzuwenden.

(4) Für einen Vertragsbediensteten, der bei einer Dienststelle des Landes im Ausland verwendet wird und dort wohnt, gilt der Staat, in dem diese Dienststelle liegt oder für den sie zuständig ist, als Inland.

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

(6) Die Abs 1 bis 5 gelten auch, wenn ein Vertragsbediensteter während des Erholungsurlaubs

1. infolge eines Unfalls dienstunfähig wird oder
2. Anspruch auf die Gewährung der Pflegefreistellung (§ 39) hat.

Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes

§ 31

(1) Die Vereinbarung über den Verbrauch 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 Vertragsbediensteter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist der Vertragsbedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihm die dadurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 112 L-BG iVm § 15 der Reisegebührenvorschrift 1955 zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinn des § 39 Abs. 2, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubes ohne den Vertragsbediensteten nicht zumutbar ist.

Entschädigung für den Erholungsurlaub

§ 32

(1) Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf eine Entschädigung, wenn das Dienstverhältnis nach dem Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet (Urlaubsentschädigung).

(2) Die Urlaubsentschädigung gebührt in der Höhe jenes Teiles des Monatsentgeltes und der Kinderzulage, der dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wäre, wenn er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Der im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis bestehende Anspruch auf Erholungsurlaub ist zu diesem Zweck in Kalendertage umzurechnen. Einem Kalendertag entspricht dabei bei Vollbeschäftigung das Ausmaß von acht Arbeitsstunden und bei Teilbeschäftigung einer entsprechend der Arbeitszeit gekürzten Stundenanzahl.

(3) Wird der Vertragsbedienstete in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land übernommen, besteht kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung.

Verlust des Anspruches auf Erholungsurlaub und auf Urlaubsentschädigung

§ 33

Der Vertragsbedienstete verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub und auf Urlaubsentschädigung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Er verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub, wenn er aus seinem Verschulden entlassen wird; der Anspruch auf Urlaubsentschädigung bleibt ihm in diesem Fall gewahrt.

Sonderurlaub

§ 34

(1) Dem Vertragsbediensteten 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 Vertragsbedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge bzw das volle Monatseinkommen.

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

Karenzurlaub

§ 35

(1) Dem Vertragsbediensteten kann auf Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens (Karenzurlaub) gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Ein Vertragsbediensteter, der befristet zum Mitglied eines Organes einer zwischenstaatlichen Einrichtung über Vorschlag der oder im Einvernehmen mit der Republik Österreich bestellt wird, ist für die Dauer der Mitgliedschaft zu diesem Organ gegen Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens 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 MSchG oder nach dem VKG.

(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 Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte oder eingetragener Partner 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.

Bildungskarenz

§ 35a

(1) Mit Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis bereits ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann ein Karenzurlaub zu Bildungszwecken (Bildungskarenz) vereinbart werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Dauer der Bildungskarenz muss mindestens drei Monate und darf höchstens ein Jahr betragen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach der Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden.

(2) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001, eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 des Wehrgesetzes 2001 oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

Frühkarenzurlaub für Väter

§ 35b

(1) Einem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Vertragsstaat) ein Urlaub unter Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Wenn keine der erwähnten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß. Der Karenzurlaub endet vorzeitig mit Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit der Mutter und dem Kind.

(2) Der Vertragsbedienstete hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes gemäß Abs 1 spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden Umstände darzulegen. Der Vertragsbedienstete hat weiters Umstände für eine vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubs unverzüglich mitzuteilen.

(3) Die Zeit des Karenzurlaubes gemäß Abs 1 ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln.

Berücksichtigung des Karenzurlaubs und der Karenz für zeitabhängige Rechte

§ 36

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

(2) Die Zeit einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, zur Gänze wirksam.

(3) Die Zeit der anderen Karenzurlaube wird mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zu 60 % für die Vorrückung wirksam.

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

1. wenn der Karenzurlaub kraft Gesetzes eintritt: für die Dauer des Anlasses des Karenzurlaubes;
2. wenn der Karenzurlaub
   a) zur Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß § 3 oder § 4 des Entwicklungshelfergesetzes oder
   b) zur Begründung eines Dienstverhältnisses zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, oder
   c) zur Ausbildung des Vertragsbediensteten für seine dienstliche Verwendung

   gewährt worden ist: für alle von Z 2 erfassten Karenzurlaube insgesamt drei Jahre.

(5) In den Fällen des Abs. 4 Z 2 bedarf die Berücksichtigung für zeitabhängige Rechte eines Ansuchens.

(6) Zeiten eines früheren Karenzurlaubes, 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 Karenzurlaubes, der kraft Gesetzes eingetreten ist oder auf dessen Gewährung ein Rechtsanspruch bestanden hat.

Auswirkungen des Karenzurlaubs und der Karenz auf den Arbeitsplatz

§ 37

(1) Wenn gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, bewirkt der Antritt eines mehr als sechs Monate dauernden Karenzurlaubs oder einer mehr als sechs Monate dauernden Karenz die Abberufung des Vertragsbediensteten von seinem Arbeitsplatz. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubs oder der Karenz zurückgelegte Karenzurlaubs- oder Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechs-Monate-Frist zusammenzuzählen.

(2) Hat der Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG in Anspruch genommen, darf der von ihm vor Antritt der Karenz 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 Karenz 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

betraut zu werden.

Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder eines pflegebedürftigen Angehörigen

§ 38

(1) Einem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens zu gewähren (Karenzurlaub), wenn er sich der Pflege

1. eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit Behinderung widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs 3), längstens jedoch bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes;
2. einer der im § 41b Abs 1 genannten Personen mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 4 Abs 2 BPGG unter gänzlicher Beanspruchung seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet; oder
3. einer demenziell erkrankten oder minderjährigen Person gemäß Z 2 mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 widmet.

Der gemeinsame Haushalt nach Z 1 besteht weiter, wenn sich das Kind mit 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 jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig. 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.

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

1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf;
2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf;
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 40. Lebensjahres entweder dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

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

(5) Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Sie wird aber mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zu 60 % für die Vorrückung wirksam.

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

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

Pflegefreistellung

§ 39

(1) Der Vertragsbedienstete hat – unbeschadet des § 34 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

a) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, oder

b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes des eingetragenen Partners oder einer Person, mit der der Vertragsbedienstete in

Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt;

(2) Als nahe Angehörige gelten:

1. der Ehegatte bzw die Ehegattin;

1a. der eingetragene Partner oder die eingetragene Partnerin;

2. Personen, die mit dem Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind;
3. Geschwister;
4. Stief-, Wahl- und Pflegekinder;
5. die Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des Vertragsbediensteten nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend, wenn der Bedienstete teilbeschäftigt ist.

(4) Darüber hinaus besteht – unbeschadet des § 34 – Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Vertragsbedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes des eingetragenen Partners oder einer Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und das Kind das 15. Lebensjahr noch nicht überschritten hat.

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

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

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

Dienstfreistellung für Kuraufenthalte und Aufenthalte in Genesungsheimen

§ 40

(1) Dem Vertragsbediensteten ist, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

1. ein Sozialversicherungsträger oder ein 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 (so genannte “Kneipp-Kur”) besteht und ärztlich überwacht wird.

(2) Dem Vertragsbediensteten ist, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der Vertragsbedienstete zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem 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 Sozialversicherungsträger oder vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen getragen werden.

(3) Bei einem Vertragsbediensteten, der im Ausland bei einer österreichischen Dienststelle oder als Vertreter (Beobachter) Österreichs bei einer zwischenstaatlichen Organisation seinen Dienst versieht, gelten die Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 auch dann als erfüllt, wenn nach einem Gutachten eines Sozialversicherungsträgers die ärztlichen Voraussetzungen für die Gewährung eines Kuraufenthaltes oder für die Einweisung in ein Genesungsheim vorliegen.

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

Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung politischer Funktionen

§ 41

Auf die Dienstfreistellung und Außerdienststellung von Vertragsbediensteten wegen Ausübung bestimmter politischer Funktionen (Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages; Mitglied der Landesregierung, Direktor des Landesrechnungshofes, Amtsführender Präsident des Landesschulrates; Bürgermeister oder Mitglied einer Gemeindevertretung bzw des Gemeinderates der Stadt Salzburg; Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretär, Präsident des Rechnungshofes, Präsident des Nationalrates, Vorsitzender eines Klubs des Nationalrates, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften) sind die §§ 28 bis 31 L-BG sinngemäß anzuwenden.

Freistellung unter Festlegung einer Rahmenzeit

§ 41a

(1) Einem Vertragsbediensteten kann auf Antrag eine Freistellung von höchstens einem Kalenderjahr gewährt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der Vertragsbedienstete ist zumindest fünf Jahre ununterbrochen im Landesdienst.
2. Gegen die Freistellung spricht kein wichtiger dienstlicher Grund.

(2) Mit der Gewährung der Freistellung ist eine Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Kalenderjahren festzulegen. Die Rahmenzeit besteht aus der Freistellung und der Dienstleistungszeit. Während der Dienstleistungszeit hat der Vertragsbedienstete Dienst entsprechend der für ihn geltenden regelmäßigen Wochendienstzeit zu leisten. Die Freistellung darf im Fall einer zwei- bis vierjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Fall einer fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden.

(3) Der Antrag auf Gewährung einer Freistellung hat Angaben über Beginn und Dauer der Rahmenzeit sowie über Beginn und Dauer der Freistellung zu enthalten.

(4) Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen. Der Vertragsbedienstete darf während ihrer Dauer nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(5) Der Ablauf der Rahmenzeit wird gehemmt, wenn die Abwesenheit vom Dienst aus folgenden Gründen die Dauer eines Monats überschreitet:

1. Antritt eines Karenzurlaubs oder einer Karenz;
2. Antritt des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes;
3. unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst; oder
4. Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz. Während der Dauer einer solchen Hemmung darf die Freistellung nicht angetreten werden. Falls erforderlich können nach Ablauf des Hemmungszeitraums Beginn und Ende des Freistellungszeitraums neu festgelegt werden.

(6) Der Dienstgeber kann auf Antrag des Vertragsbediensteten die Gewährung der Freistellung widerrufen oder ihre vorzeitige Beendigung verfügen, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

(7) In jenen Kalenderjahren, in denen die Freistellung verbraucht wird, gebührt ein Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß, das der Dienstleistungszeit im jeweiligen Kalenderjahr entspricht.

Familienhospizfreistellung

§ 41b

(1) Zum Zweck der Sterbebegleitung von nahen Angehörigen (§ 39 Abs. 2), Wahl-, Pflege- oder Schwiegereltern oder Schwiegerkindern oder zur Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindern (auch von Wahl- oder Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) ist dem Vertragsbediensteten auf Antrag Familienhospizfreistellung zu gewähren.

Familienhospizfreistellung kann in folgenden Formen beantragt werden:

1. Dienstplanerleichterungen (zB Diensttausch, Einarbeitung);
2. Teilbeschäftigung in dem vom Vertragsbediensteten beantragten Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Bezüge bzw des Monatseinkommens oder
3. gänzliche Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge bzw des Monatseinkommens.

(1a) Der Zeitraum der Familienhospizfreistellung darf

1. zur Sterbebegleitung naher Angehöriger drei Monate und
2. zur Betreuung schwerst erkrankter Kinder fünf Monate nicht überschreiten. Die Maßnahme ist zu verlängern, wenn der Vertragsbedienstete dies beantragt; eine Gesamtdauer von sechs Monaten je Anlassfall gemäß Z 1 und neun Monaten je Anlassfall gemäß Z 2 darf jedoch nicht überschritten werden.

(2) Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen. Auf die Teilbeschäftigung ist § 55 anzuwenden. Auf die gänzliche Dienstfreistellung finden § 36 Abs 2 und § 38 Abs 6 Anwendung.

(3) Der Vertragsbedienstete hat den Grund der Maßnahme (oder deren Verlängerung) und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Angehörigenverhältnis vorzulegen.

(4) Der Dienstgeber hat über den Antrag auf Gewährung der Maßnahme innerhalb von fünf Arbeitstagen und über den Antrag auf Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen zu entscheiden.

8. Abschnitt

Bezüge der nicht dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz unterliegenden Vertragsbediensteten

Anwendungsbereich des 8. Abschnittes

§ 41c

Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, ist dieser Abschnitt auf Vertragsbedienstete anzuwenden, deren Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Jänner 2016 begründet worden ist und die keine wirksame Erklärung gemäß § 44 des Landesbediensteten-Gehaltsgesetzes (LB-GG) abgeben haben.

Bezüge

§ 42

(1) Dem Vertragsbediensteten gebühren:

1. das Monatsentgelt und
2. allfällige Zulagen (Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Spitalsärztezulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Pflegezulage, Ergänzungszulagen, Kinderzulage, Zulagen gemäß § 57).

Soweit in diesem Gesetz Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, sind, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, die Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Spitalsärztezulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Pflegezulage und Ergänzungszulagen dem Monatsentgelt zuzuzählen. Bei der Berechnung der Höhe der Urlaubsentschädigung (§ 32), der Abfertigung (§ 70) und der Jubiläumszuwendung (§ 111 L-BG) zählen auch die gemäß § 57 festgesetzten Zulagen zum Monatsentgelt. Bei der Berechnung der Höhe der Abfertigung sind die Spitalsärztezulage und die Pflegezulage nicht zu berücksichtigen.

(2) Außer dem Monatsentgelt gebührt dem Vertragsbediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsentgeltes und der Kinderzulage, die ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht ein Vertragsbediensteter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsentgeltes und der vollen Kinderzulage, gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

Berechnung bestimmter Zulagen ab dem Jahr 2013

§ 42a

(1) Bei der Anwendung jener Bestimmungen dieses Gesetz oder der auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen, die eine Berechnung von Zulagen nach Prozentsätzen des Gehaltsansatzes eines Beamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 vorsehen, ist ab dem Jahr 2013 ein Betrag von 2.341,70 € an Stelle dieses Gehaltsansatzes heranzuziehen.

(2) Werden die Bezüge der Vertragsbediensteten gemäß § 63 Abs 1 erhöht, ist der im Abs 1 festgelegte Betrag von der Landesregierung in dem für den Gehaltsansatz eines Beamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, jeweils geltenden Ausmaß zu erhöhen.

Entlohnungsgruppen und Dienstzweige

§ 43

(1) Soweit im Abs 2 nicht anderes bestimmt wird, sind die Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsschemas und in ihnen in die Entlohnungsgruppen und Dienstzweige, vor allem die

erforderliche Vorbildung und Ausbildung, nach den dienstlichen Erfordernissen durch Verordnung der Landesregierung festzulegen.

(2) Die Voraussetzungen für die Einreihung in das Entlohnungsschema kp richten sich nach den im Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes 2007 geregelten fachlichen Anstellungserfordernissen für Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen.

(3) Auf die Anerkennung von fremden Berufsausbildungen und -qualifikationen zur Erfüllung der besonderen Ernennungserfordernisse findet das Salzburger Berufsanerkennungsgesetz (S.BAG) Anwendung. Eine Anerkennung setzt voraus, dass die angestrebte Verwendung dem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftsstaates im Wesentlichen entspricht.

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I

§ 44

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,
Entlohnungsgruppe Erzieher.

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas I

§ 45

(1) Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I beträgt in Euro:

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe					
	a	b	c	d	e	Erzieher
1	2.124,20	1.700,70	1.518,50	1.460,00	1.401,70	1.824,60
2	2.173,80	1.739,30	1.552,00	1.486,10	1.416,40	1.856,10
3	2.224,00	1.778,00	1.585,40	1.511,90	1.430,90	1.889,30
4	2.274,10	1.817,50	1.618,70	1.537,90	1.445,60	1.922,90
5	2.324,10	1.858,70	1.652,10	1.563,80	1.460,00	1.958,10
6	2.374,40	1.900,90	1.685,30	1.589,50	1.474,90	2.049,60
7	2.458,90	1.945,90	1.718,80	1.615,50	1.489,50	2.142,80
8	2.544,00	1.991,00	1.752,00	1.641,30	1.504,10	2.235,50
9	2.628,60	2.054,50	1.785,30	1.667,50	1.518,70	2.327,70
10	2.712,70	2.119,50	1.819,00	1.693,40	1.533,50	2.420,30
11	2.797,40	2.204,40	1.854,80	1.719,20	1.548,10	2.512,20
12	2.881,30	2.289,80	1.891,20	1.744,90	1.562,90	2.638,80
13	2.965,90	2.375,30	1.928,90	1.771,00	1.577,20	2.765,70
14	3.050,60	2.459,90	1.967,70	1.797,10	1.591,90	2.892,00
15	3.134,90	2.544,20	2.006,40	1.823,40	1.606,50	3.018,40
16	3.245,20	2.628,80	2.045,40	1.850,90	1.621,30	3.130,20
17	3.356,40	2.713,90	2.084,90	1.879,00	1.635,90	3.247,30
18	3.467,60	2.797,70	2.124,20	1.907,30	1.650,50	3.373,40
19	3.578,80	2.882,70	2.163,60	1.937,70	1.665,30	3.488,00
20	3.690,30	2.966,60	2.202,80	1.967,70	1.679,90	-
21	3.801,80	3.050,70	2.242,20	1.997,80	1.694,40	-
22	4.024,80	3.134,90	2.369,80	2.058,20	-	-
23	4.247,70	3.240,10	2.458,20	2.119,00	-	-
24	4.470,70	3.346,00	2.546,60	2.179,40	-	-

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe					
	a	b	c	d	e	Erzieher
25	4.693,70	3.452,10	2.625,10	2.240,00	-	-
26	4.916,80	3.557,80	2.713,70	-	-	-
27	5.139,70	3.664,00	2.801,90	-	-	-
28	5.362,60	3.769,80	-	-	-	-
29	5.585,60	3.875,90	-	-	-	-
30	5.808,80	3.981,90	-	-	-	-
31	-	4.087,70	-	-	-	-

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(3) Abweichend von den Abs 1 und 2 beträgt das Monatsentgelt eines vollbeschäftigten Ausbildungsjuristen 1.536,3 €.

Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II

§ 46

Das Entlohnungsschema II umfasst die Entlohnungsgruppen p1, p2, p3, p4 und p5.

Monatsentgelt des Entlohnungsschemas II

§ 47

(1) Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II beträgt in Euro:

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
1	1.526,00	1.496,50	1.467,10	1.437,50	1.408,00
2	1.559,40	1.525,50	1.493,10	1.457,90	1.422,90
3	1.593,20	1.554,40	1.519,10	1.478,50	1.437,60
4	1.626,90	1.583,20	1.545,30	1.498,80	1.452,90
5	1.660,70	1.612,00	1.571,40	1.519,10	1.467,30
6	1.694,00	1.640,90	1.597,70	1.539,60	1.482,00
7	1.728,00	1.670,00	1.623,20	1.559,80	1.496,80
8	1.761,40	1.698,10	1.649,20	1.580,10	1.511,70
9	1.795,30	1.727,10	1.675,40	1.600,50	1.526,30
10	1.829,50	1.756,50	1.701,60	1.621,30	1.541,10
11	1.865,40	1.785,10	1.727,50	1.641,50	1.555,80
12	1.902,00	1.814,00	1.753,60	1.661,90	1.571,10
13	1.941,20	1.844,40	1.779,40	1.682,30	1.585,50
14	1.980,40	1.876,10	1.805,70	1.702,60	1.600,20
15	2.019,40	1.907,30	1.832,40	1.723,50	1.615,20
16	2.059,00	1.941,00	1.860,20	1.743,90	1.629,40
17	2.098,70	1.974,60	1.888,70	1.764,10	1.644,70
18	2.138,30	2.007,90	1.918,00	1.784,70	1.659,30
19	2.178,10	2.041,80	1.948,70	1.805,10	1.674,00
20	2.217,80	2.075,60	1.978,60	1.825,80	1.688,80
21	2.257,10	2.109,90	2.009,00	1.847,70	1.704,00
22	2.336,00	2.178,40	2.070,10	1.891,80	1.734,40
23	2.414,80	2.246,90	2.146,40	1.935,80	1.764,80

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	p1	p2	p3	p4	p5
24	2.493,60	2.315,30	2.230,30	1.980,00	1.795,00
25	2.572,20	2.383,90	2.314,00	2.023,90	1.825,50
26	2.651,20	2.452,50	2.397,70	2.068,10	1.855,80
27	2.730,10	2.521,10	2.482,00	2.112,30	1.886,10

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(3) Ergibt sich die Notwendigkeit, einen Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas II vorübergehend zu Arbeiten heranzuziehen, die von Vertragsbediensteten einer höheren Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas II versehen werden, gebührt ihm für die Dauer dieser Verwendung eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt, auf das 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.

Entlohnungsgruppe und Monatsentgelt des Entlohnungsschemas kp

§ 47a

(1) Das Entlohnungsschema kp umfasst die Entlohnungsgruppe kp. Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas kp beträgt in Euro:

Entlohnungsstufe:	Entlohnungsgruppe kp:
1	2.190,0
2	2.210,0
3	2.230,0
4	2.250,0
5	2.270,0
6	2.290,0
7	2.320,0
8	2.350,0
9	2.400,0
10	2.480,0
11	2.580,0
12	2.720,0
13	2.850,0
14	2.970,0
15	3.100,0
16	3.220,0
17	3.340,0
18	3.460,0
19	3.570,0

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

Überstellung

§ 48

(1) Überstellung ist die Einreihung eines Vertragsbediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe.

(2) Wird ein Vertragsbediensteter überstellt, bleibt der Vorrückungsstichtag außer bei der Überstellung in die Entlohnungsgruppe a unverändert. Bei Überstellung in die Entlohnungsgruppe a ist der Vorrückungsstichtag dadurch zu ermitteln, dass das bisherige Dienstalter um vier Jahre vermindert wird.

(3) Ist ein Vertragsbediensteter in eine höhere Entlohnungsgruppe überstellt worden und wird er später in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, ist er so zu behandeln, als ob er bis zur Überstellung in die niedrigere Entlohnungsgruppe in der Entlohnungsgruppe geblieben wäre, aus der er in die höhere Entlohnungsgruppe überstellt worden ist.

(4) Ist das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das Monatsentgelt, das dem Vertragsbediensteten jeweils in seiner bisherigen Entlohnungsgruppe zukommen würde, gebührt

dem Vertragsbediensteten eine Ergänzungszulage auf dieses Monatsentgelt. Ist jedoch das Monatsentgelt, das der Vertragsbedienstete bei einer Überstellung in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe erhält, niedriger als das bisherige Monatsentgelt, gebührt dem Vertragsbediensteten abweichend vom ersten Satz eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgeltes einzuziehende Ergänzungszulage auf das bisherige Monatsentgelt.

Kinderzulage

§ 49

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, soweit sich aus § 50 nicht anderes ergibt, nach § 79 und § 89 Abs 4 L-BG.

Anfall, Kürzung und Einstellung des Entgeltes

§ 50

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

(2) Bei Änderungen des Monatsentgeltes ist, wenn nicht etwas anderes festgelegt wird oder sich aus diesem Gesetz ergibt, der Tag des Wirksamwerdens der jeweiligen Maßnahme bestimmend.

(3) Der Anspruch auf das Monatsentgelt endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Wenn jedoch den Dienstgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Vertragsbediensteten trifft, behält dieser 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 er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Einrechnung zu unterbleiben.

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

(5) Soweit im § 49 nicht anderes bestimmt wird, sind die Abs 1 bis 4 auch auf die Kinderzulage sinngemäß anzuwenden.

(6) § 93 L-BG ist für den Abzug von Beiträgen zu kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen bei Vertragsbediensteten sinngemäß anzuwenden.

(7) Hat ein Vertragsbediensteter auf Grund eines gerichtlichen Urteils oder der Entscheidung einer Verwaltungsbehörde eine unbedingte Freiheitsstrafe zu verbüßen, ist für die Dauer der Freiheitsstrafe der Bezug – unter Ausschluss der Kinderzulage – auf zwei Drittel zu kürzen. Von der Kürzung befreit sind jedoch jene Beträge, die gemäß den §§ 291a ff EO als unpfändbarer Freibetrag gelten.

(8) Während der Rahmenzeit nach § 41a gebührt dem Vertragsbediensteten ein Monatsentgelt, das entsprechend dem Anteil der Freistellung an der Rahmenzeit gekürzt ist. Nebengebühren sind während der Dienstleistungszeit nicht zu kürzen. Während der Freistellung sind mit Ausnahme einer allfälligen Jubiläumszuwendung keine Nebengebühren zu zahlen. Ändert sich die regelmäßige Wochendienstzeit während der Dienstleistungszeit, wird die Freistellung vorzeitig beendet oder scheidet der Vertragsbedienstete vor Ablauf der Rahmenzeit aus dem Dienstverhältnis aus, ohne in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land aufgenommen zu werden, sind die für die Dauer der Rahmenzeit gebührenden Bezüge neu zu berechnen. Ein allfälliger Übergenuss ist dem Land zu ersetzen, wobei Empfang im guten Glauben nicht eingewendet werden kann.

(9) Endet das Dienstverhältnis durch die Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land, ist die festgelegte Rahmenzeit nach den für Landesbeamte geltenden Bestimmungen weiterzuführen.

Auszahlung

§ 51

(1) Das Monatsentgelt und die Kinderzulage sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 1. jeden 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 1. März,

für das 2. Kalendervierteljahr am 1. Juni,

für das 3. Kalendervierteljahr am 1. September,

für das 4. Kalendervierteljahr am 1. Dezember.

Sind diese Tage keine Arbeitstage, ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheidet ein Vertragsbediensteter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

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

Verjährung

§ 52

(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 Anspruches durch den Vertragsbediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(5) Bringt der Vertragsbedienstete innerhalb von drei Monaten

1. nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung oder
2. wenn der Dienstgeber binnen zwölf Monaten keine endgültige Entscheidung trifft, nach Ablauf dieser Frist

keine Klage ein, gilt die Unterbrechung als nicht eingetreten.

Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen und Beförderung

§ 53

(1) Der Vertragsbedienstete rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Entlohnungsstufe vor.

(2) In Teilzeitbeschäftigung zurückgelegte Dienstzeiten sind bei Berechnung der Fristen zur Gänze zu berücksichtigen.

(3) Die Vorrückung findet zum 1. Jänner oder 1. Juli statt, der auf die Vollendung der Fristen gemäß Abs 1 folgt (Vorrückungstermin). Die Fristen gelten auch dann als zum Vorrückungsstichtag vollendet, wenn sie noch vor dem 1. April bzw 1. Oktober enden, der dem Vorrückungsstichtag folgt.

(4) Beförderung ist das Vorrücken unter Überspringen einer oder mehrerer Entlohnungsstufen. Die Beförderung erfolgt nach Richtlinien, die von der Landesregierung durch Verordnung festzulegen sind. Wenn in diesen Richtlinien das Zurücklegen bestimmter Dienstzeiten als Beförderungsvoraussetzung festgelegt wird, sind diese ab dem Beförderungsstichtag (§ 54 Abs 1) zu berechnen.

Beförderungsstichtag und Vorrückungsstichtag

§ 54

(1) Der Beförderungsstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Tag der Anstellung folgende Zeiten zur Gänze vorangestellt werden:

1. Zeiten, die Vertragsbedienstete nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem der im § 111 Abs 2 Z 2 bis 4 L-BG genannten Staaten verbracht haben, und die entweder

a) als Beschäftigungszeiten der im Zeitpunkt des Dienstantrittes ausgeübten Tätigkeit im Landesdienst im Wesentlichen entsprechen (gleichwertige Beschäftigungszeiten) oder
b) als sonstige Zeiten in einem diesem Gesetz unterliegenden Dienstverhältnis zur Gänze für zeitabhängige Rechte wirksam geworden wären;

2. Zeiten als Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes oder des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland, sowie gleichartige Zeiten, die in Rechtsvorschriften der anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, der im § 111 Abs 2 Z 2 bis 4 L-BG genannten Staaten oder der Europäischen Union vorgesehen sind;
3. Zeiten, für die Beamten unabhängig vom Ort der Kindererziehung ein Kinderzurechnungsbetrag (§ 32a LB-PG) gebühren würde, jedoch mit der Maßgabe, dass abweichend von § 32a Abs 3 LB-PG insgesamt Erziehungszeiten bis zu einem Höchstausmaß von 72 Monaten berücksichtigt werden können.

Soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt wird, gelten die für den Vorrückungsstichtag (Abs 3) geltenden Bestimmungen auch für den Beförderungsstichtag.

(2) Die für den Nachweis der im Abs 1 genannten Zeiten erforderlichen Unterlagen sind vom Bediensteten im Original oder in beglaubigter Abschrift und fremdsprachige Urkunden erforderlichenfalls in beglaubigter Übersetzung vorzulegen.

(3) Der Vorrückungsstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Beförderungsstichtag bei Vertragsbediensteten

1. die der der Entlohnungsgruppe (a) Höherer Dienst angehören, ein Zeitraum von vier Jahren und
2. bei allen anderen Vertragsbediensteten ein Zeitraum von zwei Jahren vorangestellt wird.

Entlohnung der nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten

§ 55

Nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgeltes § 92 Abs 3a L-BG gilt sinngemäß.

Nebengebühren und Zulagen

§ 56

(1) Für die Nebengebühren einschließlich der Reisegebühren gelten die §§ 97 bis 112 L-BG sinngemäß.

(2) Für das Festhalten der Nebengebührenwerte der Vertragsbediensteten gelten die für Landesbeamte geltenden Bestimmungen sinngemäß. Die festgehaltene Summe der Nebengebührenwerte ist dem Vertragsbediensteten monatlich schriftlich mitzuteilen. Die Richtigkeit der bekannt gegebenen Summen gilt als anerkannt, wenn der Vertragsbedienstete diese nicht innerhalb von drei Jahren nach der Bekanntgabe schriftlich bestreitet.

(3) Den Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I mit Ausnahme der Erzieher und des Entlohnungsschemas II gebührt eine Verwaltungsdienstzulage. Sie beträgt in Euro:

Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	Euro
p1 bis p5, e, d, c, b		157,90
a	1 bis 8	157,90
a	ab 9	200,60

(3a) Den in der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH beschäftigten Ärzten mit Ausnahme der Führungskräfte (§ 52 Abs 1 des Salzburger Krankenanstaltengesetzes 2000) und der Stellvertreter des ärztlichen Direktors gebührt eine Spitalsärztezulage. Diese Zulage setzt sich aus einem feststehenden Anteil und bei Fachärzten im Sinn des ÄrzteG 1998 überdies aus einem Fachärzteanteil zusammen.

(3b) Der feststehende Anteil der Zulage besteht aus zwei Teilbeträgen.

1. Der erste Teilbetrag bemisst sich nach folgenden Prozentsätzen des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2:

Personenkreis	**Prozentsatz**
Erste Oberärzte	56,35
Oberärzte	47,31
Fachärzte	33,75
Sonstige Ärzte	11,49

Für Ärzte, die im Universitätsinstitut für Pathologie der PMU oder in der Universitätsklinik für Pneumologie der PMU am Landeskrankenhaus Salzburg – Universitätsklinikum der PMU oder in der Landesklinik St. Veit verwendet werden, erhöhen sich die in der Tabelle enthaltenen Prozentsätze um 9,59 Prozentpunkte. Bei erfolgreicher Ablegung der Habilitation erhöhen sich die Prozentsätze um 20,93 Prozentpunkte, sofern nicht aus diesem Grund bereits eine weitere besoldungsrechtliche Maßnahme gemäß § 59 vorgenommen worden ist.

2. Der zweite Teilbetrag des feststehenden Anteils bemisst sich nach folgenden Prozentsätzen des Monatsentgelts (ohne weitere Zulagen):

Personenkreis	**Prozentsatz ab 1.4.2016**	**Prozentsatz ab 1.1.2018**
Erste Oberärzte	38,35	47,79
Oberärzte	38,35	47,79
Fachärzte	38,35	47,79
Ärzte für Allgemeinmedizin ohne Facharztausbildung (Sekundarärzte)	41,35	51,00
Ärzte in Ausbildung zum Facharzt	43,35	53,15
Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin	36,35	45,65
Ärzte in Basisausbildung	36,35	45,65

(3c) Der Fachärzteanteil bemisst sich nach folgenden Prozentsätzen des Gehaltes der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2:

bei Fachärzten in einer Entlohnungsstufe	**Prozentsatz**
bis a 18	6
ab a 19	3

(3d) Vertragsbediensteten des Gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG, der medizinischen Assistenzberufe nach dem 2. Hauptstück des MABG, des Sanitätshilfsdienstes und des Dienstes der Pflegehilfe gebührt für die Dauer einer solchen Verwendung eine Pflegezulage, die durch Verordnung der Landesregierung in einem Prozentsatz des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 festzusetzen ist.

(4) Für den Anspruch auf Verwendungszulage, Verwendungsabgeltung, Pflegedienstzulage und Pflegedienst-Chargenzulage gelten die §§ 75 bis 78 L-BG sinngemäß mit der Maßgabe, dass Vertragsbediensteten des gehobenen Gesundheits- und Krankenpflegedienstes nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz und Hebammen bis zur Entlohnungsstufe 10 die niedrigere und ab der Entlohnungsstufe 11 die höhere Pflegedienstzulage gebührt.

Nebengebühren im Entlohnungsschema kp

§ 56a

(1) Zusätzlich zum festgelegten Monatsentgelt gebührt Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas kp für die Leitung von Kinderbetreuungseinrichtungen anstelle der Verwendungszulage gemäß § 75 Abs 1 Z 3 L-BG eine monatliche pauschalierte Nebengebühr in der Höhe von 120,00 Euro für die erste Gruppe und von jeweils 40,00 Euro für jede weitere Gruppe.

(2) Für die Tätigkeit als Sonderkindergartenpädagogin und Sonderkindergartenpädagoge gebührt eine monatliche pauschalierte Nebengebühr in der Höhe von 230,00 Euro.

Verordnungsermächtigung

§ 57

(1) Die Landesregierung kann durch Verordnung weitere Zulagen und pauschalierte Nebengebühren festsetzen, wenn diese im Hinblick auf die Besonderheit der Dienstverrichtungen im Landesdienst im Allgemeinen oder bestimmter Dienstverrichtungen im Besonderen erforderlich sind. Zulagen und Nebengebühren allgemeiner Natur dürfen dabei insgesamt 4,5 % aus dem jeweiligen Gehaltsansatz eines Beamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, nicht übersteigen. Zulagen und Nebengebühren für bestimmte Dienstverwendungen dürfen nur bis zu der Höhe festgesetzt werden, wie sie für die Sicherstellung der nötigen Qualifikation der Vertragsbediensteten in dieser Dienstverwendung erforderlich sind. Durch Verordnung der Landesregierung können auch solche Regelungen für die Bezieher von Mindesteinkommen getroffen werden, wobei der Gesamtbetrag der Kinderzulage nicht überstiegen werden darf.

(2) Die Landesregierung kann durch Verordnung auch anordnen, dass die gemäß Abs. 1 festgesetzten Zulagen

1. bei der Bemessung der Sonderzahlung (§ 42 Abs. 2) einbezogen werden;
2. in die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung

(§ 97 Abs. 3 Z 1 L-BG) einfließen.

(3) In Verordnungen gemäß Abs. 1 kann vorgesehen werden, dass einzelne Zulagen oder pauschalierte Nebengebühren nicht gleichzeitig mit bestimmten anderen Zulagen oder Nebengebühren bezogen werden können. Der Bezug gesetzlich vorgesehener Zulagen oder Nebengebühren kann aber nur ausgeschlossen werden, wenn die in der Verordnung vorgesehene Abgeltung für den Vertragsbediensteten insgesamt günstiger ist als die gesetzlich vorgesehene Zulage bzw Nebengebühr.

Sachleistungen

§ 58

Für die Gewährung von Sachleistungen gelten die §§ 16a, 114 bis 117 L-BG mit der Maßgabe, dass dem Ausscheiden des Landesbeamten aus dem Dienststand ohne gleichzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses das Enden des Dienstverhältnisses des Vertragsbediensteten, wenn aus diesem Anlass eine Pensionsleistung nach dem ASVG gebührt, gleichzuhalten ist.

Weitere besoldungsrechtliche Maßnahmen

§ 59

Die Landesregierung kann bei Vertragsbediensteten zur Beseitigung von Härtefällen oder aus sonstigen besonders berücksichtigungswürdigen Gründen einschließlich der Anerkennung hervorragender Dienstleistungen aus freiem Ermessen Maßnahmen besoldungsrechtlicher Art setzen. Derartige Maßnahmen dürfen eine Verschlechterung der besoldungsrechtlichen Stellung des Vertragsbediensteten nicht zur Folge haben. Sie dürfen das vergleichbare, für Landesbeamte geltende Höchstausmaß nicht überschreiten und können auch befristet vorgesehen werden.

Ansprüche bei Dienstverhinderung

§ 60

(1) Ist der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, behält 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 bei einer Dauer von zehn Jahren und mehr bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(2) Die im Abs. 1 festgelegten Zeiträume verlängern sich, wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der Vertragsbedienstete eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 oder dem Opferfürsorgegesetz bezieht,

1. bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 % derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Drittel auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird;
2. bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 70 % 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, gebührt den Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgeltes 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 Unfalles ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, die 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 der Vertragsbedienstete nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, gebühren 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 § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 MSchG 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, gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge, höchstens jedoch im Ausmaß von 49 % der Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinn des Abs. 1.

(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 7 ein Jahr gedauert, 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 den Vertragsbediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß dem ersten Satz zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, wenn 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 Handen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine vom Vertragsbediensteten dem Dienstgeber bekannt gegebene 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 Sinn der Abs. 1 und 7 zuzurechnen.

Präsenzdienst, Fortzahlung der Bezüge

§ 61

(1) Während einer Präsenzdienstleistung im Sinn des § 36 Abs. 1 HGG 2001 werden die Bezüge und allfällige Nebengebühren fortgezahlt. Die Bezüge sind um die Beiträge nach § 16 Abs. 1 Z 3 lit. a, ausgenommen Betriebsratsumlagen, Z 4 und 5 EStG 1988 zu kürzen. Die verbleibenden, um die darauf entfallende Lohnsteuer zu vermindernden Bezüge sind nur in dem die Pauschalentschädigung übersteigenden Ausmaß fortzuzahlen. Die Fortzahlung gebührt bis zu jenem Betrag, der pro Monat in Summe mit der Pauschalentschädigung 360 % des Gehaltsansatzes der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, nicht übersteigt.

(2) Nichtpauschalierte Nebengebühren sind im durchschnittlichen Ausmaß, das für die letzten drei Monate vor der jeweiligen Präsenzdienstleistung bezogen wurde, fortzuzahlen. Dabei sind Belohnungen, Jubiläumszuwendungen sowie Reisegebühren nicht zu berücksichtigen. Außerdem gebühren die während dieses Präsenzdienstes fällig werdenden Sonderzahlungen.

Vorschuss und Geldaushilfe

§ 62

(1) Ist der Vertragsbedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, kann ihm auf Ansuchen ein Vorschuss bis zur Höhe des zweifachen Monatsentgeltes gewährt werden. Die Gewährung des Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.

(2) Der Vorschuss ist durch Abzug vom gebührenden Monatsentgelt längstens binnen 18 Monaten hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten billige Rücksicht zu nehmen. Der Vertragsbedienstete kann den Vorschuss auch vorzeitig zurückzahlen. Scheidet der Vertragsbedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die dem ausscheidenden Vertragsbediensteten zustehenden Geldleistungen herangezogen werden.

(3) Wenn besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, können auch ein höherer Vorschuss und längere Rückzahlungsfristen bewilligt werden.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 sind auf Vertragsbedienstete, mit denen ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, nicht anzuwenden.

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

Erhöhung von Bezügen

§ 63

(1) Die Landesregierung ist ermächtigt, in diesem Gesetz festgesetzte Geldbeträge für Bezüge durch Verordnung wie folgt zu erhöhen:

1. Kommt es zu einer Vereinbarung über die Höhe des Entgelts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Bundesebene, kann die Erhöhung dem entsprechend erfolgen.
2. Liegt eine Vereinbarung nach Z 1 nicht vor, kann die Erhöhung entsprechend einer Vereinbarung über die Höhe des Entgelts zwischen den Dienstnehmervertretungen (Zentralausschuss, Zentralbetriebsrat) und den Dienstgebervertretern auf Landesebene erfolgen.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann die Landesregierung die Geldbeträge wie folgt erhöhen:

1. für das Jahr 2011 entsprechend der Vereinbarung gemäß Abs. 1 Z 1 für das Jahr 2010;
2. für das Jahr 2012 entsprechend den Vereinbarungen gemäß Abs. 1 Z 1 für das Jahr 2011 und das Jahr 2012.

9. Abschnitt
Enden des Dienstverhältnisses

Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses

§ 64

(1) Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten endet:

1. durch einverständliche Lösung,
2. durch Übernahme des Vertragsbediensteten in ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis zum Land,
3. durch Übernahme des Vertragsbediensteten in ein anderes Dienstverhältnis zum Land, aus dem dem Vertragsbediensteten eine Anwartschaft auf einen Ruhe(Versorgungs)genuss erwächst,
4. durch vorzeitige Auflösung,
5. durch Zeitablauf nach § 60 Abs 9,
6. durch Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als Richter eines Landesverwaltungsgerichts oder zum Bund als Richter des Bundesverwaltungsgerichts oder des Bundesfinanzgerichts.
7. bei Dienstverhältnissen, die auf bestimmte Zeit eingegangen worden sind, mit dem Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurden, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die sie abgestellt waren, oder
8. bei Dienstverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit eingegangen worden sind, durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist.

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

(3) Eine entgegen den Vorschriften des § 66 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen den Vorschriften des § 69 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinn des § 66 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

(4) In den Fällen des Abs 3 sind die Bestimmungen über die Fortzahlung des Monatsentgelts gemäß § 50 Abs 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß anzuwenden.

(5) Ein Vertragsbediensteter hat dem Land im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs 1 Z 1), durch vorzeitige Auflösung (§ 69) oder durch Kündigung (§ 66) die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung am Tag der Beendigung dieser Ausbildung das Sechsfache des Gehaltes eines Beamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, übersteigen. Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach der Beendigung der Ausbildung geendet hat;
2. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus den im § 66 Abs 2 Z 2, 5 und 7 angeführten Gründen gekündigt worden ist; oder

3. der Vertragsbedienstete aus den im § 69 Abs 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist.

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

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

Zeugnis

§ 65

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

Kündigung

§ 66

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

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

1. der Vertragsbedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt und nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. der Vertragsbedienstete sich für eine entsprechende Verwendung als gesundheitlich ungeeignet erweist;
3. der Vertragsbedienstete den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht und nicht die Entlassung in Frage kommt;
4. der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig mit Erfolg ablegt;

4a. der Vertragsbedienstete eine der folgenden Ausbildungen nach Dienstantritt erfolgreich abgeschlossen hat:

a) eine Basisausbildung gemäß § 6a des Ärztegesetzes 1998;

b) eine Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin gemäß § 7 des Ärztegesetzes 1998;

c) eine Ausbildung zum Facharzt gemäß § 8 des Ärztegesetzes 1998;

d) eine Ausbildung auf dem Teilgebiet eines Sonderfaches (Additivfach) gemäß § 8 des Ärztegesetzes 1998 in der Fassung BGBl I Nr 46/2014 oder eine Spezialisierung gemäß § 11a des Ärztegesetzes 1998, wenn diese Ausbildungen unmittelbar anschließend an die Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin oder zum Facharzt absolviert worden sind.

5. der Vertragsbedienstete handlungsunfähig wird;
6. sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Vertragsbediensteten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist und nicht die Entlassung in Frage kommt;
7. eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
8. der Vertragsbedienstete vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat;
9. der Vertragsbedienstete, der das 65. Lebensjahr vollendet hat, einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

(2a) Eine auf Abs 2 Z 4a gestützte Kündigung kann vom Dienstgeber nur innerhalb eines Jahres ab der Vorlage des entsprechenden Diploms (§ 10b Abs 3 Z 6a L-BG) ausgesprochen werden. Zeiten eines besonderen Kündigungsschutzes nach den Bestimmungen des MSchG oder des VKG hemmen den Ablauf dieser Fristen.

(2b) Eine vor Erreichen des für männliche Vertragsbedienstete geltenden Regelpensionsalters auf Abs 2 Z 8 gestützte Kündigung weiblicher Vertragsbediensteter wird erst mit dem tatsächlichen Anfall

der Alterspensionsleistungen wirksam. Weibliche Vertragsbedienstete sind verpflichtet, das Datum des erstmaligen Anfalls dieser Leistungen unverzüglich dem Dienstgeber zu melden.

(3) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei weiblichen Vertragsbediensteten vor und nach ihrer Niederkunft gelten die gemäß § 72 anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften.

(3a) Die Inanspruchnahme oder beabsichtigte Inanspruchnahme einer Bildungskarenz gemäß § 35a ist kein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtigt.

(4) Bei Vertragsbediensteten, auf die das Landes-Personalvertretungsgesetz anzuwenden ist, kann eine vom Dienstgeber ausgesprochene Kündigung nur innerhalb von sechs Monaten, gerechnet ab dem Zugang, vor Gericht angefochten werden.

Kündigungsfristen

§ 67

(1) Soweit im Abs. 2 nicht anderes bestimmt wird, beträgt die Kündigungsfrist 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.

Die Kündigungsfrist 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 § 60 Abs. 10 sinngemäß anzuwenden.

(2) Abweichend von Abs 1 beträgt die Kündigungsfrist für Ärzte in Basisausbildung sowie für Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin innerhalb des ersten Jahres des Dienstverhältnisses einen Monat.

Sonderurlaub während der Kündigungsfrist

§ 68

(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Vertragsbediensteten auf 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. der Vertragsbedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat und
2. eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 69

(1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 11 Abs. 1), 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, wenn

1. sich nachträglich herausstellt, dass der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
2. 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 er sich Tätlichkeiten oder erhebliche

Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zu Schulden kommen lässt oder wenn er sich in seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;

3. der Vertragsbedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. der Vertragsbedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen;
5. der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die dem Anstand widerstreitet oder die ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
6. der Vertragsbedienstete sich eine im § 30 Abs. 3 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet.

(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen einen Vertragsbediensteten ergangen, das nach den bestehenden gesetzlichen Vorschriften den Verlust jedes öffentlichen Amtes unmittelbar zur Folge hat, gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils als aufgelöst und jeder Anspruch des Vertragsbediensteten aus dem Dienstvertrag als erloschen.

(4) Das Gleiche gilt:

1. bei Vertragsbediensteten in einer gemäß § 16 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 § 8 Abs 1 Z 1 lit b.

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

Abfertigung

§ 70

(1) Dem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn

1. das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 11 Abs. 1) und durch Zeitablauf geendet hat;
2. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach § 66 Abs. 2 Z 1, 3 oder 6 gekündigt wurde;
3. das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer gekündigt wurde;
4. den Dienstnehmer ein Verschulden an der Entlassung (§ 69 Abs. 2) trifft;
5. der Dienstnehmer gemäß § 69 Abs. 3 oder 4 entlassen wurde;
6. der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 69 Abs. 5);
7. das Dienstverhältnis einverständlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zu Stande kommt;
8. das Dienstverhältnis gemäß § 64 Abs. 1 Z 2, 3 oder 6 endet.

(3) Abweichend von Abs. 2 gebührt dem Vertragsbediensteten eine Abfertigung, wenn

1. er verheiratet ist oder eine eingetragene Partnerschaft begründet hat und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach der Eheschließung oder Begründung der eingetragenen Partnerschaft kündigt;
2. er innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes kündigt;
3. er innerhalb von sechs Monaten nach der Annahme eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kündigt;
4. er innerhalb von sechs Monaten nach der Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG oder § 5 Abs. 1 Z 2 VKG), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kündigt;
5. er spätestens drei Monate vor Ablauf einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG kündigt; oder

6. er während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h oder 15i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG kündigt.

In den Fällen der Z 2 bis 6 gebührt die Abfertigung nur dann, wenn das Kind im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt und dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehört.

(4) Aus dem Anlass der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft (Z 1) kann nur einer der beiden Ehegatten oder eingetragenen Partner – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs 3 Z 2 bis 6 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder eingetragenen Partner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hatten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder Begründung der eingetragenen Partnerschaft oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall des Abs 3 Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten oder älteren eingetragenen Partners, in den Fällen des Abs 3 Z 2 bis 6 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 von Abs. 2 gebührt eine Abfertigung bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Vertragsbediensteten auch dann, wenn

1. das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
   a) bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres gekündigt wird oder
   b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung gekündigt wird; oder
2. das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme
   a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung gekündigt wird oder
   b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung gekündigt wird.

(6) Abweichend von Abs. 2 gebührt einem Vertragsbediensteten eine Abfertigung weiters auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und er wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis entweder kündigt oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt. Der Anspruch auf Abfertigung entsteht im letztgenannten Fall mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

(7) Hat der Vertragsbedienstete eine Abfertigung gemäß Abs. 6 erhalten, sind die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(8) Hat eine Abfertigung gemäß Abs. 6 das nach Abs. 9 mögliche Höchstausmaß erreicht, entsteht ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Gleitpension kein weiterer Abfertigungsanspruch. In allen übrigen Fällen entsteht ein weiterer Abfertigungsanspruch nur soweit, als

1. die Anzahl der der Abfertigung zugrundegelegten Monatsentgelte (samt allfälligen Kinderzulagen) anlässlich der Inanspruchnahme der Gleitpension und
2. die Anzahl der der Abfertigung zugrundegelegten Monatsentgelte (samt allfälligen Kinderzulagen) anlässlich der Beendigung der Inanspruchnahme der Gleitpension

zusammen das nach Abs. 9 mögliche Höchstausmaß nicht übersteigen.

(9) 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 Zwölffache

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

(10) Bei teilbeschäftigten oder ehemals teilbeschäftigten Vertragsbediensteten ist die Abfertigung nach jenem Teil des Monatsbezuges bzw Monatseinkommens zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß zum Land entspricht. Für diese Berechnung ist der Monatsbezug bzw das Monatseinkommen, der bzw das einem vollbeschäftigten Vertragsbediensteten gleicher Einstufung für den Monat gebührt, mit dem das Dienstverhältnis beendet wird, als Grundlage heranzuziehen. Gleiches gilt für einen allfälligen weiteren Abfertigungsanspruch nach Abs. 8.

(10a) Bei karenzierten Vertragsbediensteten ist der bzw das letzte vor Beginn des Karenzurlaubs oder der Karenz gebührende Monatsbezug bzw Monatseinkommen für die Berechnung der Abfertigung maßgeblich.

(11) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft sind der Dauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 9 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 erloschen ist oder, falls Abs. 2 auf das Dienstverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre;
3. wenn der Vertragsbedienstete bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat, soweit diese Abfertigung nicht an das Land überwiesen wurde; bei teilweiser Überweisung ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß zuzurechnen. Eine Rückerstattung gemäß § 120 L-BG ist einer vollständigen Rückerstattung der Abfertigung gleichzuhalten. An die Stelle der Rückerstattung nach einer vergleichbaren Bestimmung einer anderen Gebietskörperschaft tritt die Überweisung des Abfertigungsbetrages an das Land, wenn keine gesetzliche Verpflichtung zur Rückerstattung an eine andere inländische Gebietskörperschaft besteht.

Die in Z 2 lit. b angeführten Ausschließungsgründe 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.

(12) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Vertragsbediensteten gelöst, tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 70a

Auf Vertragsbedienstete, Teilnehmer an einer Eignungsausbildung und Lehrlinge, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2002 beginnt, ist der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Entgelt im Sinn des § 6 Abs 1 und 4 BMVG ist das Monatseinkommen gemäß § 3 LB-GG, das Monatsentgelt gemäß § 42 Abs 1, der Ausbildungsbeitrag gemäß § 6 Abs 2 oder die gewährte monatliche Lehrlingsentschädigung.
2. Abweichend von § 9 Abs. 1 BMVG hat die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse für Vertragsbedienstete, Teilnehmer an einer Eignungsausbildung und Lehrlinge durch die Landesregierung mit Zustimmung des Zentralausschusses der Personalvertretung der Landesbediensteten und des Zentralbetriebsrates der Anstalten und Betriebe zu erfolgen.
3. An Stelle des § 7 Abs. 4 und 5 BMVG gelten folgende Bestimmungen:

   “(4) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs hat der Vertragsbedienstete oder der ehemalige Vertragsbedienstete, soweit dieser bei Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs abgesehen vom Geschlecht die Anspruchsvoraussetzungen für Wochengeld gemäß § 162 ASVG (fiktiv) erfüllt hat, Anspruch auf eine Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG.

(5) Für die Dauer einer Bildungskarenz, einer gänzlichen Dienstfreistellung oder einer Teilbeschäftigung nach den §§ 35a oder 41b hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf eine

Beitragsleistung in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG."

4. § 7 Abs. 6 BMVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die rückgeforderten Beiträge an den Träger der Beitragskosten zu überweisen sind.
5. Die §§ 1, 5, 6 Abs. 2, 3 und 5, 9 Abs. 1, 10 und 11 Abs. 4 BMVG sind nicht anzuwenden.

Pensionskassenregelung

§ 70b

(1) Die Landesregierung hat Vertragsbediensteten, die ab dem 1. Jänner 1963 geboren worden sind und nicht gemäß Abs 2 von der Anwendung dieser Bestimmung ausgenommen sind, eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z 1 BPG zu machen, wenn deren Dienstverhältnis zum Land eine Mindestdauer von einem Jahr aufweist. Zu diesem Zweck hat die Landesregierung abzuschließen:

1. einen Pensionskassenvertrag nach § 15 PKG mit jener Pensionskasse, mit der auch der Pensionskassenvertrag nach § 124 L-BG abgeschlossen wird;
2. eine Vereinbarung im Sinn des § 3 Abs 2 BPG mit dem Zentralausschuss der Personalvertretung der Landesbediensteten und
3. eine Betriebsvereinbarung im Sinn des § 3 Abs 1 BPG mit dem nach dem Arbeitsverfassungsgesetz gebildeten Zentralbetriebsrat.

(2) Abs 1 findet keine Anwendung auf jene Vertragsbediensteten, für die das Land auf Grund einer sondervertraglichen Bestimmung (§ 71) oder aus einem sonstigen Grund Zahlungen im Rahmen einer freiwilligen Pensionsvorsorge (Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung) zu leisten hat.

(3) Für jeden Vertragsbediensteten, dem eine Pensionskassenzusage gemacht worden ist, sind monatliche Dienstgeberbeiträge in der Höhe von 0,75 % der Bemessungsgrundlage zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage ist das Monatsentgelt, die im § 42 Abs 1 genannten Zulagen und die Sonderzahlung (§ 42 Abs 2). Die Sonderzahlungen eines Kalenderjahres werden für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage gleichmäßig auf die einzelnen Monate des Kalenderjahres verteilt. Die Dienstgeberbeiträge für die ersten zwölf Monate des Dienstverhältnisses zum Land sind gemeinsam mit dem Dienstgeberbeitrag für den 13. Monat des Dienstverhältnisses zu entrichten.

(3a) Für die Jahre 2010 und 2011 wird der Dienstgeberbeitrag auf 0,375 % der Bemessungsgrundlage eingeschränkt.

(4) Anspruchsberechtigte Vertragsbedienstete können zusätzlich zum Dienstgeberbeitrag einen freiwilligen Dienstnehmerbeitrag leisten. Diese Dienstnehmerbeiträge sind vom Vertragsbediensteten in Prozentsätzen der Bemessungsgrundlage festzulegen.

10. Abschnitt
Sonderverträge

§ 71

(1) In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von diesem Gesetz abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(2) Die Landesregierung kann bei Bedarf verbindliche Richtlinien für die einheitliche Gestaltung bestimmter Arten von Sonderverträgen festlegen. Darin kann auch bestimmt werden, dass der Abschluss solcher Sonderverträge nur mit Inhabern bestimmter, in den Richtlinien angeführter Arten von Arbeitsplätzen zulässig ist.

(3) Auf Sonderverträge, die anlässlich der Betrauung mit einer Leitungsfunktion befristet abgeschlossen werden, ist § 11 Abs. 2 nicht anzuwenden.

(4) Das monatliche Sonderentgelt (mit Ausnahme der Kinderzulage) jener Vertragsbediensteten, mit denen vor dem 1. Jänner 1999 ein Sondervertrag abgeschlossen worden ist, wird ab dem 1. Jänner 1999 um 2,5 % erhöht. § 63 findet auf den Prozentsatz sinngemäß Anwendung. Diese Erhöhung ist nicht vorzunehmen, wenn im Sondervertrag eine andere Form der Erhöhung geregelt ist.

11. Abschnitt
Schlussbestimmungen

Bestimmungen über Mutterschutz, Karenz und Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Mutter- oder Vaterschaft

§ 72

Auf Vertragsbedienstete finden die Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes sinngemäß Anwendung. Auf Vertragsbedienstete, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, finden die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 sinngemäß Anwendung.

Arbeitsplatzsicherung

§ 73

Auf Vertragsbedienstete, die zum Ausbildungs- oder Präsenzdienst einberufen werden oder die zum Zivildienst zugewiesen werden, sind die Bestimmungen des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 sinngemäß anzuwenden.

Ermächtigung zur automationsunterstützten Datenverarbeitung; Kontrollmaßnahmen

§ 74

(1) Der Dienstgeber ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der im § 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. Soweit derartige Verarbeitungen keine Datenanwendungen im Sinn des § 17 Abs. 2 und 3 des Datenschutzgesetzes 2000 sind, dürfen sie erst nach ihrer Registrierung im Datenverarbeitungsregister vorgenommen werden.

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

Rückwirkung von Verordnungen

§ 75

Verordnungen zur Durchführung dieses Gesetzes können auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Der Zeitraum der Rückwirkung darf drei Monate, bei solchen Verordnungen, die eine Erhöhung der Monatsbezüge, der sonstigen Zulagen oder der Nebengebühren bewirken, ein Jahr nicht übersteigen.

Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 76

Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, als Verweisungen auf die letztzitierte Fassung:

1. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 187/2013;
2. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
3. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;

3a. Ärztegesetz 1998, BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 82/2014;

4. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr 414/1972; Gesetz BGBl I Nr 137/2013;
5. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
7. Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;

7a. Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl Nr 110/1993; Gesetz BGBl I Nr 12/2015;

8. Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl I Nr 165/1999; Gesetz BGBl I Nr 83/2013;
9. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 13/2014;
10. Entwicklungshelfergesetz, BGBl Nr 574/1983; Gesetz BGBl I Nr 187/2013;
11. Exekutionsordnung (EO), RGBl Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 33/2013;
12. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl Nr 376; Gesetz BGBl I Nr 163/2013;
13. Gehaltskassengesetz 2001, BGBl Nr 154/2001; Gesetz BGBl Nr 172/2013;

14. Gesetz über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK-G), BGBl I Nr 72/2009; Gesetz BGBl I Nr 65/2013;
15. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl I Nr 108/1997; Gesetz BGBl I Nr 185/2013;
16. Hausbesorgergesetz, BGBl Nr 16/1970; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
17. Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl I Nr 31; Gesetz BGBl I Nr 181/2013;
18. Heeresversorgungsgesetz (HVG), BGBl Nr 27/1964; Gesetz BGBl I Nr 81/2013;
19. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001; Gesetz BGBl I Nr 197/2013;
20. Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 (KOVG 1957), BGBl Nr 152; Gesetz BGBl I Nr 81/2013;
21. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl Nr 172; Gesetz BGBl I Nr 10/2014;
22. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetz (LLVG), BGBl Nr 244/1969; Gesetz BGBl I Nr 10/2014;
23. Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MABG), BGBl I Nr 89/2012; Gesetz BGBl I Nr 80/2013;
24. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
26. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 184/2013;
27. Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl Nr 133; Gesetz BGBl I Nr 50/2012;
28. Schulpflichtgesetz 1985, BGBl Nr 76; Gesetz BGBl I Nr 77/2013;
29. Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl Nr 631; Gesetz BGBl I Nr 195/2013;
30. Strafregistergesetz 1968, BGBl Nr 277; Gesetz BGBl I Nr 195/2013;
31. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 100/2010; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
32. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
33. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 181/2013;
34. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679; Gesetz BGBl I Nr 163/2013;
35. Zustellgesetz, BGBl Nr 200/1982; Gesetz BGBl I Nr 33/2013.

Umsetzungshinweis

§ 76a

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl Nr L 204 vom 26. Juli 2006;
2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; ABl Nr L 348 vom 28. November 1992, in der Fassung der Richtlinie 2014/27/EU);
3. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 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. März 2010;
4. Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl Nr L 175 vom 10. Juli 1999);

4a. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl 2000 Nr L 303, S 16;

5. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl Nr L 299 vom 18. November 2003);
6. Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABl Nr L 16 vom 23. Jänner 2004);
7. Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABl Nr L 158 vom 30. April 2004);

8. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl Nr L 255 vom 30. September 2005) in der Fassung der Richtlinie 2006/100/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich Freizügigkeit anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens (ABl Nr L 363 vom 20. Dezember 2006).
9. Richtlinie 2009/50/EG des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, ABl 2009 Nr L 155, S 17;
10. Richtlinie 2011/92/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 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. Dezember 2011.

In- und Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen

§ 77

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2000 mit der Maßgabe in Kraft, dass die in den §§ 45, 47 und 56 festgelegten Monatsentgelte und Zulagen bereits ab dem 1. Jänner 1999 auszubezahlen sind. Gleichzeitig tritt das Salzburger Landes-Vertragsbedienstetengesetz 1987, LGBl Nr 2, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 28/1999, außer Kraft.

(2) Durch dieses Gesetz wird in Verträge, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehen, nicht eingegriffen.

(3) Personen, die die Ausbildung an der Ausbildungsstätte für psychiatrische Krankenpfleger vor dem 1. Juli 1998 begonnen haben, erhalten abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes ein Monatsentgelt in der Höhe von 50 % des im § 45 für die Entlohnungsgruppe e festgelegten Entgeltes.

Inkrafttreten novellierter Bestimmungen und Übergangsbestimmungen dazu

§ 78

(1) Die §§ 41a, 50 Abs. 8 und 9, 66 Abs. 1 und 68 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 17/2001 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft.

(2) Die §§ 35a, 66 Abs. 3a, 70 Abs. 10a und 76 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 26/2001 treten mit 1. März 2001 in Kraft.

(3) Die §§ 41a Abs. 7, 61 Abs. 1, 72 und 76 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 116/2001 treten mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

§ 79

(1) Jeweils in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 36/2003 treten in Kraft:

1. § 38 Abs. 5 mit 1. Juli 1998;
2. die §§ 28, 35 Abs. 3, 35a Abs. 2, 36 Überschrift und Abs. 2, 37, 39 Abs. 1, 41a Abs. 5, 70 Abs. 3 und 10a, 72 Überschrift und 76

   Z 28b mit 1. Jänner 2002;
3. die §§ 23 Abs. 4 und 41b mit 1. September 2002;
4. die §§ 1 Abs. 3, 4 Abs. 2, 9, 10 Abs. 2, 45 Abs. 4, 56 Abs. 2, 70 Abs. 1 und 11a, 70a und 76 Z 7a und 19a mit 1. Jänner 2003;
5. § 61 Abs. 1 mit Beginn des auf die Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr 36/2003 folgenden Monats.

(2) Verfahrensschritte, die der Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse vorausgehen müssen, können bereits vor dem 1. Jänner 2003 wirksam gesetzt werden.

§ 80

(1) § 43 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 5/2005 tritt mit dem auf dessen Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Die §§ 42 Abs. 1, 56 Abs. 3a und 70 Abs. 9 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 89/2005 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft. Für die vor der Kundmachung dieses Gesetzes liegenden Zeiträume ist die Spitalsärztezulage nur in dem Ausmaß auszuzahlen, das sich aus folgender Formel ergibt:

```
x = (a + b) – (c + d)
x = Auszahlungsbetrag
```

```
a = Spitalsärztezulage für den betreffenden Zeitraum
b = fiktive Journaldienstzulage von 110 % der Grundvergütung für
    den betreffenden Zeitraum
c = nach der bisherigen Rechtslage gebührende Ärztedienstzulage
    für den betreffenden Zeitraum
d = fiktive Journaldienstzulage von 160 % der Grundvergütung für
    den betreffenden Zeitraum.
```

(3) Der Dienstgeber hat jenen Beziehern der Spitalsärztezulage, deren Dienstverhältnis zum Land vor dem 1. Jänner 2005 begonnen hat, allfällige im Vergleich zur vor dem 1. Jänner 2005 geltenden Rechtslage entstehende Einkommensverluste nach Maßgabe folgender Formel auszugleichen (Verlustausgleich):

```
x = a – b – c
x = Verlustausgleich
a = fiktive Journaldienstzulage von 160 % der Grundvergütung
    für den betreffenden Zeitraum
b = 6,35 % des Monatsentgelts (ohne weitere Zulagen) des
    Zulagenbeziehers
c = fiktive Journaldienstzulage von 110 % der Grundvergütung
    für den betreffenden Zeitraum.
```

Der Verlustausgleich ist zweimal jährlich im Nachhinein jeweils für die Zeiträume 1. Mai bis 31. Oktober und 1. November bis 30. April vorzunehmen.

(4) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 95/2005 treten in Kraft:

1. die §§ 6 Abs. 5, 24 Abs. 1 und 50 Abs. 4 mit dem 1. Jänner 2005;
2. die §§ 3, 35a Abs. 2, 38 Abs. 1 und 76 mit dem 1. Jänner 2006.

(5) Die im § 76 Z 23 und 28a für anwendbar erklärten Bestimmungen des Bundesgesetzes BGBl I Nr 64/2004 gelten für Eltern, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2005 geboren werden.

§ 81

(1) Es treten in Kraft:

1. § 45 Abs. 1 und § 47 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 66/2006 mit 1. Jänner 2006;
2. § 24 Überschrift, § 38 Überschrift und Abs. 1 und 2, § 41b Abs. 1 und 1a, § 56 Abs. 1 und 3a, § 66 Abs. 2 und die Aufhebung des § 70 Abs. 13 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 66/2006 mit 1. Juli 2006.

(2) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 43/2007 treten in Kraft:

1. die §§ 3, 6 Abs. 2, 20, 30 Überschrift und Abs. 6, 42 Abs. 3, 56 Abs. 3a, 64 Abs. 1 und 80 Abs. 3 mit 1. Jänner 2007;
2. § 74 mit 1. Juli 2007.

(3) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 91/2007 treten in Kraft:

1. die §§ 42 Abs. 1, 56 Abs. 3b erster Satz, 70 Abs. 9 und 75 mit 1. Jänner 2007;
2. § 56 Abs. 3b zweiter Satz mit Beginn des auf die Kundmachung folgenden Monats.

Die im § 56 Abs. 3b vorgesehene Verordnung kann bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetzes beschlossen werden; das Inkrafttreten dieser Verordnung ist mit 1. Jänner 2007 festzulegen. Für die Ausbezahlung von Mehrbezügen für die vor der Kundmachung dieses Gesetzes liegenden Zeiträume findet § 131 Abs. 10 und 11 L-BG sinngemäß Anwendung.

(4) Die §§ 11 Abs. 5 und 6, 37, 38 Abs. 2, 39 Abs. 1 und 4 sowie 76a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 47/2008 treten mit 1. Juni 2008 in Kraft.

(5) Die §§ 70b und 76 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 48/2008 treten mit 1. Jänner 2008 in Kraft. Personen, deren Dienstverhältnis zum Land ab dem 1. Jänner 2008 bis zum tatsächlichen Abschluss des Pensionskassenvertrages endet, haben keinen Anspruch nach § 70b. Diesen Personen gebührt anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Betrag in der Höhe von 0,75 % der im Zeitraum ab dem 1. Jänner 2008 und bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses anfallenden Bemessungsgrundlagen (§ 70b Abs. 3).

(6) Die §§ 3, 4a, 19 Abs. 3, 42 Abs. 1, 56 Abs. 3b und 76 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 65/2008 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.

(7) Die Aufhebung des § 25 Abs. 3 durch das Gesetz LGBl Nr 94/2008 tritt mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

(8) Die §§ 42 Abs. 1, 57, 64 Abs. 5 und 70 Abs. 9 und 12 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 44/2009 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.

(3) Die §§ 8, 10 Abs 2, 16, 21 Abs 3, 34 Abs 2, 35 Abs 1, 35b Abs 1, 38 Abs 1 und 41b Abs 1, die Überschrift des 8. Abschnitts, die §§ 41c, 56 Abs 3a bis 3c, 69 Abs 4, 70 Abs 10 und 10a, 70a und 80 Abs 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 94/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

§ 82

(1) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 116/2009 treten in Kraft:

1. die §§ 63 Abs. 2 und 70b Abs. 3a mit 1. Jänner 2010;
2. § 70 Abs. 12 mit 1. Mai 2009.

(2) Die §§ 39 Abs. 1 und 4, 41a Abs. 1 und 7, 66 Abs. 2 und 2a sowie 67 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 50/2010 treten mit 1. August 2010 in Kraft.

(3) § 43 Abs. 2 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 51/2010 tritt mit 1. August 2010 in Kraft.

(4) Die §§ 35 Abs 4, 39 Abs 1, 2, und 4, 41b Abs 1 und 70 Abs 3 und 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 53/2011 treten mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats in Kraft.

Inkrafttreten der Novelle LGBl Nr 99/2012

und Übergangsbestimmungen dazu

§ 83

(1) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 99/2012 treten in Kraft:

1. die §§ 1 Abs 1 und 3, 8 Abs 1 und 5, 17 Abs 1 und 3a, 23 Abs 2 bis 5, 24 Abs 1 bis 3, 25, 27 Abs 2 und 3, 28, 30 Abs 1 und 2, 32 Abs 2, 35b, 49, 50 Abs 5, 58, 66 Abs 2b, 70b Abs 3, 76 und 76a sowie der Entfall von § 26 mit 1. Jänner 2013;
2. die §§ 45 Abs 1 und 3 (neu), 47 Abs 1 und 3 (neu), 53 Abs 1 bis 3 und 54 sowie der Entfall der §§ 45 Abs 3 und 47 Abs 3 mit 1. Jänner 2004.

(2) Auf Vertragsbedienstete, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr 99/2012 in einem Dienstverhältnis zum Land stehen, ist § 23 Abs 2 in der vor dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung weiter anzuwenden. Dabei gelten 30 Werktage als 200 Stunden und 36 Werktage als 240 Stunden. Bei Vertragsbediensteten, deren Vorrückungsstichtag gemäß den Abs 3 bis 5 neu festgesetzt wird, ist § 23 Abs 2 in der vor dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt geltenden Fassung mit der Maßgabe anzuwenden, dass der für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebende Zeitraum im Sinn des § 23 Abs 7 ohne Bedachtnahme auf die Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages zu ermitteln ist. Ein von Vertragsbediensteten in dem im Abs 1 Z 1 bestimmten Zeitpunkt bereits erworbener Urlaubsanspruch von 32 oder 36 Werktagen bleibt jedenfalls gewahrt.

(3) Für Vertragsbedienstete, die am Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr 99/2012 in einem Dienstverhältnis zum Land stehen, erfolgt eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages und der daraus resultierenden besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund der §§ 53 und 54 nur auf Antrag.

(4) Anträge gemäß Abs 3 sind unter Verwendung des vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellenden Formulars zu stellen. Vertragsbedienstete, die vor dem Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr 99/2012 die Neufestsetzung ihres Vorrückungsstichtages oder ihrer besoldungsrechtlichen Stellung auf Grund von Vordienstzeiten vor dem Tag der Vollendung des 18. Lebensjahrs oder die Nachzahlung von Bezügen aus diesem Anlass beantragt haben, ist vom Dienstgeber aufzutragen, den Antrag unter Verwendung des Formulars erneut einzubringen. Wird ein Antrag ohne Verwendung des Formulars gestellt bzw nicht unter Verwendung des Formulars neu eingebracht, hat der Dienstgeber von Amts wegen unverzüglich die Behebung des Mangels zu veranlassen und dem Antragsteller die Behebung des Mangels innerhalb einer angemessenen Frist mit der Wirkung aufzutragen, dass das Anbringen nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist als zurückgezogen gilt. Bei korrekter Antragstellung gilt der Antrag als ursprünglich richtig eingebracht.

(5) Auf Vertragsbedienstete, die keinen (korrekten) Antrag nach den Abs 3 und 4 stellen, sind die §§ 53 und 54 weiterhin in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung anzuwenden.

(6) Für besoldungsrechtliche Ansprüche, die sich aus einer Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages ergeben, ist der Zeitraum vom 18. Juni 2009 bis zum Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr 99/2012 nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 52 anzurechnen.

(7) Für Personen, deren Vorrückungsstichtag gemäß den Abs 3 bis 5 neu festgesetzt worden ist, gelten als für die Beförderung (§ 88 L-BG) maßgebliche Vorrückungszeiten nur jene Zeiten, die gemäß § 53 dieses Gesetzes in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung dem Tag des Dienstantritts vorangestellt worden sind.

Inkrafttreten novellierter Bestimmungen

ab dem Gesetz LGBl Nr 12/2013

§ 84

(1) Die §§ 21a bis 21h in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 12/2013 treten mit 1. März 2013 in Kraft.

(2) § 42a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 38/2013 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

(3) Die §§ 22 und 55 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 39/2013 treten mit 1. Juli 2013 in Kraft.

(4) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 106/2013 treten in Kraft:

1. § 76 mit 1. Jänner 2014;
2. die §§ 21e und 21f sowie die Aufhebung der §§ 21g und 21h mit dem auf die Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr 44/2015 folgenden Tag.

(5) § 41 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 28/2014 tritt mit 1. Juli 2014 in Kraft.

(6) Die §§ 3, 8 Abs 6, 20, 20a, 23 Abs 4, 25 Abs 1, 35 Abs 2, 45 Abs 1, 47 Abs 1, 56 Abs 3 und 3b, 64 Abs 1 und 76 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 49/2014 treten mit 1. August 2014 in Kraft.

(7) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 44/2015 treten in Kraft:

1. § 21e Abs 7 mit dem auf dessen Kundmachung zweitfolgenden Tag;
2. die §§ 3, 21b Abs 1, 21d Abs 1, 21e Abs 5 und 8, 22, 22a, 35 Abs 2, 38, 41b Abs 2, 64 Abs 1 und 76 sowie die Aufhebung des § 9 und des § 70 Abs 11a mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats;
3. § 51 Abs 1 und 2 mit 1. Jänner 2015.

Mit Ablauf des gemäß Z 1 festgelegten Tages sind alle zu diesem Zeitpunkt bei der Leistungsfeststellungskommission anhängigen Leistungsfeststellungsverfahren vom Landesverwaltungsgericht weiter zu führen.

(8) Für entgeltliche Ansprüche, die aus einer Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung wegen einer zusätzlichen Berücksichtigung von Zeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres erwachsen, ist der Zeitraum ab 11. November 2014 nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 52 anzurechnen.

(9) Die §§ 56 Abs 3a bis 3d, 66 Abs 2, 67 Abs 2 und 76 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 67/2015 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft.

Inkrafttreten der Novelle LGBl Nr 17/2015 und Übergangsbestimmungen dazu

§ 85

(1) In der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 17/2015 treten in Kraft:

1. die §§ 23 und 24 Abs 1 mit 1. Jänner 2015;
2. die 45 Abs 1, 47 Abs 1, 53 Abs 1 und 54 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

Vertragsbediensteten, die bis zum 1. Jänner 2015 bereits Urlaubsansprüche nach § 23 in der bis dahin geltenden Fassung erworben haben, bleibt das erhöhte Urlaubsausmaß auch nach dem Inkrafttreten des § 23 Abs 2 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 17/2015 gewahrt.

(2) Bei Bediensteten, deren Vorrückungsstichtag in dem im Abs 1 genannten Zeitpunkt bereits festgelegt worden ist, erfolgt eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages, die Ermittlung des Beförderungsstichtages und die Ermittlung der daraus resultierenden besoldungsrechtlichen Stellung gemäß § 54 nur auf Antrag. Antragsberechtigt sind Bedienstete oder ehemalige Bedienstete, deren Vorrückungsstichtag ab dem 1. Jänner 1995 festgestellt worden ist.

(3) Anträge gemäß Abs 2 sind unter Verwendung des vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellenden Formulars und unter Anfügung der gemäß § 54 Abs 1 erforderlichen Unterlagen innerhalb von zwölf Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes LGBl Nr 17/2015 zu stellen. Antragsberechtigten, die vor dem Tag der Kundmachung des Gesetzes LGBl Nr 17/2015 die Neuberechnung ihres Vorrückungsstichtages oder die Nachzahlung von Bezügen aus diesem Anlass beantragt haben, ist vom Dienstgeber aufzutragen, den

Antrag unter Verwendung des Formulars erneut einzubringen. Wird ein Antrag ohne Verwendung des Formulars gestellt oder nicht unter Verwendung des Formulars neu eingebracht, hat der Dienstgeber von Amts wegen die Behebung des Mangels zu veranlassen und dem Antragsteller die Behebung des Mangels innerhalb einer Frist von drei Monaten mit der Wirkung aufzutragen, dass das Anbringen nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist als zurückgezogen gilt. Bei korrekter Antragstellung gilt der Antrag als ursprünglich richtig eingebracht.

(4) Die im § 54 Abs 1 aufgezählten Zeiten sind dem Tag des Dienstantritts zur Gänze voranzustellen. Eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages und/oder eine Ermittlung des Beförderungsstichtages ist jedoch nur vorzunehmen, wenn eine fiktive Besoldungslaufbahn, die auf der Grundlage der voranzustellenden Zeiten und unter Berücksichtigung der im Hinblick auf die dienstlichen Leistungen des Vertragsbediensteten möglichen Beförderungen zu ermitteln ist, zu einer tatsächlichen Besserstellung des Antragstellers gegenüber der im Zeitpunkt der Antragstellung (bzw im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Landesdienst bei ehemaligen Bediensteten) innegehabten besoldungsrechtlichen Stellung führt. Sofern gleichwertige Beschäftigungszeiten bereits bei der Begründung des Dienstverhältnisses durch eine Maßnahme gemäß § 59 oder durch sondervertragliche Bestimmungen berücksichtigt wurden, sind diese besoldungsrechtlichen Besserstellungen bei der Ermittlung der besoldungsrechtlichen Stellung zu berücksichtigen.

(5) Der neu ermittelte Vorrückungsstichtag und der Beförderungsstichtag ist dem Antragsteller schriftlich mitzuteilen.

(6) Für besoldungsrechtliche Ansprüche, die sich aus einer Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages und der Ermittlung des Beförderungsstichtages ergeben, ist der Zeitraum vom 5. Dezember 2013 bis zum Tag der Antragstellung gemäß Abs 1 nicht auf die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 52 dieses Gesetzes miteinzubeziehen.

Inkrafttreten der Novelle LGBl Nr 66/2015 und Übergangsbestimmungen dazu

§ 86

(1) Die §§ 53 Abs 1, 54 Abs 1 und 3 und 85 Abs 2, 4, 5 und 6 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 66/2015 treten mit 1. März 2015 in Kraft. § 53 Abs 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 66/2015 tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(2) Ergibt sich auf Grund der Voranstellung von Zeiten gemäß § 54 Abs 3 bis zum Zeitpunkt der ersten Beförderung eine vorübergehende besoldungsrechtliche Besserstellung, die jedoch im Zeitpunkt der Antragstellung nicht mehr fortbesteht, entsteht für den Antragsteller ein Anspruch auf Nachzahlung unter Bedachtnahme auf den in § 85 Abs 6 festgelegten Verjährungsverzicht. Der Vorrückungsstichtag ist in diesem Fall neu festzusetzen.

Inkrafttreten ab der Novelle LGBl Nr 115/2015 und Übergangsbestimmungen dazu

§ 87

(1) Die §§ 43, 47a, 56a und 76a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 115/2015 sowie der durch dieses Gesetz bewirkte Entfall von § 42 Abs 3 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft. Die in den §§ 47a und 56a festgelegten Beträge können erstmals mit Wirkung vom 1. Jänner 2016 gemäß § 63 erhöht werden.

(2) Die Vertragsbediensteten des bisher im Salzburger Kinderbetreuungsgesetz 2007 geregelten Schemas ki der Entlohnungsgruppen ki 1 und ki 2 wechseln ins neue Entlohnungsschema kp und werden in der neuen Entlohnungsgruppe kp in jene Entlohnungsstufe gereiht, die ihrer bis zu diesem Zeitpunkt für sie geltenden Entlohnungsstufe der Nummerierung nach entspricht (Überleistungsstufe). Die nächste Vorrückung erfolgt zu jenem Zeitpunkt, in dem die Vertragsbediensteten in den Entlohnungsgruppen ki 1 oder ki 2 vorgerückt wären.